

SATURNUS

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA SATURNUS LJUBLJANA — LETO XIII ŠTEVILKA 7-8 — DECEMBER 1971

Zlati jubilej smo dostojno proslavili

Poleg zlatega jubileja podjetja smo proslavili še 20-letnico samoupravljanja.

Ce ravno je celo leto 1971, zlato leto, je bil vrhunec proslavljanja dosežen s slavnostnim zasedanjem delavskega sveta podjetja in osrednjo proslavo celega kolektiva na Gospodarskem razstavišču.

SVEČANA SEJA DELAVSKEGA SVETA PODJETJA

Svečana seja delavskega sveta podjetja je bila v prostorih Kluba poslancev dne

25. novembra. Posvečena je bila zlatemu jubileju obstoja podjetja in 20. letnici samoupravljanja v kolektivu. Seje so se udeležili: člani delavskega sveta podjetja, predstavniki delavskih svetov de-

lavnih enot, vsi dosednji predsedniki delavskih svetov, predstavniki družbeno-političnih organizacij, člani operativnega vodstva podjetja in nekateri visoki gosti iz predstavniških teles in družbeno-

političnega življenja. Slednji so si pred sejo ogledali še obrat Zalog in bili na sprejemu pri glavnem direktorju Zdravku Rakuščku.

(nadaljevanje na 2. strani)



VISOKI GOSTJE NA SLAVNOSTNI SEJI DELAVSKEGA SVETA PODJETJA, OB PRAZNOVANJU PETDESETE OBLETNICE PODJETJA. Z leve: Jože Marolt — tajnik republiških sindikatov Slovenije, Leopold Krese — predsednik gospodarske zbornice Slovenije, Zdravko Rakušček — glavni direktor delovne organizacije Saturnus, France Popit — predsednik CK ZKS, Pepca Kardelj — nekdanja delavka v Saturnusu, aktivistka, borka, družbena delavka, imenovana za častnega člana kolektiva Saturnus, Franc Leskošek — Luka — nekdanji delavec v Saturnusu, aktivist, borec, družbeni delavec imenovan za častnega člana kolektiva Saturnus, Tone Dolinšek — nekdanji delavec v Saturnusu, aktivist, borec, družbeni delavec, imenovan za častnega člana kolektiva Saturnus, Polde Maček — predsednik skupščine Moste-Polje

Zlati jubilej smo dostojno proslavili

Slavnostno sejo delavskega sveta podjetja je otvoril najstarejši član DSP in predlagal, da naj delovno predsedstvo sestavljajo predsedniki svetov delovnih enot (Jože Stanjko, Slavko Perpar, Karl Smrekar, Janez Herzog, Alojz Potočnik, Jože Jamšek, Polde Urajnar), za predsednika delovnega predsedstva pa je bil predlagan Anton Žabjek. Predlog je bil s ploskanjem sprejet.

Že prazničnemu vzdušju, ki so ga izžarevali ljudje in okolišje z lepo urejeno dvorano, je še posebno slovesen ton dal Koroški oktet s pesmijo »Bratje le k soncu, svobodi« in »O, Triglav moj dom« ter recitacija Janeza Rohačka »Balada o kurjačevih očeh«.

Po pozdravnem nagovoru članom DSP, povabljenim gostom in še posebej Pepci Kardelj, Francu Leskošku-Luki, Tonetu Dolinšku, Francu Popitu, Leopoldu Kresetu, Poldetu Mačku, Jožetu Maroltu, inž. Ivu Klemenčiču in drugim je predsednik Anton Žabjek predlagal dnevni red:

1. delo in razvoj samoupravnih organov,
2. gospodarski razvoj podjetja,
3. proglasitev častnih čla-

nov delovnega kolektiva,

4. podelitev plakete in diplome glavnemu direktorju,

5. izročitev odlikovanj za služnim delavcem podjetja,

6. podelitev in izročitev posebnih priznanj delavskega sveta zaslužnim delavcem podjetja,

7. podelitev pohval delavskega sveta delavcem podjetja, ki so se odlikovali z delom in vzorom v dosedanjem družbenem in gospodarskem življenju delovnega kolektiva.

Delo samoupravnih organov in njihov dvajsetletni razvoj je orisal v referatu Tone Žabjek, gospodarski razvoj podjetja pa glavni direktor. Oba govora v celoti objavljamo.

Po obeh referatih je delovni predsednik prebral pozdravne brzojavke in čestitke poslovnih partnerjev, skupščine mesta Ljubljane in sporočil, da je firma HOESCH, ki nam že dolga leta prodaja belo pločevino, ob čestitki podarila tudi nov teleprinter, firma HERBOL pa denarno nagrado za razširitev socialnih naprav v podjetju.

Ker ni nihče prosil za besedo je predsednik nadaljeval z dnevnim redom in v tretji točki predlagal delavskemu svetu, da imenujejo tri nek-



Povabljeni gostje so si pred slavnostno sejo DSP ogledali obrat konzervne embalaže — Zalog

danje člane kolektiva in velike revolucionarje: Toneta Dolinška, Pepco Kardelj in Franca Leskoška, za častne člane podjetja. Predlog je bil z velikim navdušenjem vseh prisotnih sprejet. Za tem je delovni predsednik predlagal, da se glavnemu direktorju Zdravku Rakuščku za njegovo 15-letno prizadevanje in uspešno vodenje podjetja podeli v znak priznanja in hvaležnosti zlato plaketo in diplomu. Tudi ta predlog je bil enoglasno sprejet z velikim navdušenjem, ki so ga prisotni izrazili

z dolgim ploskanjem. Kot častnim članom je bila tudi njemu izročitev prenešana na centralno proslavo kolektiva, dan kasneje.

V peti točki je predsednik skupščine občine Moste-Polje Leopold Maček po nagovoru predlagal odlikovanja članom kolektiva, ki jih je za vsestransko družbeno in strokovno delo odlikoval predsednik Tito. Odlikovanci so prejeli še knjigo TITO.

V šesti točki dnevnega reda je predsednik delavskega sveta podelil 18. članom kolek-

tiva posebna priznanja delavskega sveta. Tudi ti člani so poleg priznanj prejeli še knjigo TITO.

