

SATURNUS

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA SATURNUS LJUBLJANA — LETO XIII ŠTEVILKA 2 — MAREC 1971

Devalvacija nam je povzročila zaskrbljujoč položaj

Smo ena od tistih gospodarskih organizacij, ki za svojo proizvodnjo nujno potrebuje reprodukcijski material iz uvoza, ker ga domača industrija ne proizvaja. Zato nas je devalvacija tako prizadela in nas postavila v zelo zaskrbljujoč položaj.

Tov. inž. Alič, pomočnik glavnega direktorja, nam je o tem takole odgovoril na nekaj vprašanj:

● **Kakšne so posledice devalvacije dinarja v naši delovni organizaciji — vpliv spremembe tečaja na dohodek, izvoz, uvoz itd.?**

Devalvacija je eden od družbenih stabilizacijskih ukrepov, ki je do temeljev pretresel gospodarski položaj podjetja. Visok delež (okrog tri četrtine) vseh surovin uvažamo, zato je razumljivo, da 20 % podražitve teh surovin, ki je nastala ob devalvaciji dinarja, vpliva na ekonomičnost in dobičkanost naše proizvodnje in vsega dela kolektiva. Devalvacija dinarja predstavlja vedno podražitev uvoza in večji dinarski iztržek ob izvozu. Naš izvoz je neprijemno večji od izvoza, zato je devalvacija močno poveča-

la naše stroške, ki jih večja vrednost izvoza ne more nadoknaditi. V okviru stabilizacijskih ukrepov so bili sprejeti tudi nekateri dodatni predpisi, ki so zmanjšali ali povečali negativne učinke devalvacije, tako da je devalvacija v celoti globoko znižala v letošnjem gospodarskem planu predvidene ekonomske rezultate. Namesto dobička je z upoštevanjem devalvacijskih učinkov nastopila planska izguba poslovanja v letu 1971. V zaključek vprašanja lahko odgovorim, da so se zaradi devalvacije povišali stroški do takšne stopnje, da z ustvarjenim dohodkom ne bo mogoče več pokriti osebnih dohodkov, ki jih bomo izplačevali v višini planske vrednosti točke. Pripomniti pa še moram, da takšni negativni ali pa še hujši vplivi spremljajo vsa podjetja naše

gospodarske panoge, pa tudi številna podjetja drugih panog.

● **Katere ukrepe smo že sprejeli in katere še nameravamo sprejeti v okviru programa stabilizacije?**

Takoj po ugotovitvi obsega negativnega učinka devalvacije na naše poslovanje je odbor za gospodarska vprašanja sprejel na predlog vodstva podjetja operativni program prilagoditve podjetja novim gospodarskim pogojem. Ta program sestavlja širok sistem delovnih nalog in ukrepov, ki jih naj podjetje izvrši v notranjem poslovanju in zunanjih aktivnostih. Zaradi obsežnosti nalog o njih ne moremo govoriti, delovni kolektiv pa je bil z njimi seznanjen že v Biltenu podjetja. Uspešno premagovanje nastalih težav lahko pričakujemo le od kombiniranega skupne-

ga učinka notranjih in zunanjih delovnih aktivnosti. Razumljivo je, da operativni program vsebuje prve in najnujnejše naloge, zato je treba pričakovati, da bodo morali organi upravljanja in operativno vodstvo te naloge stalno dopolnjevati in poglobljati. Vse pa bodo morale biti usmerjene v povečevanje delovnih učinkov in ekonomske vrednosti dela kolektiva.

● **Ali lahko predvidevate, kakšen bo ekonomski položaj naše delovne organizacije v naslednjih mesecih? Kakšna so naša prizadevanja?**

Naš položaj v prihodnjih mesecih ne bo ugoden. Dokler namreč ne bodo pričeli učinkovati ukrepi operativnega programa podjetja, usmerjeni v notranje poslovanje in družbeni organi ne bodo olajšali splošne gospodarske pogoje poslovanja podjetja, bo podjetje poslovalo s poslovno izgubo. To pomeni z drugimi besedami, da ne bomo mogli z ustvarjenim dohodkom pokriti izplačanih osebnih dohodkov in nastalih stroškov. Vse dotlej pa ne bo mogoče smatrati, da je podjetje v zadovoljivem ekonomskem položaju. Še tudi po odmrznitvi cen ali pa družbenem soglasju za povišanje cen ne bo podjetje takoj prešlo v potrebno ekonomsko učinkovitost, saj bo treba najprej nadoknaditi ekonomski zaostanek iz sedanjega obdobja. Glede naših prizadevanj ni nobenih dvomov, saj so bila in bodo morala biti usmerjena predvsem v čim hitrejši naraščanje ekonomske učinkovitosti dela. Organi upravljanja in operativno vodstvo so že sprejeli potrebne ukrepe in zastavili številne delovne naloge, ki pa jih morajo strokovne službe in člani kolektiva čim prej in čim učinkoviteje izpolniti. Od hitrosti in kakovosti izpolnitve vseh zastavljenih nalog bo odvisno popravljanje in izboljševanje sedanjega neugodnega ekonomskega položaja podjetja. To bi moralo biti tudi jedro naših skupnih prizadevanj.

● **Kako ocenjujete stanje na področju cen in kaj predvidevate v naši delovni organizaciji (vpliv zamrzitve cen, pričakovanja v zvezi s postopnim sproščanjem, uskla-**



jevanje notranjih razmerij v cenah itd.)?

Področje cen je eno najbolj občutljivih družbeno ekonomskih področij stabilizacijskega obdobja. Vrtinec cen, katerega smo bili lani priča vse do oktobra meseca, ko so bile cene zamrznjene, je zaradi pojava prevelike stopnje inflacije ogrozil gospodarski položaj naše države. Zato je tudi sedanjí poglavitni družbeni cilj — umiritev cen. V odgovoru na prvo vprašanje sem že odgovoril na to, da ne bo mogoče vseh neugodnih učinkov dosedanjih stabilizacijskih ukrepov odstraniti le z notranjimi delovnimi naporí. Zato bo treba tudi aktivirati družbene organe za spremembo obstoječih in veljavnih pogojev poslovanja. Najučinkovitejše bi vsekakor bilo povišanje cen, vendar zaradi splošnega zavarovanja cen bodo družbeni organi posegli verjetno tudi po drugih možnostih, ki pa so večje družbene stabilizacijske vrednosti — zmanjšanje družbenih dajatev. O tem, kakšne možnosti bodo izkoristili družbeni organi, bodo odločali le-ti v skladu s splošno družbeno stabilizacijsko politiko. Ob tej priložnosti je treba posebej poudariti enotnost nastopa podjetij naše panoge, saj je učinkovitost prizadevanj za spremembo družbenih pogojev odvisna tudi od enotnosti podjetij za proizvodnjo embalaže.

● **Kaj nam je potrebno storiti, da bomo v tem času in v pogojih, ki se nam obetajo, uspešni?**

Odgovor na to vprašanje je lahko kratek in jedrnat: vsi člani delovnega kolektiva morajo s povečano delovno disciplino, odgovornostjo in zavzetostjo izpolnjevati naloge, ki so jih že in jih še bodo postavili organi upravljanja in operativno vodstvo podjetja in ki jih nalagajo tudi potrebe po tekočem odvijanju delovnega procesa podjetja, zbrane pa so v letnem gospodarskem planu, operativnemu programu odbora za gospodarska vprašanja, ukrepih glavnega direktorja in drugih organov in služb.



Predsednik CK ZKS France Popit je 25. februarja obiskal nekaj kolektivov v občini Moste-Polje, nato pa je imel pogovor s političnim aktivom občine. Med drugim je obiskal tudi naš kolektiv in si ogledal specializiran obrat konzervne embalaže v Zalogu. Po izgledu je imel kratek pogovor, kjer mu je glavni direktor Zdravko Rakušek na kratko razložil značilnosti naše proizvodnje in situacijo, v kateri so se znašla vsa podjetja kovinske embalaže po devalvaciji. Menil je, da moramo naša prizadevanja za rešitev te situacije usmeriti v notranje urejanje — znižanje proizvodnih stroškov in stroškov poslovanja ter iskati rešitve na relaciji naših odjemalcev — uporabnikov naših proizvodov in nam sorodnih podjetij, ne pa v poviševanju cen. Podrobneje se je zanimal za delo družbenopolitičnih organizacij in še posebno za delo Zveze komunistov. Sekretar OOK Slavko Gerlica mu je razložil značilnosti delovanja in organiziranosti, pri tem pa opozoril na težave, ki jih organizacija ima. Kritično se je dotaknil problema vertikalne povezanosti kot tudi izločenosti v sami delovni organizaciji od pomembnih dogajanj v vodenju in upravljanju.

Gospodarsko uspešno leto 1970

Poslovanje našega podjetja

je v letu 1970 potekalo v izjemnih okoliščinah, ki so značilne za inflacijo in naraščanje cen na svetovnem trgu ter posebno močnem nekontroliranem naraščanju cen na domačem trgu.

Z gospodarskim planom planirani celotni dohodek smo dosegli z indeksom 117,3 %, kar znaša 211,018 milijonov (21 milijard SD), kljub slabšim prodajnim cenam. Slabše smo dosegli dohodek z indeksom 105,0 % ali 59.490 milijonov dinarjev, ostanek dohodka pa z indeksom 103,1 odstotka ali 48,623 milijonov dinarjev.

Na osebne dohodke smo razporedili 103,6 % sredstev v primerjavi z načrtom, kar je sorazmerno z doseženim dobičkom. Rezervni sklad je dosežen le 78,7 %, skupni rezervni sklad 103,7 %, poslovni sklad 95 % in sklad skupne porabe 145 %. Obračunani osebni dohodki so v letu 1970 bili višji za 34,9 %, tako da je znašal prodajni neto osebni dohodek 1.380,30 din na zaposlenega, kar je 24,4 % več kot v letu 1969. Poprečno

število zaposlenih v letu 1970 je bilo 1728 ali 7,9 % več kot v letu 1969.

Na splošno lahko ocenimo, da smo leto 1970 zaključili uspešno, zlasti še, če pri tem jemljemo v poštev nemirno inflacijsko situacijo v jugoslovanskem, kot tudi v svetovnem gospodarstvu in da kljub restriktivnim kreditnim ukrepom ter dodatnih carin in carinskih taks nismo povišali cen našim izdelkom.

Se posebno uspešno lahko ocenimo naslednja področja prizadevanja:

— Z nekaterimi notranjimi organizacijskimi ukrepi nam je uspelo zmanjšati zaloge in skozi vse leto delati z minimalnimi zalogami materiala, tekoče zagotavljati proizvodnji potrebne surovine, naročila in izterjevati denar od naših kupcev. To nam je omogočilo tekočo likvidnost podjetja, kar si štejemo v lanskoletnih pogojih gospodarjenja v poseben uspeh, s čimer se lahko pohvali le malo jugoslovanskih podjetij.

— Dosegli smo 20–30 % povišani fizični obseg proiz-

vodnje (nekateri obrati več, drugi manj). To je velik uspeh, ki je terjal maksimalna prizadevanja delavcev v naših proizvodnih obratih, ki še posebno embalaža in AE boleha zaradi utesnjenosti in iztrošenosti osnovnih sredstev.

— V letu 1970 smo z novim sistemom nagrajevanja bistveno popravili osebne dohodke, za katere je šlo za 1 milijardo več denarja kot v letu 1969. Zmanjšali smo sklade za 5 % prav na račun OD, kar je dokaz, da smo iztisnili za OD, kolikor je bilo le mogoče.

V slabo pa si lahko šteje-

mo: — Kljub velikemu prizadevanju nam ni uspelo zajeti naraščanja stroškov in nižanja dobička. Temu je vzrok predvsem ne dovolj kakovostno delo in povišanje cen reprodukcijskega materiala. Povišanje cen materiala za proizvodnjo smo pokrivali s produktivnejšim delom, ker nismo poviševali cen našim izdelkom.

— Z obsegom proizvodnje in njeno zahtevnostjo smo

prerasli našo notranjo organizacijo in delovne navade. Ob vsakodnevni skrbi za čim večjo proizvodnjo smo nekoliko zanemarili notranjo orga-

nizacijo ter premalo delovali s človekom, kar je povzročilo težave. To spoznanje je dragoceno in bomo bolj računali z njim.

SKUPNA ZAHTEVA EMBALAŽERJEV ZA POVIŠANJE CEN

Glavni direktor Zdravko Rakušček je bil od DSP zadolžen, da vodi akcijo za povišanje cen v višini 22,4 % skupno z ostalimi proizvajalci kovinske embalaže. Ker kljub vlogi na Zvezni zavod za cene ni bilo nobenega odgovora, je prišlo do skupnega sestanka embalažerjev v Ljubljani 9. 2. 1971 in kasneje 1. 3. 1971 v Zagrebu, kjer so se dogovorili o vseh potrebnih analizah, izračunih in primerjavah, ki so potrebne za njihov skupni nastop pred zveznimi organi. V okviru teh dogovorov je bil tudi ta, da delavski sveti teh podjetij sprejmejo sklep o uveljavitvi cen iz pogodb za leto 1971 in zahtevo po povišanju za 22,4 %. Naš DSP je o tem sprejel sklep dne 5. marca, in sicer, da se Saturnus vključuje v predlagano poprečno povečanje cen za 22,4 %, ki jih predlaga skupacija proizvajalcev kovinske embalaže. Kupcem, ki ne pristanejo na dobave po naših pogodbenih cenah za leto 1971, se ne more dobavljati izdelkov. Če pristojni organi vztrajajo na zadržanih cenah, morajo pokriti izgubo. Če v petnajstih dneh po obvestilu pristojni horganov o teh sklepih ne bo rešitve, bo podjetje primorano ustaviti proizvodnjo.

Enake sklepe so sprejeli DS vseh proizvajalcev kovinske embalaže, ki so 9. marca imeli ponoven skupen sestanek na Reki. Tu so potrdili enotna stališča in se dogovorili za skupen nastop na Zavodu za cene v Beogradu 15. in 16. marca. O vseh teh sklepih in stališčih je bila seznanjena vsa jugoslovanska javnost preko tiskovne konference na Reki.

Ivan Cankar

Greh

Toplo je bilo in sneg se je tajal na strehah; kapalo je dol in kaplje so se lesketale v soncu. Po cestah so hodili lepo oblečeni mestni ljudje.

Mati je prišla prezgodaj pred šolo. Na velikem prostoru je bilo še vse mirno; okna visoke hiše so se bleščala in včasih se je začul glas učitelja, ki je govoril v šoli z rezkim in zvonečim glasom.

Od daleč je bila prišla mati; iz vasi je prišla, ki je bila dobre štiri ure od mesta. Njeni škornji — moški škornji, ki so ji segali do kolen — so bili vsi blatni; tudi krilo je bilo oškropljeno — široko kmetiško krilo z zelenimi rožami. V desnici je imela mati dežnik in veliko culo, ki je prinesla v nji srajce in par novih škornjev za Jožeta; v levici pa je držala velik robec in v vozu je bila shranjena desetica, ki jo je bila prinesla za Jožeta.

Mati je bila trudna in lačna, kupila si ni zjutraj nič kruha, zato da je ostala tista desetica cela. Noge so jo bolele, in kašljala je; njen obraz je bil suh, globoko jame so bile v licih. Hodila je po trgu počasi gor in dol in je gledala na okna, ki so se bleščala, kako da bi bila pozlačena.

V šoli je zazvonilo; zvonilo je dolgo, in nato je nastal šum in ropot. Iz velikih vrat se je uslo vse polno študentov; najprej tisti majhni iz nižjih razredov — kričali so in se podili po trgu; za njimi večji študenti — stopali so bolj resno in visoko.

In prišel je tudi Jože v gruči veselih tovarišev.

Ugledal je mater — zeleno rožasto kmetiško krilo, visoke blatne škornje, rdečo jopo, na glavi pisano ruto, prevezano zadaj, in veliko culo in nerodni dežnik.

»Ali ni to tvoja mati?« ga je vprašal tovariš.

»To ni moja mati!« je odgovoril Jože.

Sram ga je bilo zeleno rožastega kmetiškega krila, visokih škornjev, rdeče jope in rute in dežnika in velike cule; v tej veliki culi so bile njegove nove srajce, in jih je šivala mati ponoči, in so kapale njene solze nanje.

Skril se je v gruči in je šel mimo.

Mati pa je stala in gledala s skrbnimi očmi. Kmalu je šum ponehal, samo po malo so prihajali študenti iz šole; potem je zazvonilo, in vse je bilo spet tiho.

Že se je mati napravila, da bi šla na Jožetovo stanovanje in da bi tam čakala nanj. Ko je storila nekaj korakov, se je spomnila, da se je morda zamudil kje v šoli, in se je vrnila in je čakala.

Noge so jo bolele; naslonila se je ob zid in je gledala gor na okna, ki so se bleščala v soncu; čakala je do poldne. Popoldne je zazvonilo v šoli in tudi zunaj je zazvonilo; od vseh strani so se oglasili opoldanski zvonovi. Zašumelo je spet, in iz šole so se usle goste gruče. Mati je prišla bliže, čisto blizu k velikim vratom in je iskala Jožeta. Ni ga bilo. Vse je zopet utihnilo; prihajali so samo še učitelji, bradati, resni, in so se ozirali nanjo.

