

SATURNUS

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA SATURNUS LJUBLJANA — LETO XIII ŠTEVILKA 3 — APRIL 1971

Izkazene čestitke

Prav gotovo le slučaj, vendar slučaj, v katerem je nekoliko simbolike. Letos se izteka petdeset let našemu Saturnusu, petdeset let pa se je izteklo tudi našemu generalnemu direktorju, tovarišu Zdravku Rakuškcu.

Rodil se je 19. marca 1921. leta v Polju, kot sin železničarja. Komaj se je zavedal otroštva, že se je moral spoprijeti z grenkobo življenja, umrla mu je mama, ko je bil star štiri leta. Zaradi družinskih razmer ni mogel iti v šole, temveč je zaključil poklicno šolo. Veliko je živel s svojimi vrstniki in delo na športnem in družbenem življenju mu je pomenilo drugi dom. Voja ga ni presenetila, ne zmedla, postal je organizator med napredno delavsko mladino. Še isto leto (septembra 1941) je bil sprejet v SKOJ in do odhoda v partizane delal na terenu in pozneje v ilegali kot član varnostne obveščevalne službe VOS. Aprila 1942 je odšel v partizane, vključil se je v drugo grupo odredov. Kot partizan je s to grupo sodeloval v bojih na področju Janč, Dolenjske, Notranjske do Gorenjske, kjer so bili še posebno hudi boji na Jelovici in Blegašu. V Sorici je bil po izdajstvu ujet. Od tu naprej je bila pot zaporov in taborišč, pot brc, klofut in človeškega ponižanja, od Škofjeloških zaporov, Begunjskega bunkerja preko zloglasnih taborišč Mauthausna, Flossenbürga in Dachava, kjer je dočakal konec vojne. Težka je bila ta pot!

Po vrnitvi domov ni odložil orožja. Dovolj pregneten, prekovan, z jasno izoblikovanim trdnim značajem in revolucionarno zavestjo, se je z vso življenjsko silo zagnal v politično delo in obnovo porušene domovine. Po končanem študiju na srednji tehnični šoli, leta 1947, je stopil v službo v Saturnusu. Od tu so ga kmalu poslali na druge delovne dolžnosti: najprej na kovinsko direkcijo, kjer je sprejel referat strokovnega šolstva, nato je bil v podjetju »Titan« v Kamniku, kjer je bil dve leti tehnični vodja. Leta 1952 se je vrnil v Saturnus in prevzel vodstvo zgornjega oddelka embalaže in takratne avtoelektrike. Maja meseca 1956. leta je postal direktor našega Saturnusa.

Rezultati, ki izhajajo iz osebne notranje sile, iz želje po napredku podjetja, iz uravnavanja medsebojnih odnosov in velikega čuta za usmerjanje in vodenje, niso izostali. Ko mu je bila zaupana dolžnost direktorja, je Saturnus bil skoraj tak, kot je bil — dozidan in dograjen — pred vojno. Vsako novost in razvoj je oviralo pomanjkanje prostora za razvoj proizvodnje, organizacije in celotnega podjetja. Od takrat pa do danes se je praktično vse spremenilo. (Takrat je 665 zaposlenih proizvedlo 2351 ton izdelkov, leta 1970 pa je 1760 zaposlenih proizvedlo 18.969 ton izdelkov v 21 milijardni vrednosti.) Takratni Saturnus lahko ocenimo kot slabo opremljeno tovarno s polavtomatsko in ročno proizvodnjo, majhnih serij in še na pol obrtniškim delom. Danes samostojni obrati — embalaža, avtoelektrika, konzerone doze — predstavljajo tehnično za-

ključene enote — tovarne, ki po obsegu svoje dejavnosti in proizvodnje prekašajo še matično podjetje, kakršno je bilo pred petnajstimi leti. Ne pripisujemo vseh zaslug, za tak blesteč razvoj, le njemu, a ne moremo mu jih odrehati. Uspehi so znani. Ne moremo ga niti meriti samo z našimi saturnuskimi očali. Njegovo, vse splošno družbeno prizadevanje je rodilo uspehe tudi izven Saturnusa. Kot sekretar SKOJ, sekretar ZK, predsednik UO, predsednik DS, član republiškega odbora sindikatov, član UO republiške in zvezne gospodarske zbornice, predsednik zbora proizvajalcev mesta Ljubljane, podpredsednik občine Moste, predsednik sveta za gospodarstvo v občini Moste-Polje, predsednik sklada za družbeni standard, član raznih odborov fizikalnih klubov in organizacij, je iz dneva v dan, iz leta v leto potrjeval njegovo družbeno zaupanje. Njegova notranja sila mu ni dala miru, nenehno



ga je gnala v iskanje boljšega, spreminjanje v dobro družbi in napredku.

Ko se danes ozremo nazaj, na njegovo bogato življenje, smo najbolj veseli, da je vse to zmozel in da je še danes ostal prav tak. Iz srca mu želimo: Še na mnoga leta, osebnega zadovoljstva, sreče in delovnih uspehov.

UREDNIŠTVO V IMENU
ČLANOV KOLEKTIVA

Z novimi prodajnimi cenami smo zaključili najbolj kritično obdobje poslovanja

V zadnjih številках našega glasila smo posvetili gospodarskemu položaju podjetja, v katerem se je znašlo, ko je družbena skupnost pričela s protinflacijskimi ukrepi, precej pozornosti in prostora. Toda ne brez razloga! Visoka stopnja inflacije, v kateri se je znašlo jugoslovansko gospodarstvo, je hitro slabšala splošni gospodarski položaj in mednarodne gospodarske odnose. Družbeni ukrepi proti inflaciji so bili nujni. Najprej zamrznjenje cen, nato pa še devalvacija sta bila osrednja protinflacijska ukrepa. Ob njih pa so bili izvedeni še številni drugi ukrepi, nekateri pa še bodo. Družbena skupnost se je zato lotila sestave in izvajanja široko zasnovanega stabilizacijskega programa, pa tudi ustavne spremembe imajo svojo gospodarsko vsebino.

Naše podjetje je najbolj občutilo že uvodoma navedene ukrepe — zamrznjenje cen in devalvacijo.

Zamrznjenje cen je imelo za cilj preprečiti hitro naraščanje stroškov v gospodarstvu in ustvarjanje inflacijskega dohodka, ki ga ni mogoče smatrati kot prigradarjenega. To zamrznjenje cen je imelo za posledico sicer počasnejše naraščanje stroškov naše proizvodnje, hkrati pa je tudi preprečilo naraščanje naših prodajnih cen. Zamrznjenje cen je torej terjalo od poslovne politike našega podjetja naslednjo delovno usmerjenost, ki je bila širše obrazložena v lanskoletni decemberski številki našega glasila, in sicer: »Naše bodoče delovne naloge in aktivnosti bo treba usmeriti predvsem navznoter, da bi dosegli čim boljše gospodarjenje z razpoložljivimi denarnimi in materialnimi sredstvi ter z delom; navzven pa bo treba s potrebno komercialno aktivnostjo, poslovno solidnostjo in proizvodno kakovostjo zagotavljati, ob splošnem zmanjšanju povpraševanja in v povečanem konkurenčnem boju, potreben obseg proizvodnje.«

Že takrat je bilo ugotovljeno, da bo le dobro organiziran in delovno discipliniran delovni kolektiv kos težjim pogojem gospodarjenja, ki prihajajo s stabilizacijo. Ta-

krat, ko smo sestavljali naše gospodarske naloge za leto 1971 — letni gospodarski plan, še nismo upoštevali posledic drugega stabilizacijskega ukrepa — devalvacije, ker še ni bil sprejet. Zato je naš gospodarski plan temeljil predvsem na gospodarskih pogojih, ki so obstajali ob koncu leta 1970, in ni mogel še upoštevati nadaljnjih stabilizacijskih ukrepov. Čeprav so obstajali ostrejši gospodarski pogoji, so bile naše napovedi še kar zadovoljive. Slo-nale pa so na že prej navedeni poslovni politiki, ki je bila usmerjena v svoj osnovni cilj — notranjo intenzifikacijo dela in organizacije ter čim uspešnejšo prilagoditev stabilizacijskim ukrepom. O tem je bilo obširneje pisano v letošnji prvi, januarski številki našega glasila.

Drugi stabilizacijski ukrep — devalvacija pa nam je povzročil zaskrbljujoč položaj, če kar navedemo naslov iz zadnje številke našega glasila, v katerem smo obširneje pojasnjevali učinke tega ukrepa na gospodarski položaj podjetja. Devalvacija je bila zaradi strukture našega materiala ob zamrznjenih prodajnih cenah (pretežni del materiala uvažamo) za naše podjetje uničujoča! Podjetje je na mah pričelo poslovati s poslovno izgubo. Do kakšne mere bi ta prizadela gospo-

(nadaljevanje na 2. strani)

Z novimi prodajnimi cenami smo zaključili najbolj kritično obdobje poslovanja

darski položaj podjetja, je bilo odvisno le od njenega trajanja. Da bi se podjetje čim uspešneje uprlo slabšanju svojega gospodarskega položaja, je bil izdelan operativni program podjetja, ki je bil podrobneje obrazložen v posebni številki Biltena podjetja. Strategija organiziranja delovnega kolektiva v borbi proti slabšanju gospodarskega položaja se je razvijala v dveh smereh: notranji in zunanji. Že takrat je bilo namreč jasno, da neugodnih učinkov stabilizacijskih ukrepov ne bo mogoče odstraniti le z enostranskimi aktivnostmi. Notranji ukrepi ne bi mogli nadomestiti z devalvacijo izgubljenega dohodka in celotnega poslabšanja ekonomske učinkovitosti dela podjetja. Zato so bile zadolžitve za izboljšanje pogojev poslovanja, ki nastopajo pod vplivi zunanjih faktorjev, neizbežne. Prav tako enostranska bi bila tudi zunanja aktivnost, brez notranjih prizadevanj. Naše akcije za spremembo prodajnih cen, ki jo pa naj bi odobril še v času zamrzovanja cen Zvezni zavod za cene, so bile zato nujne. Glede na to, da so bila ostala podjetja naše panoge v enakem položaju, so bile te naše

akcije povezane v enotno akcijo vseh teh podjetij, s čimer so postale močnejše in prepričljivejše.

Stabilizacijska politika zvezne vlade je močno uperjena v zadrževanje porasta cen, ker bi to uničilo učinke devalvacije v jugoslovanskem gospodarstvu, vendar se ta ni mogla glede na utemeljenost dviga cen v kovinski embalaži izvajati tudi v našem primeru. Visoka podražitev izdelkov kovinske embalaže je zaradi podražitve uvožene bele pločevine, ki je v naši državi ne proizvajamo, daleč preseгла kalkulativne rezerve v dosedanjih kalkulacijah. Naše prodajne cene teh artiklov so bile precej nižje od prodajnih cen teh artiklov na tujih tržiščih. Zato je zaradi podražitve pločevine kot glavnega stroškovnega elementa cena postala velika večina izdelkov nerentabilnih. Ker so bile te cene hkrati tudi precej pod svetovnimi cenami, ki so eno od bistvenih meril in pogojev za spremembo zamrznjenih cen, je bila odločitev Zavoda za cene toliko lažja in dovolj utemeljena.

Našemu podjetju in hkrati tudi ostalim podjetjem za proizvodnjo kovinske emba-

laže so torej odobrene nove prodajne cene — v povprečju za okrog 20 %. S tem je najbolj kritično poslovno obdobje našega podjetja končano. Vstopamo v novo! In kaj nam prinaša?

*Vsekakor je bilo povišanje prodajnih cen za naš življenjskega pomena. Brez tega bi bila vsa naša ostala prizadevanja premalo plodna in ne dovolj ekonomsko izdatna. Nove cene predstavljajo možnosti za nadomestitev povišanih stroškov poslovanja, torej možnosti za vrnitev v področje pozitivnega finančnega rezultata. To pa predstavlja hkrati veliko psihično razbremenitev za ves delovni kolektiv ter ustvaritev ugodnejšega delovnega vzdušja za izvajanje delovnih zadolžitev.

Z novimi cenami se začela ponovno obdobje boja za kupce, ki bo ob višjih cenah še ostrejši kot sicer. Zato bodo notranje naloge, ki smo si jih doslej zastavili in so usmerjene v intenzifikacijo našega dela, še vedno glavno torišče naših prizadevanj. Upoštevati je tudi treba, da bomo imeli še nadalje opraviti z naraščanjem cen materialov in storitev in s tem s pritiskom na naraščanje stroškov. Zato bodo vsi dosedanja ukrepi usmerjeni v ekonomsko kontrolo stroškov, prav tako pomembni, kot so bili pred odobritvijo cen. Vse naloge, ki težijo v nadaljnje naraščanje produktivnosti in ekonomičnosti, so in bodo naš stalni spremljevalec, ne glede na to, če se nam je trenutno gospodarski položaj izboljšal s spremembo enega od zunanjih faktorjev — prodajne cene. Vse naloge na notranjem delovnem akcijskem načrtu ostanejo še vedno vodilna, gonilna sila našega gospodarskega življenja. Temelji naše poslovne politike, izraženi v gospodarskem planu in operativnem programu, ostanejo še v bodoče takšni, kakršni so. Zato bo moral biti rebalans letnega gospodarskega plana, ki ga bomo morali izdelati, usmerjen predvsem v računске operacije, s katerimi bomo poskušali ugotoviti nov, bodoči ekonomski učinek našega dela. Ekonomska vsebina gospodarskih ciljev pa bo morala biti kvečjemu še popolnejša, kot je bila do sedaj.

Sprememba prodajnih cen nam torej prinaša osnove za izboljšanje našega gospodarskega položaja. To izboljšanje bo postopno tako zaradi postopnega prilagajanja kupcev na nove prodajne cene kot tudi zaradi finančno negativnega poslovnega rezultata prvih 3 mesecev letošnjega leta, ki ga bo treba nadoknaditi. Te osnove za izboljšanje pa bomo tem bolj koristili, kolikor bolj bomo organizirani in kolikor bolj učinkovito bomo izpolnjevali že zastavljene naloge v notranjem poslovanju.

Torej nove cene prinašajo tudi obveznosti do izpolnitve že obstoječih gospodarskih nalog in postavljanja novih ekonomsko še izdatnejših nalog.

Še vedno nas bo moralo torej voditi osnovno spozna-

Od besed k dejanjem

Materialni položaj delovskega razreda je bila ena od osnovnih tem, ki ji je tov. Tito, posvetil posebno pozornost na sedmem zasedanju Zvezne konference SZDL. Ob tej priliki je govoril o nesprejemljivih razponih v osebnih dohodkih in o velikem razkoraku v standardu posameznih slojev delovnih ljudi.

»Moramo poskrbeti, da se čim prej povišajo dohodki slabše plačanih delavcev in da se vsaj nekoliko popravi tisto, kar smo do sedaj izpustili«, je zaključil tov. Tito.