V zadnji točki dnevnega reda »Podelitev pohval delavskega sveta članom kolektiva« je delavni predsednik predlagal pohvale 202. članom, ki so več kot 10 let člani kolektiva in, ki se odlikujejo s trudom pri izpolnjevanju delovnih dolžnosti in humanostjo v delovnih odnosih.

Ob koncu seje so udeleženci odšli na slavnostno kosilo.

Govor predsednika delavskega sveta podjetja

TOVARIŠICE IN TOVARIŠI, DRAGI GOSTJE!

Današnja seja delavskega sveta podjetja je posvečena zlatemu jubileju obstoja podjetja in 20-letnici delavskega upravljanja v podjetju. To je dvoje obdobji, ki je vsako za

sebe temeljnega pomena za nas, sedanje člane delovnega kolektiva. Dolžni smo tema dvema obdobjema posvetiti tisto pozornost, ki jima v razvoju našega podjetja pripada.

Obstoj in življenje našega delovnega kolektiva lahko opisujemo in spremljamo iz

številnih zornih kotov. Vendar jubilejni značaj današnje seje že sam na sebi narekuje, da pogledamo njegov razvoj iz najbolj temeljnega kota — njegove družbenosti. Pomeni torej, da se dotaknemo dogodkov, ki opredeljujejo in ponazarjajo družbeni razvoj

našega podjetja od nastanka pa do danes.

Družbeni razvoj našega kolektiva se izraža v dveh smereh; najprej v razvoju družbeno-političnega življenja delovnega kolektiva, nato pa še v gospodarskem razvoju podjetja. Prvo smer želim prikazati s tem referatom, drugo bo glavni direktor z referatom o gospodarskem razvoju podjetja.

Pri spoznavanju razvoja družbenega in političnega življenja delovnega kolektiva moramo poseči, ne glede na to, da je ta doživel popoln razmah šele po izvršitvi socialistične revolucije, tudi v predvojno obdobje. To želim storiti iz dveh razlogov:

1. V predvojnem in vojnem obdobju se je v Saturnusu odvijala ena od najmočnejših borb in aktivnosti za delavske pravice, ki je porodila kasnejše najtrdnjše opornike narodnoosvobodilnega boja in osvoboditve delavskega razreda. Pobude za to borbo je dala Komunistična partija, njeni učinkoviti izvajalci so bili številni tedanji delavci Saturnusa. Veseli smo, da se z nekaterimi najvidnejšimi med njimi lahko še vedno srečamo, saj so tovariši: Franc Leskošek-Luka, Pepca Kardelj in Anton Dolinšek, prisotni na našem slavlju. Nekateri delavci, med njimi Angelca Očepek, Nusdorfer in Vida Pregarc, so svojo življenjsko poslanstvo že izpolnili, sicer bi danes

prav tako slavili naš skupni jubilej.

2. Prispevek delavcev, ki so se borili med zidovi tovarne, za osvoboditev naroda in dela, je bil nesorazmerno velik. Zato jim moramo danes posvetiti posebno pozornost in spoštovanje. Iz te zavesti izhaja tudi drugi razlog, ki me pri obravnavanju našega družbenega in političnega razvoja vodi v predvojno obdobje. Mi, današnji upravljalci in člani delovnega kolektiva, ne smemo dopustiti, da bi se živa knjiga zgodovine boja naših predhodnikov kdajkoli zaprla. Redek je namreč delovni kolektiv, ki bi imel takšno revolucionarno preteklost, kot je naš, ki bi toliko prispeval k osvoboditvi neposrednih proizvajalcev od preprečevanja soustvarjanja in delitve rezultatov lastnega dela. Današnji rod je lahko ponosen na svojo revolucionarno delavsko preteklost. Ocenjevanje današnje družbene stvarnosti v našem podjetju brez spoznavanja že prehojene poti, bi bilo nepopolno in ta nam je lahko samo vir moči za premagovanje poti, na kateri smo in na katero se še podajamo.

Teh nekaj besed sem želel posvetiti predrevolucionarnemu obdobju družbenega razvoja našega delovnega kolektiva, čeprav vem, da sem mu odmeril preskromen poudarek in obseg. Mislim pa, da praznovanje jubileja delavskega



Pepca Kardelj, še vedno domača

upravljanja v našem podjetju, ki ima svoje rojstvo v letu 1950, ne moremo pričeti, ne da bi se saj z mislimi za kratak čas pomudili v obdobju, v katerega segajo njegove korenine.

Ko prehajam na povojni družbeni razvoj našega delovnega kolektiva, moram posebej poudariti, da je dan, ko so naši delavci, od katerih so še mnogi danes med nami, prevzeli upravljanje v svoje roke, posledica socialistične revolucije, boja delavcev, vseh naprednih Slovencev ter drugih jugoslovanskih narodov. Brez nje našega jubileja in naše svobode dela ne bi bilo. Predvojno revolucionarno geslo »Delu čast in oblast«, ki je vodilo naše delavce in naprednjake v najtežje telesne in duševne napore, se je uresničilo. Zato ne smemo pozabiti, da mi, današnji rod, žanjemo plodove te setve. Vsem, ki so nam priborili oblast nad lastnim delom, naj velja zato naša zahvala in najgloblje spoštovanje.

Dvajset let izvajanja najosnovnejše pravice človeka in proizvajalca, da si sami upravljamo svoje delo, je morda povzročilo, da smo pozabili na vrednoto, s katero razpolagamo. Zato želim obuditi zavest, da je bila priborjena šele pred 25 leti, da so zanj prikrajšani številni delavci v drugih delih sveta in da zanj še danes prelivajo kri. To je človeška vrednota, ki je bila priborjena in se moramo zato zanj še v naprej, zlasti z delom in delovno zavestjo, vsakodnevno boriti. Ugled delavskega samoupravljanja v svetu je tudi porok, da nam te pravice, ki si jo je pridobil naš delavski razred, ne bo lahko odvzeti.