Zaskrbelo jo je v srcu; prestrašila se je in prišlo ji je na misel, da leži morda zelo bolan doma in da čaka nanjo, da kliče svojo mater. Hitela je na stanovanje in noge so se ji tresle.

Jože je bil doma; sedel je za mizo in je imel knjigo pred sabo. Ko je odprla dur, je takoj vstal in ji je prišel naproti.

»Kdaj si prišel?«

»Ob enajstih.«

»Kaj me nisi videl, ko sem čakala?«

»Nisem vas videl!« je odgovoril Jože.

Popoldne sta šla po mestu; po lepi cesti; vse hiše na desni strani so se praznično svetile; svetle kaplje so padale od žleba in so tolke veselo ob kamniti tlak. Jože je spremljal mater, ko se je vračala domov. Tiščal se je blizu k nji in jo je držal za roko. Pri srcu mu je bilo, da bi se skril in da bi zajokal na glas. Srečevali so ga tovariši, in tudi tisti tovariš ga je srečal, ki ga je bil vprašal pred šolo: »Ali ni to tvoja mati?« Jožeta ni bilo več sram — zaklical bi na glas: »Glejte, to je moja mati!«

Hodil je zraven matere, na njegovi duši pa je ležal greh in ga je tiščal k tlom, tako da so bile njegove noge trudne in težke. Hodil je zraven matere kakor Judež zraven Kristusa.

Zunaj mesta se je poslovila in Jože se je bil namenil, da bo skril glavo v njeno krilo: »Mati, zatajil sem vas!« — Toda ni pokleknil. Ko je bila mati že daleč, je zaklical za njo: »Mati!«

Mati se je obrnila.

»Zbogom, mati!« je zaklical, in tako sta se ločila. Od daleč je še videl, kako je hodila mati počasi po blatni cesti; njeno telo je bilo sključeno, kakor da bi nosila na ramah veliko breme.

Jože je šel domov in je sedel v kot na veliko culo, ki jo je bila prinesla mati, in je zakril obraz z rokami in je zajokal.

Greh je ležal na njegovi duši, in vse solze ga niso mogle izprati; zdrknile so ob njem kakor ob trdem kamnu...

Dolgo je od tega, in greh leži na njegovi duši težak in velik kakor prvi dan, in tako je zdaj njegovo življenje vse polno žalosti in trpljenja.



ALI JE STABILIZACIJA VZROK SOCIALNIH PROBLEMOM

Zadnji stabilizacijski ukrepi, ekonomska moč našega podjetja in zadnji dogodki v podjetju so bili vzrok in nujnost za številne razprave, med drugim tudi za razprave o socialni varnosti in reševanju socialnih problemov zaposlenih. Iznešena so bila različna mnenja, vsa obarvana s trenutno situacijo v podjetju, različna pa z ozirom na socialni položaj in družbeno osveščenost razpravljalcev. Prav gotovo je pravilno, da smo ob tej in taki situaciji spregovorili kritično tudi o socialni problematiki v našem podjetju, o pomenu socialne varnosti in o pomenu človeka v procesu dela in ekonomiki podjetja. Dejstvo, da smo glasno spregovorili o tej problematiki več ali manj na vseh področjih življenja in dela presega ter zamrači tudi nekoliko napako postavljene formulacije in teze o izvoru in vzrokih socialnih problemov pri zaposlenih. Prav gotovo je pravilno, da smo v dani situaciji spregovorili o teh vprašanjih in prišli do spoznanja, da je človek najvažnejši in odločujoč činitelj vsega dogajanja v podjetju. Žal moramo ob tem ugotoviti, da smo do teh spoznanj prišli nekoliko pozno in da bomo morali to zamudo v spoznanju o pomenu človeka v procesu dela še drago plačati. To so napake in pomanjkljivosti, ki imajo zelo daljnosežne in težko popravljive negativne posledice. Zavedati se namreč moramo, da je pri nas še močno prisotno zmotno in pomanjkljivo mišljenje, da je dvig proizvodnje oz. v razširjeno reprodukcijo podjetja. Če naša ekonomika ne bo upoštevala tudi zakonitosti človekovega delovanja, načrti ne bodo realni, vsekakor pa bodo tudi rezul-

tati poslovanja slabi. Zavedati se moramo, da je sleherni napredek na bilo katerem področju odvisen predvsem od zaposlenih ljudi, od njihovih sposobnosti, nesposobnosti in prizadevanja. Sleherni napredek je izključno rezultat človekovega ustvarjalnega dela. Ob tem pa si moramo zastaviti vprašanje: ali smo kadrovsko politiko, kot najvažnejši element poslovne politike podjetja dovolj resno upoštevali in si dali svoje mesto pri načrtovanju programskih nalog in razvoja podjetja. Ali nismo prav z enostransko in pomanjkljivo poslovno politiko povzročili, da moramo sedaj razpravljati o socialni varnosti in socialni ogroženosti zaposlenih in njihovih družin? Menim, da so to poglavitna in najvažnejša vprašanja, na katera bomo morali z vso odgovornostjo odgovoriti in kar se da hitro in učinkovito ukrepati. Poleg tega pa se bomo morali v prihodnje zavedati, da je za nemoteno delo in polno vključevanje zaposlenih ljudi v ustvarjalno delo v delovni proces in družbeno-politično življenje v podjetju med drugimi potrebna še fizična in psihična sposobnost in socialna sproščenost. Brez upoštevanja potreb po socialni sproščenosti in zadovoljevanju človekovih objektivnih in subjektivnih socialnih potreb, zaposleni tudi če bi hoteli, ne morejo dosegati pri delu optimalnih rezultatov svojih sposobnosti, kljub visoki stopnji tehnične razvitosti podjetja, so rezultati dela nizki, kar pa hromi in zavira ekonomski in samoupravni razvoj podjetja ter pogojuje pri zaposlenih splošno slabo počutje. Osnovni pogoj za razvoj podjetja je rast proizvodnje in produktivnosti dela z upoštevanjem stopnje ekonomičnosti poslovanja, na kar pa zopet vpliva v največji meri zaposleni človek z njegovimi sposobnostmi

za opravljanje dela. Dogaja se, da hočemo o materialnih in delovnih sredstvih vedeti vse. Za vsak stroj iščemo in zahtevamo izčrpano tehnično dokumentacijo, podatke o njegovi zmogljivosti, o načinu vzdrževanja in še vrsta drugih stvari. Prav tako z analizami iščemo razne podatke o materialu in pa kako se bo ta obnašal pri različni temperaturi, vlagi, pritisku itd. Za človeka, ki je bistveni element delovnega procesa pa se zanimamo mnogo manj ali pa sploh nič. Morda je temu krivo to, da nam je človek tako blizu in vsakdanji, da je človekova osebnost mnogo mnogo bolj zapletena kot lastnosti stroja ali materiala, da je za to potrebno še dodatno znanje o kakovostih človekovega delovanja itd. Vse to pa nas ne sme opravičevati, da se v človeka ne bi poglobljali in upoštevali spoznanj o njem.

Obratno, vedno in povsod bi se morali zavedati, da človek ni le brezosebni dodatek stroja, delovne mize ali kakšne druge naprave, temveč, da je v prvi vrsti človek — ustvarjalec in upravljalet, od katerega je odvisen naš razvoj. Torej je vrednost slehernega človeka, ne glede na njegovo delovno mesto neprecenljive vrednosti, bogastvo, katerega ne moremo nadomestiti in primerjati s še tako tehnično dovršenim strojem. Kdor ne misli tako in se tega pomena ne zaveda, zavira naš razvoj, siromaši materialno bazo sebi in sodelavcem ter s svojimi ravnanji in odločaji povzroča še dodatne težave. Ljudje s takimi pogledi in enostransko ali pomanjkljivo razgledanostjo ne bi smeli zasedati vodilnih in vodstvenih mest v podjetju, saj s svojim odločanjem in vplivanjem povzročajo kljub določenim sposobnostim za delo, slabe ekonomske rezultate.

Uspela krvodajalska akcija v februarju

Rdeči križ Slovenije organizira vsako leto krvodajalsko akcijo širom Slovenije. Akcija poteka po vnaprej pripravljenem planu in sicer po občinskih skupščinah. Mi smo bili v planu naše občine določeni za 5. in 11. februar. Dvakrat zato, ker je naše delo v dveh izmenah.

Tokrat je bila akcija vsestransko organizirana, saj so sodelovali poleg komisije za krvodajalstvo tudi vodje sektorjev, mojstri in posamezniki, ki so že večkrat dali kri.

Na odvzem krvi je odšlo kar 211 članov kolektiva, tem gre največje priznanje. Odzvali so se človekovem klicu in dali del sebe zato, da bodo lahko nekateri živeli.

Število krvodajalcev po delovnih enotah:

Zalog — 54
Embalaža — 60
O. T. P. — 40
Tiskarna — 12
Vzdrževanje — 12
Razvoj — 23
Skupne službe — 10

Na odvzem krvi se je prijavilo 215, nekaj od njih je bilo odklonjenih. Prijavljenci: Učakar Ivan, Avsec Evgen, Plešič Franciška, Prebil Rozalija, Stare Franc, Bišček Anica, Ogrizek Marija, Zubmerger Eva, Tomplak Tončka, Podlesnik Anica, Mavec Ivanka, Kovačević Ružica, Musteranovič Otilija, Segar Franc, Pevec Franc, Metelko Angela, Završnik Milan, Danilovič Živojin, Koprivec Olga, Matjašič Jelka, Anžin Bogdan, Miklavc Jože, Povše Fani, Čebular Terezija, Cimerman Janez, Pate Srečko, Ribič Emil, Kušen Marija, Bovhan Ivanka, Črljen Marija 17 ×, Hažič Julijana, Jager Marija, Mohorčič Romana, Cvar Marija, Šviglin Ana, Rački Ivanka, Zarabec Olga, Jager Jože, Podobnik Ivan, Plečko Silva, Jerman Franc, Vidregar Srečko, dr. Hočevnar Dagmar, Zupančič Ana, Susman Stane, Fijavž Marija, Girandon Janez, Žužek Fani, Žagar Marija, Erlih Anton, Jambrošič Viktor, Horvat Marija, Ostenik Franc, Suštar Alojzija, Kitič Slobodan, Lenarčič Venceslav, Vogrinčič Silva, Zupančič Marjan, Potokar Stefan, Perša Jože, Čurk Milan 8 ×, Novak Franc, Ozmec Jože, Mihelič Metka, Kovačič Marija, Ornik Erika, Horvat Marjan, Ostrež Jože, Vizjak Alojz, Lukežič Anton, Ferjan Magdalena, Stakič Alma, Lovrenčič Stjepan, Pakozdi Nevenka, Jerman Marija, Hvastja Terezija 8 ×, Grobeljšak Majda, Majer Ida, Primar Silvester, Slak Ladislav, Kralj Ana 9 ×, Perič Stojanka, Savič Nevenka, Sipih Slavica, Ristinojevič Nada, Slak Milena, Dimc Alojz, Kravos Tatjana, Pirc Vlado, Penca Ignac 8 ×, Rovnšek Dušan, Voljč Janez, Goršič Bogo, Kukovec Edo, Podobnik Eli, Konter Anica, Vidovič Ana, Zrimšek Nežka, Petrič Marija, Strniša Peter, Dolničar Marko 16 ×, Trkov Janez, Dobrota Maks, Ciglar Andrej, Zavrl Cilka, Potočnik Marija, Milošič Alojz, Pavšič Vencelj, Marton Erna, Bernik Marjan, Reissner Matjaž, Okoren Pavla, Demšar Janez, Gnidovec Antonija 8 ×, Kurent Marija, Hren Joži, Logar Borut, Kobentar Vlado, Paulič Jože, Miklavc Zinka, Krušič Marija, Bedrač Silva, Pavlič Rudi, Božič Marija, Primar Franciška, Skubi Marija, Perc Jože, Gale Karel, Pangerčič Janez, Bučar Andrej, Habula Drago, Šurk Jože, Markovič Fani, Gorše Marija, Robič Slavica, Žnidaršič Marija, Suštaršič Marija, Vilar Janez, Lakner Roman, Ing. Rome Albin, Deisinger Janez 8 ×, Zvizdalo Ostoja, Mavčec Avgust, Novak Stefka, Kolar Kristina, Povše Anica 8 ×, Vertl Marjan, Bergant Apolonija, Koridiš Marija, Kralj Alojz, Babnik Režka, Sluga Lado, Valentinčič Andrej, Korelc Slavko, Volčini Cilka, Jakič Albin, Kocman Kristina, Medved Režka, Lavrič Silvo, Šubič Draško, Rojšček Milka, Smrekar Vinko, Mencinger Emilija, Matičič Jaka, Zidar Nežka, Pivec Anton, Kralj Aleksander, Zupančič Pavla, Kukavica Fani, Pavičič Cilka, Zupančič Antonija, Vidic Ivan, Čurk Stane, Kolenc Marjan, Lunar Jožefa, Hemler Simon, Mihelič Franc, Zupančič Stefan, Vidrih Ana, Zadnikar Fani, Plaznik Mirko, Kregar Majda, Sekelj Amalija, Zelnik Vinko, Kralj Anton, Jug Edo, Cuder Erfini, Sircelj Ivan, Žeželj Andrej, Horvat Gabrijel, Štamcer Marija, Kendič Nurka, Klančar Rozi, Hvalec Darinka, Horvat Rozi, Brvar Anton, Šumnik Pavel, Kamnikar Jože, Zupančič Franciška, Petelin Srečko, Bregant Tomaž, Šebenik Dušan, Purgarič Draga, Pucelj Antonija, Kiridžić Miloje, Selimović Ajkem, Širca Otilija, Zajc Stanislav, Lovše Anica, More Milan, Jančar Lojzka, Grum Cirila, Zobjek Marija, Bosančič Veselko in Keber Janez.



Človek ustvarja vse, deležen pa je najmanj nege

SINDIKAT JE OPOZORIL NA STARE IN NOVE PROBLEME

Dne 16. februarja je bil v dvorani skupščine Moste-Polje redni občni zbor osnovne organizacije sindikata SATURNUS. Dvorana je bila napolnjena do zadnjega kotička, prisotna pa sta bila tudi predstavnika Mestnega sindikalnega sveta tov. Rudi Bregar in tov. Zvone Žagar.

Celotni občni zbor je bil pripravljen tako skrbno, kot do sedaj še nikoli. Na aktualnost občnega zbora in tudi izredno udeležbo pa je prav gotovo vplival dokaj zaostren gospodarski položaj podjetja in prekinitev dela nekaj dni prej.

Poročilo o dveletnem delu in prizadevanjih sindikalne organizacije je podal predsednik Milan Drakulič. Izredno aktualen je bil tudi njegov referat, ki je dal celotnemu občnemu zboru posebno kritičen ton.

Tako poročilo kot referat sta zelo obsežna zato v nekoliko skrajšani obliki objavljamo le poročilo.

POROČILO O DELU V DVELETNEM OBDOBJU

V tako plodnem obdobju kot je ravnokar pretekla mandatna doba, sindikat ni ostal križem rok, pač pa se je čutila njegova navzočnost vedno in povsod, kjer so se reševala pomembna vprašanja za celotni delovni kolektiv. Vsekakor pa so poglobitvega pomena sadovi, kakršne je rodilo naše prizadevanje.

— Na področju samoupravljanja smo se vseskozi trudili biti v središču dogajanja. Veliko truda je bilo vloženega ob sprejemanju vseh na novo sprejetih splošnih aktov. Ena najbolj pomembnih in uspešno izvršenih nalog je vsekakor ta, da smo ob sprejemu Statuta podjetja, prvič v tem aktu natančneje opredelili mesto in vlogo družbeno-političnih organizacij, posebno pa OOS. Ravno tako smo aktivno sodelovali pri izdelavi ostalih splošnih aktov kot so pravilnik o delovnih razmerjih, pravilnik o delitvi dohodka, o delitvi osebnih dohodkov ter drugih pravilnikov in spremljajočih internih predpisov. V večini so bili naši predlogi in stališča obravnavani in v nekaterimi dopolnitvami sprejeti.

— Čeprav ne tako uspešno in vsestransko kot na področju samoupravljanja smo se tudi na področju gospodarjenja po svojih možnostih in preko članov odbora v samoupravnih organih vključevali v razreševanje tudi teh vprašanj.

Smatramo, da je z reorganizacijo podjetja narejen velik korak naprej v smeri boljšega in rentabilnejšega poslovanja. Še daleč pa smo od tega, da bi bili s tem kar je,

popolnoma zadovoljni, niti za pogoje, v katerih živimo še manj pa za jutri in pojutrišnjem, ko nam bo tehnični in tehnološki razvoj narekoval vedno nove posege v organizaciji dela, temu tako važnemu dejavniku za uspešno gospodarjenje.

— Ne moremo pa biti zadovoljni z rezultati našega dela na področju kadrovske politike in družbeno-politične aktivnosti OOS. V programu dela smo med drugim zapisali tudi to: »Pri uresničevanju delovnega programa kadrovske politike bo sindikat dajal vso podporo kadrovski službi podjetja, ko bo ta program realizirala, jo ne bomo več šteli v neproduktivne službe, ampak bo eden najvažnejših členov v verigi produkcije«.