Prav iste misli je izrekel tudi pred devetimi leti na znanem mitingu v Splitu. Zavzel se je za zmanjšanje investicij, ki blokirajo ogromna sredstva in, da se na ta način ustvarijo pogoji za izboljšanje materialnega položaja delovnih ljudi. Govoril je, da delavski razred ne sme več zategovati pasu.

»Naša skupnost se bo morala odreči nekaterih plačnov in prehitre graditve, zato, da se bo omogočilo boljše nagrajevanje delavcev«, je opozoril Tito.

Tudi pred 14. leti, na kongresu delavskih svetov, je Tito poudarjal nujnost, da se delavcem izboljša materialni položaj in vendar je resnica, da se nekaterim kategorijam ta še slabša.

»Ni lahko gledati, da je že več kot milijon delovnih ljudi naše socialistične države na delu v inozemstvu, kjer ustvarjajo dobiček kapitalistom. Nenehno moramo delati na tem, da se čimprej ustvarijo pogoji za vrnitev naših državljanov« — je rekel tov. Tito.

To je gotovo ena največjih nalog naše socialistične skupnosti, ki jo bomo morali skupno reševati in predvsem z ustvarjanjem odgovarjajoče materialne baze samoupravljanju.

Tudi o tem je Tito že veliko govoril in tudi tokrat ni pozabil.

»Mislim, da bo s sprejemom ustavnih amandmajev, dobil delavski razred pravo mesto, da se bo lahko uspešno razvijal... Ni dovolj le govoriti o samoupravljanju, treba je tudi omogočiti, da se lahko razvija, in predvsem tu je materialna baza« — je ponovno poudaril Tito.

Resnično se s 21. in 22. amandmajem odpirajo nove ustavne možnosti, da delavski razred Jugoslavije čim popolneje vzame svojo usodo v lastne roke, potem, vsekakor, pot od besed do dejanj ne bo tako dolga. Ne bo se na stranpoteh zaman razsipalo moči in odvrčalo pozornost od gorečih družbenih problemov.

Med drugim; osamosvojitve delavskega razreda mora biti delo delavcev samih. A, še vedno je veliko onih, ki se oglašajo v imenu delavskega razreda, kateri, kakor je Tito rekel, v imenu samoupravljanja upravljajo. Tako bo vse dokler bo družbena moč odtujena od delavskega razreda, vse dokler ne bo sam razpolagal s sredstvi, ki jih ustvarja, dokler družbena moč ne bo popolnoma v njegovih rokah. Šele takrat bo krajša pot od besed do dejanj.

Pričakujemo, da bo o tem stekla beseda tudi na kongresu samoupravljalcev maja meseca.

G. S.

30 let OF

Na pobudo CK KP Slovence je bila 27. aprila na podlagi boja proti okupatorju ustanovljena Protifašistična fronta, kmalu potem preimenovana v Osvobodilno fronto, v katero so se poleg KPS, kršćanskih socialistov, demokratičnega dela Sokola in kul-

turnih delavcev vključevale tudi nekatere manjše politične in druge skupine. Razen politične dejavnosti in organiziranje odpora proti okupatorjem in kvilingom je partija takoj spočetka pripravljala tudi oborožen boj proti okupatorjem.

Ob 30. obletnici Osvobodilne fronte in prazniku dela 1. maj — vsem članom kolektiva iskrene čestitke in prijetno praznovanje

želijo družbenopolitične
organizacije
in uredniški odbor

nje, da gospodarska moč podjetja ne izvira le iz uresničenja teženj po naraščanju prodajnih cen svojih izdelkov, pač pa predvsem iz njegove organizacijske usposobljenosti za razvijanje produktivnosti in ekonomičnosti vloženega dela kolektiva. To bo hkrati tudi zagotavljalo ponovno naraščanje življenjskega standarda delovnih ljudi našega kolektiva.

B. ing. Alič



Kolektivna skrb za veliko družino

Ob prizadevanjih za doseganje čim večjih in čim boljših proizvodnih rezultatov podjetja, se moramo zavedati, da smo nosilci teh rezultatov izključno zaposleni ljudje, ki s svojimi sposobnostmi in prizadevanji na eni strani te rezultate ustvarjamo, da pa je na drugi strani zelo važno, kako se na delovnem mestu, v delovni okolici zaposleni počutimo. Tovarna nam predstavlja drugi dom, kjer smo lahko zadovoljni in srečni ali pa obratno, nezadovoljni, osamljeni in prihajamo na delo zgolj zaradi zaslužka. Integriranost vsakega zaposlenega z delovnim kolektivom, ki predstavlja v našem podjetju zelo veliko družino je najboljši pogoj za zadovoljno in uspešno delo. Zadovoljstvo in uspešnost vsakega posameznika pa pomeni končno uspeh celotnega podjetja in zadovoljstvo kolektiva. Kljub velikemu številu zaposlenih je vloga posameznika v kolektivnem življenju in delu izrednega pomena. Organizacija dela in kolektivno življenje določa mesto in vlogo vsakega posameznika, njeno utemeljenost in potrebnost. Vsak zaposleni človek predstavlja pomemben člen kolektivnega življenja in dela, ki se končno odraža tudi v ekonomskih rezultatih in gospodarski moči podjetja. Prav zaradi tega je vloga posameznika v procesu dela izrednega pomena, človek pa ustvarjalni mehanizem, kateremu smo dolžni posvečati kar največ pozornosti. Z zadovoljstvom ugotavljamo, da za zaposlene v »Saturnusu« skrb za delovnega človeka ni nek nedojemljiv pojem, pač pa nujna in ena od poglavitnih nalog.

Vzporedno z večanjem proizvodnih nalog in z večanjem števila zaposlenih smo zviševali tudi sredstva za družbeni standard in rekreacijo v podjetju.

Največ sredstev smo vsako leto namenili reševanju stanovanjskih vprašanj zaposlenih. Zavedamo se, da je urejeno stanovanjsko vprašanje predpogoj za ureditev družinskega in zasebnega življenja.

Nerešeno stanovanjsko vprašanje pa pogosto pri zaposlenih še dodatne težave, ki bistveno vplivajo na počutje in zadovoljstvo tako v podjetju kot izven podjetja. Po izvršenih analizah v stanovanjski problematiki pa ugotavljamo, da potrebe znatno presegajo finančne možnosti podjetja, na kar še posebno vplivajo neurejeni tržni odnosi in stalno naraščanje cen stanovanj na tržišču. Lani smo namenili in tudi v celoti izčrpali 1.586.041,35 din sredstev za reševanje stanovanjskih vprašanj zaposlenih. Ta sredstva smo v glavnem razdelili prosilcem za dodelitev stanovanjskih posojil za nakup, gradnjo ali adaptacijo stanovanj. Kupili pa smo tudi 3 manjše stanovanjske enote za rešitev izredno socialnih primerov. Ugotavljamo, da raste iz leta v leto potreba po najemniških stanovanjih, kajti precejšnje število članov kolektiva zaradi finančnih sposobnosti ne more z lastnimi sredstvi sodelovati pri reševanju lastnega stanovanjskega problema. Dalje ugotavljamo, da člani kolektiva iz leta v leto številneje namensko varčujejo za stanovanje, vendar le na krajšo varčevalno dobo. Kljub razmeroma neurejeni stanovanjski politiki v naši družbi pa bo potrebno predvsem pri mlajših članih kolektiva razvijati sistem individualnega namenskega varčevanja lastnih finančnih sredstev, sicer ne bomo učinkoviti na tem področju.

Za družbeno in močnejšo prehrano zaposlenih smo lani namenili 748.717, 25 din sredstev, kar dokazuje, da posve-

čamo temu problemu veliko pozornost. Prispevek posameznika je bil res minimalen, saj je znašal ta za malico 1 din, za kosilo 3,50 din. Topli obrok in kosila pa je po vodstvu menze tudi strokovno analiziran, da ustreza potrebam zaposlenih ljudi tako biološko kot kalorični vrednosti.

Za uspešno delovanje počitniškega doma v Kranjski gori je bilo lani dotiranih 74.050,09 din sredstev in za počitniški dom v Velem Lošinj 96.361,45 din. Poleg navedenega je bilo za regres in nadomestilo za K-15 izplačanih lani 570.350,35 din. Regres in nadomestilo so prejeli vsi člani kolektiva in njihovi ožji svojci brez lastnega zaslužka. S tem je bilo praktično krito 10-dnevno letovanje v počitniških domovih našega podjetja. Zavedamo se, da je vsakemu zaposlenemu letni odhiti nujno potreben za fizično in psihično sprostitve oz. regeneracijo delovnih sposobnosti.

Za preventivno zdravstveno varstvo, okrevanje in zdravljenje v naravnih zdraviliščih, je bilo lani namenjenih in tudi izčrpanih 263.092,85 din sredstev podjetja. Del teh sredstev pa je bilo porabljenih tudi za kritje stroškov letovanja in zdravljenja otrok članov kolektiva v otroških zdraviliščih. Menimo, da je ta oblika zdravstvenega varstva nujno potrebna in je bo treba v prihodnje še razvijati in širiti.

Razmeroma veliko število zaposlenih prihaja na delo z javnimi prevoznimi sredstvi. Da bi oblažili izdatke posameznikov za prihod in odhod z dela smo lani delno krili te stroške, za kar je bilo porabljenih 277.131,55 din sredstev podjetja. Tu so všteti tudi stroški za interno organiziran prevoz delavcev obrata Zalog — obrata Moste.

Tudi rekreaciji posvečamo v podjetju veliko pozornosti. To nalogo vršijo predvsem številne športne sekcije, ki postajajo vsako leto bolj številne, njihovo delo pa pridobiva vedno bolj rekreativni pomen.

Združene so v športnem društvu podjetja, ta pa skrbi predvsem za koordinacijo njihovega dela. Športno-rekreativni dejavnosti v podjetju so podpirali tako samostojni pravni organi, kot politične organizacije v podjetju. Iz sklada podjetja je bilo dodeljeno športnim sekcijam 9.591,40 din sredstev, ostale finančne potrebe teh sekcij pa je krila tudi sindikalna organizacija v podjetju. Z namenom širjenja rekreacijskih oblik pa smo najeli tudi abonma v gledališču in organizirali rekreativne izlete. Za te rekreacijske obiske je bilo iz sklada podjetja nakazanih 23.464,00 din, kar je še v posebno zadovoljstvo, da so se teh rekreativnih oblik posluževali predvsem starejši člani kolektiva.

Ob izvajanju družbene rekreacijske skrbi za zaposlene pa nismo pozabili tudi na naše upokojene člane kolektiva in na tiste zaposlene, ki so v podjetju zaposleni 10 in 20 let. Za te smo organizirali družabna srečanja in jih po finančnih zmogljivostih podjetja tudi obdarili. Tako smo obdarili tudi otroke članov kolektiva za Novo leto. Izdatki za navedeno skrb in pozornost so znašali lani 116.961,85 din.

Pomembno nalogo v podjetju opravljajo tudi družbeno-politične organizacije, predvsem pri ustvarjanju delovne in življenjske atmosfere v podjetju. Za aktivno delo teh je bilo lani iz sklada podjetja nakazanih 13.000,00 din.

Če vse te dajatve seštejemo, ugotovimo, da smo v izvajanje kolektivne skrbi za zaposlenega človeka vložili lani kar velika finančna sredstva, saj znašajo kar 3.778.762,95 din, v povprečju na zaposlenega za 2.099,00 din. V teh podatkih pa se dokaj jasno vidijo prizadevanja organov upravljanja in družbeno političnih organizacij v podjetju, da bi se vsi zaposleni v naši tovarni kar najbolje počutili.

Jure Vabšek



Navadno preštevamo samo denar, ki ga dobimo ob izplačilu v »kuverti« — to je naš zaslužek. To pa ni ves osebni dohodek, del tega dobivamo tudi v obliki družbenega standarda, zato nam ni treba plačati kosila, malice in penziona v počitniških domovih in drugo z ekonomskimi cenami. Na ta del »zaslužka« radi pozabimo.

O naših sredstvih informiranja

NE ODMETAVAJ BILTENA NA CESTI!

Večkrat vidimo naš bilten sredi ceste, ob pločniku naše bližnje in tudi daljne okolice. Valja se po tleh in je vsakomur na ogle — temu pa ni namenjen!

Bilten je sredstvo našega internega informiranja, kar ima zapisano tudi v naslovu. Preko njega kolektiv obveščamo z informacijami, ki se tičejo samo nas Saturnužanov, zato bi bilo prav, da ta ostaja med nami. Dovoljujemo, da ga člani odnašajo domov, ne moremo pa se strinjati, da ga odmetavajo na ulici, kar se čisto dogaja. O tem je razpravljala tudi uredniški odbor in bil mnenja, da ni prav, da v obratu Zalog dovolijo prejem biltena šele ob odhodu iz obrata, s čimer je delavec prisiljen, da ga nosi domov. Nekateri ga že med potjo preberejo in odvržejo. Biltenu je odlika, da je hiter in kratak in zato ne ovira dela, če se ga prebere med delovnim časom. Vzame se ga lahko tudi domov, vendar naj konča vedno v zasebnem arhivu ali v košu za odpadke, nikdar pa ne na dvorišču, ulici, tratah...

»KJER OSEL LEŽI, TAM DLAKO PUSTI«

Ta star pregovor drži tudi za vse tiste člane kolektiva, ki imajo posebno veselje »dopolnjevati« s svojimi umetnostmi razna obvestila, objave, razpise in druge oblike informacij na oglasnih deskah. Oglasne deske so namenjene informiranju članov kolektiva, so postavljene nam v dobro, obenem pa so tudi zrcalo nas.

Če je vsak plakat popisan s pripombami, potem to ni spodobna slika Saturnužanov. Kadar so stvari, ki vam niso po volji, si zadržite kri, zberite se, odtrgajte kos papirja pa na njega zlijte vaša čustva, potem pa ga podpisane spustite v nabiralnik ob oglasni deski. Na njega boste gotovo dobili odgovor in tudi priliko za pogovor. Prav zato so namешčeni nabiralniki ob oglasnih tablah. Edino tak način izmenjave mišljenj je lahko komu v korist, zato je tako tudi organizirano. Če človek ne teži, da bi opravljal koristno delo, ampak škodo, je tudi družbi nekoristen, škodljiv. Za take je določen disciplinski postopek in informativna služba se bo zavzemala, da se v skrajnih primerih vandalizma posluži tudi tega.

Tehnika v svetu — z nami ali brez nas

Za naslov tega članka sem uporabil napis, ki nas je spremljal ves čas posvetovanja o izumih in tehničnih izboljšavah. Posvetovanje je bilo od 24.—26. februarja v Mariboru. Posvetovanja sem se udeležil skupno s tovarišem Aleksandrom Bončino. Organizator, ki je posvetovanje vsebinsko in organizacijsko dobro pripravil, ga je razdelil na plenarni del in na del namenjen delu v komisijah. Udeleženci smo se razdelili v tri skupine in sicer:

- za zakonodajne in družbene ukrepe za pospešitev izumiteljstva in novatorstva
- za stimuliranje in organizacijo izumiteljstva in novatorstva v delovnih organizacijah
- za pripravo pravilnikov in drugih splošnih aktov v zvezi z izumiteljstvom in novatorstvom v delovnih organizacijah.