Uresničevanje te priborjene delavske pravice je v našem kolektivu prehodilo strmo pot. V nekaterih obdobjih se je razvijalo hitreje, v drugih zopet počasneje, doživljalo je razcvet pa tudi občasne zastoj. Lahko pa trdimo, da so

se cilji politične odločitve iz leta 1950 — tovarne delavcem — v našem podjetju uresničili. O tem, kako se uresničitev teh ciljev odraža na razvoju podjetja, bo poročal glavni direktor. V mojem izvajanju želim še nadalje ostati na uvodoma začrtati vsebini — družbenem in političnem razvoju podjetja, zato bom skušal v nadaljevanju utemeljiti uresničitev političnih ciljev odločitve »tovarne delavcem« tudi na tem področju.

Centraliziran in administrativno voden sistem upravljanja in vodenja celotnega družbenega razvoja ter s tem tudi gospodarstva je pogojil družbenemu političnemu vodstvu spoznanje, da je ta način, ki je odtujil zavest delavca od njegovega sodelovanja pri odločanju o delu, okoren ter premalo vitalen. Zato je bila s pomočjo odločitve, naj bodo družbena proizvodna sredstva, s katerimi delavci proizvajajo, predana v njihovo upravljanje, začrtana in dolgoročna sprememba v povojnem družbeno-političnem življenju. Naš delovni kolektiv je na dan, ki je vklesan na spominski plošči, 1927. avgusta 1950, prevzel v upravljanje svoje podjetje. Iz podrejenih izvajalcev odločitev, ki so nastajale izven njihove delovne skupnosti, so postali kovači lastne usode. Za kakšno globoko odločitev je šlo, vemo šele sedaj, po dvajsetih letih. Prehod iz podrejenega položaja izvajalca odločitev administrativnih državnih uprav in organov v oblikovalca lastnega ustvarjalnega dela, je bil težak in dolgotrajen. Z njim imamo opraviti v različnih oblikah še danes. Za premagovanje zgodovinskega odnosa delodajalca in delavca je morda dvajset let premalo, da bi se v miselnosti naše generacije izločili vsi ostanki preteklosti. Ideja osvoboditve dela in njena praktična uresničitev v narodni revoluciji si le počasi utira pot v našo

zavest. Ne glede na to pa je naša moč ustvarjanja opravila svoj zrelostni izpit. Gospodarska moč našega podjetja, njegov razvoj in položaj v narodnem gospodarstvu dokazuje, da se zaupanje v moč in ustvarjalnost delavca, na katerem je slonela odločitev izročanja upravljanja podjetij njihovim delavcem, tudi v našem delovnem kolektivu, nismo izneverili.

V času od 1950. leta dalje je delavsko samoupravljanje premostilo številne delovne težave in se v teh dvajsetih letih spremenilo v resnično obliko delovanja delavcev, osvobojenih vseh političnih spon preteklosti. Pri tem moramo poudariti, da odločanje delavcev o svojem delu ne smemo pojmovati kot pravico, ki si jo uresničujejo delavci izključno po svojih posameznih ocenah in težnjah, pač pa kot pravico, ki se uresničuje po nekem redu in sistemu. Zato je prav iskanje ter oblikovanje posameznih interesov ter njihovo združevanje v skupen kolektiven interes in cilj morda najtežja naloga našega roda upravljalcev. Uresničevanje politične pravice delavcev do odločanja o svojem delu je prav na področju združevanja individualnih ciljev v kolektivnega najtežje premagljivo. Od stopnje tega je odvisna tudi gospodarska učinkovitost vložnega dela posameznega delavca in celotnega delovnega kolektiva. Gospodarska učinkovitost vložnega dela pa je tisti družbeni cilj, ki je vir zadovoljstva njegovih ustvarjalcev delavcev in in spoznanja o pravilnosti političnega sistema, zgrajenega na delavskem samoupravljanju.

Ce že obravnavamo razvojne značilnosti upravljanja v našem delovnem kolektivu, tedaj ne moremo mimo težav, ki so jih pogosto porajala nerazčiščena razmerja med upravljanjem in vodenjem. Sicer teoretično in organizacijsko razčiščeni pojmi naletijo



Predsednik delavskega sveta podjetja Tone Žabjek bere referat o razvoju samoupravljanja

pri izvajanju teh funkcij delovnega kolektiva v vsakodnevnem praktičnem življenju na številne ovire. Prepletanje delovnih nalog obeh funkcij terja prisočnost močne težnje po izločanju subjektivnih teženj, po zavestnem medsebojnem zapletanju obeh funkcij, ki jo pogosto podpirajo tudi aktivnosti različnih dejavnikov izven podjetja. Učinkovito povezovanje funkcije upravljanja in vodenja, ki naj hkrati okrepi delovanje vsake zase, bo še v bodoče eno od tistih ustvarjalnih in organizacijskih prizadevanj, s pomočjo katerih bo nadaljnji razvoj upravljanja dobil nov polet. Pogosto so prav nejasnosti razmerja med upravljanjem in vodenjem, nastajajoče zunaj in znotraj podjetja, zavirale, da si upravljanje ni utiralo pot med delovnim kolektivom še s hitrejšimi koraki.

Upravljanje, ena od temeljnih dejavnosti delovnega kolektiva, se je kot pravica delavca in metoda delovanja delovnih ljudi v našem podjetju vsekakor uveljavila in se jo občuti na vseh področjih delovanja kolektiva. Manj pa je ta pravica prodrla v zavest našega delavca, tako v pogledu vzbujaanja pripadnosti posameznega delavca v kolektiv. Pravica upravljanja lastnega dela bo tako terjala še vedno močno vzgojno prizadevanje, da se izoblikuje celovitejša upravljalna osebnost članov našega delovnega kolektiva. Za ustvarjanje takšne zavesti prav gotovo le ni dovolj, da razvijamo materialno osnovo upravljanja in življenja delavca, ampak da tudi razvijamo njegove poglede na kolektivno delo.