Smatramo, da za naloge, ki jih v gospodarskem in družbenem življenju prevzemamo, nimamo zadovoljevalajoče kadrovske strukture. Da pa je kadrovska struktura odraz kadrovske politike je jasno kot na dlani, to pomeni, da ne moremo biti zadovoljni z našo kadrovsko politiko. Žal je to verjetno vsesplošni jugoslovanski problem, ki pa nam še zmeraj ne daje pravic, da se skrivamo za to fasado.

Vprašanje kadrov postavljamo tako zato, ker tudi najbolj enostavna dela kot tudi najbolj zamotana vprašanja tehnologije, organizacije dela, komercialne politike, razvojne službe itd., slonijo poleg vpliva zunanjih faktorjev, na kadrih, ki jim zaupamo določene naloge.

Ko govorimo o družbeno-politični aktivnosti OOS ne moremo mimo dejstva, da to aktivnost ne more in jo dejansko ne predstavlja aktivnost IO OOS. Ta vsekakor

sloni na vsestranski pomoči in udeležbi celotne organizacije. Neprijetno preseneča ugotovitev, da je ravno v preteklih dveh letih ta aktivnost vseh teh družbeno-političnih organizacij ZK, ZM pa tudi OOS padla tako nizko, da je to zaskrbljujoče. Menimo, da za takšno stanje ne morejo in niso odgovorna le vodstva teh organizacij.

Zakaj se prepada med družbeno-političnim delom in delom iz delovnega razmerja iz dneva v dan povečuje?

Zakaj se nam prekaljeni aktivisti, mladi ljudje, pod prozornimi pretvezami izmikajo vsakega družbeno-političnega aktivnega udejstvovanja?

Zakaj sploh ni čutiti življenja nad 100 komunistov v podjetju?

Zakaj je od dokaj aktivne in priznane mladinske organizacije ostalo danes samo še ime in skoraj nič več?

Zakaj v OOS nismo uspeli spraviti v življenje delo po pododbirih, na katerih smo veliko gradili?

Zakaj s strani članstva ne prihaja do dajanja iniciativ, predlogov, zahtev in podobno, razen kadar gre za delitev osebnih dohodkov, nabave ozimnice ali prodaje cenege blaga?

In na koncu, ali vodstvo podjetja ne vidi dejanskega stanja, če pa ve za to, od kod tak odnos do tega, od nekdanje zelo pomembnega življenja in dela v »RDEČI TRDNJAVI«?

To so vprašanja, ki jih zastavljamo občnemu zboru in upamo, da bomo skupno našli odgovore vsaj na nekatera v cilju usmerjanja dela bodočega vodstva in požitve družbeno-politične aktivnosti v podjetju.

Na področju družbenega standarda nismo naredili bistvenih premikov. Smo med tistimi delovnimi organizacijami, ki temu vprašanju posvečajo določeno skrb, ne moremo pa se pohvaliti, da bi bili med najboljšimi. Ker zaposlujeemo pretežno nekvalificirano delovno silo iz bližnje in daljne okolice ter iz sosednjih republik, je jasno, da velika večina nima rešeno vprašanje stanovanja.

Kolikor ne pride do izboljšanja situacije stanovanjske izgradnje pri nas, se bomo še dolgo in dokaj neučinkovito ubadali s tem problemom. S sredstvi, ki so nam na razpolago za to, skušamo reševati najbolj pereče primere z dodeljevanjem manjših stanovanjskih enot, dajemo posojila za nakup stanovanj, gradnjo individualnih hiš, ter organiziramo gradnjo preko stanovanjske zadrage.

Predlagamo, da občni zbor zavzame trdno stališče glede reševanja tega vprašanja.

Na področju družbenega standarda si moramo nadalje prizadevati, da dosežemo vsaj spodnjo mejo proklamirane višine regresa za letne dopuste, to je 300 din od sedanjih 205 dinarjev.

Vse dobrine, ki smo jih že do sedaj uživali iz naziva družbenega standarda, bomo še naprej gojili in pri tem tesno sodelovali z novoizvoljenim in zelo aktivnim odborom za družbeni standard in rekreacijo.

Najbolj zahtevno delo IO OOS v pretekli mandatni dobi pa je bilo vsekakor sodelovanje pri izdelavi pravilnika o delitvi osebnih dohodkov.

Čeprav smo se trudili, da bi kar se da spoštovali načelo delitve po delu, dvomimo, da smo to tudi dosegli. Ne gre pa zanikati, da z novim pravilnikom nismo naredili koraka naprej. Za izpolnitev tega je potrebno še izdelati sistemizacijo in »nekoč nedosegljivo« analitično oceno delovnih mest, kar bo nedvomno prispevalo k še nadaljnjemu razvoju tega področja in približalo naše težnje k pravični delitvi po vloženem delu.

Vprašanje kulture, posebej pa športa in rekreacije, smo že od nekdanje v Saturnusu uspešno reševali. Čeprav ne izrecno po zaslugi sindikata, se ta aktivnost pri nas odvija skoraj brezhibno. V kolektivu imamo nekaj neutrudljivih

športnikov amaterjev, ki to delo z vso predanostjo opravljajo v lastno zadovoljstvo in zadovoljstvo celotnega kolektiva. Vse naše športne sekcije, sedaj združene v enotnem športnem društvu, dosega zavajanja vredne rezultate. Posebne pohvale pa naj bi s strani IO OOS bile deležne sekcije: kegljaška, smučarska, nogometna in na novo ustanovljeno planinsko društvo. Za rekreacijo v širšem smislu pa smo poskrbeli, da je bilo omogočeno posameznim oddelkom prirediti izlete.

Ponovno prihajamo na občni zbor za zahtevo za ureditev sistema informiranja v podjetju. Naše zahteve, ki so bile povzete iz stališč in sklepov zadnjega občnega zbora, čeprav skromne, niso bile v celoti realizirane. Edino kar smo na tem področju naredili je rojstvo BILTENA.

Verjetno, da s tem nismo postavili piko na »i«, ker je bila postavljena zahteva, da se ponovno uredi ozvočenje. To ni narejeno. Zakaj ne?

Poglejmo kakšna sredstva za obveščanje kolektiva imamo: kot najstarejše, sedaj že zastarelo in neučinkovito sredstvo je oglasna deska. Teh je v celem podjetju okoli 6 ali 7. To pomeni, da pride na eno oglasno desko okrog 250—300 zaposlenih. Drugi vir informacij je BILTEN, ki še popolnoma ne opravičuje svojega obstoja, kot tretji vir informacij, ki so splošnega pomena, pa je tovarniški list, ki je vsekakor priljubljen v kolektivu, ni pa to sredstvo, ki bi zadoščalo zahtevam sistema informiranja kakršnega si želimo.

Vedno bolj poredkoma se poslužujemo dajanja in zbiranja informacij preko masovnih sestankov. In zakaj? Mnenja smo, da je poglobitveni razlog za to, nespoštovanje samoupravnega načela, da brez dobrega sistema informiranja ni uspešnega neposrednega samoupravljanja. Tudi pri nas je samoupravljanje v veliki meri posredno, to se pravi, da v glavnem sprejemamo vse odločitve preko DSP DSDE, odborov in komisij.

Zbori delovnih ljudi so samo obveščeni o sprejetih odločitvah na bolj ali manj dostopen način. Da bi le naredili korak naprej in da bi počasi odpravili nezdravo pojmovanje mesta in vloge organov vodenja in upravljanja, tega bomo lahko le ta-





Milan Drakulić zaključuje svojo dveletno mandatno dobo predsednika OO sindikata, v kateri mu ne moremo odre-kati velike prizadevnosti.

krat, če bomo samoupravljalce predhodno informirali o nalogah, ki so pred nami.

Na osnovi tako sprejetih odločitev se bo vsak član kolektiva v domeni svojega dela počutil odgovornega za sprejeto odločitev in bo po svojih močeh prispeval, da bodo naloge kar se da uspešno opravljene. Sicer pa je za vsako odločitev odgovoren tisti, ki jo sprejme.

RAZPRAVA

Razprava na občnem zboru ni bila tako bogata kot je bila udeležba ali pripravljenost in podana gradiva.

Razprava je potekala:

— inž. Alič je načel področje vzrokov za socialne konflikte, ki so bili tudi povzročitelji zadnjih prekinitev. Poudaril je, da so življenjski interesi posameznika in interesi podjetja najtesneje povezani. Gospodarska vprašanja so podlaga vseh življenjskih interesov posameznikov, ki jih imajo v podjetju. In,

da so socialne težave odraz gospodarske moči podjetja, ta pa je pogojena od zunanjih in notranjih činiteljev. Dotaknil se je zunanjih vzrokov, ki vznemirjajo našega človeka znotraj podjetja (obrtniki, privatniki, špekulacije, korupcija) ter menil, da so notranji vzroki, ki so povzročili nezadovoljstvo delavcev predvsem v zaostajanju organizacije za velikostjo in potrebami podjetja, delovni disciplini in delovnih odnosih. Rešitev, da je le v večji gospodarski učinkovitosti. Zato pa se je treba boriti za večjo ekonomičnost, produktivnost; proti prevelikim stroškom poslovanja; to prizadevanje pa mora temeljiti na medsebojnem sodelovanju in zaupanju celotnega kolektiva.

— Lado Sluga je vprašal prisotne, zakaj so ravno politične organizacije sedaj črne ovce in zakaj leto in pol ni bilo nobene potrebe po sestankih. Zakaj se ni sklicevalo sestankov pravi čas, da bi nastajajoče nevšečnosti sproti

odstranjevali. Zanimalo ga je tudi, kako je z rentabilnostjo obrata Zalog in predlagal, da se naredi točne izračune akumulativnosti posameznih obratov.

— Miloš Mikolič se je dotaknil vzrokov zadnjih prekinitev, katerim so po njegovem v veliki meri botrovali odnosi delavec-predelavec, oddelkovdaja in naprej ter nezainteresiranost teh, da bi redno organizirali informativne proizvodne sestanke, za katere smo se že pred leti odločili.

— Zdravko Rakušček — glavni direktor — je v prvih besedah spregovoril o obratu Zalog in prisotne spomnil na podobno situacijo z obratom AE pred nekaj leti, ki pa je danes še kako rentabilen. Tudi za Zalog je izrazil prepričanje, da bo tako. V drugem delu svoje diskusije je glavni direktor razlagal prizadevanje vodstva kolektiva za rešitev nastale situacije in se pri tem kritično obrnil na člane sindikata, češ da od njih pride premalo iniciative ter da je ta še posebno v teh urejanjih močno potrebna.

— Fani Markovič se je zanimala, zakaj se je predelavcem povišalo dohodke, delavkam pa znižalo in zakaj so nekateri dobili 600.000 SD plače, delavke pa po 68.000 starih dinarjev.

— Inž. Alič je odgovoril na prvi del vprašanja, in sicer, da so bile predelavcem spremenjene grupe že decembra in da so bile le odločbe šele sedaj izdane, to je bilo narobe.

— Rudi Bregar, član Mestnega sindikalnega sveta je zaključil razpravo s sklepno besedo, s katero je nakazal smer in oblike delovanja sindikalne organizacije kot tudi drugih in vodstva podjetja. Poudaril je, da sedaj ni čas, da bi si prekladali naloge z rame na rama, temveč da moramo prijeti vsi in tako, da bo vsak vedel kaj mu je storiti. Združiti moramo vse sile, ki so v kolektivu gotovo velike, le zanemarjali smo jih do sedaj. Osnovno vprašanje, okrog katerega se naj pletejo vsa prizadevanja, pa naj bo DELO — produktivno delo.

Delati in živeti za 85 jurjev

Že nekaj let delam v Saturnusu. Moji osebni dohodki so bili v letu 1970 še kar »ugodni«, vsaj za moje pojme: to pa verjetno ne bi zadoščalo, če bi bila poročena in bi imela otroke. Res je, da sem pričakovala več, tako kot nam je bilo obljubljeno, če bomo več naredili, bomo več imeli; točka pa le ni hotela na 900, kaj šele na 1000, kar je bilo tudi slišati med »ročcami« ob sprejemanju novega pravilnika za nagrajevanje.

Zakaj sem se sploh oglasila? Morala sem se, notranji glas mi pravi: »Povej, naj zvedo to tudi tisti na vrhu, kako živiš, če dobiš na mesec okoli 800 dinarjev, in naj premislijo, kako bi se oni znašli v takšnem življenju.« Poslušala sem ta glas in sedaj že berete te moje kratke vrstice, v katerih vam bom orisala moje poprečno mesečno življenje.

Živim v Ljubljani, daleč od doma, in delim sobico s prijateljico, za katero plačujem po 150 dinarjev mesečno. Imava možnost, da si sami skuhamo zajtrk in večerjo, toda za elektriko morava odšteti še nekaj denarja — takole približno 25 do 30 din mesečno. Sreča, da v naši tovarni obstaja menza. V tej menzi se hranim že od vsega začetka in za kosilo odštejem na mesec okoli 77 din, poleg tega pa dam za malico še 25 din. Moja večerja in moj zajtrk, ni mi nerodno povedati, pa sta čisto enostavna; za večerjo si ne morem privoščiti pečenih pišk, zrezkov in kaj podobnega, pač pa le skodelico mleka, čaja ali kave ter kos kruha, ki je včasih namazan z maslom, drugič pa z marmelado in morda še z medom. Zjutraj pa me čaka samo skodelica tople pijače, tako da nisem povsem praznega želodca. Potem me čaka pot v službo, za katero moram prav tako odšteti 28,80 dinarja. Tu se mi mesečne karte ne splača vzeti, kajti plačati moram zanj 50 dinarjev. Malce sem zašla, govorila sem o večerji in zajtrku, za katerega vidite, da sta skromna, pa vendar mi pobereta nekaj drobiža, pravzaprav ne ravno drobiža, pač pa po mojih izračunih kar malce čez 100 din.

Ker vem, da moje telo potrebuje vitamine, si od časa do časa kupim tudi nekaj sadja. Včasih malo jabolk in pomaranč. Sadije pa, saj veste, je precej drago, toda vsaj malo ga mora biti, tako približno za 3 tisočake (za ta denar lahko kupim samo 6 kg pomaranč; pomaranče pa, kot sami veste, grede zelo v slast).

Poleg tega pa so tu še proste sobote in nedelje. Če se odpeljem domov, res ne dam nič za hrano, toda vožnja tja in na-

zaj me stane 35 din. Ravno toliko pa dam za hrano v soboto in nedeljo; kakšno nedeljo, posebej pa tiste, ki gredo preko prvega v mesecu, pa še manj. No, v teh dveh dneh me življenje stane še 95 dinarjev.

Ob nedeljah grem s prijateljico v kino ali pa samo na sprehod. Tudi kino je precej drag; karta je 5 dinarjev, pa če je dober film ali pa ne. Na žalost si tega ne morem privoščiti v večji meri, le dvakrat mesečno. Upam, da se bom kmalu znebila dolga za pohištvo, ki sem si ga kupila za mojo majhno sobico, in da bi si potem kupila televizor. Ker pa rada prebiram knjige, sem se kljub moji nizki plači zadolžila za eno knjižno zbirko, za katero odplačujem po 30 din mesečno. Tudi z dogodki v svetu sem vedno rada na tekočem; tako vsaj nisem videti kot teliček, in tu in tam si kupim še kakšno revijo oziroma časopis. Tudi kakšen kozmetični pripomoček od časa do časa zaide v mojo omaro in enkrat mesečno moram tudi obiskati frizerja, saj sem vendar mlada.

Poglejte, ob vseh teh številkah, ki sem vam jih navedla, znaša to približno 630 dinarjev mesečno. Dobim jih, če je »dober« mesec, 700, tistih 150 pa je za dolg že odšteti; torej skupno 850 dinarjev. Nisem računala pranja in redko kemično čiščenje, pa zobne paste in druge pripomočke za osebno higieno. Od cele plače mi ostane NIČ dinarjev. Kaj naj naredim z njo? Naj jih dam v banko ali pa si naj z njimi kupim kakšno obleko, čevlje, perilo? Kako se naj oblečem za zimo, za pomlad, za poletje; odrgati si moram še tisto malo zabave, še tisto malo priboljška in potem gre. Potem uspeam, da si nekako prihranim za plašč in škornje, ki pa niso niti moderni niti elegantni, toda skromno dekle mora biti s tem zadovoljno. Oblečena pač moram biti, prav tako tudi sita in to le po svojih možnostih in ne potrebah. Seveda mi obenem pravijo, naj varčujem za sanovanje, ker podjetje za stanovanja nima dovolj denarja. Pravijo mi, naj se izobražujem v večernih šolah. Kako? Naj bom vedno dobre volje, prijazna in nasmejana? Ali sem lahko, ko zvem, da drugi dobijo na mesec toliko, kot je moje največje posojilo, ki si ga lahko privoščim v trgovini. Za enkrat sem srečna, da sem sama, da nimam otrok. Toda ženska sem in kako naj pri tem zaslužku uredim materinske cilje? Težko je dobiti dobro situiranega moža in če ga ne dobiš, ti ne preostane drugega, kot da se sprijaniš z 80 starimi tisočaki in usodo, da živimo zato, da lahko delamo in da delamo zato, da lahko nekateri lepo živijo.