Prvi dan posvetovanja smo slišali zanimive referate prof. Stojana Pretnarja, ing. Rasta Mačusa, prof. Danila Požarja, dr. Albrehta Verone in Jožeta Jana, priznanih teoretikov in praktikov v izumiteljski in novatorski dejavnosti.

Prof. Pretnar je v svojem uvodnem referatu podal zgodovinski pregled in oceno položaja izumiteljstva v kapitalističnem ter socialističnem družbenem sistemu. Na koncu svojega referata se je dotaknil še ukrepov za izboljšanje stanja v Jugoslaviji.

Že v začetku razvoja so izumiteljstvo ocenjevali kot posebno družbeno koristno dejavnost, ki naj jo družba podpira in vsestransko spodbuja. V ZDA so ob sprejemu ustave ocenili za koristno določilo, da je za spodbujanje razvoja znanosti in koristnih obrti treba zagotoviti izumiteljem za določen čas izključno pravico izkoriščanja izumov. V francoski zakonodaji je bil storjen še en korak naprej s tem, da omogoča gospodarski in pravni promet izumov z nakupom in prodajo oz. z dajanjem licence. V ilustracijo o hitrosti razvoja izumiteljske dejavnosti naj omenim, da je bilo do leta 1871 izdanih 360.000 patentov, v naslednjih tridesetih letih pa se je ta dejavnost tako razmahnila, da se je do leta 1905 skupno število izdanih patentov povzpelo na preko dva milijona in pol. Tehnične novosti so postale tako pomembna ekonomska kategorija, da mora sodobna proizvodnja obsegati nujno svojo lastno reprodukcijo.

Nastanek svetovnega trga se kaže tudi v mednarodni ureditvi izumiteljstva. Izreden je pomen mednarodne kon-

vencije o zaščiti industrijske lastnine iz leta 1883. Ta konvencija je spodbudila neslutni razvoj, kot smo ga že opisali.

Izumiteljstvo v kapitalizmu se kaže predvsem v dveh funkcijah:

- v konkurenčni
- v spreminjanju izuma v kapital

Izum, ki pomeni določeno tehnično novost, omogoča koristniku prednost v konkurenčnem boju. Prednost se kaže v tem, da se nekdo prvi pojavi z novim proizvodom na trgu ali pa se pojavi na trgu s proizvodom ali storitvijo **boljše** kvalitete. V obeh primerih gre za prednost, ki jo je mogoče temeljito izkoristiti za pridobitev večjih dobičkov in za hitrejši gospodarski razvoj.

Vsak nov izum ustvarja in bistveno izboljšuje obstoječo proizvodno sredstvo in se v svoji materializaciji spreminja v proizvodno sredstvo in tudi v kapital. To je izrecno rečeno v našem zakonu o sredstvih gospodarskih organizacij, ki šteje patente in licence med njihova osnovna sredstva.

Izumiteljska dejavnost v socialistični družbi je še pomembnejša kot v kapitalizmu in sicer iz preprostega razloga, ker mora v razvoju proizvodnih sil socializem prehiteti kapitalizem. Da je temu tako, nesporno potrjujejo podatki iz SSSR, kjer so v letu 1968 prijavili 110.428 domačih izumov. Socialistične države so pri urejanju in spodbujanju tehničnega napredka storile še en korak naprej. S predpisi so uredili znanstvena odkritja kot sestavino tehničnega napredka v najširšem pomenu besede.

Prav tako je Sovjetska zveza razširila pravno ureditev še na novatorstvo in racionalizatorstvo. Ugotovljeno je namreč bilo, da je potrebno delavca spremeniti iz pasivnega pomočnika stroja v aktivnega usmerjevalca in oblikovalca proizvodnega procesa. Ta spremenjeni položaj so hoteli doseči v Sovjetski zvezi pri čim večjemu številu delavcev. Rezultat je naravnost fantastičen 4.110.300 registriranih novatorskih in racionalizatorskih predlogov, od katerih jih je gospodarstvo izkoristilo 3.586.800 in s tem prihranilo preko 2 milijardi rubljev.

Ocena stanja v Jugoslaviji

Podatki kažejo, da smo v izumiteljstvu in racionalizatorstvu v močnem zaostanku. Poglejmo si samo naslednjo tabelo, ki vsebuje podatke o

številu patentov na milijon prebivalcev pri nas in pri naših sosedi:

- Avstrija 180
- Romunija preko 100
- Madžarska in
- Bolgarija preko 50
- Jugoslavija 7.

Zanimiva je tudi tale primerjava:

Na Madžarskem prijavljajo znanstvene in gospodarske organizacije okrog 1.000 patentov na leto. Če bi pri nas uporabili isto razmerje, bi naše delovne organizacije morale prijaviti 2.000 patentov na leto. Dejansko pa jih prijavijo komaj 200. Bedno stanje postane naravnost zastrašujoče, če ocenimo še strukturo podjetij, ki prijavljajo izume in vidimo, da skoraj polovica odpade na Plivo iz Zagreba in na Iskro iz Kranja. Crvena zastava — gigant jugoslovanske industrije v zadnjih nekaj letih ni prijavil niti enega izuma za podelitev patenta. Novatorstva v naši državi tudi skoraj ni, kaj šele, da bi ga poznali kot masovno gibanje. Tukaj so odpovedale ne samo delovne organizacije, ampak tudi vsi tisti družbeni dejavniki, ki bi morali zagotoviti ugodno vzdušje za tehnični napredek.

Stanje izumiteljstva in novatorstva oz. tehničnega razvoja v naši državi bo povzročalo še precej časa škodljive posledice v gospodarskem in družbenem življenju.

In kako je v Saturnusu?

Tako kot v državi nasploh, morda pa še slabše. Razen nekaterih posameznikov, ki so v preteklosti zasnovali nekaj posameznih izdelkov in tehničnih izpopolnitev, ne zasledimo ustrezne aktivnosti in razmišljanj strokovnih ter operativnih delavcev kako več in boljše delati, pa morda še z manj truda.

Zato bomo morali čimprej sprejeti pravilnik o izumih, tehničnih izboljšavah in koristnih predlogih k čemur nas že 10 let zavezuje zakon o patentih in tehničnih izboljšavah.

Čimprej bomo morali imenovati komisijo, ki bo kot strokovni organ odbora za gospodarska vprašanja opravljala vse delo v zvezi z izumi in tehničnimi izboljšavami, k čemur nas zavezuje že 1 leto statut podjetja.

Prepričan sem, da je v vsaki delovni enoti nekaj tehničnih problemov, ki jih je potrebno rešiti. Zakaj ne bi razpisali natečaja za rešitve in uporabnih predlogov ne bi nagradili?

Peter Marn

Dobro zamisel, posebej plačat!

Odvetnik Borut Ingolič, znani gospodarsko pravni strokovnjak je odgovoril na nekaj vprašanj o izumiteljstvu in tehničnih izboljšavah, o čemer so se na vsejugoslovanski ravni posvetovali na Visoki ekonomsko komercialni šoli v Mariboru.

Pravite, da je s stališča prava v izumiteljstvu pri nas vse jasno, da imamo prav po zaslugi našega dr. Stojana Pretnarja najnaprednejše zakonodajo. Zakaj torej posvetovanje v Mariboru?

Gre za »klimo«. Hočemo ugodno vzdušje za izumiteljstvo. Nujno! Skoraj ni države na svetu, kjer bi manj izumljali kot pri nas. Še tistih nekaj izumov, ki jih zmoremo, so več ali manj galanterijski, škatlje cigaret, ki se same prižgejo in podobno.

Kaj je to po vašem »klima«, o kateri so govorili v Mariboru?

Pri nas smo še bolj kot kjer koli drugje prepričani, da smo plačani tudi zato, da razmišljamo na delovnem mestu. Ne samo to. Če si kaj koristnega izmislimo, se brž komu zamerimo. Sodelavcem, ki se ustrašijo za svojo službo, podjetju, če hočemo nekaj od tega.

V Mariboru smo vsem povedali, da plačilo za redno delo ne krije tistega, kar z izumiteljstvom, tehničnimi izboljšavami in podobnim prispevamo posebej. Če smo si kaj koristnega izmislili, moramo za to dobiti ustrezno posebno nagrado, neodvisno od uspehov pri rednem delu.

Ste prepričani, da je hasnilo?

Ja. Včasih je veljalo, da bodimo vsi enaki v revščini, danes pa začenja veljati, da bodimo vsak po svojih najboljših močeh prizadevniji za svojo, t. j. tudi splošno blaginjo. Zato mora biti vsakdo vzpodbujen za napredek gmotne proizvodnje. Iz družbe popolnoma omejenih možnosti moramo postati družba odprtih možnosti za vsakogar.

D. P.



Ideje se lahko porajajo povsod, ne glede na delovno mesto, le izvedejo jih lahko samo določene službe z določenimi kadri. Tudi proizvajalci pri tiskalnicah, kot tudi delavci v pisarnah lahko z idejami prispevajo svoj delež k izboljševanju dela. Treba je samo ustvariti primerno vzpodbudno vzdušje. Na fotografiji tovarišica Turk Duša

Kaj in kako dela naša organizirana mladina?

V tem sestavku bom na kratko zapisal dosedanje delovanje novo izvoljenega mladinskega akta. Po enoletnem premoru je mladina zopet začutila, da je tudi njej potrebna organizacija, ki bo skrbela za njihove probleme. Tako je mladina organizirala svojo konferenco 15. decembra lani. V vsebino te konference se ne bi spuščal, ker je bilo o tem že dovolj govora, se bom pa bolj naslonil na načrt delovanja mladine v prvem polletju. Na našem prvem sestanku komiteja, ki je bil 22. decembra 1970 smo si zadali kot prvi plan delovanja samo »Akcijsko 75«. Naj še enkrat obudim posamezna delovanja, ki jih ta akcija vsebuje:

- a) usposabljanje
- b) samoupravljanje
- c) kadrovska politika
- d) razvoj podjetja
- e) telesna kultura
- f) stanovanjska problematika

g) politične organizacije

Tu sem naštel posamezne akcije, ki si jih je zadala naša mladina, da jih uresniči. Naj preidem kar k temu, da povem kaj vse je do sedaj organizirala mladina. S problematiko konferenco o telesni kulturi in rekreaciji, ki je bila 19. 1. 1971 smo prebili led in tako prišli na plan ter pokazali svoje delovanje. Na tem sestanku so poleg mladine sodelovali še predstavniki športnega društva, odbora za družbeni standard in rekreacijo ter socialna delavka. Po kratkem uvodu smo prešli na sklepe, ki jih je mladina sama sestavila. Naj se naslonim samo na nekatera pereča stališča.

1. Odobreni denar za delovanje športnega društva naj se uporabi za pospeševanje čim širše telesne kulture.
2. Mladina bi morala biti obveščena o planu delovanja športnega društva in odbora za rekreacijo.
3. Program telesne kulture naj bo sestavni del razvoja podjetja.
4. Nabavi se naj čimveč športnih rekvizitov, ki bi bili dostopni vsakomur.
5. Podpira naj se čim širša rekreacija v podjetju.

Zapisal sem najvažnejše sklepe mladine. Skupni sklep pa je bil tudi to, da je mladina našla skupno točko z ostalimi organizacijami.

Druge akcije mladine je bila organiziranje izleta v železarno Jesenice in pa v Kranjsko goro. O tej ekskurziji je bilo dovolj govora v »Glasu Saturnusa«.

Problemska konferenca o stanovanjski problematiki je bila 4. 3. 1971. Na tej konferenci je bila prisotna velika večina mladih, ki že imajo stanovanjski problem. S predstavniki, ki se ukvarja s stanovanjsko problematiko smo prišli do sledečih sklepov:

1. Zmanjšanje delovne dobe za čakanje kredita od 5 na 3 leta.
2. Urediti pravniki o dodelovanju stanovanj, če sploh obstoja oz. ga je potrebno pripraviti.
3. Določiti zgornjo in spodnjo mejo kredita.
4. Ponovno razmisliti o nakupu samskih stanovanj.
5. Potrebno je razširiti namensko varčevanje med mladino, kakor tudi med ostalimi delavci. Privarčevana vsota naj bi bila neka osnova za dodelitev kredita v podjetju.

Zbor mladih samoupravljalcev je bil 23. 3. 1971. Na tem zboru smo obdelali tudi teme kot so: razvoj podjetja, kadrovska politika itd. Te teme vsebuje tudi sama Akcija 75. Na zastavljena vprašanja so odgovarjali tov. Rakušček Zdravko, tov. ing. Božo Alič in tov. Karla Novak.

1. Razvoj tehnologije — vprašanje se nanaša predvsem na modernizacijo podjetja in pa večjo serijsko proizvodnjo. Skrčen odgovor je bil, da naša tehnologija pogojuje predvsem tržišče in pa kupec.

2. Odnos do izumitelja in izboljšav.

Iz odgovora bi lahko sklepal nekaj tak zaključek:

Podjetje je do sedaj imelo nekako mačehovski odnos do tega. Izdelati bi bilo potrebno pravilnik o izumiteljstvu. Tu nastaja vprašanje kaj se tretira kot izum in kaj kot delovno nujo.

3. Vprašanje integracije: Delalo se je veliko na tem,

toda določenih rezultatov nismo dosegli!

4. Organizacija dela:

V zadnjem času smo prešli na delo po work faktor sistemu oz. delamo na tem. Skupna ugotovitev je bila v tem, da je nujno potrebno ustvariti ekipo, ki se ukvarja s tem načinom dela.

Se posebno smo analizirali dve vprašanji, ki se nanašata na samo akcijo 75.

5. Razvoj podjetja: podjetje ima do sedaj samo enoletni proizvodni plan, v pripravi pa je 3-letni plan razvoja

podjetja, ki bo prišel v javno razpravo aprila. Dolgoročni plan je izdelan na sugestijo tržišča in pa komercialne.

6. Kadrovska politika:

Tu smo nakazali problem, da imamo v podjetju samo 0,9 % visoko šolsko izobrazbo in samo 5 % s srednjo izobrazbo. Ta problem se rešuje in bomo imeli v nekaj letih zadovoljivo kadrovske strukture. Na tem sestanku smo se dotaknili tudi problema pripravnštva, ki očitno pri nas ni zadovoljivo rešen.

Za konec bi se dotaknil sodelovanja z ostalimi organiza-

cijami. Lahko rečem, da je to sodelovanje bolj slabo, izjema je edino partijska organizacija.