Delavsko samoupravljanje se je v našem podjetju razvijalo v posameznih obdobjih, kot sem že omenil, z različno intenzivnostjo in vsebino. Prva leta po predaji podjetja v upravljanje našim delavcem se je delovni kolektiv boril s spoznavanjem družbene vsebine uresničevanja te delavske pravice, postopoma pre-

magoval navade iz obdobja administrativnega obdobja ter uvažal lastne izkušnje. Postopno preoblikovanje družbenega ekonomskega sistema v tržno gospodarstvo je omogočilo, da je delovni kolektiv na tržišču sproti preverjal gospodarsko kakovost lastnih odločitev. Naraščanje gospodarske moči podjetja je postopoma krepilo materialno osnovo delavskega samoupravljanja, s tem pa tudi njegovo politično moč. V obdobju do leta 1963 so se našemu delavskemu samoupravljanju postopoma razširjale pravice v upravljanje tudi s pomočjo, v ta cilj usmerjene družbene zakonodaje. Ta se je razvijala predvsem v dveh smereh: na področju organizacije neposredne proizvodnje in na področju razširjene reprodukcije. Prizadevanja družbeno-političnih organov so šla dalje v smeri krepitve materialne osnove organov upravljanja v podjetju s pomočjo spremembe delitve dohodka v korist podjetja. Na ta način se rast materialne osnove našega upravljanja poraja kot rezultat ustvarjalnega dela kolektiva in teženj družbene skupnosti za njegovo krepitev.

Z letom 1963 je delavsko samoupravljanje v naši druž-

(nadaljevanje na 4. strani)



Tovariš Leskošek se je živo zanimal za proizvodnjo konzervnih lončkov. Razlagata mu glavni direktor Zdravko Rakušek in direktor obrata Zalog Vlado Drnovšek



beni skupnosti dobilo svojo afirmacijo tudi v ustavi SFRJ. Razprave ob osnutku ustave so nam omogočile preverjanje uveljavitve delavskega samoupravljanja v našem podjetju, ki je dobilo ob tem novega poleta in razvojne moči. V svojem prvem statutu, ki ga lahko z nekoliko neskrupulnosti imenujemo tudi prvo ustavo podjetja, je delavsko upravljanje dobilo tudi dokončno uveljavitev. Kolektiv se je prvič organiziral po svojih težnjah in ciljih, postavil si je svojo notranjo zakonodajo in zgradil svoj način notranjega življenja delovnega kolektiva. Naša samostojnost je bila dokončno potrjena in izgrajena.

Gospodarska reforma leta 1965 je naš delovni kolektiv in z njim naše organe upravljanja postopoma postavila pred veliko preizkušnjo. Vključitev našega podjetja v reformne pogoje brez večjih posledic na gospodarski moči podjetja, je ponovno potrdila, da je mogoče družbeno-ekonomske probleme reševati tu-

nje probleme slabega gospodarskega razvoja reševala družbena skupnost, so se dokončno razblinila. Delovni kolektiv in njegovi organi upravljanja so ostali sami, prepuščeni svojemu znanju in ustvarjalni sposobnosti.

Takšna usmerjenost graditve družbeno-ekonomskega sistema je načela organizacijske oblike notranje izgradnje delavskega samoupravljanja v podjetjih in tudi našem. Izvajanje funkcije upravljanja podjetja le preko delavskega sveta in upravnega odbora je bila ovira za učinkovitejšo organiziranje delovnega kolektiva v spopadu z vsemi ostrejšimi pogoji tržišča in delovanjem splošnih ekonomskih zakonov. Ustavni amandma XV. iz leta 1969 je odprl pot gibljivejši in vitalnejši obliki delavskega upravljanja. Tudi naše podjetje je preoblikovalo svojo organizacijo, upravljanja podjetja. Delavski svet je postal organ, ki odloča o najosnovnejših in dolgoročnih vprašanjih življenja in interesih delovnega kolektiva, medtem ko je za izvajanje te politike prepuščeno kolektiv-

njem letu, ko moramo uresničiti ustavne amandmaje iz letošnjega leta in ki naj za dolžujejo zgraditi sistem temeljnih organizacij združenega dela, ki naj približajo upravljanje z osvobojenim delom čim bližje neposrednemu proizvajalcu. To je zahtevna naloga, saj jo bo treba izvršiti z istočasnim uresničenjem povezovanja individualnih teženj v kolektivni cilj, kar pa je bilo že prej navedeno, da je to ena od vsebinsko najtežje izvršljivih nalog.

Ob spremljanju razvijanja upravljanja v podjetju ne smemo prezreti tudi dejstva, da je bil naš delovni kolektiv vseskozi povezan tudi z družbenim samoupravljanjem, izven podjetja. Vso dobo in to vse bolj in bolj, je bil naš delovni kolektiv pomemben dejavnik v oblikovanju in izvajanju družbenega dogajanja zlasti v naši občini. Omembe vredna so zlasti prizadevanja pri graditvi materialne osnove družbenega standarda v občini.

V svojem referatu sem se sicer izognil organizacijski vsebini obravnavanja razvoja

članov delovnega kolektiva v procesu upravljanja. Delitev dela v teh procesih je že v letu 1957 pogojila nastanek specializiranih teles upravljanja, ki so se ukvarjala s kadrovsko problematiko, nagrajevanjem, racionalizacijami, higiensko-tehnično zaščito dela, stanovanjsko problematiko. Tem se je v letu 1960 pridružilo še telo, ki je obravnavalo vprašanja razširjene reprodukcije in investicij. V to obdobje sega tudi odločitev o ustanovitvi ekonomskih enot, ki naj približa proces upravljanja neposrednim proizvajalcem. Nejasnosti in zahtevnost pri iskanju praktičnih rešitev razvoja materialne osnove upravljanja o tem nivoju upravljanja je povzročilo zaostajanje v krepitvi upravljanja v ekonomskih oziroma delovnih enotah.