ZAKLJUČKI:

● Sindikat se mora aktivno vključiti v akcijo stabilizacije znotraj kolektiva. Vsi dogovori v kolektivu morajo biti izvedeni preko sindikata oz. njegovih pododborov.

Delovni dogovori morajo biti konkretni in jasni, glede na njihovo težo. Brez aktivnega vključevanja vseh članov kolektiva je nemogoče pričakovati uspehov, še manj pa, da bomo v težkem položaju zahtevali od delavcev samo razumnost posluš in strpnost.

● Družbeno politične organizacije, sindikat, ZK in mladina se morajo dogovoriti o svojih akcijah ter skupno nastopati pred kolektivom.

● Neradi ponavljamo znano dejstvo, da je v Saturnusu kadrovska struktura odraz kadrovske politike, zato smatramo, da je nujno izdelati jasen in konkreten program kadrovanja od delavca do direktorja ter da se na tej osnovi začnejo formirati jasni odnosi o kadrovanju. Ne smemo samo poudarjati namena kadrovske politike, temveč bi bilo treba jasno povedati, do kam seže kadrovska politika ali se ta začne in konča pri štipendiranju in sprejemanju diplomiranih ali drugih delavcev ali pa bomo znotraj kolektiva končno začeli vzgajati dober in sposoben kader in kdaj bomo spoznali, da so izkušnje v kolektivu pomembna šola za nadaljnjo izobrazbo.

● Situacija v kolektivu nas sili v to, da začnemo končno že uvajati principe osebne odgovornosti, oz. izvajati sankcije za malomarno ali namerno kršenje delovnih dolžnosti.

● Sprejeti sistem nagrajevanja ne kaže v bistvu spremenjati nujno pa je odpraviti določene anomalije. Tehnične in ekonomske normative uskladiti z principi nagrajevanja po delu. Ker nam v sedanji težki situaciji ne kaže angažirati moči v (realizaciji) revizijo pravilnika, se bomo morali posluževati solidarnostnih ukrepov.

● Glede na različna ugibanja v kolektivu o rentabilnosti proizvodnje v posameznih obratih, naj se po zaključnem računu pripravijo sestanki po obratih, ker naj bi se obravnavali ekonomski položaj posameznih DE, analize naj bodo konkretne in odkrite.

Ne glede na to, kakšen obseg so zajele akcije za zvišanje cen naših proizvodov, je nujno pristopiti k izvajanju akcijskega programa stabilizacije znotraj kolektiva.

● Nujno izdelati analize po posameznih službah ter na osnovi istih ugotoviti obremenitve naših izdelkov. Morda bomo ugotovili, da nas bolj kod devalvacija bremeni notranja neorganiziranost in anarhija v posameznih službah kot so: vzdrževanje, razvoj, uprava, prodaja, nabava in morda še kaj.

● Smotno moramo razmisliti o novih investicijah, ki nam bi izboljšale položaj. Del naših proizvodov je predrag in proizvodnja ni več rentabilna.

● Nujno iskati tehnične izboljšave pri tistem delu proizvodnje, kjer je tehnologija zastarela in v okviru tovarne ni bilo poslušna za izboljšave.

● Takoj naj se zasede delovno mesto tajnika družbeno političnih organizacij. Na ta način se bo lahko izboljšalo delo le-teh.

● Odgovorne službe naj čimprej dodelajo pravilnik o informiranju in čuvanju poslovne tajnosti ter ga dajo v javno obravnavo.

● Informacije o kolektivu naj bodo izraz stanja v kolektivu, ne pa samo enostranske in načelne.

Tehnični normativi in njihova uporaba pri planiranju, spremljanju ter vodenju proizvodnje

V gradivih in poročilih o poslovanju vse pogostejše zasledimo pojem »tehnični normativi«. Njihova vrednost je tako velika, da jih v gradivu gospodarskega plana za leto 1971 imenujemo za osnovno značilnost letošnjega plana in kot novo — višjo kakovost v organiziranju poslovanja.

Kaj »tehnični normativi« pravzaprav so, nam v tem sestavku podrobneje razlaga tovariš Ivan Primožič.

Izkušnje in na podlagi izkušenj grajene ocene so včasih zadostovale za napovedovanje prihodnosti (planiranje), vodenje ter spremljanje poslovanja podjetja v smislu končnega cilja, t. j. čim višjega dohodka (dobička). Dohodek podjetja je funkcija različnih vplivov, ki jih poskušamo meriti, oziroma obvladati predvsem z različnimi vrstami obračunov: obračun po vrstah stroškov, obračun po stroškovnih nosilcih itd.

Izkušnje kot tudi sami obračuni, ki se nanašajo na preteklo obdobje za vodenje proizvodnje, ne zadostujejo več. Danes vemo, da je optimalni dohodek (dobiček) tam, kjer je najnižja vezava sredstev in minimalni stroški pri optimalnem izkoriščanju kapacitet. Če hočemo to točko določiti, moramo poznati:

1. Razpoložljive kapacitete
2. Potrebne kapacitete

Odgovor, kakšne kapacitete so nam potrebne, dobimo iz plana prodaje. Ko tako ugotovimo, kaj bomo delali, moramo imeti za nadaljnje priprave še naslednje podatke:

1. Katere in koliko sestavnih delov potrebujemo za proizvodnjo
2. Katere in koliko sestavnih delov moramo izdelati v lastnem podjetju
3. Čas, potreben za izdelavo
4. Katera stroškovna mesta, stroji, orodja bodo z izdelavo zasedeni
5. Čas zasedbe strojev za določeno proizvodnjo
6. Podatki o kakovosti in količini potrebnega materiala

Na prvi dve vprašanji dobimo odgovor v dokumentu, ki mu pravimo sestavnica, na druga vprašanja pa v kartoteki materialov, delov in izdelkov ter v tehnoloških postopkih. Iz tega lahko zaključimo, da so pri nas **tehnični normativi** zbrani v naslednjih treh osnovnih dokumentih:

1. Kartoteka materialov, delov in izdelkov
2. Sestavnice
3. Tehnološki postopki

Kartoteka materialov in delov vsebuje naslednje podatke:

- šifra materiala
- naziv materiala
- tehnični podatki o materialu
- klasifikacijski podatki glede na karakter, način porabe, način nabave itd.
- enota mere
- planska cena
- režim naročanja
- zaloge

V sestavnici so naslednji podatki:

- šifra
- naziv izdelka

- podatki o spremembah
- šifra delov ali sklopov, iz katerih je izdelek sestavljen
- naziv dela ali sklopa
- enota mere
- količina delov v izdelku
- klasifikacijski podatki

Sestavnica je dejansko sestavni del načrtov izdelka ali polizdelka.

Tehnološki postopki (delovni načrti) morajo vsebovati naslednje podatke:

- naziv izdelka ali polizdelka
- šifra izdelka ali polizdelka
- količina, za katero je tehnični postopek izdelan
- alternative postopka
- številke delovnih operacij

- opis delovnih operacij
- stroškovno mesto
- delovno mesto
- orodja
- enota
- čas priprave
- kosovni čas
- grupa dela
- vrsta materiala
- količina materiala

Iz zgornjega opisa je razvidno, da **tehnični normativi** pri nas vsebujejo količinske, tehnične in podatke v zvezi s kakovostjo naše proizvodnje. S tem seveda ne pravimo, da je področje **tehničnih normativov** tu zaključeno ali da obstajajo v podjetju samo ti normativi. Govorili smo samo o normativih, ki smo jih uspeli vključiti vsaj delno sistemsko v celotno poslovanje podjetja, t. j. planiranje, vodenje in obračunavanje oziroma merjenje uspehov podjetja.

Če pogledamo podatke v kartoteki materiala, sestavnici in tehnoloških postopkih, ugotovimo, da so tu zbrani vsi tehnični podatki, ki jih pri svojem delu rabi operativna priprava proizvodnje, proizvodnja in nabava. Ti podatki so torej lahko osnova za planiranje, spremljanje in obračunavanje proizvodnje. Iz naštevanih je razvidno, da so to predvsem količinski in kvalitetni podatki. Če doslej naštetim normativom priključimo še plan splošnih stroškov ter vse skupaj cenovno povrednotimo, dobimo **planske kalkulacije** izdelkov, enot ali podjetja.

Ker je planska kalkulacija podjetja prisotna praktično pri vseh gospodarskih odločitvah v podjetju, imajo tudi **tehnični normativi** pri vseh odločitvah svojo težo.

Z zgornjimi razlagami smo poskušali razložiti, kaj trenutno smatramo pod **tehničnimi normativi**, oziroma katere že imamo ter kaj razumemo pod planskimi kalkulacijami. Del-

no pa smo skušali odgovoriti tudi na vprašanje, čemu nam služijo **tehnični normativi**. V zaključku bomo našli vsaj nekaj razlogov, ki dokazujejo umestnost uvajanja **tehničnih normativov** v celotno poslovanje podjetja:

— vse podatke, ki smo jih pri tehničnih normativih našli že sedaj, rabijo operativne priprave proizvodnje. V tem primeru lahko govorimo samo o kakovosti teh podat-

kov oziroma o njihovem izboljšanju;

— vsi ti podatki so potrebni za izdelavo predkalkulacij;

— **tehnični normativi** nam omogočajo prehod od globalnega planiranja, ki se naslanja samo na predhodna obdobja na načrtovanje podjetja s pomočjo normativov, kar pomeni realnejšo oceno uspešnosti poslovanja podjetja;

— brez **tehničnih normativov** je nemogoče voditi podjetje v smeri optimalnega dobička, pri najnižji vezavi sredstev, minimalnih stroških in optimalnem izkoriščanju kapacitet;

— s pomočjo **tehničnih normativov** lahko izvedemo tekoči nadzor stroškov z odmiki, oziroma odstopanje, s čimer obračune poenostavimo in istočasno dosežemo večjo kvaliteto obračuna;

— normativni stroški nam služijo za pripravo poslovnih odločitev v vseh temeljnih procesih pri nabavi, proizvodnji, prodaji in financiranju;

— **tehnični normativi** pomenijo bolj objektivno osnovo za določanje prodajnih cen, tako v kratkoročnem kot dolgoročnem planiranju cen; — dvom v kvaliteto **tehničnih normativov** je istočasno dvom v kvaliteto naših izdelkov, ali z drugimi besedami, kvaliteta **tehničnih normativov** ne more biti boljša, kot je naša proizvodnja oziroma izdelki.

Kako vsi našeti dejavniki vplivajo na naše letošnje predvidevanje — planiranje, kakor tudi, kako bodo vplivali na spremljanje proizvodnje in odločitve, pa je odvisno od kvalitete **tehničnih normativov**, kakor tudi od našega poznavanja teh meril. V naših delavnicah je popolnoma jasno, da brez meril in merskih enot (m, dm, cm, mm itd.) ni mogoče točno in uspešno delati in proizvajati. Brez **ekonomskih normativov** pa ni mogoče dovolj hitro in točno predvidevati in zasledovati uspešnosti poslovanja podjetja.

Ivan Primožič

Saturnus se vključuje v mednarodno delitev dela

Naša tovarna je že vrsto let nazaj izvoznik. Vendar smo bili vse do letošnjega leta pretežno klasičen izvoznik. Za naš izvoz ne moremo trditi, da je velik in da smo mi velik izvoznik, prav nasprotno — značaj naše proizvodnje je tak, da smo velik

uvoznik (pločevine, barve, laki, tekoča guma). V prvih letih našega izvoza smo predvsem izvažali pladnje. Marsikatera naša litografija je nastala prav na zahtevo, oziroma željo tujih kupcev. Tako so še danes v rabi poimenovanja kot npr. »Iraški pladenj«. Še pred temi litografijami so bili na pladnjih razni »pogledi« na Kairo, Carigrad. Teh pladnjev danes ni več v našem proizvodnem programu. Od takrat pa se je marsikaj spremenilo. Tudi v deželah bližnjega vzhoda se je marsikaj spremenilo, predvsem pa so se zmanjšali pogoji za izvoz. Izvoz avtoelektrike je odprl nove perspektive. Vse do nedavnega smo izvažali le manjše količine, bolj enkratna naročila. Se vedno izvažamo tudi pladnje, škatle, tj. pločevinaste izdelke za široko potrošnjo. Značaj prodaje teh artiklov pa je tak, da je za njihovo prodajo potrebno veliko število kupcev, ki pa kupujejo manjše količine. To pomeni, da imamo pri prodaji teh izdelkov povsem obrnjeno prodajno sliko, kot pri izdelkih avtoelektrike. To velja za domači in tuji trg. Tako se navkljub zmanjšanim možnostim izvoza teh izdelkov trudimo ustvariti čim večji krog inozemskih kupcev.

V letošnjem letu smo uspeli vzpostaviti take komercialne odnose, pri katerih ne gre več za izvoz po enkratnem, tudi ne po večkratnem naročilu, temveč za izvoz trajnejše narave. V letošnjem letu smo vzpostavili kontakte z dvema velikima in renomiranimi proizvajalcema avtomobilov v Franciji in Zvezni republiki Nemčiji, to sta koncern VW in firma Renault. V obeh primerih gre za dolgoročno sodelovanje pri dobavi svetlobne opreme za vozila iz proizvodnega programa teh dveh podjetij. Tako

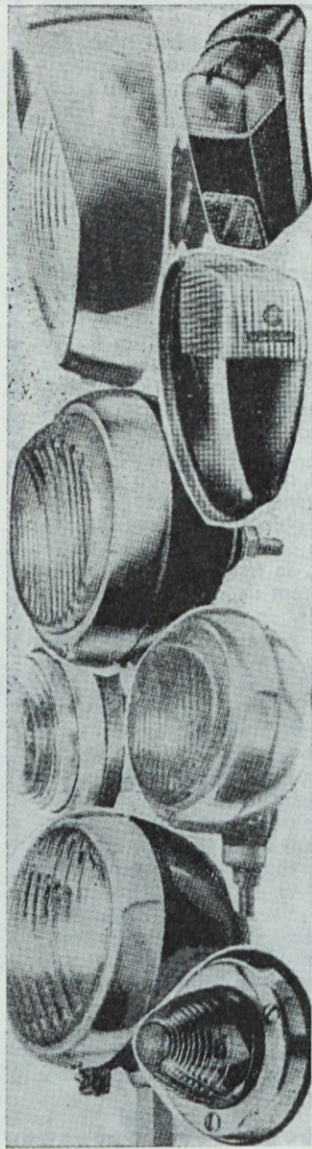
bomo dobavljali VW koncernu 200.000 notranjih svetilk, Renaultu pa 300.000 žarometov za vozilo R4/R6. Pri tem žarometu je zanimivo, da je tehnološko podoben žarometu AY, ki ga tudi že proizvajamo leto dni za francosko firmo Citroen. S Citroenom imamo podpisano pogodbo za proizvodnjo 200.000 žarometov, predvidevamo, da bomo v letošnjem letu prekoračili to količino za približno 50 %.

V vseh primerih gre za dolgoročen izvoz, kar pomeni naše vključevanje v mednarodno delitev dela na področju svetlobne opreme za motorna vozila. V tem sestavku smo namerno izpustili sodelovanje s francosko firmo Cibie (o tem smo že poročali), vendar lahko že zdaj ugotovimo, da bi naša nova tovarna za proizvodnjo avtoelektrike samo povečala možnosti za izvoz in s tem naše še večje vključevanje v mednarodno delitev dela.

Na koncu naj še omenimo, da se o podobnem, dolgoročnem izvozu dogovarjamo tudi z Mercedesom in Peugeotom. Slednji nam ponuja proizvodnjo žarometov za svoje novo vozilo, ki bo javnosti predstavljeno šele leta 1972. Pričakujemo, da bomo na tem področju naše dejavnosti v prihodnje dosegli še večje rezultate.

V novo nastalem gospodarskem položaju našega podjetja po devalvaciji, je tudi naš izvoz, čeprav v primeri z našim uvozom še vedno skromen, pridobil na pomenu. Najnovejši stabilizacijski ukrepi v jugoslovanskem gospodarstvu vplivajo pozitivno na gospodarjenje v našem podjetju le na področju izvoza. Naša skupna naloga v naslednjem obdobju je povečati prizadevanja in ustvariti nove možnosti za povečan izvoz emblaže in avtoopreme.

Roman Kokalj



Pogovor ob jubileju

20 let s Saturnusom

Ružica Barilar

Barilar Ružica, delavka v oddelku stiskalnic embalaže je izpolnila 20 let dela v Saturnusu 4. januarja. Rojena je bila 1930. leta v Krapini na Hrvaškem. Njena mladost je bila bolj polna trnje kot zvezdic in tako je njeno življenje še danes. Bilo je sedem otrok in mati jim je kmalu umrla. Oče jih je nenehno strahoval, da so se kmalu porazgubili po svetu; tudi ona je odšla.

— Kdaj se je začelo za vas boljše življenje?