Glede nadaljnega dela MO nisem v skrbeh. Imamo še v planu nekaj seminarjev o medsebojnih odnosih v delovni organizaciji. Teh tem bo približno 3. Mislim, da tako nadaljnje delo po končani akciji ne bo zamrlo, kajti dobili smo mnogo znanja, ki ga bomo potrebovali pri nadaljnjem delu.

Ržen Silvo



To so udeleženci seminarja o spoznavanju podjetja v našem domu oddiha v Kranjski gori. V sredini je tudi oskrbnica doma Marija Rot (Irma)

Da bi več vedeli in lažje delali

Mladinski aktiv Saturnusa je v okviru »Akcijske 75« organiziral seminar za mladino. Namen tega seminarja je, da mladina spozna podjetje, se seznani z gospodarstvom, političnimi organizacijami itd., ker so vsa predavanja zelo zahtevna, se je vodstvo mladine odločilo, da del seminarja organizira v našem domu v Kranjski gori.

Sam seminar v Kranjski gori je bil razdeljen na dva dela. Prvi del je bil 2. 4. 1971 ves dan in pa 3. 4. polovico dneva. Teme, ki smo jih obravnavali, so bile naslednje:

1. Od česa je odvisen dohodek gospodarske organizacije in kako se deli. Na tem predavanju smo si razbistrili pojem dohodka, stroške in pa faktorje, ki vplivajo na ta dva. Predavatelj je bil tov. Edo Ferenčak.

2. Kakšna je naša delovna organizacija? To temo je pre-

daval tov. Zdravko Rakušček. Podal je izčrpno poročilo o nastanku in razvoju podjetja ter same organizacije.

3. Kako skrbno gospodariti v delovni organizaciji, je tov. ing. Božo Alič načel probleme ekonomičnosti in produktivnosti.

4. Kako učinkovito upravljati v delovni organizaciji? Da se učinkovito upravlja, je potrebno imeti DSP, razne odbore in službe, ki neposredno pomagajo k dobremu vodenju podjetja. Tudi to temo je predaval tov. ing. Božo Alič.

5. Družbeno politične organizacije. V svojem izvajanju se je tov. Slavko Gerlica predvsem naslonil na delovne partije in sindikata.

6. Moj prosti čas in rekreacija. Tu nam je tov. Fani Žužek predavala, kako bistveno vpliva dobro počutje delavca

na produktivnost v podjetju.

S temi šestimi temami je bil prvi del seminarja končan. Naslednji del bo 10. t. m. v tovarni. Obravnavali bomo dve temi:

1. Medsebojni odnosi v delovni organizaciji. Predavatelj bo tov. Kitič.

2. Zakaj in kaj dela Zveza mladine v delovni organizaciji. Predavatelj je član Mestne konference tov. Stane Drobnič.

Na koncu kratkega poročila bi se zahvalil vsem predavateljem ter organizatorjem tega seminarja. Kot zaključek pa bi dodal še svojo misel, kako velikega pomena za podjetje je usposabljanje mladine, kajti ti mladinci bodo nadaljevali delo v posameznih organizacijah in prispevali s tem k boljšemu delavskemu samoupravljanju.

Silvo Ržen

Za prvomajske praznike v hribe

Ni vseeno kam gremo za prvomajske praznike. Če se le da, jo popijajmo iz mesta, saj imamo zastrupljenega zraka preveč že delovne dni.

Zdravniki priporočajo izlet v hribe. Gorski zrak nadse dobro deluje na dihalne organe. Nižji atmosferski pritisk v planinah človeka sili, da globlje, močneje in hitreje diha. Zračenje pljuč je tako veliko večje, krvni obtok pa živelnejši. Zmanjšanje kisika v zraku stimulatивно deluje na povečevanje krvnih teles in hemoglobina.

Planinski zrak se priporoča tudi osebam, ki boleajo na astmatičnem bronhitisu, kroničnem katarju bronhijev, vnetja nosa, sinusa in grla. Bivanje v planini izboljšuje zdravstveno stanje rekonvalescentov po akutnih boleznih dihalnih poti in tudi pri umirjenih tuberkuloznih procesih.

Kako je ? z našo sistemizacijo

Ali bomo uspeli, da bo v mesecu aprilu sprejet dokument o sistemizaciji delovnih mest? Smo v zamudi, ker vodstva posameznih obratov in sektorjev niso pravočasno posredovala kadrovske službi opisov delovnih mest in to je tudi glavni vzrok, da sklep in obveza ne bosta izvršena.

Kaj je sistemizacija delovnih mest? To je sistematično izdelan seznam in pregled delavnih mest oz. prikaz celotnega delovnega procesa po njegovih temeljnih delih.

Torej bo tudi naša sistemizacija delovnih mest prikaz vseh delovnih mest v tovarni. Izhodišče za sistemizacijo so opisi delovnih mest. Iz opisa dela so razvidne naloge, opisan je material, instrumenti in naprave, ki so potrebni pri delu, tehnološki postopek itd. in tudi opisani so pogoji dela. Vsa dela se ne opravljajo v enotnem okolju. Zato je potrebno za vsako delovno mesto določiti škodljive vplive okolja, kot so vlaga, ropot, prah itd.

Sele iz opisa nalog in vplivov okolja lahko določimo, kakšna znanja in izkušnje zahteva delovno mesto, katera delovna mesta zahtevajo dodatno izobraževanje, kakšne telesne in psihične sposobnosti so potrebne za uspešno odgovorno in varno opravljanje dela.

Do sedaj smo se posluževali sistemizacije, ki ni bila sestavljena po vseh kriterijih in ni bila sprejeta na samoupravnih organih, ampak je služila za interno uporabo le kot pomagalo pri raznih akcijah in odločitvah. Saj zadnja leta pri sprejemanju novih sodelavcev nismo zanemarjali, poleg ostalih pogojev, tudi šolske izobrazbe.

Razvoj tehnologije, povečana proizvodnja, vsakodnevno izpopolnjevanje organizacije dela, iskanje optimalnih možnosti za boljše in racionalnejše gospodarjenje v tovarni — vsi ti elementi bodo prav gotovo zahtevali spreminjanje in dopolnjevanje pravilnika o sistemizaciji.

Nič ni napak, če ponovno zapišemo, da je tržišče vsak dan bolj zahtevno glede kvalitete in nizkih cen; če pa se tega zavedamo, nam mora biti jasno, da bodo tudi zahteve v sistemizaciji in kasneje v »drugem planu« v analitični oceni vsak dan zahtevnejše.

Ce smo za tak koncept življenja v Saturnusu, potem mora biti tudi dokument o sistemizaciji prilagojen potrebam tovarne.

Na zadnji seji odbora za delovna razmerja in izobraževanje so se člani odbora zavzemali, naj bo sistemiza-

cija dokument dejanskih potreb tovarne.

Če bomo hoteli še bolj uspešno delati, se bomo morali vsi vključiti v razreševanje neresenih problemov s svojim delom, strokovnim znanjem in pripravljenostjo, da bomo odpravljali pomanjkljivosti, ki se dan za dnem pojavljajo, vzporedno s tem pa izpolnjevali organizacijo dela, tehnologijo itd.

Sama sistemizacija in bo razreševala problemov in težav, to bo le dokument, ki nam bo služil pri izbiri ljudi, pri kadrovskem programiranju, organizaciji, usmerjanju in programiranju strokovnega izpolnjevanja in razporejanju delavcev in tudi osnova za delitev osebnih dohodkov. Nadaljna naloga po sprejetju dokumenta o sistemizaciji na samoupravnih organih je pravilnik o izobraževanju in tretja naloga, ki sledi iz sistemizacije je analitična ocena delovnih mest.

Neverjetno je narasel interes za nadaljne izobraževanje med člani kolektiva. Ne glede zakaj je do takega vzdušja prišlo, nas to dejstvo lahko samo razveseljuje. Sistemizacija bo odprla v zvezi z izobraževanjem vrsto odprtih vprašanj. Zato je prav, da se dogovorimo in formiramo politiko izobraževanja (to je; koga bomo izobraževali, na katerih šolah in zakaj). Vse pa zapišemo v dokument, ki se bo imenoval pravilnik o izobraževanju.

Za zaključek samo še to! Noben dokument nam ne bo koristil v življenju, če ga ne bomo upoštevali ali se po njem ravnali.

K. Novak

Člani novega izvršnega

Strniša Peter — predsednik
Lap Ivan
Zrimšek Erik
Zagmeister Viktor
Dimnik Janez

Samoupravna in politična aktivnost v marcu in aprilu

● 17. marca je imela sejo komisija za počitniške domove, ki je razpravljala o novih cenah v Velem Lošnju, zaradi katerih so se povečali tudi stroški bivanja v našem domu.

● 19. marca je imel sejo štab za narodno obrambo, ki je sklepal o nekaterih programskih nalogah narodne obrambe.

● 20. marca je imel sejo uredniški odbor »Glas Saturnusa«, kjer so se dogovorili za vsebino tretje številke in razpravljali tudi o drugi problematiki (več v današnji številki na strani 3.)

● 22. marca je zasedal odbor za družbeni standard in rekreacijo kjer so sprejeli sklep o povišanju cen bivanja

v domu oddiha na Velem Lošnju in razpravljali o predlogu stanovanjske komisije o odobritvi posojil za graditev ter nakup stanovanj. (O tem smo pisali v biltenu št. 8).

● 23. marca je sklical komite mladinske organizacije krajšo informativno konferenco mladih proizvajalcev o situaciji in problematiki našega podjetja. (Glas Saturnusa str. 5).

● 24. marca je odbor za gospodarska vprašanja analiziral poročilo poslovanja za mesec januar in bil informiran o rezultatih obiska predstavnikov naše grupacije v zveznih organih (bilten št. 9).

● 24. marca je imel sejo izvršni odbor in predsedniki pododborov OO sindikata. Na

tej seji so ocenili situacijo v podjetju in na podlagi te sprejeli zaključke (razobešeni na oglasnih deskah).

● 6. aprila, seja odbora za tehnično in požarno zaščito, kjer so obravnavali letno poročilo (1970) službe varnosti pri delu in poročilo o izvršenih nalogah protipožarnega inšpektorja.

● 6. aprila je bila seja odbora za gospodarska vprašanja z informacijo o rešitvi vloge pri Zveznem zavodu za cene in ponovno razpravo o vrednosti točke za mesec februar (bilten št. 10).

● 7. aprila, seja sekretariata OO ZK Saturnus, kjer so obravnavali področji: ekonomiko poslovanja in kadrovske politike ter se dogovorili za sestanke po oddelkih ZK.

Predstavljamo vam predsednika sindikata, Petra Strniša

Na letošnjem občnem zboru osnovne organizacije sindikata 16. februarja smo izvolili novi izvršni odbor sindikata in za predsednika tovariša Petra Strniša. S krajšim pogovorom z njim ga vam želimo predstaviti in obenem zvedeti za morebitne spremembe v delovni praksi sindikalne organizacije.

Skoraj dva meseca si že predsednik, kako si se v to funkcijo vživel?

Brez posebnih izkušenj s tega področja dela, želim v vlogi, ki mi je zupana s strani kolektiva, po najboljši lastni presoji reševati aktualne probleme, ki so se posebno v preteklih dneh zvrstili pred našo sindikalno organizacijo.

Kako kombiniraš sindikalno delo z dolžnostmi tvojega delovnega mesta?

Ni lahko, vendar pa kljub pestrosti tekočih delovnih problemov in zadolžitve, ki se postavljajo pred menoj, najdem vedno

primeren čas za izvrševanje sindikalnih dolžnosti.

Bo šlo?

Računam na izdatno podporo članov kolektiva, zato sem optimist.

Za kakšno obliko dela ste se domenili na izvršnem odboru?

Izvršni odbor se je pri doseganju delu osredotočil na reševanje tekočih aktualnih problemov in na odpravljanje znanih slabosti, ki so ovirale hitrejši razvoj proizvodnje s ciljem pomagati podjetju do čimprejše in trdnje stabilizacije.

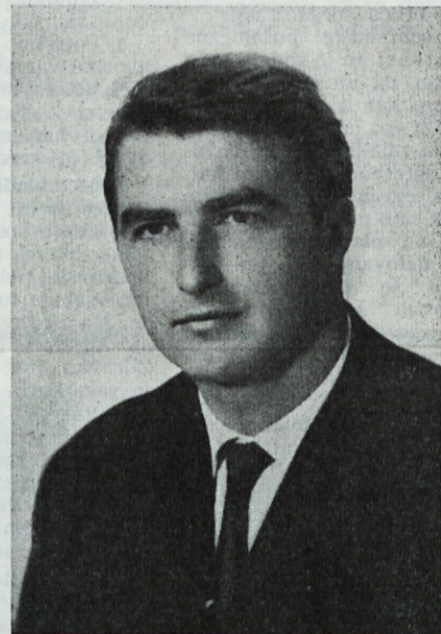
Bodo pododbori v delovnih enotah letos kaj bolj aktivni?

Zelim, da bi nadaljevali s prav takim elanom, kot so začeli.

Kaj si želiš kot predsednik sindikata v podjetju?

Veliko je želja, tri pa so temeljne: da v letošnjem letu ne bi bilo osebnih dohodkov pod 900.000 din, da bi bili odnosi med proizvajalci in sploh med vsemi člani na vseh nivojih na dostojni višini, da bo kolektiv vedno pravočasno in pravilno seznanjen z dogodki v proizvodnji, njenimi problemi in nalogami, kakor tudi s samoupravnimi akcijami v podjetju.

G. S.



odbor sindikata so:

Kravos Tatjana
Jaklič Aleš
Bernik Marjan
Črneka Joži
Lunar Janez

Rampuž Boris
ing. Matjaž Kušar
Robič Edo
Hudeček Janez
Vrzel Slavko
Žužek Fani

Nadzorni odbor
Mikolič Miloš
Ropič Mira
Jakič Slavko

Kje, kako in za kakšno ceno bomo v letošnjem letu preživel letni dopust?

Komisija za upravljanje počit. domov je za letošnjo sezono letovanj v naših domovih oddihla že izdelala finančne in organizacijske programe. Ker bo v letošnjem poslovanju poštinskih domov uvedenih nekaj novosti, želimo člane kolektiva o tem seznaniti.

Dom oddiha — Veli Lošinj:

a) cene: penzijske usluge v domu Veli Lošinj bodo v letošnjem letu zaradi povečanja cen prehranbenih artiklov in najetih sob nekoliko višje in sicer:

v sezoni:

od 1. VII.—31. VIII.

odrasli — 30,00

otroci — 20,00

otroci brez postelje — 15,00

v predsezoni

od 12.—30. VII.

od 1. IX.—20. IX.

odrasli — 25,00

otroci — 15,00

otroci brez postelje — 10,00

b) prevoz: dopustniki se bodo lahko posluževali avtobusnega prevoza podjetja SAP, avtobusi bodo imeli odhod iz Ljubljane ob 4. uri zjutraj na dan izmene, ki bodo 10-dnevne. Cena prevoza bo cca 45,00 din na osebo. Vozovnice bo mogoče rezervirati 1 mesec pred odhodom na centralnem postajališču avtobusov na trgu OF pri SAP-ovi blagajni številka 3. Prav tam se bodo istočasno dvignile tudi povratne karte. Odhod avtobusa iz Velikega Lošinja bo ob 16. uri popoldan z prihodom v Ljubljano ob cca 22. uri.