Najbolj korenito spremembo je organizacija upravljanja doživela v lanskem letu, ko je bil v največji meri zaradi organizacije upravljanja spremenjen statut podjetja. Delavskemu svetu pripadajo sedaj predvsem pristojnosti temeljnega značaja, kot so sprejemanje splošnih aktov podjetja, letno in dolgoročno planiranje, razširjena reprodukcija, temeljna poslovna politika. Vsa večja delovna obremenitev na eni strani ter preozek krog članov delovnega kolektiva, ki je odločal o širokih interesih delovnega kolektiva na drugi strani, je narekoval spremembo organizacije upravnega odbora s komisijami v kolektivne izvršilne organe. Teh je sedaj osem, ki se ukvarjajo z gospodarskimi vprašanji, delovnimi razmerji, družbenim standardom, s politiko normiranja, z vprašanji higiensko-tehnične varstva pri delu. Posebno novost predstavljata nov odbor za informacije, s katerim je dan poudarek na izgraditvi sistema informiranja in potrebi po učinkovitem informiranju delovnega

kolektiva ter štab za narodno obrambo, kot organizatorja teritorialne obrambe v podjetju. Takšna delitev dela v sedanjih izvršilnih organih upravljanja je posledica naše težnje, da naj bi bilo delo organov čim bolj kakovostno, poglobljeno in strokovno, zlasti pa da bi v njih sodelovalo čim več članov delovnega kolektiva. Iz tega razloga smo se tudi izognili oblikovanja enega samega kolektivnega izvršilnega organa, npr. poslovnega odbora.

Za širino razvoja delavskega upravljanja v podjetju in njegov razmak med člani delovnega kolektiva, je pomemben podatek, da je samo skozi delavski svet podjetja in njegov upravni odbor, od leta 1950 dalje stopalo 942 članov delovnega kolektiva. To je bila velika šola delavskega samoupravljanja. V letošnjem letu je v organih upravljanja podjetja in delovnih enotah vključenih 205 članov kolektiva. Ta podatek kaže na to, kakšen obseg je že doseglo upravljanje podjetja, kako široko že prodira praksa upravljanja, kako učinkovita je že naša šola upravljanja v podjetju.

Ko končujem svoj referat, se zavedam, da glede na možnost, ki mi jo nudi današnji dnevni red, nisem mogel prodreti globlje v analizo delovanja in izkušenj delavskega samoupravljanja. Upam pa, da je iz njega razvidno, da je bila revolucionarna borba delavskega razreda za njegovo osvoboditev od spon delodajalcev in revolucionarna odločitev našega političnega vodstva v letu 1950 »podjetje delavcem«, v našem podjetju plodna. Na tem spoznanju se bomo morali kot samoupravljalci zavezati, da bomo prihodnji družbeni razvoj podjetja temeljili na osnovi teh revolucionarnih ciljev in dosedanjih izkušenj v upravljanju lastnega podjetja.



Predsednik gospodarske zbornice Slovenije — Leopold Krese čestita Zdravku Rakuščku za odlikovanje Red republike s srebrnim vencem

di v pogojih, ko odločajo o svojem delu sami delavci. To je toliko bolj pomembno, ker je reforma leta 1965 postavila delovne kolektive nesporno pred spoznanje, da je tržišče in njihov ekonomski učinek edina osnova gospodarskega obstoja. S tem so bili organi upravljanja postavljeni pred ponovni izpit o svoji politični moči. Razvoj podjetja v teh ostrejših pogojih obstoja in reprodukcije kaže, da so bili naši organi upravljanja že takrat sposobni lastnega obstoja in obvladovanja lastne usode. To je vsekakor eden od najbolj temeljnih spoznanj. Delovni kolektiv bo namreč želel tisto, kar bo sejal. Pričakovanja, ki so še ostala iz povojnega obdobja, da bo notra-

nim izvršilnim organom, kjer ne odločajo o tekočih interesih delovnega kolektiva delavci strokovnih služb, ampak voljeni člani delovnega kolektiva. Cilj gibčnejše organizacije samoupravljanja je v glavnem dosežen, vendar bo potrebno, da bi čim bolj izčrpali iz nje možnosti za nadaljne utrjevanje upravljanja v delovnem kolektivu in povečanje njegove učinkovitosti, storiti še precej. Zavedati se moramo, da se k temu cilju ne bomo premikali sami po sebi, pač pa bomo morali vseskozi spodbujati vse notranje subjektivne sile k izvajanju te družbene naloge med delovnim kolektivom.

Pred novo nalogo in to zelo pomembno, stojimo v letoš-

ni samoupravljanja in raznim podatkom, ker sem želel dati več poudarka družbenemu značaju njegovega delovanja med delovnim kolektivom. Vendar bi želel v zaključnem delu svojega referata kljub temu osvetliti delovanje upravljanja v našem podjetju z nekaterimi organizacijskimi zanimivostmi.

V začetnem obdobju uvajanja upravljanja je njegova aktivnost slonela zlasti na delavskem svetu in upravnem odboru. Širjenje in poglobljanje upravljanja ko temeljnega in najpomembnejšega družbenega dogajanja v delovnem kolektivu je postopoma terjalo razširitev delovnih teles, prav tako pa tudi potrebo po vključitvi čim večjega števila



**ČESTITAMO VSEM,
KI SO PRISPEVALI K DANAŠNJIM
REZULTATOM PODJETJA**

**SAMOUPRAVNI
ORGANI PODJETJA**

OSREDNJA PROSLAVA KOLEKTIVA

Osrednja in zaključna proslava našega delovnega kolektiva, ki je bila 26. novembra na Gospodarskem razstavišču je bila manifestacija rasti, zgodovinske preteklosti in sedanjosti. Manifestacija moči, trdnosti in visoke razvojne stopnje samoupravljalcev.

Saturnužani smo ponovno potrdili, da smo vredni izročila revolucije in, da smo nosilci in lastniki visoke človečnosti.

Ze pred šesto, ko je bil na povedan začetek, sta bili dvorani polni. Saturnus se je preselil iz Most, sem pod veliko kupolo Gospodarskega razstavišča. Upokojeni člani kolektiva, ki so bili tudi vabljeni, so se pomešali s svojimi znanci velike dvorane — velike tovarne. Vse je bilo svečano pripravljeno, Saturnužanke pa kot iz škaflice. Ko so v dvorano prihajali Edvard Kardelj z ženo Pepco, France Popit, Leskošek Luka in Tone Dolinšek v spremstvu glavnega direktorja Zdravka Rakuškega, predsednika delavskega sveta in predsednika sindikata, je v dvorani završalo. Saturnužani so z navdušenim aplav-

zom pristrčno pozdravili visoke goste.