— Ko sem bila toliko stara, da sem lahko odšla k sestram v Ljubljano. Zaposlila sem se v tovarni obutve, kmalu pa mi je sestra uredila službo v Tubi, ki je bila takrat priključena k Saturnusu. Tam je bilo lepo delati in sem bila 2 krat udarnica. Imela sem 21 let. V Saturnusu sem takrat spoznala svojega moža, bil je Ljubljčan in prepričana sem bila, da bova srečna. Bil je falot. Ko so ga odslovili iz službe sva se tudi midva razšla. To me je zelo prizadelo.

— Dolgo delate v embalaži?

— Iz Tube sem prišla v konzervni oddelk. Ko se je ta preselil v Zalog, sem jaz ostala v embalaži in bila zaradi bolezni premeščena na lažje delo.

— Ste zadovoljni?

— S Saturnusom sem zadovoljna, čeprav bi bilo lahko veliko bolje. Nisem pa prav zadovoljna sama s seboj. Življenje me tepe od otroka sem. V Saturnusu sem obolela na pljučih. Imam migreno in okvaro na živcih leve strani. Ko sem bila noseča sem premikala zaboje in dobila pruh, ki ga mi ne operirajo zaradi bolnega srca. Leta 1962 sem bila operirana na srcu in od takrat so mi prepovedana vsa težja dela. Nekateri moj položaj razumejo, drugi pa tudi ne. Se zelo trudim, da ne bi bila v bolniški, vendar pride obdobje, ki mi niti tablete, ki jih imam vedno polne žepe, ne pomagajo. Lani sem bila 3 mesece v bolniški. Prejemala sem 55.000 SD. S pomočjo socialne delavke mi je v tem času sindikat dal pomoč v višini 30.000 SD. Zato jim bom ostala vedno hvaležna.

— Kako pa stanovanje?

— Stanujem v Židovski ulici, v majhnem stanovanju, kamor nikoli ne posije sonce ne luna. Živim sama s svojo 11-letno hčerko.

— Se hčerka dobro uči?

— Sem zadovoljna. Pridna je, da bi le tako ostala. Do sedaj sem jo imela v vrtcu, sedaj pa je doma. Tudi na radiju je prenehala peti, ker ima veliko učenja. Hodi v 6. razred.

— Kako preživite prosti čas?

— Domov pridem tako utrujena, da ne morem nikamor, čeprav bi včasih šla ze-

lo rada kam s hčerko. Počivam v temi in si nabiram moči za delo v tovarni.

— Brez razvedrila?

— Imam razvedrilo. Kadar se dobro počutim sem med



svojimi sodelavkami prav srečna. Ko sem zdrava mi je razvedrilo delo v tovarni.

— Se vam zdi, da je bilo včasih v embalaži bolje?

— Včasih je bilo bolje, pa tudi v zadnjem času se popravlja. Občutek imam, da se starejše delavke zapostavljajo, posebno eni so v teh odnosih obupni.

— Zakaj je po vašem prišlo do prekinitve dela?

— Nič rada se ne kregam, pa tudi druge stare sodelavke ne, vendar človeku pride do vrha glave. Vse se nabere. Najbolj pa nas bolijo odnosi do starejših delavk in potem tudi plače.

— Kako živite z vašimi osebnimi prejemki?

— Mislite si lahko! Živimo, pa tudi lačna sem. Sama sem na hrani v tovarni, hčerka pa je še na hrani v vrtcu. Pri matici si zavijem kosček hrupa, pa pri kosilu še enega, oba nesem domov in ga potem s hčerko pojeve. Ta mesec sem dobila 84.000 SD, če bi jih dobila 100 bi bilo premalo. Otroku privoščim več, tudi sebi bi morala več zaradi zdravja, toda ne zmorem.

— Imate še kakšne posebne želje v življenju?

— Vsi moji cilji, želje in vsa moja sreča je moj otrok — moja hči. Trudim se in se bom do konca mojih moči, da bo ona srečna, in da bo v življenju lahko deležna vsaj del vsega, za kar sem bila jaz prikrajšana.

Za v tovarni pa si želim razumevanja in, da me ne bi preveč premeščali na taka dela, ki jih ne zmorem.

— Nameravate še naprej ostati zvesta Saturnusu?

— Pol mojega življenja

sem preživela v njem, svoje najlepše in najhujše trenutke. Trudila se bom in ostala zvesta še naprej!

Nikola Kardoš

Kardoš Nikola, delavec v brusilnici cinkovih plošč v tiskarni je 4. januarja izpolnil 20 let delovne dobe v našem Saturnusu.

Rodil se je leta 1922 v Međimurju. Mladost mu ni tekla prav lepo. Ko je imel 9 let, ga je udaril konj in mu poškodoval jetra. Po težki operaciji je bil dolgo v bolnici, nato pa se je šel učiti za krojača v Zagreb. Krojaško delo je bilo za njega zaradi poškodbe jetr pretežko, zato se je vrnil. Ko se je začela vojna (Nemci, Madžari) se je skupaj s svojimi vrstniki odločil za delo v Avstriji, ker bi sicer moral kasneje v nemško vojsko. Tam je doživel marsikaj neprijetnega. Po koncu vojne se je vrnil domov in odšel s svojim dekletom v Maribor za zidarja. Od tam na progo Borovnica—Preserje, kjer je bil nabavljaj. Ko je odslužil še triletni vojaški rok se je zaposlil v Saturnusu.

— Za katero delo ste bili sprejeti v Saturnusu?

— Za zidarja. Zidali smo stavbo onkraj proge — sedanjí ekspedit embalaže.

— Je bil dober začetek?

— O, to so bili lepi časi. Bil sem mlad, poln moči, dobre volje in rad sem delal. Po enem letu zidarskega dela, sem bil premeščen v takratno špricarijo, ki je bila v prostori sedanje delavnice. Bil sem sam, a dela je bilo veliko. Delal sem tudi po cele dneve in noči; to je trajalo 9 mesecev, kar se je poznalo tudi na meni. Bil sem zelo izčrpan in me je zato vodstvo podjetja poslalo k zdravniku. Ta mi je prepovedal opravljanje takega dela in na moje mesto so prišli trije novi delavci. Jaz sem šel za nekaj časa v ekspedit, od koder me je tov. Bregant vzel v tiskarno v brusilnico cinkanih plošč, kjer delam še danes; že 17 let.

— Česa se najraje spominjate v teh 20 letih?

— Najraje se spominjam časa, ko smo delali prehod med sedanjim ekspeditom in embalažo z dviznim mostom. Tu smo delali z veliko vnemo tako da smo akord presegli za 2 tedna. Delal je tudi Robič Edo, ki je bil zelo dober delavec in je vseskozi skrbel za dobro vzdušje. Po končanem delu nam je vodstvo dalo 1 prosti dan, ki smo ga izkoristili za »likof« pri Marički. Postali smo udarniki in dobili udarniško karto.

— Ste ponosni, da ste Saturnužan?

— Ni me sram, da sem v Saturnusu in Saturnus ne bi mogel nikoli zapustiti ali zaničevati.

— Kako preživite prosti čas?

— Nimam dosti časa; po- magam ženi — hodim z njo

na sprehod, ker se mora gibati zaradi zdravja.

— Ste si rešili svoj stanovanjski problem?

— Sem in sem zelo vesel. Stanujem na Zaloški cesti blizu gostilne »Triglav«. Imamo 2-sobno stanovanje, ki je lepo in prijetno, tako da smo vsi zadovoljni.

— Imate še kakšne posebne cilje in želje v življenju?

— Velika želja mi je bila stanovanje. Ta se mi je uresničila. Prej sem stanoval v upravni zgradbi, v kleti, kjer je sedaj IBM center in to kar 17 let. Sedaj si želim to, da bi se hčerka, ki tudi dela pri nas, dobro poročila in bila srečna.

— Kje so po vašem vzroki za vznemirjenje delavcev?

— Zdi se mi, da niso storili prav. Morali bi iskati drugačen način, da bi se pogovorili o problemih. Morali bi poklicati direktorja ali koga drugega in jim povedati, kaj jih teži. Pre-



pričan sem, da delavci razumejo, da smo z devalvacijo zelo prizadeti, vendar se to ob njihovi plači veliko bolj občuti kot pri drugih z visokimi plačami. Saj drži, da tisti ki so šolani morajo več zaslužiti, vendar pa moramo tudi mi taki brez šol, ker delamo.

— Ali nameravate do konca delati v Saturnusu?

— Preveč sem se navezal, da bi lahko zapustil tovarno, pa če bi podjetje imelo še tako zgubo. Dokler so bili dobri časi, sem bil tu in če bodo slabi časi, bom ostal tu.



● Reformni ukrepi v tovarni se odražajo tudi pri sprejemanju novih sodelavcev. V delovno razmerje bomo do nadaljnjega sprejemali le strokovne sodelavce. Pomanjkanje delavcev v posameznem obratu bomo reševali znotraj kolektiva. Že meseca februarja in marca je bilo iz obrata konzerv Zalog premeščenih 32 delavk v obrat embalaže in OTP.

● V mesecu januarju je prekinilo delovno razmerje 15 članov kolektiva, in sicer 1 strojni inženir, 1 rezkalec in 13 ne kvalificiranih delavcev.

● V kolektiv se je vrnilo z odsluženja kadrovskega roka 5 tovarišev: Završnik Milan, Počrvina Vinko, Slak Lado, Tršan Bojan, Pustovrh Roman.

● Na novo sta prišla v tovarno en predelavec v obrat Zalog, administrativna moč v OTP in 5 ne kvalificiranih delavk.

● V mesecu februarju je odšlo iz kolektiva 29 oseb. Sternbuch Vlado in Tekalec Ernest sta odšla na odsluženje kadrovskega roka, dve tovarišici v pokoj; ostali pa so prekinili delovno razmerje po situaciji, ki je nastala v tovarni.

● Iz JLA so se vrnili: Kobentar Lado, Jerman Franci, Prunk Jože in Lakner Roman.

● V delovno razmerje so bile sprejete še tri ne kvalificirane delavke.

● V mesecu marcu bomo pričeli z rednimi predavanji za vodilne, vodstvene in strokovne delavce. Predavanja

bodo v popoldanskem času z ekonomskega področja in psihologije dela.

● Bolniški stalež se je v mesecu februarju povečal v primerjavi z mesecem januarjem za 480 delovnih dni. Tako smo zabeležili, da so v

jan. feb.

	jan.	feb.
tiskarni izgubili zaradi bolniškega staleža	121	139 dni
razvoju in delavnicah	99	115 dni
vzdrževanju	69	139 dni
embalaži	718	794 dni
OTP	659	682 dni
Zalog	478	618 dni
Splošne službe	138	175 dni

● Po evidenci vratarske službe je v mesecu februarju zamudilo na delo 158 članov kolektiva.

● Kljub zaostritvi discipline se še vedno dogaja, da odsotnost z dela ni javilo pravočasno 17 delavcev.

Resnica je, da so za vse gospodarske in politične težave kriva vodstva

Naš jugoslovanski gospodarski razvoj načrtujejo, uravnavajo in vodijo najrazličnejši sveti, komisije, odbori itd. ... na vseh ravneh, od občin do najvišjih mest v federaciji. Torej so vse posledice, ki jih naš delovni človek občuti iz dneva v dan bolj grenko, le rezultati njihovega vodenja. Če malo poenostavimo, lahko to enako rečemo za našo gospodarsko organizacijo in »naše« načrtovanje, usmerjanje, vodenje itd. Za posledice, ki so vzrok našega notranjega vodenja in ne »čistih« zunanjih ukrepov, so krivi tisti, ki smo jim zaupali podjetje voditi. Odgovornost, razumljivo, ni ne na ključnih položajih na nivoju države in ne na ključnih položajih naših delovnih organizacij. Odgovornosti (nikakršne) ni nikjer! Kadar vodimo ali delimo, se obnašamo kot zasebni lastniki, kadar bi bilo treba odgovarjati, smo samoupravljalci! »Kdo je kriv za nastalo gospodarsko situacijo?« To je moj odgovor na prvo vprašanje!

Takih vprašanj sem še več dobil, sedaj v tej naši »živahnejši politični sedanosti, po udarcu devalvacije in po prekinitvah dela 11. februarja. Me je pač doletelo, da sem te trenutke dočakal kot sekretar naše OO ZK v Saturnusu in eni so mi hitro zastavili razna vprašanja (tudi zafrkljiva) in obenem tudi »obtožbe«, češ »saj ste partija, pa se vse odvija brez vas«.

Še na nekaj vprašanj bom skušal odgovoriti danes, na druga in morda, če jih bom še dobil, pa v prihodnji številki. Seveda so moji odgovori res »moji« in zaenkrat ne bom brskal po podatkih ali analizah. Odgovori naj služijo bolj za razmišljanje. Če bo katero vprašanje zame hudo, bom prosil za odgovor vas. Tudi če se vam zdi, da ni pravih, mi kar pošljite vašega ali pa samo pripombe.

● Kakšna je ta naša država in naše gospodarstvo, ki nas vedno le privaja z vsemi mogočimi ukrepi? Kje je izhod iz tega?

To vprašanje je za zvezne gosposlane in odgovor nanj bi bil gotovo zajetna knjiga. Jaz bom bolj skromen.

Naša dražnina v gospodarstvu sta zelo mlada. Iz »balkanske« zaostalosti in popolne vojne opustošenosti smo se v 25. letih uspeli razviti v »evropsko« državo z zadovoljivim standardom. Imeli smo najhitrejšo gospodarsko rast v svetu. Razvijali smo se v širino in količino predvsem z inflacijo. V tej hitri rasti so se delale tudi napake — razvoj pa je bil izreden. Ustvarili smo si toliko proizvodnih sredstev, da je jugoslovanski trg postal premajhen za njihove proizvode. Treba se je bilo začeti meriti z zunanjim trgom. Ne izvažati za vsako ceno, temveč približati našo produktivnost njihovi. S tem se je začel trd oreh in »privijanje«, kot pravite. Najprej za reformo 1961, nato 1965 in končno še enkrat 1970. Naše delo je premalo produktivno, gospodarstvo pa ne preveč »posrečeno«, vodenje, pa streljamo kozle enega za drugim. Za vse tri reforme smo se zavestno odločili s spoznanjem, da je treba naše gospodarstvo in naš dinar brezpogojno stabilizirati, urediti, da bomo na svetovnem trgu enakopravnejši. Tega smo se premalo držali. Z besedami smo bili za to, v resnici pa smo iskali luknje in možnosti, kako živeti in služiti brez povečevanja produktivnosti dela (poviševanje cen itd.). To nas je privedlo v sedanji izredno resen ekonomski trenutek, ki pa ni brezupen. Trenutek je izredno resen zaradi tega, ker so

zdaj pogoji za akcijo dosti težji, kot so bili v prvih dveh reformah. Tako kot v vašem vprašanju tudi v vsej jugoslovanski javnosti prevladuje skepsa in pesimizem namesto zaupanja in optimizma. Ker nismo uspeli dvakrat, je sedaj nezaupanje v politiko nasploš. Malo godrnjamo, nekoliko vseprek kritiziramo in se skušamo vsak po svoje pralagiditi novemu položaju, da bi lahko še naprej igrali s tokom. Tako delamo vsi, čeprav pričakujemo še hude težave z osebnimi dohodki, potrošnjo, povpraševanjem in tudi z zaposlovanjem. Čeprav ne nemo pisati parol, da se moramo za stabilnost dinarja prizadevati vsi, pa je popolnoma vseeno, ali se naš delavec meče ob tla ali pa te parole na ves glas razglaša. Ta delavec, ki pri vsem tem največ trpi, bi bil učinkovit graditelj naše stabilizacije le v primeru, če bi imel priložnost hitreje menjati vodstva in to od podjetij do federacije!

● Ali je inflacija samo jugoslovanski pojav?

Inflacija resnično ni samo jugoslovanski pojav. Prav leto 1970 je bilo zabeleženo kot leto največjih inflacijskih težav po zadnji vojni. O tem prepričljivo govore podatki, ki jih je objavila OECD, čeprav še niso narejeni za vse leto. Na Danskem so na primer cene potrošnega blaga narastle za 8 %, približno enako na Švedskem, še bolj pa na Norveškem. Anglija beleži povečanje za 7 %, toliko tudi Japonska, Francija in ZDA. Za njimi so na vrsti Italija, Nizozemska in Zahodna Nemčija.

Plazovi stavk, ki so zajeli zahodne dežele, so močno dvignili plače in tako povzročili inflacijo. Zelo močno naraščanje plač je bilo v Italiji, ki je bila leta 1969 deležna obsežnejših štrajkov, ki so občutno ohranili gospodarstvo. Japonci so lani imeli največje povišanje plač do sedaj (skoraj za petino), čeprav je bil tudi proizvodni napredek izreden. Celotna Švedska in Zahodna Nemčija kot dve zelo razviti deželi s stabilnimi gospodarskimi tokovi sta v minulnem letu morali zapisati v svoje statistike nekatere zelo visoke neljube podatke

(povečanje plač za 15—20 %). Močno nemirno je tudi gospodarstvo ZDA. To je le dokaz, da je inflacija prav v lanskem letu bila najpomembnejša težava, ki je delala in še dela vladam velike preglavice, ministrom pa sive lase.