Prav tako obveščamo vse one, ki nameravajo potovati z lastnimi avtomobili, da bo trajekt, Brestova—Porozine, vozil tako kot lani t. j. 24 voženj dnevno, tako da predvi-

devalo, da ne bo posebnega čakanja. Tudi cesta po otoku Cresu je na nevarnih mestih dokončno zavarovana.

c) Izmene za letovanje v domu bodo:

12. VI., 22. VI., 2. VII., 12. VII., 22. VII., 1. VIII., 11. VIII., 21. VIII., 31. VIII., 10. IX.,

d) Vplačilo akontacije: vsak prijavitelj bo moral ob vpisu za dopust v recepciji vplačati 50,00 din akontacije na osebo.

Račun za poravnavo celotnega penziona pa bo treba plačati 20 dni pred odhodom, ker sicer akontacija zapade, soba pa se bo oddala novemu interesentu.

Ker bodo stroški letovanja nekoliko narasli, obveščamo in priporočamo vsem, da lahko že sedaj mesečno vplačujejo v recepciji poljubne vsote kot obroke za plačilo dopusta, ki pa se bodo ob končnem plačilu obračunali. Ker nas loči le malo časa do začetka sezone, priporočamo, da se poslužujete tega načina vplačila.

Za prihodnje leto pa bomo organizirali zbiranje sredstev oz. varčevanje za dopust skozi vse leto, da bi s tem lažje premostili dokaj velik enkratni izdatek za dopust.

e) Knjiga obiskovalcev: željo, da bi dom oddiha čim bolj služil svojemu namenu, prosimo že sedaj vse goste, da vpišejo svoje vtise o poslovanju, postrežbi in ostalem v

»Knjigo gostov«, da bi komisija za upravljanje počit. domov vse vaše pripombe lahko proučila in pomanjkljivosti tudi odpravila. Prosimo pa za objektivnost, za kar vam bomo hvaležni.

Dom oddiha — Kranjska gora

a) cene: penzijske cene za usluge v domu oddiha Kranjska gora bodo prav tako nekoliko zvišane iz istih razlogov kot že omenjeno. Zato veljajo cene penzijskih uslug v isti višini kot v Velem Lošnju. Izjema bodo le skupna ležišča, katerih cene bodo nekoliko nižje, vendar še komisija tega ni dokončno proučila, kolektiv pa bomo o tem še naknadno obvestili.

b) vplačila akontacij: način plačevanja je isti kot za Veli Lošinj le, da je odpoved penziona 14 dni pred odhodom. Tudi način obročnega odplačevanja velja isti.

c) izmena: ker v tem domu ni določenih izmen, zasebno ureja recepcija po vrstnem redu prijavitelcev.

d) sezona: Dom v Kranjski gori bo oskrbovan od 1. VII. do 10. IX. V času, ko dom ni oskrbovan, pa gostje lahko dobijo nakazila za ležišča in imajo na razpolago tudi kuhinjo.

e) knjiga gostov: tako kot v Velem Lošnju, tudi v domu oddiha Kranjska gora že obstoja ta knjiga. Goste prosimo, danaj vanjo vpisujejo vsa

svoja opažanja in vtise, da bi komisija lahko vaše pripombe proučila in jim ugodila.

f) Mala planina: Kolektiv ima v najemu na Mali planini planinsko kočjo, ki je odprta skozi vse leto. Zato obveščamo vse interese, da lahko ta planinski dom posejajo po predhodni ureditvi prijave in plačilu v recepciji podjetja. Cena za prenočevanje je 3,00 din za prvo noč, vsaka naslednja nočnina pa znaša 2,50 din. Gostje imajo na razpolago kuhinjo, hrano pa si mora-

jo prinesiti s seboj.

Ključke od kočje se lahko dvigne v »Domžalskem domu« na Mali planini. Vsak gost pa bo ob prijavi in plačilu prejel pri recepciji navodilo glede prejema ključa in hišnega reda. Ponovno opozarjamo vsakogar, da je potrebno varovati lastnino, o vseh pomanjkljivostih, ki nastanejo pa je obvezno sporočiti recepciji ali gospodarju doma tov. Gerlici.

Jure Vabšek



● Eden izmed sklepov akcijskega programa je bil tudi začeti s sistematičnim izobraževanjem članov kolektiva.

V mesecu aprilu smo organizirali štiri predavanja. Tema treh predavanj je bila »Problemi gospodarskega razvoja v pogojih stabilizacije«. Predaval je dipl. ek. Zvone Dintjani.

Mnenja smo bili, da je nujno, da poznamo globlje vzroke inflacije, da s širšega vidika spoznamo tudi vzroke in posledice stabilizacijskih ukrepov. Teh predavanj se je udeležilo 109 članov kolektiva.

V mesecu maju je bil organiziran tridnevni seminar o »Vrednostni analizi«, ki se je vršil v tovarni.

Želeli smo, da se naši strokovni sodelavci, ki imajo v največji meri vpliv na ekonomičnost in gospodarsko učinkovitost poslovanja v tovarni spoznajo z znanstvenimi dosežki glede kakovosti poslovanja v podjetjih. Seminar ni bil le teoretične narave. Sestavni del seminarja je bila praktična naloga izdelka

Ostale novice

● V mesecu maju smo sprejemali delavcev v delovno razmerje. Vrnili so se le naši fantje iz odsluženja kadrovskega roka v JLA in en pripravnik strojni tehnik. To so: Slabjanja Janez, Ponikvar Franc, Smrajc Jože, Oražem Franci in pripravnik Kraljič Jože.

● Mnogo več jih je odšlo iz tovarne. V JLA je odšel Trontelj Anton. Ostali: odšlo je 7 kvalificiranih delavcev in 21 nekvalificiranih delavcev, od tega 7 žensk.

● Imeli smo 2 roditeljska sestanka. Enega s starši učencev grafične šole in predstavnikov šole in drugega s starši in učitelji poklicne kovinske industrijske šole. Učni uspehi kovinarjev so zelo slabi. Sicer pa je 9. t. m. konferenca in bomo videli, če je učni uspeh kaj boljši.

● Pripravlja se analiza vprašalnika, s katerim je bilo anketiranih približno 300 članov kolektiva od druge do pete grupe pravilnika o delitvi osebnega dohodka.

Za avtomobiliste biti član AMZS pomeni imeti pravico do številnih ugodnosti

Vsakemu članu naše organizacije so na voljo tehnične storitve, turistične storitve in pravna pomoč.

Med tehnične storitve sodijo letni tehnični pregledi vozila, ki so brezplačni, testiranje motorja, testiranje podvozja, prednje opreme, pregled in nastavitve žarometov ter uravnavanje koles s 50-odstotnim popustom.

Te storitve nudijo: TTC AMZS Ljubljana, Titova 138, tel. 987, Tehnična baza Trebnje, tel. 987, Tehnična baza Celje, tel. 987 (začasno 88-63).

V tekočem letu pa bodo te usluge nudili tudi v bazah, ki bodo letos končane: Tehnična baza Maribor, tel. 987 (začasno 31990), Tehnična baza Koper, tel. 987 (začasno 22-991), Tehnična baza Kranj, tel. 987 (začasno 70-242 Radovljica), Tehnična baza Nova Gorica, tel. 987 (začasno 21-589), Tehnična baza Postojna, tel. 21-165 (samo storitve SPI).

V okviru tehničnih storitev sodijo storitve v tehničnih centrih in bazah po posebnem (nadaljevanje na 12. strani)



STARA FOTOGRAFIJA — Za to fotografijo ime »stara« še ne držijo, saj je komaj iz leta 1957. Tudi članov s fotografije je danes še veliko med nami. Ni pa več tistih časov, da bi se skupaj peljali v starem avtobusu ali celo s kamionom v Portorož, na morje. Današnji skupinski izleti na morje so v obliki dolgih kolon osebnih »avtobusov«

abc SAMOUPRAVLJANJA

GOSPODARJENJE S SREDSTVI PODJETJA IN PRODUKTIVNOST DELA

Gospodarjenje je proces, v katerem ljudje v združenem delu z družbenimi sredstvi za proizvodnjo pridobivajo dohodek in razpolagajo z njim kot z rezultatom svojega in družbenega dela. V svojem skupnem interesu delijo delovni ljudje dohodek po načelu delitve po delu.

Upoštevač, da sta temelj družbenoekonomske ureditve SFRJ svobodno združeno delo s proizvodnimi sredstvi, ki so družbena lastnina, ter samoupravljanje delovnih ljudi v proizvodnji in delitvi družbenega proizvoda, moramo samoupravljanje imeti za pomemben organizacijski in gospodarski dejavnik v delovni organizaciji.

Ustava SFRJ posebej opredeljuje v 9. členu II. poglavja temeljne pravice in dolžnosti delovnih ljudi v okviru samoupravljanja pri združenem delu.

Če upoštevamo samoupravljanje v združenem delu, potem je popolnoma razumljivo, da prinaša mehanizem samoupravljanja popolnoma nov odnos v sistem enostavne in razširjene reprodukcije v narodnem gospodarstvu.

Rezultate gospodarjenja v združenem delu moramo meriti in primerjati, da ugotovimo uspešnost gospodarjenja in ustreznost gospodarskih rezultatov, da izmerimo tisto, kar smo prigrisodarili v določenem časovnem obdobju — navadno v enem letu.

ZAKLJUČNI RAČUN — TEMELJNA GOSPODARSKA ANALIZA V DELOVNI ORGANIZACIJI

Zaključni račun ima še iz časov administrativnega gospodarjenja, kot domala vsa knjigovodska, finančna in materialna evidenca, formalni pomen, kajti njegovo strukturo postavlja državni aparat. Zaradi takega napačnega gledanja v marsikateri delovni organizaciji zaključni račun še vedno obravnavajo površno in navidezno, čeprav predstavlja v bistvu popolno in pregledno podobo uspešnosti gospodarjenja v delovni organizaciji.

V zaključnem računu so zajeta temeljna razmerja pri ustvarjanju in delitvi dohodka, ki smo ga dosegli v procesu gospodarjenja v preteklem obdobju. Zaključni račun

delovne organizacije pokaže velikost dohodka, medtem ko urejajo vprašanje delitve dohodka posebni načrti in pravilniki za delitev skladov in razpolaganje z njimi.

Dohodek

Najpomembnejši splošni akti, ki urejajo delitev dohodka, so: pravilnik o delitvi dohodka, pravilnik o delitvi osebnih dohodkov in pravilnik o delitvi sredstev iz sklada skupne porabe.

Najpomembnejša postavka zaključnega računa je dohodek. Dohodek ugotavlja samostojna organizacija združenega dela tako, da odšteje od celotnega dohodka materialne stroške poslovanja in amortizacijo.

Kaj je celotni dohodek? Celotni dohodek samostojne organizacije združenega dela je vrednost, ki jo je ta dosegla s svojim poslovanjem. V celotni dohodek štejemo vrednost prodanega blaga, vrednost prodanih storitev (fakturirana realizacija), dohodek po pogodbah o združevanju sredstev za skupno poslovanje, obresti od posojenih sredstev oz. obresti, zaračunane od vrednosti na kredit prodanega blaga ali storitev; obresti od naloženih sredstev in sredstev, vloženih v kreditni sklad banke; vrednost blaga lastne proizvodnje in lastnih storitev, uporabljenih za lastne investicije ali v druge namene, ki imajo značaj končne potrošnje; vrednost drugim brezplačno danega blaga oz. storitev, kot tudi drugi osebni dohodki. Davka od prometa blaga na drobno, ki so ga dolžne zaračunati samostojne organizacije združenega dela (delovne organizacije) pri prodaji blaga na drobno, ne štejemo v celotni dohodek. Materialni stroški poslovanja samostojne organizacije združenega dela (delovne organizacije) so stroški, ki so bili potrebni za doseg celotnega dohodka, razen amortizacije. Amortizacija se obračunava v skladu s predpisi o minimalnih amortizacijskih stopnjah, ki jih odreja zakon, ali pa po posebnih odlokih samoupravnih organov v delovnih organizacijah, ki lahko po lastni presoji in zaradi svoje gospodarske politike skrajšajo amortizacijsko dobo.

Periodični obračuni in zaključni račun

Poslovne rezultate, ki jih dosegajo med letom, ugotavlja delovna organizacija s periodičnimi obračuni, ki so lahko mesečni ali trimesečni. Dohodek, katerega ugotavlja delovna organizacija s periodičnimi

obračuni, lahko uporablja leta samo za obratna sredstva, ne sme pa ga razporejati v sklade in ne vlagati v osnovna sredstva.

Samostojne organizacije združenega dela (delovne organizacije) razporedijo dohodek na del, ki ga namenijo za razširjeno reprodukcijo, na del, ki je namenjen za zadostitev osebnih potreb (bruto osebni dohodek), in na del, ki je namenjen za kritje skupnih potreb delovnih ljudi (skladi skupne porabe).

Prispevki za proračune za socialno in zdravstveno zavarovanje ter za druge skupne potrebe se smejo plačevati samo iz bruto osebnega dohodka. Iz dohodka krije delovna organizacija: obresti za kredite in povračila za druge bančne posle, zavarovalne premije, obveznosti zaradi združitve sredstev za skupno poslovanje itd.

Delovna organizacija sme iz poslovnih sredstev, s katerimi razpolaga, vstevši tudi sredstva iz kreditov, če v kreditnih pogodbah ni drugače določeno, izplačevati akontacije na osebne dohodke, plačevati tekočo skupno porabo delavcev, ki nima značaja investicijske potrošnje in plačevati zakonske obveznosti, ki jih je treba kriti iz dohodka.

Da bi lahko delovna organizacija ugotavljala uspehe gospodarjenja in odredila merila za delitev dohodka, mora v posebnem razvidu (finančno knjigovodstvo) evidentirati ustvarjanje celotnega dohodka. Zato mora biti v delovni organizaciji natančno izdelan razvid stanja, virov in porabe vseh sredstev, materialnih stroškov poslovanja, amortizacije ter dohodka in osnovnih elementov za njegovo delitev.

Izguba

Če delovna organizacija po zaključnem računu ne doseže toliko dohodka, da bi lahko pokrila že izplačane akontacije osebnih dohodkov ali minimalne osebne dohodke, če ni izplačevala akontacij, če ne pokrije sredstev, izplačanih za tekoče potrebe skupne porabe delavcev ter drugih pogodbenih in zakonskih obveznosti — potem posluje z izgubo. Delovna organizacija, ki posluje z izgubo, mora takoj sestaviti sanacijski program — načrt, kako bo odpravila vzroke, zaradi katerih je poslovala z izgubo, ter v kakšnem roku bo dosegla gospodarske rezultate, s katerimi bo poravnala potrošena, a še ne pokrita sredstva.