Slavnostni del je začel Koroški akademski oktet s pesmijo »Bratje le k soncu, svobodni«, nadaljevali pa: predsednik sindikata Peter Strniša s pozdravnim govorom ter predsednik delavskega sveta Anton Žabjek in Zdravko Rakušek z govoroma o dvajsetletnem razvoju samoupravljanja in petdesetletnem razvoju podjetja (govor glavnega direktorja objavljamo v celoti). Vrh slavnostnega dela proslave je bila podelitev diplom in zlatih plaket častnim članom kolektiva in glavnemu direktorju za njegovo dolgoletno uspešno vodenje podjet-

ja. To je potekalo ob burnem ploskanju vseh, kar je zgovorno potrjevalo prisrčnost in globoko strinjanje Saturnužanov. Za tem je predsednik sindikata Peter Strniša v imenu kolektiva visokemu gostu Edvardu Kardelju poklonil album fotografij o delu in življenju saturnuških delavcev. Po recitaciji Janeza Rohačka je bila podelitev pohval za prizadevno delo 202. članom kolektiva, za pohvalami pa še tradicionalna priznanja jubilarantom in članom, ki so letos odšli v pokoj.

Po slavnostnem delu se je začelo vsesplošno rajanje ob zvokih orkestra radia Tržič.



Glavni direktor Zdravko Rakušek govori o razvoju podjetja

Govor glavnega direktorja

SPOŠTOVANE TOVARIŠICE IN TOVARIŠI, SODELAVKE IN SODELAVCI, DRAGI GOSTJE!

Ker je 50-letna dejavnost kolektiva zelo obširna problematika, bom skušal v svojem referatu nakazati najznačilnejša dogajanja, ki so spremljala pot razvoja našega podjetja.

Lahko bi delili dobo petdesetih let našega obstoja v 3 karakteristična obdobja, in sicer:

— nastanek podjetja in doba privatnega lastništva do osvoboditve,

— nacionalizacija in delo pod operativnim vodstvom Ministrstva in direkcije za kovinsko industrijo LRS,

— ter doba delavske samouprave po letu 1950.

Pred 50 leti, tj. 1921. leta, je slovenski kapitalist Emil Lajovic formiral manjše podjetje, ki naj bi kot svoj glavni program imelo proizvodnjo kovinske embalaže. To je pravzaprav zametek in rojstvo današnjega Saturnusa.

Podjetje je bilo zelo malo časa v rokah domačega kapitala, ker že v letu 1924 prevzame podjetje nemško-holandsko akcionarska družba.

Konjunktura situacija do 1930. leta je prinašala družbi velike dobičke. Ta moment je narekoval takratnim lastnikom nadaljno investiranje, tako da se v letu 1930 stavi v pogon novo zgrajeni litografski oddelek.

Ekonomska kriza po letu 1930 je imela tudi v Saturnusu določene posledice, tako da so po dolgotrajnih medsebojnih borbah v letu 1935 domači akcionarji zopet prevzeli tovarno v svoje upravljanje. V tem obdobju se je tudi pr-

votni program asortimana razširil, in sicer so se pričeli izdelovati zvonci za kolesa, pladnji in nekateri drugi izdelki. V letih pred drugo svetovno vojno in med samo vojno ni bilo bistvenih sprememb v razvoju tovarne. Lastniki so v glavnem gledali, da ostane tovarna čimbolj ohranjena za mirnodobsko proizvodnjo, pri kateri naj bi zopet ustvarjali na račun delavskih žuljev velike dobičke.

Konec vojne, izgon okupatorjev in naša ljudska revolucija, so popolnoma prekrizala račune tedanjih lastnikov. Tovarna je bila nacionalizirana in pričelo se je novo obdobje v življenju kolektiva in tovarne. V razdobju obnove je podjetje bilo operativno podrejeno svojemu A. O. ru, tj. Direkciji za kovinsko predelovalno industrijo LRS. Ker proizvodnja in tovarna nista bili na programu kapitalne izgradnje in obnove, se v obdobju do leta 1952 praktično ni nič investiralo in moderniziralo. V tem obdobju se je za obnovo izvršilo nešteto prostovoljnih in udarniških ur. V letu 1948 se je na iniciativo kovinske direkcije izdelal program, za perspektivno kooperacijo motorne industrije. V tem programu se je postavila pred Saturnus naloga osvojitve nove proizvodnje, tj. svetlobne opreme za avtomobilsko industrijo. V letu 1949 so bili izdelani prvi prototipi žarometov za TAM Maribor. To je bil zametek popolnoma nove proizvodnje v programu Saturnusa. Pri poznejšem osvajanju in razvijanju proizvodnje AE nam je strokovno zelo veliko pomagalo sodelovanje in tehnična pomoč angleške firme Lucas, ki je med

vodilnimi v svetu v tej stroki.

V letu 1950 se začne tudi v Saturnusu obdobje, v katerem dejansko pride do popolne sprostitve ustvarjalnih sil kolektiva delavcev samoupravljalcev.

V letu 1954 zaznamujemo po osvoboditvi prve investicije v modernizacijo proizvodnje. Aktivirali smo prvi avtomatski liniji v državi za proizvodnjo konzerv za živilsko industrijo in avtomatsko linijo za tiskanje pločevine. Zelja kolektiva za modernizacijo in povečanje Saturnusa, je dobila močnejši odraz v obdobju od leta 1954 pa do danes, kar najbolje dokazujejo naslednji podatki in dogodki.