Pri nas so bili povečani življenjski stroški za 11 %, dohodki pa za enkrat več, kar je pripeljalo do takih drastičnih vladnih ukrepov, kot sta zamrzitev cen, devalvacija itd. V bistvu se takih ukrepov poslužujejo vse vlade prej naštetih držav, le da poskrbijo za izredno kontrolo ukrepov. Nikakršno izigravanje ni mogoče. Obenem je tam zelo močna zavest pri vrženosti nacionalnemu gospodarstvu. Najpomembnejše poteze pa navadno izvedejo bliskovito in učinkovito, ne kot pri nas, ko se je že pol leta prej govorilo, da bo potrebna devalvacija dinarja.

Močan pritisk na povišanje plač na zahodu predstavljajo sindikati, česar pri nas ni. Zahteve sindikatov se tako stopnjujejo, da so nekatere vlade prisiljene posegati po potezah, ki pridejo v poštev v vojnem času ali izrednih naravnih katastrofah. Tako je na primer morala angleška vlada lani uvesti zaradi štrajkov izredno stanje. Nasproti sindikatom seveda vihtijo delodajalci in vlade svoje argumente: da je treba prerezati inflacijsko spiralo prav pri pretiranih delavskih zahtevah glede plač, da tehnološka revolucija terja od delodajalcev vedno večja investicijska sredstva, da so lahko posledice pretiranih zahtev glede plač katastrofalne, nekateri omenjajo celo ponovitev svetovne krize 1929. leta itd.

Tako Jugoslavija resnično ne sameva z inflacijskimi in drugimi značilnostmi nestabilnega gospodarstva, konec koncev smo pa le del svetovne celote.

● Pred leti si kot sekretar naše OO ZK govoril (na RTV), da v našem Saturnusu do prekinitve dela »ne bo« prišlo. Pa je prišlo in to do pravega »štrajka«, čeprav se tega ne upate odkrito zapisati in omenjate le neke »socialne konflikte«.

— Prijeli ste me za jezik! Takrat sem javnosti rekel,

da v Saturnusu ne bo prišlo do prekinitve dela, če bodo družbenopolitične organizacije še naprej tako aktivne in vsaj toliko učinkovite. Ta »če« je bil usoden in tudi vi ste na njega pozabili. Se danes pa sem »trmast« in se enako trdim. Nikoli ne bi prišlo do prekinitve in to nikjer, če bi bilo delo družbeno političnih organizacij v podejtvju učinkovito, ker bi te poskrbele, da bi se vzroki tekoče odstranjevali in bi člane kolektiva dnevno vključevali v upravljanje s podjetjem. Podobne situacije so naše organizacije že reševale, pa brez prekinitve. Trdim, da do teh zaostritev ne bi prišlo, če bi uspeli vsaj s programom, ki ga je imela naša organizacija ZK pripravljene za 1968. leta. Ta program je bil daleč bogatejši in dalekosežnejši, kot pa so vsi dosedanja ukrepi za notranjo stabilizacijo operativnega vodstva. Razumljivo je, da je bil ta program za vodstvo podjetja sila nesimpatičen. Tega v podjetju, ki ga je »vsiljevala« organizacija ZK, ni bilo težko ovreči, čeprav je večina članov vodstva tudi članov ZK. Ni pa bilo dovolj samo program ovreči, treba je bilo razvrednotiti tudi njegove zagovornike in to delamo še danes. Tako so vse naše organizacije odšle rakom žvižgati, ostalo pa je le samoupravljanje — nekdo mora ostati, ki naj »odgovarja«.

Resnica je, da smo z ukrepom devalvacije zelo pritisnjeni in vsega bremena sami ne moremo zdržati. Toda delavke, ki so »stavkale«, niso preklinjale zvezne vlade, ampak našo saturnuško, čeprav so bile seznanjene z ukrepi, ki so nas prizadeli in so plod ZIS. Res je težko verjeti, da ma nismo vedeli za devalvacijo že prej, da vseh teh ukrepov nismo pričakovali in se nanje bolje pripravili. Eden hujših očitkov javnosti ZIS je, da se je o devalvaciji že prej predolgo vedelo in so se podjetja lahko na to pripravila z zalogami. Mi nismo imeli o tem pojma ne sedaj, ne leta nazaj, nismo se pripravili dolgoročno, ne kratkoročno.

Glede samega imena, ali »štrajk« ali prekinitve dela ali socialne zaostritev ipd., ni tako pomembno, ker vsebine z imenom ne moremo spremeniti. Jaz razumem pod štrajkom ali stavko boj delavcev v kapitalističnem svetu, v smeri spreminjanja osnovnih produkcijskih odnosov (družbenega reda) v našem primeru pa gre samo za konfliktno situacijo, ki ji ni namen ukiniti samoupravnih produkcijskih odnosov, ampak storiti pritisk za čistejšo samoupravne odnose. Sem odločno proti temu, da bi bila to oblika za razreševanje problemov in težav. Vendar, kjer so družbeno politične organizacije »odrinjene«, samoupravljanje pa sicer organizacijsko in tehnično zelo urejeno — v lepih

pravilnikih in mapah — vsebinsko pa samo formalno, je nujno, da pride do te skrajne samoupravne oblike. Prav bi bilo, da bi v takih primerih prekinitve dela organiziral sindikat skupno z drugimi organizacijami.

Jasno je, da je vsak konflikt s prekinitvijo dela znamenje, da ni ustrezne družbene akcije samoupravnih in vodilnih organov v delovni organizaciji ter odgovornih dejavnikov družbeno-političnih skupnosti in da je premaidejno političnega delovanja komunistov in drugih organizacij. Na kratko in razumljivo pa se za naš primer lahko izrazimo, da vzroki za te nemire izhajajo iz nerazvitih samoupravnih odnosov (formalno samoupravljanje) in premalo demokratičnega vodenja podjetja. Premalo smo delovali s človekom! Drugje iskati čarovnic bi bilo res odveč!

— So povišani osebni dohodki predelavcem res vzrok za prekinitve dela?

Na to vprašanje sem vsebinski odgovor že dal. Ker pa so osebni dohodki eno najobčutljivejših področij odnosov, je moje mnenje, da je bil to le eden od povodov. Osebni dohodki se niso popravili vsem predelavcem, ne samo njim in tudi ne prvič. Delavke so očitale povišanje predelavcem pač zato, ker delo teh najbolj poznajo in ker je bilo storjeno premalo javno. Trdim, da predelavci niso preveč nagajeni, temveč, da kadrovski profil predelavca ne odgovarja zahtevam njihove vloge v proizvodnji. Seveda ne vseh! O tem lahko več pišem drugič.

Po mojem mišljenju izhaja seme nezadovoljstva na področju nagajevanja iz samega začetka točkovnega sistema. Vsi smo se strinjali s točkovnim sistemom, nismo se pa strinjali z razporeditvami po grupah — z razmerji, ker je to temeljilo na subjektivnih merilih. Temu je bil dokaz tudi veliko število pritožb, ki se jih je pošiljalo od organa do organa, noben pa jih ni analiziral, ker sicer prav gotovo ne bi bili odgovori na vse pritožbe narejeni na matrico in razmnoženi (kot vabila). Takrat je bilo obljubljenno, da se bo ta sistem strokovno izpopolnjeval — prišlo pa je le do subjektivnih popravil, kar je nered in nezadovoljstvo še povečalo. Tako je višina osebnih dohodkov (in je) predvsem odvisna od posameznih direktorjev, njihove iznajdljivosti in avtoritete, kar povzroča nesoglasja med DE in službami.

Le z analitično oceno na podlagi sistemizacije delovnih mest bi se najbolj približali »pravičnemu« nagajevanju. Problematično je tudi področje premij — tehničnih in ekonomskih norm. Za to področje pa sem premalo informiran, da bi lahko bil kritičen.

Urednik
Slavko Gerlica

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 Korošec. Odgovorni urednik: Slavko Gerlica, telefon 313-666-78 — Tiska Tiskarna PTT Ljubljana — Rokopisov ne vračamo.

O pravilniku o informiranju in tajnosti podjetja

V nadaljevanju ureja pravilnik v 3. in 4. poglavju tajnost podjetja ter ukrepe za njeno zavarovanje. Preden začnemo obravnavati določila posameznih členov po pravilniku, moramo omeniti, da so zadeve, ki so označene kot tajnost podjetja našete konkretno in da razen njih nobena druga zadeva ne more biti označena za tajno. Izjema je dovoljena le za zadeve, za katere določi DSP, da so tajne, čeprav niso kot take navedene v zunanjih in domačih predpisih ter aktih. Za konkretno in utesnjevalno razlago zadev, ki so tajne, govori tudi dejstvo, da je tajnost izjema od načela o javnem delu podjetja in vseh organov v njem.

V začetku 3. poglavja je najprej določeno, katere dokumente in podatke štejejo za tajne glede na to, kdo jih je določil za take. Po določilu 28. člena tajni podatki lahko izvirajo iz zakonitih predpisov ali iz konkretnih odločb pristojnih državnih organov. Tajni so tudi podatki, za katere to določijo splošni akti podjetja ali jih kot take proglasi DS. Tajni podatki, ki pridobe to lastnost zunaj podjetja, pridejo v podjetje že označeni z ustrezno oznako o tajnosti ter je postopek za ravnanje z njimi ter njihovo varovanje določeno s predpisi in navodili organov, ki so podatke posredovali podjetju.

Tajni dokumenti in podatki, ki pridobe to lastnost z nastankom v podjetju se delijo na tajne podatke narodne obrambe in na poslovno tajnost. Zaradi konkretnosti te materije je najbolje, če v celoti citiramo 31. in 32. člen predloga pravilnika, ki govori o tajnih podatkih narodne obrambe ter o poslovnih tajnostih:

31. člen

Tajni podatki narodne obrambe podjetja so:

- vojni načrt podjetja
- razvojni načrt podjetja
- načrt pripravljenosti podjetja in sporočilo o pripravljenosti podjetja
- naprave in objekti za proizvodnjo v vojni
- znanstveni in tehnični izumi, ki imajo pomen za narodno obrambo, a so v posesti podjetja
- podatki o teritorialni enoti podjetja
- sklenjene pogodbe, dopisi, sporočila, dokumentacija o izdelavi in količini blaga ter vrsti blaga, ki se dobavlja, oz. o storitvah, ki se opravljajo za oborožene sile, kakor tudi podatki o dispoziciji uporabnikom in o času dobave blaga, oz. izvršitve storitve za oborožene sile
- zapisniki in drugi materiali za delo štaba za narodno obrambo, ki se nanašajo na predhodne točke.

32. člen

Za poslovno tajnost štejejo naslednje dokumente in podatke:

1. ki se nanašajo na gospodarsko dejavnost podjetja:
 - dokumenti razvojne in konstrukcijske službe, ki so nove tehnične rešitve — izumi, tehnične izboljšave, odkritja, tehnološki postopki
 - načrti, prototipi izdelkov in ostala dokumentacija z elementi predračunov za nove proizvode
 - rezultati raziskovalnega dela
 - podatki o proizvodni sposobnosti in planu podjetja

2. ki se nanašajo na komercialno poslovanje in stike podjetja:
 - kalkulacije cen
 - plani nabave in prodaje
 - načrti novih komercialnih poslov
 - načrti za propagandno dejavnost podjetja

3. ki se nanašajo na gospodarski položaj podjetja:
 - o stanju kreditov
 - o realizaciji finančnih planov
 - o manipulacijah z denarjem in vrednostnimi papirji
 - o stanju zalog surovin in končnih proizvodov
 - o terjatvah in obveznostih

4. ki se nanašajo na splošno poslovanje podjetja:
 - o zavarovanju podjetja in sredstvi v njem.

Za poslovno tajnost štejejo tudi vse izračune, rezultate in dognanja diplomskih del, ki se nanašajo na 1., 2., 3., 4. točko prvega odstavka.

Smisel in namen vseh oblik tajnosti je v tem, da se zaščitijo pred nepoklicanimi osebami vsi dokumenti in podatki, za katere bi bilo s stališča podjetja ali celotnega gospodarstva oz. družbene ugoditve škodljivo, če bi te nepoklicane osebe zanje izvedele. Zato je logično določilo 34. člena, ki govori, da so dolžni čuvati tajnost vsi delavci v podjetju in tudi druge osebe, ki opravljajo delo za podjetje na podlagi delovne ali kakšne druge pogodbe. Dolžnost čuvanja tajnosti ne preneha po prenehanju delovnega razmerja ali po opravljenem delu na podlagi delovne ali kakšne druge pogodbe.

Splošen družbeni interes pa zahteva, da družbeni organi izvedo tudi tiste podatke ali dobe v pregled tiste dokumente, ki se sicer štejejo za tajnost po tem pravilniku. Ker so tudi to izjeme od pravila, jih je potrebno konkretno naštet in zlasti utesnjevalno razlagati. Kdaj sporočilo tajnosti ni kršitev določb tega pravilnika določa 35. člen, ki se glasi takole:

35. člen

Ne šteje se za kršitev dolžnosti varovanja tajnosti, če se sporoči podatek, ki se sicer šteje kot tajnost po tem pravilniku:

1. pooblašeni osebi ali organu zunaj podjetja v smislu veljavnih predpisov
2. organom upravljanja podjetja, kadar obravnavajo področje in če je to neogibno potrebno v zvezi z upravljanjem podjetja. Oseba, ki sporoča tajne podatke v primeru iz 2. točke prejšnjega odstavka, je dolžna opozoriti na dolžnost varovanja tajnosti in navzoči so jo dolžni varovati

3. Za kršitev tajnosti se tudi ne šteje, kar pove delavec, ko nadzornemu organu naznani kaznivo dejanje, gospodarski postopek, prekršek, ki ga je storilo podjetje, ali ko sporoči tajnost organu, ki izvršuje nadzorstvene pravice, da bi uveljavil svoje samoupravne pravice ali pravice iz delovnega razmerja.

Samo določilo o tem, kaj je tajnost ne zagotavlja učinkovitega varovanja, zato so potrebna še določila o ukrepih za zaščito tajnih podatkov in dokumentov. Ti ukrepi so zelo konkretni in njihovo neupoštevanje in neizpolnjevanje pomeni hujšo kršitev delovne dolžnosti. Za boljšo predstavo kakšni so ti ukrepi citiramo določila členov od 38 do 45 v celoti:

38. člen

Dokumente, podatke in objekte označi za tajnost ob nastanku ali zadeve kasneje vodilni delavec podjetja, v katerega sektor dela sodi zadeva.

Zadeve iz prejšnjega odstavka lahko označi za tajnost tudi upravitelj vojnega načrta.

39. člen

Za tajne podatke smejo vedeti samo delavci, ki nepo-

sredno delajo z njimi in njihovimi predstojniki.

Za tajne podatke narodne obrambe smejo vedeti vsi člani štaba za narodno obrambo v obsegu, ki je potreben za obrambno usposabljanje, pa tudi izvajalci obrambnih nalog.

40. člen

Tajne podatke je treba skrbno hraniti, varovati in preprečiti vpogled nepooblaščenim osebam. Delavec, ki pripravlja dokumente s tajnimi podatki, je dolžan po končanem delu uničiti vse originalne in druge pripomočke, iz katerih bi se lahko odkrili tajni podatki.

41. člen

Ni dovoljeno prepisovati, fotografirati in razmnoževati na kakršen koli način dokumentacijo, ki velja za tajnost, brez odobritve glavnega direktorja oz. njegovega namestnika.

Dokumenti in podatki, ki se smatrajo za tajnost, se smejo odnašati izven podjetja samo s predhodnim dovoljenjem glavnega direktorja oz. njegovega namestnika.

42. člen

O pogršitvi ali odkritju tajnih podatkov s svojega delovnega področja morajo delavci kar najnujneje obvestiti glavnega direktorja.

Če gre za pogršitve ali odkritje podatkov narodne obrambe, je dolžan glavni direktor brez odlašanja obvestiti občinski upravni organ za narodno obrambo in hkrati ukreniti vse potrebno, da se odvrnejo morebitne škodljive posledice in ugotovijo okoliščine, v katerih so tajni podatki izginili oz. bili odkriti.

43. člen

Vsaka kršitev dolžnosti va-

44. člen

Dokumente in podatke, ki veljajo za tajnost sme drugim sporočiti ali pokazati le glavni direktor ali njegov namestnik. S soglasjem glavnega direktorja smejo tajnost sporočiti tudi vodilni delavci, vendar le tiste podatke in dokumente, ki se nanašajo na njihove organizacijske enote.

Tajnost je dovoljeno sporočati le v primerih, ko je to nujno za izvrševanje poslov podjetja.

45. člen

Za shranjevanje in varovanje dokumentov in podatkov, ki se nahajajo v posameznih organizacijskih enotah so odgovorni vodilni delavci, ki so dolžni z navodili o poslovanju zagotoviti primerno varnost.

V zadnjem poglavju ureja pravilnik obiske domačih in inozemskih strank. Smisel določila tega poglavja je v tem, da se materija enotno uredi in da začnemo voditi ustrezno evidenco o prihodih, za drževanju in odhodih najrazličnejših ljudi, ki prihajajo v podjetje in ki lahko s svojim prihodom povzročijo tudi materialno ali kakšno drugo škodo.

Z organizirano razpravo o predlogu pravilnika bomo začeli takoj, ko bo čas to dopuščal.