Če taka delovna organizacija ne naredi načrta za sanacijo, ali pa kljub izdelanemu načrtu še vedno posluje z izgubo, lahko sprejme družbenopolitična skupnost (občinska skupščina) na osnovi zakona proti njej prisilne ukrepe. To pomeni, da postavi prisilno upravo ali pa ukine delovno organizacijo na način in pod pogoji, ki jih določa zakon.

Za usklajevanje posamičnih in skupinskih koristi delovnih ljudi pri ustvarjanju in delitvi dohodka ter osebnih dohodkov delavcev je predvideno z zakonom družbeno dogovarjanje. Družbene dogovore organizacij ali gospodarske zbornice s sindikati in izvršilnimi organi družbenopolitičnih skupnosti.

Da bi dosegli primerljivost podatkov v delovnih organizacijah za daljše razdobje in primerljivost podatkov med delovnimi organizacijami in posameznimi panogami, je bil

leta 1963 sklenjen Sporazum o enotnih kazalcih poslovanja (Uradni list SFRJ št. 27/63). Namen tega sporazuma je bil pomagati delovnim organizacijam pri njihovih analizah in zagotoviti primerljivost podatkov o delovnih in poslovnih uspehih med delovnimi organizacijami ter med posameznimi vejami gospodarstva. Robudniki za sklenitev omenjenega sporazuma so bili Zvezni sekretariat za delo, Zvezna gospodarska zbornica in Centralni svet zveze sindikatov Jugoslavije. Pokazalo se je, da so taki enotni kazalci v gospodarstvu potrebni zaradi enotnega izvajanja načela o delitvi dohodka v delovnih organizacijah in zaradi analize pogojev gospodarjenja v delovnih organizacijah in posameznih vejah narodnega gospodarstva. Izračunavanje enotnih kazalcev, ki so sestavni del zaključnih računov, pomeni le osnovo za oceno pogojev in rezultatov gospodarjenja in za izvajanje pounike delitve dohodka.

Blagor tebi, ki ti razum vedno prebiva v srcu.

Bratstvo duhov je najzanesljivejši ključ do modrosti. Posamič ne moremo ničesar.

Duh je tisti, ki gradi telo.

Le moralno zgrajen človek je popolnoma prost.

Ljudi loviš z zlatom, ženami in kronami.

Ljubezen ima solze in more solze razumeti.

Ljudomrzništvo je podaljšan samomor.



Z disciplino se Saturnužani ne moremo preveč pohvaliti. To je dokazal tudi »dogodek leta«, ko so bila točno do 14. ure vhodna vrata zaprta. Pred vrati so se zbrali le najpogumnejši, še dvakrat toliko pa jih je čakalo pri vratih garderobe, izhodu nove stavbe in v kolesarnici. Dogodek, ki je za nekatera podjetja vsakdanja stvar in noben problem, je pri nas sprožil val ogorčenja, tako kot sprožijo vsi drugi ukrepi namenjeni zaostrovanju delovne discipline. Naj bo tako ali drugače, resnica je, da če se bomo hoteli z drugimi meriti v osebnih dohodkih, se bomo morali izmeriti tudi v stvarih, ki visoke osebne dohodke zagotavljajo.

O vse večji soudeležbi delavcev pri upravljanju kapitalističnih podjetij

Ali je participacija samo ena od čudes industrije ali je neobhoden izhod razvoja naše industrijske družbe? Kaj pravzaprav participacija pomeni? Sodelovanje pri dobičku in družbena lastnina; demokratično upravljanje z vrednostjo ali, kot v Jugoslaviji, upravljanje s strani delavskih svetov. Participacija lahko pomeni vse to.

Ta članek proučuje dogovor na samem delovnem mestu, ker se tu ustvarjajo osnovni proizvodni odnosi: tu se utrjuje človekov odnos do dela, tu se ta organizira, tu se sestaja z vodilnimi delav-

vani na nerealnih konceptih.

Unitaristično pojmovanje

Harmonija je v industriji odvisna od značaja podjetja,

ločeno od mehanizma kolektivnega dogovarjanja. Večina pravilnikov v odborih še vedno vsebuje odredbo: »Odbor ne bo razpravjal o vprašanjih, ki so že rešena z dogovorom med podjetjem in ka-



Izmenjava mišljenj je v proizvodnih odnosih ključnega pomena za doseganje uspehov

ci. Niti v tem primeru ni lahko dati definicijo skupnega dogovora, delno tudi zaradi tega, ker je ta v praksi dobival različne oblike, delno pa tudi zato, ker definicije vsebujejo prav to, kar je potrebno raziskati. Skupni dogovor je, v neki široki definiciji, sredstvo, s katerim vodilni ljudje in delavci lahko skupno proučujejo in skupno odločajo o vprašanih skupnega interesa.

Pojem skupnega dogovora se postavlja nasproti pojmu kolektivnega dogovarjanja, kateri se lahko definira kot proces, s katerim se sindikat z ene strani in delodajalci (ali njihove organizacije) z druge strani pogajajo o rešitvi, ki je primerna za obe strani.

Dogovarjanje je metoda, ki blaži medsebojne razlike. Tu je pomembna moč obeh strani, da pride do najboljših rešitev, za interese, katere zastopa. Njihovi medsebojni interesi si nasprotujejo in dobiček ene strani pomeni izgubo za drugo stran. Med tem pa je v skupnem dogovoru vse osredotočeno na reševanje skupnih problemov, a metoda za to je sodelovanje in integracija in ne konflikti in kompromisi.

Iskrni pristaši skupnega dogovora so imeli v preteklosti 3 osnovne cilje: harmoničnost, demokratičnost in učinkovitost industrije. Sedaj vidimo, da so ti cilji bili zasno-

kot tudi od partnerjev, ki so povezani s skupnim ciljem. To »unitaristično« dojetje industrijskih organizacij bazira na konfliktnih interesih, kateri obstajajo med različnimi skupinami v okviru ene organizacije. Ti konflikti najbolj nastopajo pri odločitvah kot so: odpuščanje viška delovne sile ali pri delitvi dobička, pri čemer si neposredni interesi vodstva in delavcev direktno nasprotujejo.

Dobro poslovanje bi se lahko izognil nasprotovanjem in dosegel znatno stopnjo sloge s svojimi delavci, vendar harmonija, demokracija in učinkovitost se ne morejo ustvariti v pogojih »superiorne premoči ene strani«.

Odrekanje

Tudi drugi faktorji so delovali proti skupnemu dogovoru. Bilo je nekaj bojzani in sumničenj z obeh strani. Vodstva, odločna v obrambi svojih pravic, so bila v strahu, da bo zmanjšana njihova avtoriteta. Zaradi tega so posvetovalni odbori često bili samo sredstvo za prenos že sprejetih odločitev.

Sindikalisti so v odborih videli nevarnost za sindikate, posebno takrat, kadar so v te odbore prihajali ljudje izven sindikata, te so zlobno enačili s hišnimi sveti.

Nasploh je bilo sprejeto mišljenje obeh strani, da mora biti skupno dogovarjanje

terim koli sindikatom, razen v primeru primernega pristanka zainteresiranega sindikata. S tem ko o vprašanih življenjskega pomena, kot je delovni čas ali nadure, ne morejo razpravljati odbori, se pojavlja vprašanje — ali lahko oni o čem važejšem sploh razpravljajo!

Polna zaposlenost

Ustvarjanje visoke stopnje zaposlenosti je bil najvažnejši faktor, kateri je vplival na odnose v industriji. On je spremenil odnos moči med delodajalcem in delavci, tako da so se njihove moči vse bolj izenačile. Sindikati so postali priznana moč v državi. Z njimi se vlada posvetuje pri sprejemanju odločitev o mnogih vprašanih in imajo svoje predstavnike v mnogih pomembnih telesih. Istočasno je moč znotraj sindikata prešla na same delavce.

Nova sredina

Prišli smo v dobo kompjuterjev, toda mi smo šele sedaj začeli dojemati njegove posledice in stopnje, do katere bo on revolucionarno spremenil mnogo področij poslovanja (vključno tudi vodenje). Večina nas se še ne zaveda hitrosti, s katero novi tehnološki postopki, novi proizvodni programi, nova tržišča, konkurenca iz inozemstva, menja naše delovno življenje. Kot narod in kot posamezniki

moramo biti sposobni, da se spreminjamo, moramo biti elastični in prav tako moramo biti učinkoviti.

Takšen tok razvoja daje ogromne probleme tako vodstvu kot sindikatu. Nekakšna oblika sodelovanja med njima mora obstojati, če želimo odgovoriti zahtevam sprememb.

Novi odnosi proti avtoriteti

Ena stvar je sigurna. Sprememba te vrste se ne more izvršiti navzdol. V kapitalistični družbi se danes avtoritativni metodi vedno bolj nasprotujejo. Ni več sprejemljivo splošno mišljenje, da avtoriteta pripada neki odrejeni kategoriji prebivalstva. Nove metode učenja vzpodbujajo mlade, da stalno postavljajo vprašanja in zahteve po sodelovanju. Vse večja stopnja izobraževanja, masovno koriščenje TV, omogoča ljudem, da so vse bolj obveščeni o družbenih dogajanjih. Vse večje izobilje dela ljudi samostojnejše.

Izgleda, da tradicionalni pristop vodstva, sloneč na direktivah in kontroli, na napakah in kaznih, postaja nepomemben v naši današnji družbi. Dokazi sociologov in psihologov potrjujejo to dejstvo. Oni potrjujejo resnico, da kadar imajo ljudje pri delu svobodo soodločanja in ko lahko prevzamejo odgovornost — so rezultati zelo impresivni. Odnosi v gospodarstvu med vodstvom in zaposlenimi so se v osnovi spremenili, kakor tudi problemi, s

katerimi se oni srečujejo. V kolikšni meri je industrija sposobna reševati te probleme? V kolikšni meri odgovarjajo obstoječi industrijski odnosi današnjim problemom? Donovanova komisija je odgovorila na podobna vprašanja. Njeni zaključki so važni za vprašanje skupnega dogovarjanja!

Priporočilo komisije bazira na treh važnih principih:

1. Kolektivno dogovarjanje je najboljša metoda reševanja proizvodnih odnosov;
2. Kolektivno dogovarjanje je odvisno od obstoja, moči in priznanja sindikata;
3. Sistem proizvodnih odnosov se mora prvenstveno ocenjevati po njegovih učinkih v podjetju, tovarni in delavnicah.

Izmenjava mišljenj

Obstojajo mnoge situacije, kjer ni potrebe za dogovarjanje, toda izmenjava mišljenj je odločujočega pomena. To je potrebno predvsem pri sprejemanju novih zakonov.

Obstojajo tudi druge situacije, v katerih so vodstva in zaposleni soočeni s skupnim problemi. Mnoge negotovosti, katere danes obstajajo v industriji predstavljajo nevarnost za obe. Na primer nevarnost likvidacije neke ladjedelnice zaradi pomanjkanja kratkoročnih sredstev; nevarnost neekonomičnega nivoja proizvodnje v industriji avtomobilov vsled vladne davčne politike; motnje v proizvodnji in možnost izgube tržišča za

(nadaljevanje na 10. strani)

Kakšen naj bo vodja obrata?

- V zadnjem času lahko slišimo predloge, da bi morali vodje
- posameznih industrijskih obratov in drugi vodstveni delavci
- v kolektivno obiskovati tečaje za duševno higieno. Vendar
- doslej še ni znano, da bi se to kje tudi uresničilo. Kljub
- temu pa je tak predlog primeren in realen. Delovni in živ-
- ljenjski pogoji zaposlenih delavcev postajajo vedno bolj
- zapleteni. To pa praktično pomeni, da je tudi vloga vodje
- v odnosih med ljudmi vedno pomembnejša.

VODJA OBRATA IN PODREJENI

Strokovnjaki trdijo med drugim, da vodij obratov ne bi smeli enostransko izbirati. Menijo namreč, da za njihov izbor ne more biti edino merilo stopnja strokovnosti, temveč tudi mnoge druge vrline, kot na primer sposobnost spoznavanja notranjih konfliktov pri posameznih osebah, sposobnost vzpostavljanja zdravih medsebojnih odnosov itd.

To je tem bolj potrebno, ker se prav v kolektivu najbolj občuti prisotnost vodje, kadar je ta sam ponesrečeno izoblikovana osebnost, ki se težko prilagaja in nima izostrenega čuta za medsebojne odnose v kolektivu. Še več. Tak vodja pogosto povzroča zelo neugodno duševno ozračje v svoji okolici. To se lahko kaže tudi v zmanjšani produktivnosti dela, v izostankih od dela in predvsem v slabih odnosih med ljudmi.

Vodja obrata, ki je duševno zdrava osebnost, bo ustvaril harmonične in humane odnose med delavci. Za to pa je poleg ostalega dela potrebno mnogo razumevanja, pa tudi volje, da vodja doume čustvene potrebe delavcev, njihovo razpoloženje ali nerazpoloženje, notranje napetosti in skrbi družinskih ter lastnih problemov in nazadnje pravilno tolačenje morebitnih izpadov posameznikov, njihove vzroke itd.

Vodja mora biti torej pripravljen, da posreduje na najustreznejši način. Ena od možnosti je, da se z delavcem posvetuje, ali da ga napoti k strokovni osebi, na primer, k tovarniškemu socialnemu delavcu. S tem mu bo pomagal, da se delavec »razbremenjuje«, to je, da zmanjša svojo notranjo napetost. To je sicer malo daljša, toda pravilnejša pot od tiste, ko smo hitro pripravljeni delavca, ki v kolektivu »izstopa« obsoditi, da je lenuh, upornik itd.

O vse večji soudeležbi delavcev pri upravljanju kapitalističnih podjetij

radi nekega štrajka na drugem področju.

Takšna vprašanja se čisto rešujejo v daljših instancah, toda tudi v tem primeru je mogoče z skupno akcijo lastnika podjetja in delavcev, ki so direktno zainteresirani vplivati na končno odločitev.

Predvidevanje in odpravljanje težav

Še ena potreba, ki jo lahko zadovolji skupno dogovarjanje, je vnaprejšnje odpravljanje težav. Poleg metod, ki omogočajo kolektivno dogovarjanje, obstoja tudi mehanizem, ki naj omogoča:

1. da vsaka stran razume stališča nasprotna stranke,
2. da se diskutira o bodočih planih in zamislih,
3. da se dosežejo skupne rešitve o vprašanjih, katera se ne morejo rešiti z dogovorom in
4. da se področje potencialnih konfliktov omeji.

To so osnovni razlogi za ustvarjanje učinkovitega mehanizma za skupno dogovarjanje. Za mnoge ljudi je to tudi stvar principa, da imajo zaposleni možnost sodelovanja pri sprejemanju odločitev, katere vplivajo na njihovo delovno življenje. Edino skupno odločanje lahko doprinese k temu, da se to tudi spremeni v delo.