V letu 1957 smo v tovarni po zaslugi strojne delavnice preuredili zadnji proizvodni stroj od skupnega na posamičen pogon. V letih 1959—1960 smo izdelali perspektivni plan za obdobje 7 let, katerega glavna vsebina je bila izgradnja nove tovarne za proizvodnjo AE. Z ozirom na močno razširitev proizvodnje tako v asortimanu kot v količini, smo v letu 1960 preimenovali tovarno iz »Saturnus, tovarna kovinske embalaže« v »Saturnus, kovinsko predelovalna industrija«. Pri investiciji izgradnje nove tovarne za AE nam je s svojim vplivom in izkušnjami zelo veliko pomagal tov. Leskošek Franc-Luka. Z dozidavo tovarne AE je bil Saturnus prostorsko postavljen v situacijo, da je moral z ozirom na perspektivo iskati novo lokacijo za svojo ekspanzijo.

V letu 1961 sta se pripojili k Saturnusu dve podjetji, in sicer »Agroindus« v Zalogu in »Juvinil« v Polju. Ti dve enoti sta postali v poznejšem ob-

dobju praktično zametka dveh novih tovarn v obsegu Saturnusa.

V času delavske samouprave od leta 1950 se je Saturnus prostorsko razširil od 8.550 kv. metrov zazidane površine na 27.040 kv. metrov konec leta 1971. S porastom potreb po naših izdelkih zlasti konzerv, je bilo stalno potrebno investirati in modernizirati proizvodnjo tako, da smo v letu 1967—1969 nabavili najmodernejšo opremo za tiskarno in proizvodnjo konzerv, tako da je danes obrat Zalog z opremo popolnoma na nivoju najnovejše moderne tehnike, tako po kvaliteti kakor tudi po produktivnosti. Jasno je, da smo s posameznimi postrojenji modernizirali tudi ostalo proizvodnjo, kakor orodjarno in obrat avtoelektrike.

Skupno smo v obdobju od leta 1956 investirali v stroje in v zgradbe 6,4 milijarde din, od tega v letu 1968 2 milijardi din. Pri tem investiranju moramo pripomniti, da so bile vse investicije izvršene z

gala podjetja konzervne industrije kot npr. Gavrilović — Petrinja, 29. Novembar — Subotica, Čoka — Čoka, Juhor — Svetozarevo, M. I. P. — Požarevac, Sljeme — Sesvete in se jim ob tej priliki najlepše zahvaljujem.

Z ozirom na to, da je večji del izdelkov naše proizvodnje polfinalni izdelek za ostalo industrijo, smo v preteklem času imeli malo direktnega izvoza. Potrebne devize smo, kot je bilo že omenjeno, dobivali od naših indirektnih izvoznikov. Ker se je to vprašanje v zadnjem času precej spremenilo, je tudi naša aktivnost po vprašanju direktnega izvoza, kar si bomo prizadevali v prihodnjih letih potencirano večati, zlasti na področju izdelkov AE.

Proizvodnja je od leta 1951, ko smo predelali letno 684 ton pločevine, porasla na skupno 19.000 ton predelane pločevine, kar predstavlja 26-kratno povečanje.

Delovna sila je porasla v tem obdobju od 489 na 1.700

Leto	Vrednost v 000 din	Količina v tonah	Indeks
1951	1.018	762	100 %
1960	33.922	3.984	520 %
1970	203.978	18.958	2.500 %
1971	218.989	20.380	2.600 %

lastnimi sredstvi pod zelo težkimi pogoji, saj so bili najdaljši kreditni roki 3 leta. Delovni kolektiv se je zavedal, da je potrebno tovarno večati in modernizirati in se je prav zato dostikrat odrekel boljšim osebnim dohodkom. Pri teh investicijah so nam z deviznimi sredstvi poleg Ljubljanske banke večkrat poma-

delavcev, kar predstavlja 3,5-kratno povečanje.

Ce merimo produktivnost po fizičnih pokazateljih, je produktivnost po tem kriteriju porasla povprečno letno za 36 %.

Razvoj Saturnusa pa ni rasel samo v strogem fizičnem

(nadaljevanje na 6. strani)

(nadaljevanje s 5. strani)

smislu temveč tudi organizacijsko, kadrovsko in strokovno. Smelo lahko trdimo, da je kader iz Saturnusa zaoral ledino in odigral pionirsko vlogo pri razvoju in vpeljavi embalaže za konzervno industrijo v Jugoslaviji. Prva in edina strokovna literatura s področja proizvodnje, uporabe in ostalih tehnoloških vprašanj v zvezi z embalažo, je bila izdelana v režiji in izdelavi Saturnusa. Vsakoletna izobrazba kadrov za druge tovarne v obliki raznih seminarjev, instruktaz, obhodov v ostalih tovarnah, vse to je bil plod nesebičnega in požrtvovalnega kadra iz kolektiva Saturnusa. Skrb in smisel za napredne in moderne tehnološke dosežke je bila kadrom v Saturnusu osnova, da je svoje delovanje iniciativno prenesel na razširjeno področje, kjer se je povezoval z različnimi znanstvenimi institucijami, s katerimi danes skupno zasleduje, raziskuje in posreduje najnovejše dosežke s področja embalaranja in tiskanja kovinske embalaže. Sodelujemo z Jugoslovanskim inštitutom za prehrabeno industrijo iz Novega Sada, z Jugoslovanskim inštitutom za tehnologijo mesa iz Beograda in še nekaterimi. Sodelovanje

žave najbolj poznanim firmam kot npr. v Francijo firmam Citroen, Renault, Simca, v Nemčijo firmi Volkswagen, izvažamo pa tudi v ČSSR, Madžarsko, Holandijo idr. V sklopu obrata AE obstaja tudi laboratorij in inštitut za testiranje in homologiranje svetlobne opreme za vso državo, ki je priznan tudi po mednarodni konvenciji.

Z notranjo rastjo in širitvijo kolektiva se je večala tudi administrativno analitska problematika zajemanja in analiziranja podatkov in dogodkov, zato smo se že pred 10 leti odločili za mehanografsko administrativno obdelavo podatkov. Od leta 1968 imamo svoj IBM center, ki nam omogoča na sodoben in hiter način zasledovati in ugotavljati rezultate in na ta način tudi hitro in pomembno ukrepati. Danes že skoraj vsa dogajanja v tovarni spremljamo na IBM sistemu in si brez tega ne bi znali več predstavljati našega ukrepanja.