V tem času pa bi bilo koristno, če bi vsakdo, ki ga ta material zanima, o tem razmišljal ter pripravil svoje pripombe in predloge in jih med javno razpravo posredoval odboru za informiranje.



Mladinska organizacija, še ne dolgo tega, kar je bila na novo ustanovljena, se že vključuje v družbeno politično delo. Malo težko gre, vendar gre. V četrtek 4. marca so organizirali že drugo problemsko konferenco, to pot o stanovanjski problematiki, enem najbolj žgočih in nejasnih problemov mladih. Zavzeli so se za povečanje sredstev namenjenih za stanovanjsko problematiko, za skrajšanje 5-letne delovne dobe kot pogoj za pravico prošnje. Izrazili so željo, da mladina sodeluje s stanovanjsko komisijo in sklenili, da vzbudijo mlade k namenskem varčevanju.

MLADINCI V ŽELEZARNI

Naš mladinski aktiv je 6. februarja priredil ogled valjarne na Koroški Beli in Slovenskem Javorniku. Udeležilo se ga je več kot 40 mladincev in mladink, ki so si ogledali moderno valjarno na Koroški Beli, zgrajeno pred nekaj leti in Javorniško valjarno, ki stoji na mestu, kjer je bil postavljen prvi plavž na Slovenskem. Drugo polovico dneva so izkoristili za obisk Kranjske gore, kjer so eni smučali, drugi drsali, nekateri pa so se sprehajali pod Vitrancem. Ob vrnitvi pa so vsi skupaj ugotovili, da je bil ta lepi dan prekratek!

Mejnik Adolf

Kako naj bi obračunavali redni letni dopust

Z novim PRAVILNIKOM O DELOVNIH RAZMERJIH smo uskladili določila o izrabi rednega letnega dopusta s temeljnim zakonom o delovnih razmerjih (TZDR) in s pojasnilom Zveznega sveta za delo, št. 1723/1-67 z dne 14. 2. 1968, ki se glasi: t. i. »prosta sobota«, ki jo uvede delovna skupnost delovne organizacije smatra v skladu z določbo 150. čl. TZDR glede uveljavljanja pravic iz dela in po delu, kakor da jo je delavec prebil na delu v delovni organizaciji. Prosta sobota namreč nima značaja tedenskega (nedeljskega) počitka, ki se v obdobju izrabe rednega letnega dopusta ne šteje v število delovnih dni, ki so določeni za izrabo letnega dopusta.

Da bi zadostili predpisom in hkrati ne prikrajšali delavcev pri rednem letnem dopustu, se je lestvica delovnih dni rednega letnega dopusta razmerjih spremenila.

Omenimo naj še, da se je s pravilnikom bistveno spremenilo vprašanje dodatnih dni rednega letnega dopusta zaradi delovnih pogojev in odgovornosti ter zaradi posebnih delovnih uspehov o čemer smo delavce že seznanili.

Pri obračunu oz. evidenci izkoriščanja letnega dopusta ne bi imeli nobenih težav, če bi delavci izkoriščali dopust najmanj na cele tedne, česar pa marsikdo ne dela zaradi narave in potreb delovnega mesta na eni strani in zaradi socialnega položaja na drugi strani. Samo mimo grede naj

omnim, da bi pa morda le kazalo razmisliti o tem ali ne bi uvedli pravila, da je dopust potrebno izkoriščati najmanj v tedenskih obdobjih.

Seveda so od tega pravila mogoče tudi izjeme v upravičenih primerih.

Zaradi nevarnosti zlorab, ki jih omogoča delno in večkratno izkoriščanje rednega letnega dopusta, bodo poudarke skupno število delovnih dni rednega letnega dopusta za posameznega delavca delile s številom 6 — število delovnih dni v tednu. Tako bodo dobile število tednov in prostih ter delovnih sobot v teh tednih glede na to, da je praviloma vsaka četrta sobota delovna. Število prostih sobot bodo odštele od skupnih delovnih dni dopusta in sicer takole:

Skupaj delovnih dni red. letnega dopusta	Odštejemo proste sobote
15 do 17 dni	2 soboti
18 do 29 dni	3 sobote
30 dni	4 sobote

Pri obračunu pa bodo poudarke obračunale dejanske delovne dni, torej po pet delovnih dni v tednih s prostimi sobotami in po šest delovnih dni v tednih z delovnimi sobotami. Za lažjo predstavo

naj navedem primer:

Delavka NN ima skupaj 12 let delovne dobe, letos dela vse leto v eluxalu in ima 2 otroka mlajša od 7 let. Odmerimo ji dopust:

— po čl. 56 za delovno dobo od 5 do 15 let	19 dni — delovnih
— po čl. 57. zaradi težkih del. pogojev	3 dni — delovnih
— po čl. 58. tč. 2 — materinska dolžnost v vzgoji in vzreji otrok	4 dni — delovnih

Skupaj pripada tov. NN 26 dni rednega letnega dopusta. Število 26 delimo s 6 in dobimo 4, kar pomeni 4 tedne ali 4 sobote.

Če bi tov. NN izkoristila dopust naenkrat, bi ta trajal 4 cele tedne in 2 dneva, kar pa zaradi narave del. mesta in zaradi socialnih pogojev dovoljujemo delno in večkratno izrabo, tov. NN že vnaprej odštejemo 3 proste sobote. Ob izrabi pa ji bomo v priložnostno listo napisali le po

5 dni na teden oz. 6 dni, kadar je v tednu tudi delovna sobota.

Pri takem načinu obračunavanja je popolnoma vseeno ali je v tednu tudi delovna sobota ali ne in je število dejansko prostih delovnih dni enako za vse delavce tiste, ki ga izkoriščajo v daljših obdobjih in za vse tiste, ki ga izkoriščajo po dan ali dva. V tem pa je tudi prednost novega načina obračuna pred starim.

Samoupravna in politična aktivnost v februarju in marcu

● 1. februarja je imel sejo izvršni odbor sindikata, ki se je dogovoril o pripravi na občni zbor. Sprejel je sklep, da se po vseh obratih organizira obratne sestanke, kjer se članom kolektiva prikaže situacijo podjetja po devalvaciji in razloži predlagani notranji stabilizacijski načrt. Na teh setankih so še volili delegate za občni bor in predlagali člane za nov izvršni odbor.

● 4. februarja seja sekretariata ZK z dogovorom za potek akcije politične aktivnosti ob nastalem gospodarskem vprašanju ter priprave na letno konferenco ZK.

● 5. februarja je odbor za gospodarska vprašanja sprejel konkretni operativni program prilagoditve novim pogojem gospodarjenja (pisali v 4. št. Biltena).

● 8. februarja sklic političnega aktiva, kjer se je seznanil z vsebino predlaganega načrta notranje stabilizacije in sklenil povečati in razširiti politično aktivnost vse organizacije in oddelke.

● 11. februarja je zasedal sekretariat ZK in se dogovoril za sestanke po oddelkih, še

posebej na situacijo po prekinitvi dela (Zalog).

● 12. februarja, seja DSP, kjer so bili sprejeti ukrepi za rešitev nekaterih najaktualnejših in negativnih pojavov v delovnem procesu, predlaganih od glavnega direktorja.

● 16. februarja je bil občni zbor sindikalne organizacije.

● 19., 22., in 23. februarja so imeli sestanke komunisti po oddelkih, ki so ocenili nastalo situacijo ter dali konkretne predloge za odstranitev žarišč, ki povzročajo nena svojo drugo sejo izvršni zadovoljstvo in, ki naš položaj še zaostrujejo.

● 22. februarja se je sestal odbor OO sindikata in sindikalni pododbori iz delovnih enot. Dogovorili so se za oblike nadaljnjega dela in se zavzeli za hitrejšo izvajanje notranje stabilizacije.

● 24. februarja se je sestal sekretariat in s izradelil med seboj konkretne zadolžitve za pripravo akcijskega programa.

● 24. februarja je imel sejo tudi odbor za gospodarska vprašanja, ki je sprejel v izvršitev predlagane ukrepe glavnega direktorja.

● 2. marca je bil v podjetju sklic zbora volivcev, ki so obravnavali problematiko mestne skupščine in občinske skupščine ter krajevne skupnosti.

● 5. marca je bila skupna seja DSP in odbora za gospodarska vprašanja, kjer je bil obravnavan zaključni obračun za poslovno leto 1970 ter sprejel sklep za skupen nastop s proizvajalci kovinskih embalaže za zvišanje cen izdelkom v višini 22,4 %.

● 9. marca je bil skupni sestanek predstavnikov jugoslovanskih podjetij embalaže na Reki z dogovorom o enotnem nastopu za zvišanje cen. Sodelovali so: direktor podjetja, predsednik DSP in sekretar OO ZK.

● 10. marca, informiranje slovenske javnosti preko javnih sredstev za obveščanje o pomenu in sklepu sestanka embalažerjev na Reki.

● 4. marca — problemska konferenca aktiva mladih o stanovanjski problematiki, kjer so se zavzeli za povečanje sredstev za stanovanja, zmanjšanje stalnostnega pogoja iz 5 na 3 leta in popularizacijo namenskega varčevanja.

Iz naše zobne ambulante

Vemo za vrednost naših zob?

V mnogih časopisih in revijah izhaja vedno več člankov, ki govore o človeškem organizmu in skrbi zanj.

Tudi o negi zob je bilo že veliko napisanega, vendar pa srečujemo v ordinaciji ljudi, ki o pravilni negi zobovja ne vedo dosti.

Čiščenje zob z zobno krtačko in zobno pasto, kot osnovno pomagalo pri zaščiti zob pred zobno gnilobo, bi moralo biti že avtomatsko dejanje, vendar temu ni tako. Pravilno bi bilo, da se zobje očisti po vsaki jedi!! je pa tudi dovolj, če se čistijo po treh glavnih obrokih, predvsem pa zvečer. Čistiti je treba temeljito in pravilno ter dovolj dolgo. Le tedaj odstranimo vse ostanke hrane, ki so eden glavnih vzrokov za nastanek zobne gnilobe, obenem pa tudi masiramo dlesen in jo s tem utrjujemo. Tega bi se bilo treba vztrajno držati, saj s tem, da le kupimo zobno ščetko in jo potem pustimo ležati v predalu, ali pa jo rabimo le ob nedeljah še ne zaščitimo zob pred gnitjem. Zelo važno je tudi, da na redno čiščenje navadimo tudi otroke, ki pa bodo čistili zobe le, če bodo videli to delati starše!!

Redno vsaj dvakrat letno pa je treba obiskati zobozdravnika, ki natančno pregleda zobovje in opazi tudi ostale spremembe v ustni votlini, od katerih so neka-

tere lahko usodne, če se jih pravočasno ne odkrije.

Seveda pa se je ob vsakem sumu, da se zob kvari, treba takoj javiti v ambulanti, da nebi bilo prepozno!

V zvezi z javljanjem in naročanjem v naši zobni ambulanti, je bilo že slišati pripombe, da je doba čakanja med posameznimi obiski v ordinaciji predolga. To je sicer res, vendar je treba upoštevati, da se računa za enega pacienta povprečje 15 minut. Pri šesturnem ordinacijskem delavniku je to okoli 25 pacientov na dan, zobna ambulanta »OA Saturnus« pa jih sprejme okoli 35. Lahko je videti, da je število veliko preveliko, delo pa združeno z velikim naporom, tako da bo treba celo znižati število pacientov in bo doba čakanja še daljša ali pa bo treba povečati število ordinacijskih ur. Tudi oprema, predvsem pa stroj, ni najboljša in upamo, da bomo nekoč imeli sodobnejšo aparaturo, ki bo skrajšala čas posameznega pacientovega obiska na minimum in močno zreducirala tudi bolečine pri zdravljenju. Na žalost bomo morali nehati sprejemati — vsaj za nekaj časa — vse svoje aktivnih zavarovancev in jemati res le delavce in uslužbence »Saturnusa«, »Toplarne« in »Zmaja«.

Omeniti je treba, da imamo v letu 1970 preko 1000! pacientov, od katerih je vsak po večkrat v naši ordinaciji, tako da je vsem res težko ustreči in morajo nekateri

manj nujni primeri dolgo čakati.

Poleg tega pa so nekateri pacienti še nedisciplinirani in se ne drže določenih datumov, kar še povečuje pritisk na ordinacijo in povzroča nered. Tudi tu bo treba v prihodnje več discipline!!

Vsak, kdor je naročen mora oddati naročilni kartonček do 8. ure zjutraj ali do 14. ure, kadar delamo popoldne in ne nositi knjižice v ordinaciji, kadar se mu ravno zljubi!

Kljub temu, da velika večina pacientov disciplinirano izvaja vsa naročila in napotke, ki jih dobi v ordinaciji, pa imamo največ težav pri prepovedi uživanja hrane po plombiranju. Material, iz katerega so plombe, rabi približno 3 ure, da se strdi in če pacient pred tem časom grize ali žveči trdo hrano, je bilo delo in trud in tudi pacientovo trpljenje zaman.

Ceprav to vsakemu posebej po večkrat povem, so videli nekatere, ki so naravnost iz zobne ambulante zavili v menzo in si privoščili izdatno malico. Seveda so potem kmalu spet na zobnem stolu! Naši materiali za plombiranje niso vsi najboljши in zaenkrat, dokler ne dobimo sodobnejših, je treba še toliko bolj paziti.

Teh nekaj besed je bilo potrebnih, da bi se vsaj malo seznanili tudi s posameznimi problemi naše zobne ambulante. Obširneje o sami negi zob pa kdaj drugič!

Dr. Matjaž Rode

Uvajanje kontejnerjev

Kontejner je velika posoda za prevoz blaga namenjenega za večkratno uporabo. Izdelan je iz kovine in tako, da omogoča hitro prekladanje iz enega vozila na drugo. Zapira se hermetično ter robo varuje pred vremenskimi vplivi 100 % -no.

Kontejner so prvič uporabili v Ameriki okoli leta 1938, ta država je še sedaj vodilna v transportu s kontejnerji. Ker so se pojavili prvič tam, so vse njihove mere v čevljih (foot-ft = 12 inch-in = 30,48 cm).

Razdelitev kontejnerjev:

1. Veliki kontejnerji

Pod velike kontejnerje šteje tiste, ki imajo notranji volumen večji od 3 m³. Tudi te kontejnerje potem delimo še na 3 vrste.

a) Navadni kontejnerji so brez kakršnega koli priključka, oz. naprave za prilagajanje robe ali transportnemu sredstvu.

b) Specialni kontejnerji pa so namenjeni samo določeni vrsti robe (hladilniki).

c) Univerzalni kontejnerji, ki so namenjeni transportu vseh vrst robe, ter imajo priključke za enostavno manipuliranje z njimi.

Vsi ti kontejnerji so po preseku enaki, razlikujejo se le po dolžini.

Mere so 8 x 8 čevljev, dolžine pa so sledeče: 10, 20, 30 in 40 čevljev, z oznakami 1A, 1B, 1C in 1D. Edina napaka pri teh je le v tem, da mi uporabljamo meterski sistem in je s tem pri nakladanju kontejnerja s paletami izkoriščenost malo nižja, kot bi lahko bila. Delani so po ISO normah (Internacional Organization of Standardization).

Njihova maksimalna nosilnost bruto po oznakah je: 1A

... 30 t, 1B... 25 t, 1C... 20 t... in 1D... 10 t.

2. Srednji kontejnerji imajo prostornino od 3—10 m³, vendar te ti ne merijo po volumenu, temveč po nosilnosti.

3. Mali kontejnerji: Delimo jih v 3 grupe in jih označujemo s črkami:

- A — volumen 1 m³
- B — volumen 2 m³
- C — volumen 3 m³

Za te kontejnerje velja posebnost, da so opremljeni s štirimi kolesi, ki omogočajo prevoz kontejnerja v vse strani: med transportom pa morajo biti negibljivi. Maksimalno so lahko naloženi do 1,5 t brez kakršne koli tolerance na plus.

4. Kontejnerji za prevoz tekočin:

Ti kontejnerji so izdelani v obliki cistern in so namenjeni predvsem prevozu kemičnih tekočin.

Ekonomske prednosti kontejnerjev

1. Pri malih kontejnerjih se zmanjša embalaža za minimum, lahko pa celo odpade,

2. Omogočajo hitro nakladanje,

3. Prihranek pri živem delu (predvsem zaradi transporta),

4. Kontejner lahko uporabljamo tudi kot skladišče,

5. Produktivnost dela se poveča.

Zaradi slabe izkoriščenosti pri nakladanju s paletami so v Nemčiji izdelali kontejner z merami, ki omogočajo 100 % tno izkoriščenost — prešli so na meterski sistem. Edina slabost lastnost teh kontejnerjev je v tem, da zaenkrat niso primerni za transport v prekomorske države, in sicer zaradi tega, ker so ladje zgrajene v colskem sistemu.

Zadnje čase se vse več podjetij, katera izvažajo na zahod in v Ameriko, odloča za kontejnerje. Npr. Brest, Meblo, Emo itd. Slednje se je kot je razbrati iz časopisja, določilo samo izdelovati kontejnerje. Vso potrebno tehnologijo je podjetje Emo kupilo v Ameriki, ter si s tem zagotovilo, da kompletno proizvodnjo proda nazaj.