Skupno dogovarjanje ne bi smelo izpodrinuti kolektivnega pogajanja, temveč ga samo okrepiti in dopolniti. Zaradi

tega naj bodo osnove iste. Po besedah Donovanove komisije, kolektivno pogajanje zavisi od moči splošne pripravljenosti sindikata in od tega zavisi tudi skupno dogovarjanje.

Sindikalnim predstavnikom zaposlenih pa je potrebna strokovnost, podpora in moč, katero jim nudi sindikat, s tem jim zagotovi, da so neodvisni od vodstva podjetja in sposobni za nekompromisni boj. Delokrog kolektivnega dogovarjanja dobiva tako vse širši obseg in zajema vprašanja kot so: zdravstvena zaščita, pokojnine, odpustanje delavcev, organizacija dela. To so vprašanja, katera so bila prej izključno v pristojnosti vodstva. Tako se bo verjetno tudi nadaljevalo.

Staro pojmovanje

Še vedno prevladuje staro mišljenje, da podjetje polaga svoje račune le delničarjem, s tem pa tudi, da je večanje profita edini namen. Tako mišljenje se danes ne more več sprejeti. Ljudje so važni. A med »ljudi« spadata tudi delavci, prav tako kakor delničar in potrošnik. Še eno konceptijo je potrebno proučiti — delavec naj bo predvsem privržen svojemu delodajalcu. Pričakuje se, da bo ta privrženost brezpogojna, ker delavci nimajo možnosti, da bodo popolnoma informirani o delu podjetja. Privrženost pa je nekaj, kar si je treba zaslužiti in ne zahtevati. To si bodo zaslužila tista

podjetja, ki pravično in uspešno vodijo svoje delo in v katera ima delavec zaupanje. V neki publikaciji o industrijski demokraciji govore, da je privrženost podjetju (v smislu privrženosti delavcev podjetju) eden od pogojev participacije. Pravilneje bi bilo reči, da je participacija eden od predpogojev za privrženost podjetju.

Pravica do vodenja

Dejansko pojmi »pravica do upravljanja« in »upravljalna svoboda« so prazne fraze.

Avtoriteta vodstva ni absolutna. Ona trpi vpliv mnogih zunanjih faktorjev: potrošnikov, delničarjev, financarjev, zakon o javnem mnenju države. V samem podjetju se mora računati s težnjami delavcev. Menadžeri navadno nočejo voditi takšno politiko, katero ne sprejemajo njihovi podrejeni.

Prav tako če so razboriti ne bodo dovolili, da delavci v proizvodnji za sebe zadržujejo dragocene informacije, katere izhajajo iz pristnega poznavanja posla.

Argument se včasih postavlja na drug način: delo menadžera je, da daje odločitve, kakor da je odločanje le njegovo svojstvo. Toda vsak v delovnem kolektivu daje odločitve o svojem delu in menadžeri vse bolj spoznavajo značaj prenosa odločanja do najnižjih slojev. To, kar se je včeraj samtralo za navodilo šefa, bo lahko jutri navodilo delavca ali uslužbenca.

Osnovna funkcija

Najvažnejša dolžnost vodstva je v tem, da proizvaja čim boljše dobrine in nudi vse

boljše pogoje, kateri bi zadovoljili potrošnike. To je odgovorno za uspešno vodnje nekih podjetij (v katerih se uspeh meri z stopnjo profita). To mora odločiti katere dobrine in usluge je treba proizvajati in zaradi tega mora podjetje razpolagati s potrebnimi sredstvi. Vodstvo ima iniciativo. Najvažnejša dolžnost sindikata je v tem, da zastopa interese svojih članov. V praksi to ne pomeni delo samo zaradi boljših osebnih prejemkov, ampak tudi za večjo vlogo delavcev pri odločanju o svojem delu, življenju. V večini primerov sindikati ne žele posegati v ekonomska vprašanja podjetja. To bi pomenilo, da so odgovorni za uspehe kot za neuspehe delovne organizacije. Priznajo, da vodstvo nosi glavno odgovornost (in zaradi tega imajo tudi avtoriteto) v proizvodnji dobrin in nudenju uslug. Kongres sindikata je v tem enoten: »Tisto, kar se išče ni zniževanje avtoritete vodstva, temveč iskanje novega načina njihovega koriščenja«.

(Industrial society)



... beseda je tekla o kruhu!...

Pomlad, tokrat malo drugače

Pomlad prinaša poleg vseh lepote in prijetnosti, značilnih za ta letni čas tudi nekaj nevšečnosti, med katerimi zavzemajo telesne spremembe pomembno mesto.

Poleg splošnih znakov, da je telo utrujeno od dolgega pomanjkanja sveže, vitaminov bogate hrane in sončnih žarkov, ki se kažejo kot splošno slabo počutje, utrujenost, glavoboli in druge težave, se pojavijo značilne spremembe tudi v sluznici ustne votline.

Dlesen pričinja nabrekli in krvaveti že ob malo tršem dotiku, pojavijo se bolečine pri jedi in pekoči občutek v ustih. Vse to so znaki pomanjkanja vrste snovi, med katerimi so tudi vitamini, ki se nahajajo predvsem v sveži zelenjavi in sadju. Predvsem so važni vitamini A, E, D in C, ki skrbijo poleg ostalega tudi za to, da je dlesen zdrava in za normalne dražljaje neobčutljiva.

Ker v spomladanski prehrani vitaminov primanjkuje je dobro zaužiti vsaj pol limone na dan v obdobju enega do dveh mesecev.

Seveda pa sama limona še ne odpravi vseh sprememb. Zobe je treba previdno, vendar pa redno čistiti. Veliko ljudi se pri prvih pojavih krvavitve iz dlesni ustraši in preneha čistiti zobe; to pa je popolnoma napačno. S tem se ustna higijena močno poslabša; ostanki hrane in krvi lepijo na zobe in pripravijo idealno gojišče za bakterije, ki jih je že normalno v ustih vse polno, tako da se te močno razmnožijo in se vnetje še močneje razbohoti. Iz ust se širi zadah, pojavi se bolečina, prizadeti pa so zaradi slabe higijene tudi sami zobje, ki jih lažje napade zobna gnoloba.

Zato naj bo osnovno pravilo spomladi: še vztrajneje čistiti zobe in ne se bati krvi na zobni četki.

Pri čiščenju zob je zelo važna pravilna izbira zobne krtačke. Ta naj ne bo iz umetnih vlaken, ampak po možnosti iz naravnih živalskih ščetin, ki so v posameznih snopičih in proti vrhu prisljeni, kar omogoča, da dosežemo vse medzobne prostore in dobro očistimo ostanke hrane.

Plastične zobne četke, ki jih lahko kupimo pri nas so iz pretrdih vlaken, ki lahko celo poškodujejo dlesen. V inozemstvu se sicer že dobe najnovejših ščetek, ki so to napako odpravile in veliko se rabijo tudi električne zobne četke, ki so uspešno sredstvo za čiščenje zob in masaža dlesni; žal so pri nas še redkost.

Pri čiščenju zob si pomagamo z zobnimi pastami, ki jih je sedaj že ogromno z raznoraznimi dodatki in ki obljubljajo čudežno zaščito pred zobno gnolobo!

Poudariti je treba, da je zobna pasta le pomagalo pri čiščenju in da je glavno sredstvo zobna četka, ki pri dovolj vztrajnem čiščenju zadoštuje v kombinaciji z vodo, s katero med četkanjem spiramo usta.

V sestavu zobnih past so mila, ki odstranjujejo mastne delce hrane in sluz, fino zdrobljeni trdi delci, s katerimi mehansko čistimo zobe in razni dodatki, ki poboljšajo in osvežijo okus v ustih.

Razni močno reklamirani dodatki: vitamini, encimi, in razne druge snovi se niso pokazale kot posebno učinkovite, deloma je uspela kombinacija z flourom, ki je zelo važen zaščitni element pred zobno gnolobo.

Bolj kot sama pasta pa je važno pravilno čiščenje zob. Trajati mora dovolj časa, vsaj 3 minute, in po vseh glavnih obrokih hrane, sigurno pa zvečer pred spanjem! Mislim, da mi ni treba poseb-

no poudariti, da mora vsak član družine imeti svojo zobno četko, ki jo ne sme posojati drugim!

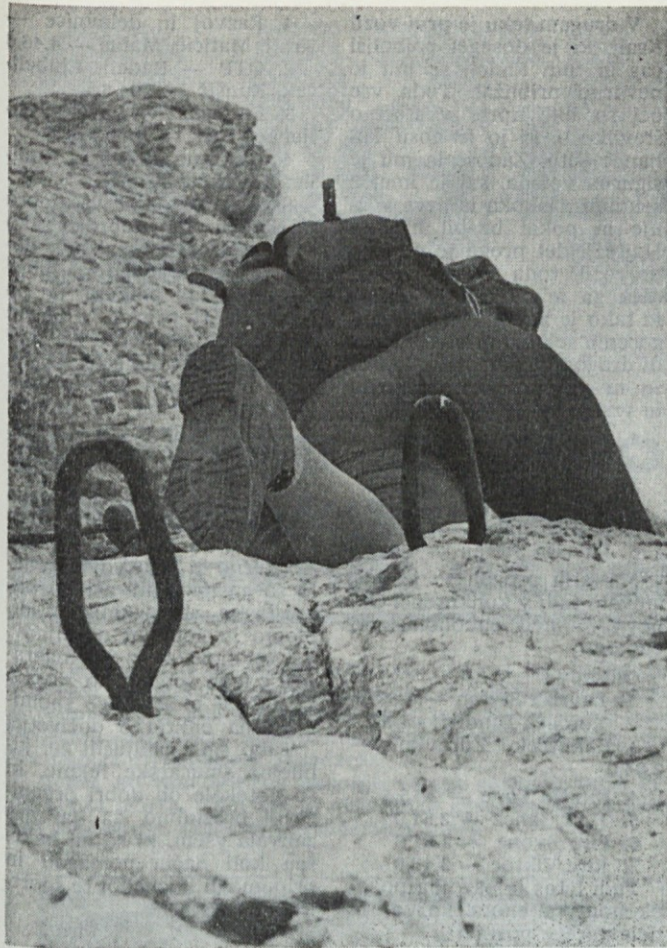
Zobe začnemo čistiti tako, da najprej očistimo grizne ploskve zgornjih nato pa še spodnjih zob, nato s četko vlečemo po podolžnih oseh zob, od zgornjega vratu proti griznim ploskvam, in to z napoli krožečimi gibi, tako da obenem še masiramo dlesen ob zobnih vratovih in jo utrjujemo!

Čistimo torej v zgornji čeljusti od zgoraj navzdol in v spodnji čeljusti od spodaj navzgor in to na zunanji in na notranji strani zob!

Pri vnetih dlesnih pomaga tudi zdravilo »PARAGIN«, ki ga brez recepta dobimo v lekarnah, vendar ni primeren za vse spremembe na dlesnih in se je zato treba najprej posvetovati z zobozdravnikom.

Če boste na vse to res pazili in vztrajno negovali svoje zobe, bo ena izmed nevšečnosti, ki lahko zmanjšajo razno pomladno užitek, odstranjena!

M. Rode



Smo pred začetkom letne sezone našega planinskega društva. Tudi v tej sezoni je naš cilj množičnost, za kar pa so podražitve avtobusnih prevozov in vseh drugih življenjskih stroškov nič preveč spodbudne znanilke. Tako bodo lepote gora še naprej ostajale na voljo samo skromnim, velikim ljubiteljem narave

Program izletov planinskega društva

Upravni odbor planinskega društva »Saturnus« je po predlogih svojih članov sestavil program izletov za leto 1971, tega je na seji 18. marca sprejel in obenem še določil vodiče, ki so zadolženi za skrb celotne izpeljave posameznih izletov.

Program izletov in zadolžitve:

maj:

8.5. — Kum (1219 m) — vodi Inglič Janko
22. 5. — Golica (1835 m) — vodi Matičič Jaka

junij:

5. 6. — Turjak, Kurešček, Mokerc, Krvava peč, Iški Vindgar — vodi Gerlica Slavko
19. 6. — Stol (2236 m) — vodi Lavriša Stefan

julij:

3. 7. — Storžič (2132 m) — Tolsti vrh (1714 m) — Kriška gora (1582 m), vodi Lavriša Stefan in Krnc Rene
10. 7. — Krvavec (1720 m) — Kalški greben — Grintavec (2558 m) — Češka koča (1543 metrov), vodi Bernik Marjan
17. 7. — Kranjska gora, Špik (2472 m) — Krnica (1228 metrov), vodi Slavko Gerlica; en dan in pol

avgust:

14. 8. — Triglav (2863 m) — vodi Matičič Jaka
21. 8. — Škrlatica (2738 m) — vodi Cuder Erfini
28. 8. — Groslockner (3798 metrov) — vodi Matičič Jaka

september:

11. 9. — akcija »101 Saturnužanka na Triglav«
25. 9. — Škocjanske jame — Slavniki (1028 m) — vodi Jožica Zevnikar
— Izlet v neznano — vodi Oražem Franc

Za letošnji program je značilno, da začne z lahkimi nižjimi turami, ki proti koncu po težavnosti strmo raste. To je tako, kot naj bi bilo tudi s človekovo aktivnostjo. Začeti je treba s sprehodi, končati sezono pa z zahtevnimi visokogorskimi turami. Začeti v travu — končati v ledu! V maju sta obe turi razmeroma lahki in zelo zanimivi. Izlet na Kum bo za začetek maja pravišnji, daleč stran od zasne-

ženih vrhov s krasnim razgledom po vsej Dolenjski in še Zasavju tja do Bohorja proti Kozjanskemu. Izlet na Golico bo samo nadaljevanje te planinske pomladi, ovenčane z milijoni cvetov narcis. Ta izlet bo enako lahek in primeren prav za vsakogar. Obisk naših gričev na robu Ljubljanske kotline Turjak, Kurešček, Mokerc, Iški Vindgar, bo nad vse zanimiv celodnevni sprehod po krajih polnih spominov preteklosti in razkošnih z naravnimi lepotami. Ta »sprehod« je primeren za vsakega, ker ni hudih vzponov in ne strmih spustov. Veseli bi bili, če bi se ga udeležil tudi kak borec, ki so mu dobro znani dogodki teh krajev med NOB. S Stolum in Storžičem je konec lažjih izletov za popolne začetnike brez vsake kondicije. Ture na Grintavec, Špik, Triglav, Škrlatico, Groslockner so najzahtevnejše in nekaj vrh kondicijske zahtevnosti povprečnih članov. Zato priporočamo, da se člani društva udeležijo tudi lažjih tur v maju in juniju. Obisk Škocjanske jame in Slavnika ter izlet v neznano pa predstavljajo zaključek sezone množičnih izletov. Društvo ima v programu še nekaj enodnevnih krajših izletov kot: s kolesi na Janče, v Pekel pri Borovnici in še kam drugam. Akcija »101 Saturnužanka na Triglav« bo obravnavana še posebej in bodo udeležence o vsem potrebnem seznanjene pravočasno.