Da se bo kontejnerizacija lahko razvila, je potrebno, da se na to pripravijo tudi transportna podjetja. Železniško transportno podjetje je v Ljubljani ustanovilo »kontejnerski terminal«, prav tako tudi luki Koper in Reka.

S temi terminali smo dosegli, da nas moderen način transporta ne obide in s tem izolira naše gospodarstvo.

BI KONTEJNERJI PRIŠLI V POŠTEV TUDI ZA TRANSPORTE NAŠIH IZDELKOV?

Mislím, da bi za enkrat prišli v poštev samo mali kontejnerji oznak, A, B, in C. Uporabili bi jih za prevoz izdelkov avtoelektrike, predvsem žarometov. S tem bi zunanjo embalažo zmanjšali na minimum ali jo celo odpravili. Za embalažo pa bi po moji presoji prišli v poštev predvsem za dobro embalažo kot so pokrovi, še posebno, ker se ti izdelujejo na zalogo.

Silvo Ržen

Vojaki pišejo



Spoštovani urednik!

Zopet se javljam iz Skopja, kjer sem na odsluženju vojaškega roka. Lepo se vam zahvaljujem za darilo in pa za »Glas Saturnusa«, iz katerega vidim, da moje pismo ne roma v koš.

Tu v Skopju se počutim kar dobro, edino dnevi so vedno daljši. Največja želja mi je, da se čim in zdrav zopet vrnem domov. Upam, da se mi bo ta želja uresničila.

Celotnemu kolektivu se v imenu vseh, ki služimo vojaški rok, lepo zahvaljujem za skrb in pozornost, ki nam ju posvečate.

Z upanjem, da se kmalu vidimo, vas vse skupaj lepo pozdravljam, predvsem pa tovariše iz strojne delavnice.

Brane Jančar,
VP 4466/5-A
91002 SKOPJE
Makedonija

Obvestilo o uporabi telefona za zasebne razgovore

Večini sodelavcev in sodelavk ni znano, da je naša telefonska centrala stara že 13 let in da je bila ob nakupu predvidena za občutno manjše obremenitve, kot jim je podvržena danes. Zato se čestokrat pojavljajo najrazličnejše okvare in motnje, ki otežkočajo ali pa celo onemogočajo normalno poslovanje podjetja. Da bi se v prihodnje izognili težavam je potrebno upoštevati naslednje:

1. V telefonsko centralo ni dovoljen vstop nikomur razen telefonistom in osebam, ki pridejo tja po službeni dolžnosti.
2. Za zasebne telefonske razgovore naj se zainteresirani javljajo v pisarnah posameznih oddelkov, kjer jim bodo v upravičenih primerih vzpostavili telefonsko zvezo.
3. V popoldanski izmeni se morajo posamezniki javiti pri dežurnemu v obratu, ki bo prav tako v upravičenih primerih vzpostavil telefonsko zvezo.
4. Znano je tudi, da nekateri pretirano uporabljajo telefon za osebne potrebe. V takih primerih ima telefonist pravico in dolžnost odkloniti vzpostavitev telefonske zveze.

V. d. direktorja
splošnega sektorja
Peter Marn

Sem član kolektiva »Saturnus« in rad berem »Glas Saturnusa«. Odločil sem se, da tudi sam vanj nekaj napišem. Naslov naj bi bil:

MOČNA HRBTENICA NOČNEGA ČUVAJA

Nočni čuvaj v Saturnusu ima službo vsako drugo noč po 12 ali 9 ur, kakor je to dogovorjeno. Tako službo opravlja nepretrgoma celo leto. Drugi delajo po 8 ur dnevno, tri sobote v mesecu so prosti in vse praznike. Tega nočni čuvaj ne pozna. Ko se drugi ob prostih sobotah, nedeljah in praznikih vesele, hodijo na weekend in rekreacijo, jim nočni čuvaj čuva tovarno, da lahko pridejo v delavnik spet na delo.

Služba nočnega čuvaja ni lahka že zaradi noči, poleg tega ima še veliko dolžnosti in samoiniciative. Na kratko bom opisal samo nekatere. Pregledati mora vse oddelke, odstraniti nerednost kolikor se da, ugasniti vse nepotrebne luči, zapreti odprte vodne, plinske in zračne pipe, izklopiti prižgane pozabljene motorje, kuhinjske in grelske peči, zakleniti garderobna vrata in vsa vrata, ki so bila pozabljena. Po polnoči mora vklopiti peči in peči po dogovoru in izklopiti viličarje, ki se čez noč polnijo. Paziti je treba na morebitne požare, opozarjati delavce, da ne kade, kjer je to prepovedano, opozarjati delavce, da ne odnašajo stvari, mora prehoditi »trnjavo« pot — vso tovarno 5 ali 6-krat. Po obhodu 7-krat navije kontrolno uro in to: na strehi stare stavbe, pri garažah, na voglu pri smeteh, po hodnikih in garderobah. Na noč naredi do 10 km poti in prehodi čez 2000 stopnic. Za to dobi 800 dinarjev, je sigurno rentabilen, ker čuva, da so številke na računih porabe električne energije, vodnih in drugih računih manjše kot bi bile sicer. Nagrada, ki jo dobi, je veliko večja od nagrade snažilk, saj je kar pet števil, če začnemo brati pri enicah ali pa pri desetstisočkah, je vedno 00.000.

Ne pripada mu niti službena obleka, čeprav veliko zamaže in raztrga, tudi 25 % na nočno službo ne dobi. Njegova največja nagrada je, da ga mesečno enkrat ali celo večkrat kak predelavec ali delavec iz oddelka ven »zmaršira«, ozmerja s »prasicom« in podobnimi primki ter na koncu zagrozi še s tepežem.

Tovariš urednik, ker potuje po vsej tovarni, stopi še v vratarnico in pogleda knjigo vratarske nočne čuvajske službe, prebere kakšno poročilo, pa boš še marsikaj videl. Da ne boš imel pri tem preveč dela pa pogledaj tele datume: 4. 11. 70, 28. 11. 70 in 11. 1. 1971.

Ker kolektiv »Saturnusa« za vse to ne ve, te prosim, da te moje vrstice ne vržeš v koš, temveč jih objaviš, da bodo tudi drugi spoznali, da ima nočni čuvaj res močno hrbtnico.

A. T.

Na priporočilo tovariša Trontelna pisca tega pripevka sem res pogledal v to knjigo. Še posebno omenjene datume. Človek bi brez pomislekov pričakoval, da bodo vsi trije primeri obravnavani na disciplinski komisiji, pa niso bili, niti eden ne. Tudi drugi zapiski z nočnega dela vratarjev in čuvajev so sila zanimivi in marsikateri bi moral naprej v obravnavo. Pa ne gredo. Ustavijo se pri direktorjih obratov, katerim je tekoče sporočeno o dogodkih ponoči. Zavzemanje za red in disciplino je, kot kaže, za Saturnus preveč komplicirana zadeva. Tudi to je decentralizirano in tako prepovedano vodjem delovnih enot in sektorjem, ti pa so eni bolj, drugi pa manj navdušeni za to vrsto opravil.

Urednik



Istovarjanje iz kontejnerja s pomočjo viličarja in paletnega sistema

Da ne pozabimo!

V okviru obrambnih priprav je delovna organizacija, kot osnovna enota obrambnega sistema izven JLA, dolžna, da poleg ostalih aktivnosti v tem sistemu po potrebi in občasno informira člane svojega kolektiva o ukrepih, ki pridejo v poštev ob hudih elementarnih nesrečah, ob neposredni vojni nevarnosti ali pa v primeru vojne.

S tem člankom želimo spomniti člane našega kolektiva na njihove osnovne dolžnosti kot rezervne vojne obveznike, obveznike civilne zaščite in delovne obveznike in sicer:

Rezervni vojaški obvezniki

V primeru vojne, na razglas mobilizacije ali po prejemu uradnega poziva, če imajo vojaški razpored sporočen in evidentiran v vojaški knjižici, se neodložno javijo v svoji vojaški enoti v kraju, ki je označen pri podatkih razporeda v vojaški knjižici.

Kot vojaški razpored se smatra tudi razpored na civilno dolžnost na primer v podjetju ali v organu družbeno politične skupnosti, kar pa mora biti prav tako evidentirano v vojaški knjižici.

Po členu 5 Zakona o vojaški obveznosti traja dolžnost vojnega obveznika služiti v rezervnem sestavu od odslužitve vojaškega roka pa do konca leta v katerem vojak obveznik ali rezervni podoficir dopolni petinpedeset let, a rezervni oficir ali rezervni vojni uslužbenec šestdeset let.

To pomeni, da vsak moški državljani, vojni obveznik lahko dobi vojaški razpored v oborožene enote SFRJ do navedene starosti, pod pogojem, da v tem času ni nastopil neki od razlogov, ki pogojujejo prenehanje vojaške obveznosti. Razlogi, ki pogojujejo prenehanje vojaške obveznosti so; ako je nekdo spoznan za trajno nesposobnega za vojaško službo, ali pa če izgubi jugoslovansko državljanstvo.

Obveznik — član enote civilne zaščite

V primeru hude elementarne nesreče, napada ali vojne se je dolžan odzvati pozivu in se javiti na zborna mesto enote ter sodelovati po programu dotične enote civilne zaščite.

Po členu 87 Zakona o narodni obrambi, so dolžni služiti v civilni zaščiti vsi jugoslovanski državljani od dopolnjenega 16. leta do dopolnjenega 65. leta starosti.

Obveznosti služiti v civilni zaščiti niso zavezani:

- osebe, ki imajo vojaški razpored
- nosečnice in ženske z otroki mlajšimi od sedem let
- osebe, ki niso sposobne služiti v civilni zaščiti.

Obvezniki delovne obveznosti:

Ti obvezniki morajo ob razglasitvi vojnega stanja ostati na svojih delovnih mestih, če niso poklicani v službo k oboroženi enoti.

Po členu 90 Zakona o narodni obrambi, je v vojni in ob neposredni nevarnosti vsak jugoslovanski državljani zavezan k delu za izvrševanje nalog delovnih organizacij, z izjemo oseb, ki so nesposobne za delo in oseb, ki niso dosegle 16 let starosti.

Matere z otroki, mlajšimi od 15 let, smejo biti razporejene na delo izven svojega stalnega prebivališča le izjemoma ob pogoju, da jim je med delovno obveznostjo zagotovljena nega in varstvo otrok.

V. G.

NAJBOLJŠI NAGRADNI PODPISI

V zadnjem glasilu se je nekaj zapletlo okrog klišeja in nismo mogli objaviti najboljših podpisov noveletnega razpisa k zagoneznim posnetkom. Objavljamo vse tri nagrajene podpise in njihove avtorje.

1. nagrada 120 din — Marjan Bajc
2. nagrada 100 din — Benedičič Ana (upokojenka)
3. nagrada 80 din — Jože Surk

Pred nami je popis prebivalstva

Od 1. do 10. aprila letos bo v vsej Jugoslaviji popis prebivalstva in stanovanj, četrti po končani drugi svetovni vojni. Za razliko od preteklih treh bo popis v aprilu letos zajel tudi vsa stanovanja, razen tega pa bo podlaga za ureditev centralnega registra prebivalstva republike Slovenije.

Popis bo trajal 10 dni, vendar bo registriral stanje na dan 31. marca. Popis ne bo le statistični razvid o stanju in gibanju prebivalstva v državi, v republikah, občinah in posameznih naseljih, marveč pomembna podlaga za temeljito

strokovno in raziskovalno delo, za načrtovanje razvoja na mnogih področjih družbenega življenja. Naj omenimo samo realno ugotovitev migracijskih tokov v posameznih predelih države in med temi predeli, izobrazbo in strokovno usposobljenost prebivalstva, število družin in sestavo gospodinjstev, materialno osnovo kmečkih gospodarstev, zvrsti in kvaliteto stanovanj itd.

Vsi trije obrazci (popisnica za individualno osebo, gospodinjstvi list in pa stanovanjski list) obsegajo 48 vprašanj, na katere morajo dobiti popi-

sovalci zelo točne odgovore, če naj bo popis uspešno zaključen.

Neposredni izvajalec popisa v občini je občinska popisna komisija, ki jo je imenovala skupščina, za organizacijo v republiki pa je pooblaščen Zavod SR Slovenije za statistiko. Občinska skupščina imenuje tudi zadostno število inštruktorjev, popisovalcev in kontrolorjev točnosti popisa, občinska popisna komisija z inštruktorji pa izvede temeljit poduk popisovalcev po področjih, razdeli popisne okoliše v občini, razdeli gradivo (obrazce) ter izvede še vrsto drugih organizacijskih in tehničnih opravil pred začetkom popisa, med popisom in po popisu.

Kar zadeva našo skupščino in njeno upravo, odbornike, krajevne skupnosti, občinske in krajevne družbeno politične organizacije, je treba poudariti predvsem to, da je (poleg nalog neposredno izvojenih organov za popis) pomoč naštetih dejavnikov zelo dragocena zlasti pri tolmačenju pomena in cilja ljudskega štetja. Sredstva za obveščanje, kot so časopisi (tudi naše občinsko glasilu), radio in televizija, lahko pripomorejo precej, vendar je izredno pomembno tudi neposredno ustno tolmačenje na sejah, množičnih sestankih in še zlasti na bližnjih zborih volivcev. Gre za to, da občan pripravimo na sodelovanje, ker bodo imeli sicer popisovalci velike težave. Izkušnje iz preteklih popisov kažejo, da se skušajo nekateri državljani izogibati točnim odgovorom, zlasti tistim, ki zadevajo davščine, kazensko odsotnost, pravo izobrazbo, osebne dohodke, bivanje v tujini itd. Poudariti je treba, da so vsi podatki popisa **službena tajnost**, ki je ne sme nihče zlorabiti, ne da bi bil za to kaznovan; da se zbirajo popisni listi v za to posebej določenih prostorih in da imajo do njih dostop le za to zakonodajno pooblaščen osebe. Skratka, pri ljudeh je treba pregnati strah pred tem, da se bodo podatki zlorabljali v njihovo škodo.

Sodelovanje občanov pri popisu lahko bistveno vpliva na kvaliteto popisne akcije, predvsem pa na skrajšanje roka popisa. Zato je nujno, da so občani točno seznanjeni z datumom, ko bo popisovalec v vasi, naselju, v ulici ali v stanovanjskem bloku, da bodo takrat doma, da bodo imeli po možnosti že pripravljene odgovore (kot so npr. velikost in namembnost stanovanjskih prostorov, ki je npr. razvidna tudi iz listov o točkovanju stanovanj), o začasno odsotnih članih družine, sostanovalcih ali sosedih. Posebno skrb je treba posvetiti gospodinjstvom, v katerih so le ostarele osebe ali pa nedorasli otroci.

Popisna komisija občine Moste-Polje

SINDIKAT IN ČLOVEK

Naša sindikalna organizacija, med drugim delom, opravlja tudi socialno skrb v izrednih primerih. Tako vsako leto daje socialne podpore, ki so sicer bolj simbolične, a vendar človeku pomagajo iz trenutnih težav. Obiskuje člane kolektiva, ki so dalj časa na zdravljenju in daje nagrade ob praznikih našim fantom, ki so na odsluženju kadrovskega roka. Obenem podpira tudi dejavnost naših športnih sekcij. Ta aktivnost izgleda v zadnjih treh mesecih takole:

- 7 podpor delavkam po 300 dinarjev = 2100 dinarjev
- obdaritev bolnikov do 10. 3. 1971 z darili v vrednosti 50 din — 22 žena = 1100 dinarjev
- nagrade fantom v JNA — 100 dinarjev
- za posebno tekmovanje v streljanju 120 din
- za posebno tekmovanje v namiznem tenisu 332 dinarjev

ZAHVALA

Zahvaljujem se sindikatu in vsem njegovim članom za obisk na domu in darilo.

Hvala in prisrčne pozdrave vsem članom kolektiva.

Marija Vrhovec

Tako kot izraža hvaležnost za pozornost sindikalne organizacije ta tovarišica, so izrazili tudi vsi drugi obiskani člani, le napisati ne moremo vsega.

Preveč zaupanja je pogosto neumnost, preveč nezaupanja pa vedno nesreča.

Narodov zastopnik — pa ne zna zastopati kaj drugega kot svoje škornje.

Predsodek je zid, od katerega so se vse glave, ki so ga naskočile, vrnile krvave.

Moje potovanje — to je bila moja poslednja neumna

Na zadnji plati žep izmeri in usta tudi z njim pomeji na hlačah pa za luknji dve močno si pas zategni pri tem pa prosim — se ne

saj se refren vsak dan ponavlja reforma nas lepo pozdravlja Bajc Marjan

Prvi posnetek pravi: izmeri s kljunastim merilom usta,

koliko lahko vanje »zmečeš«, drugi: meri širino in tudi debelino denarja, če bo šlo vse v usta, tretji: meri pridelani zaslužek v žepu, če je vse troje zadovoljivo, je fant na konju, kar tudi v tovarni Saturnusu je!

Benedičič Ana (upokojenka) Tri bistvene dimenzije našega funkcionarja

Surk Jože