G. S.

Tudi maloplaninski smuk je pod streho

Ne vem, v kateri glavi se je porodila misel, toda porodila se je, da bi poleg vseh smučarskih tekmovanj, ki jih smučarji Saturnusa prirejamo ali se jih udeležujemo, uvedli tudi maloplaninski smučarski dan. To naj bi bilo smučarsko tekmovanje v veleslalomu, katerega naj bi se udeležili člani P. D. Saturnus, kakor tudi smučarji tekmovalci smučarske sekcije. Namen tega maloplaninskega smuka naj bi bil predvsem afirmacija in popularizacija naše koče na Mali planini. Poleg tega ima ta ideja še več drugih pozitivnih plati, ki pa so že več ali manj znane: rekreativni šport, medsebojno spoznavanje in sodelovanje, krepitev duha in telesa in seveda zdravja. Nikakor pa ne pijančevanje, kakor je to na plakat nekdo zlobno pripisal — najbrž vsega tega ne mara razumeti. Našemu delovnemu človeku je prepotrebno gibanje v naravi in prav nič ni hudega, če je to v mrazu in snegu. Toda na žalost nas je bolj malo, veliko premalo, ki tako mislimo in ki nas ne zaustavi že vsak nedolžen dežek.

No, ideja je bila tu in ker ni bila slaba, so se naši organizatorji ali bolje organizator — naš — neuničljiv in nepopustljiv, dosleden in skorajda edinstven, duhovni vodja in oče našega smučanja, tov. Jarc Viki (med drugim prav letos praznuje 20-letnico udeleževanja na tem področju), se je kaj hitro ogledal za to idejo in kot vsa ostala smučarska tekmovanja tudi tega kar hitro skupaj spravil. No, kot sem že omenil ni bil pri celi stvari čisto sam. Pridobil je nekaj fantov, ki so mu pomagali in maloplaninski smučarski dan je bil tu.

Posebnost tega tekmovanja pa je bila v tem, da smo prišli na start vsi dodobra ogreti in že nekoliko utrujeni. Morali smo namreč od Zelenega roba, do koder nas je pripeljala žičnica in sedežnica, še lep kos poti prepešati ali presmučati.

No prišli smo in začelo se je zares. Še zadnji — morda res zadnji — pogled pa okrog stoječih nasmejanih tovariših, tiho slovo, srečno in 58, 59 smuk.

Tekmovanje se je odvijalo normalno in v redu. Bilo je sicer nekaj padcev, toda brez vsakih poškodb. Za poslastico

pa sta poskrbela Vito in Matija. Na cilju sta namreč imela popolnoma enak čas. Nič posebnega kaj. Toda to je bil obenem tudi najboljši čas. Torej si delita prvo in drugo mesto, pokal pa je predviden samo za prvo mesto. Toda, kdo od njiju je prvi in kdo drugi? Na hitro sestavljena tekmovalna komisija je za nekaj časa staknila glave skupaj in odločila. »Oba še enkrat! Prvi se je pognal Vito. Vozil je v velikem slogu. Pritiskal je, odrival, praskal in hitel, grizel, suval, morda tudi klel, v cilj pa priletel kot sam hudič. Čas, 0,41. Drugi se je zagrizel Matija. Tudi on se je šel na vse ali nič. Toda ni se dal. Samo 1/16 sekunde. Čas 0,42 in drugo mesto. Prijateljski stik roke in prva čestitka v nizu nadaljnjih.

Maloplaninski smučarski dan ali maloplaninski smuk je uspel, vendar, če pomislim, da je med 1700 Saturnužani le 20 takih, ki se upajo tudi v dežju od doma na sneg, je pa to kar malo žalostno. Predvsem to velja za Saturnužanke od katerih je izjema le Krznar Darinka.

Resnično upam, da bo drugo leto boljše.

Nani



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

20 let smučarske sekcije »Saturnus«

Točno pred dvajsetimi leti je bila v našem podjetju poleg drugih ustanovljena tudi smučarska sekcija z nalogo, da zbere vse smučarje in organizirano prirejajo izlete in smučarska tekmovanja. Čeprav je to že zgodovina, bom skušal na kratko osvetliti nekaj teh dogodkov.

Na čelu smučarske sekcije se je pojavil Jarc Viktor, ki je s svojo organizacijsko sposobnostjo kaj kmalu organiziral smučarske izlete. Najbolj dostopen za tiste čase je bil Črni vrh nad Jesenicami, kamor smo hodili skoraj vsako soboto. Tukaj je bila torej zibelka smučanja v Saturnusu. Februarja 1952 so bile prve klubske tekme v smuku, katerih se je udeležilo samo nekaj tekmovalcev kot so: Jarc, Pirc, Kobilica, Margon in drugi. Tu smo imeli tudi prvo nesrečo; Kobilica si je v visokem snegu zlomil nogo in z veliko težavo smo ga spravili v dolino. Istega leta smo imeli še ene klubske tekme v slalomu na Črnem vrhu in kovinarske tekme v veleslalomu v Krnici. To naj bi bili prvi koraki najbolj aktivne sekcije, ki že dvajset let ne prekinjeno in uspešno deluje.

V tekmovalni sezoni 1955 je bilo tudi prvič razpisano tekmovalstvo za prehodni pokal, katerega osvoji tekmovalac za 1 leto. Propozicije so bile sledeče: če isti tekmovalac osvoji pokal 3-krat zaporedoma ali 5-krat v pre-

4. 1956 Stari vrh — Škarja Miha
5. 1957 Planica — Jarc Viktor
6. 1958 Stari vrh — Škarja Miha
7. 1959 Krvavec — Jarc Viktor
8. 1960 Planica — Jarc Viktor
9. 1961 Planica — Radelj Matija
10. 1962 Prisank — Matulj Janez
11. 1963 Prisank — Kralj Sašo
12. 1964 Prisank — Kralj Sašo
13. 1965 Brsnina — Jarc Meta
14. 1966 Brsnina — Poljanec Vito
15. 1967 Brsnina — Radelj Matija
16. 1968 Martuljk — Marguč Franc
17. 1969 Martuljk — Poljanec Vito
18. 1970 Martuljk — Poljanec Vito
19. 1971 Martuljk — Kralj Sašo

Od leta 1964 pa tekmujejo tekmovalci starejši od 35 let OLD-Boy-i za bukov pokal in

6. Martuljk 1969 — Marguč Franc
7. Martuljk 1970 — Marguč Franc
8. Martuljk 1971 — Lavriša Štefan

V tej kategoriji je uspelo Marguču osvojiti pokal v trajno last, ker ga je osvojil trikrat zapovrstjo.

Letošnje prvenstvo v smučanju je bilo jubilejno in smo praznovali 20-letnico ustanovitve našega kluba in 17-letnico, od kar je prvi tekmovalac uradno osvojil najvišjo trofejo našega tekmovalstva.

Kakor vsako leto, tako smo se tudi letos zbrali smučarji na pobočjih Martuljka, da se pomerimo v veleslalomu. To tekmovalstvo je bilo še bolj zanimivo, saj naj bi se tu odločalo ali bo dolgotrajno romanje pokala iz rok v roke le dobilo svojega trajnega lastnika. Brez dvomov je bil favorit št. 1 Poljanec Vito, ki je že 2-krat zapored osvojil naslov klubskega prvaka. Po dokaj hladnem in oblačnem vremenu se je štarterju javilo 51 tekmovalcev in 6 tekmovalk.

Na dokaj krajši progi so prve startale ženske in v 2 tekih dosegle naslednje rezultate:

1. Casar Marija — 1,28
2. Kocjančič Tjaša — 1,40
3. Turk Duša — 2,06
4. Zevnikar Jožica — 5,45

V drugem teku je prvi vozil Kralj, ki je dosegel najboljši čas in tudi Radelj se mu je nevarno približal. Toda vse oči so bile uprte v startno številko 9, ki jo je nosil Poljanec Vito. Zadoščala mu je sigurna vožnja, saj je imel 2 sekundi naskoka iz prve vožnje in pokal bi bil njegov. Najtežji del proge je odlično prevozil, toda v ravninskem delu ga je odneslo iz proge in tako je zapravil nekaj dragocenih sekund in obenem tudi dragoceni pokal. Do konca se ni potem nič spremenilo in vrstni red je naslednji:

1. Kralj Sašo — 1,41,5
2. Radelj Matija — 1,43,5
3. Kreč Martin — 1,49,5
4. Ljubelšek Mitja — 1,50,0
5. Matičič Jaka — 1,51,8
6. Lavriša Štefan — 1,52,2

Na istih progah se je tekmovalo tudi v konkurenci Old boy-i in med enkonomskimi enotami:

- Old-boy-i
1. Lavriša Štefan — 1,52,2
2. Kobilica Dimitrij — 1,55,7
3. Rakušek Zdravko — 2,04,0

4. Kunšič Tone — 2,15,5
5. Turk Janez — 2,51,0
6. Pirc Zvone — 2,51,0
7. Jarc Viktor — 3,13,0

Tudi letos je osvojila pokal ekonomska enota Razvoj in delavnice v postavi:

1. Razvoj in delavnice — Kralj, Matičič, Malus — 4,46,6
2. OTP — Radelj, Ljubelšek, Kunšič — 5,04,5
3. Embalaža — Lavriša, Poljanec, Turk — 6,11,4
4. Tiskarna — Fatari, Kobilica, Kerznar — 6,48,0

Star pregovor pravi »dobro na koncu, vse dobro«. Tako pravimo tudi mi, saj se v dokaj težkemu snegu ni nihče ponesrečil ali polomil. Če pa so nekateri pristali v belem ali mokrem elementu nič zato — kosti so ostale cele.

Po končanem tekmovalstvu je bila svečana razglasitev rezultatov v gostišču »Jasna«. Še pred tem pa so dolgoletni člani smučarskega kluba presenetili svojega dolgoletnega vodjo in organizatorja Jarc Viktorja. Za njegovo 20-letno nesebično in požrtvovalno delo so ga nagradili z lepo pokrajinsko sliko (unikat), diplomo in šopkom nageljnove. Vsi tekmovalci so bili nagajeni z lepo spominsko značko ki jih naj bi še dolgo spominjala na enkratno doživetje. Tako smo zaključili 20. jubilejne smučarske tekme, ki so potekale ob dobri organizaciji brezhibno, za kar gre zahvala vsem, ki so na kakršen koli način pomagali in pripomogli k izvedbi te športne manifestacije.

Pirc Z.



STARA FOTOGRAFIJA — Za jubilej smo s fotografijo posegli malo dlje nazaj. Prikazujemo vam ekipo s prvenstva tovarne, ki je bilo v Planici leta 1957

sledkih, ga prejme v trajno last. To pa se v vseh 16 letih ni nobenemu posrečilo. Kako so se tekmovalci potegovali za to trofejo in v katere rcke je romal v vseh letih, je razvidno iz sledečega seznama:

1. 1952 Črni vrh — Jesenice — Jarc Viktor
2. 1954 Črni vrh — Jesenice — Jarc Viktor
3. 1955 Brsnina — Smrajc Janez

za njegovo trajno osvojeitev; veljajo enake propozicije. Po takem vrstnem redu so ga osvojili naslednji tekmovalci:

1. Prisank 1964 — Jarc Viktor
2. Brsnina 1965 — Kobilica Dimitrij
3. Brsnina 1966 — Jarc Viktor
4. Brsnina 1967 — Jarc Viktor
5. Martuljk 1968 — Marguč Franc

Moški so se pomerili v 2 tekih na dokaj bolj zahtevni progi je bila v drugem teku že popolnoma razrita. Proga je bila dolga 750 m z 200 m višinske razlike ter je imela 28 vrtic.

Že po prvem teku je bilo razvidno, da se bo razvil ogorčen boj med favoriti Poljanec — Radelj — Kralj, kajti Matičič je tik pred ciljem padel in ni prišel več v poštev za najvišja mesta.

(nadaljevanje s 7. strani)

nem ceniku za člane, ki so za člane znatno nižje; storitve vlečne službe AMZJ po posebnem ceniku za člane, storitve službe »Pomoč informacije« (po posebnem navodilu) in storitve v servisnih organizacijah AMZJ (po posebnem ceniku za člane).

Turistične storitve nudijo touring servisi AMZS: AMZ Slovenije, Titova 138, tel. 322-378, AMZM Koper, Prešernov trg 4, telefon 22-084, AMD Nova Gorica, Cesta IX. korpusa 48, tel. 21-283, AMD Kranj, Koroška 17, tel. 21-127, AMD Tržič, Trg svobode 15, tel. 71-349, AMD Šlander Celje, Ljubljanska, tel. 28-63, AMD TAM Maribor, Ptujška 40, tel. 31-990, AMD Murska Sobota, Noršinska 1, tel. 21-172.

Naštejmo še turistične storitve, ki so na voljo članom naše organizacije:

kreditno pisma z garantnimi kuponi za plačevanje pomoči in storitev v tujini v skupni vrednosti 500 švicarskih frankov ter kuponi za repatriacijo pokvarjenega ali poškodovanega vozila in potnikov,

kreditno pismo v vrednosti 800 din za pomoč pri potovanju v Jugoslaviji,

mednarodna knjižica za tabornjenje (CCI), ki zagotavlja posebne ugodnosti v avto campih v Jugoslaviji in tujini, storitve touring servisov AMZJ po ceniku za člane (pri nakupu tujih bencinskih bonov za dinarska sredstva, mednarodnih prometnih in carinskih listin, avto kart, pri posredovanju rezervacij za organizirana potovanja in za oddih članov po objavljenih

programih, za turistični material in šolske edicije itd.).

Zastopnik AMZS
Dušan Trifunović

ZAHVALA

Letošnji 8. marec nam bo ostal v lepem spominu.

Kakor vsaka žena ali dekle, s kakršno koli izobrazbo v Saturnusu, si tudi me delavke želimo sveži cvet za naš lep praznik, Dan žena.

Zato smo bile nemalo presenečene, ko so nam naši predelavci pripeli na prsa lep šopek cvetja.

Želimo, da bi bili vzoren vzgled vsem v Saturnusu. Za to lepo dejanje, se jim najlepše zahvaljujemo delavke iz embalaže spodnje štancarije, popoldanske izmene.

ZAHVALA

Kot študent Visoke ekonomske-komercialne šole v Mariboru sem bil v mesecu februarju na praksi v vašem podjetju in sicer v komerciali.

V tem času sem si pridobil veliko praktičnega znanja in se bi rad zahvalil vsem, ki so mi pri tem pomagali. Povsod, kjer sem delal, so me zelo lepo sprejeli in sem se odlično počutil.

Vsem še enkrat najlepša hvala.

Študent
Brane Vidmar

Ženske preveč čebljajo, šele ko ostarijo; dokler so mlade, preveč tega zamlčijo.