Pri svojem delovanju Saturnus vedno poizkuša najti razne integracijske oblike z namenom, da bi proizvodnjo specializirali s primerno delitvijo programov, planiranjem investicij, boljših nabavnih in prodajnih pogojev.

Prvi uspeh je Saturnus pri tej problematiki dosegel pri



Franc Hromc prejema od predsednika skupščine Moste-Polje Leopolda Mačka odlikovanje od predsednika SFRJ tov. Tita

nično sodelovanje z MGK — Reka. Namen tega sodelovanja ni utrjevanje monopolnih položajev in prodajnih pozicij. S poslovno tehničnim sodelovanjem imamo namen doseči specializacijo proizvodnje,

izboljšanje asortimana, izboljšavo dobavnih rokov, odpravo neplanskega investiranja, boljšo nabavo repromateriala in kvalitetnejšo proizvodnjo. Ob upoštevanju vseh teh hotenj ugotovimo, da gre to sodelovanje prav gotovo tudi v dobro našim kupcem.

zdravstveno zaščito naših članov kolektiva. Od leta 1956 dalje imamo svoj počitniški dom na Velem Lošnju. Za zimsko in planinsko rekreacijo pa imamo dom v Kranjski gori in tudi dve manjši postojanki na Voglu in na Mali Planini.

V svojem perspektivnem programu, ki je sedaj v pripravi, se predvideva izgradnja nove tovarne na novi lokaciji za proizvodnjo izdelkov AE, v sedanjih prostorih obrata AE pa bi se razvili ostali oddelki embalaže, ki že sedaj delajo v zelo tesnih in neprimernih prostorih. V drugem letu predvidevamo proizvodni program v vrednosti 30 milijard S din.

Skladno z razvojem in investiranjem v proizvodnjo smo skrbeli tudi za potrebe družbenega standarda v kolektivu. V sklopu tovarne imamo svojo menzo, ki po zelo nizki ceni deli obroke skoraj vsem zaposlenim. Obratna ambulanta in zobna ambulanta, v sklopu tovarne, skrbita za preventivno in kurativno

Za družbeni standard, tj. stanovanja, rekreacijo, prehrano in ostalo, odvajamo letno cca. 500 milijonov S din. Prav tako dajemo cca. 30 milijonov S din v skupni občinski sklad za družbeni standard, iz katerega se gradijo razni rekreacijski in športni objekti v občini.

V zaključku svojega izvajanja bi se najlepše zahvalil vsem, ki so na kakršen koli način prispevali pri razvoju Saturnusa. Istočasno pa mislim, da izražam mišljenje vseh članov našega kolektiva, ki bodo v prihodnosti še z večjim zagonom, enotnostjo in ustvarjalnostjo nizali nove uspehe za boljšo bodočnost naše socialistične družbe in nas vseh.

Vsem skupaj še enkrat hvala lepa!



Tovariš Edvard Kardelj z ženo Pepco v družbi Saturnužanov na osrednji proslavi

bazira na konkretnih programih, ki jih izdelamo za vsako leto posebej.

Priznanje in dokaz za kvaliteto in solidno proizvodnjo je tudi podelitev 20 jugoslovanskih oskarjev za embalažo.

Poznano je, da je Saturnus izobrazil največ kadrov za grafično stroko in da so ti kadri prenašali svoje izkušnje, nabrane v Saturnusu, v druga podjetja in danes ni tiskarne v Ljubljani, v kateri ne bi bil nekdo, ki se je te stroke izučil v Saturnusu.

Na področju proizvodnje izdelkov AE je danes Saturnus edino podjetje v Jugoslaviji, ki proizvaja svetlobno opremo za motorno industrijo. Kot kooperant sodelujemo z vsemi proizvajalci v SFRJ od CZ, TAM, TOMOS, IMV do traktorske industrije idr. V zadnjih letih smo se v tej panogi zelo resno usmerili na izvoz, tako da danes izvažamo kot kooperant v razne dr-

proizvodnji izdelkov AE, kjer smo se že pred 10 leti dogovorili s podjetjem Iskra iz Kranja in podjetjem Rudi Čajavec iz Banja Luke za podelitev programa te proizvodnje. Pri tej razdelitvi smo se v letu 1966 dogovorili s podjetjem Fadip iz Bečaja, da je leta s to proizvodnjo dogovorno prenehal, ker je bilo ugotovljeno, da je jugoslovansko tržišče za dva proizvajalca ekonomsko neodgovarjajoče.

Tudi na področju embalaže smo dajali iniciative za integracijska ali poslovna sodelovanja kot npr. s Proleterjem iz Beograda, Limproduktom iz Novega Sada, vendar so vse te akcije propadle. Prav vsled tega, ker smo bili prepričani, da takšno nesodelovanje v grupi embalažarjev proizvodnjo in poslovanje samo ovira, smo v zadnjem času po daljših analizah in pogajanjih sklenili poslovno teh-



Tudi upokojeni člani kolektiva so se pristrčno zabavali

PODELJENA PRIZNANJA NA SEJI DS IN CENTRALNI PROSLAVI

ČASTNI ČLANI KOLEKTIVA SO POSTALI:

Tone Dolinšek
Pepca Kardelj

Franc Leskošek — Luka

ZA DOLGOLETNO PRIZADEVNO DELO IN USPEŠNO VODENJE PODJETJA

je prejel diplomu in zlato pla-
keto

Zdravko Rakušček, glavni
direktor

ODLIKOVANI OD PREDSEDNIKA SFRJ, TOV. TITA:

Red republike s srebrnim
vencem

Slavko Johan
Jože Kerznar
Edvard Robič
Franc Suša
Janko Tisovsky
Jelka Trdan
Janez Turek
Bernarda Urajnar

Zdravko Rakušček

Red dela z zlatim vencem

Janez Smrajc
Lovro ing. Verčko
Vekoslav Bregant

Red republike z bronastim
vencem

Janez Deisinger
Leopold Urajnar
Jurij Vabšek

Red zaslug za narod s sre-
brno zvezdo

Viktor Zemljak

Red dela s srebrnim vencem

Vladimir Dernovšek
Anton ing. Gogala
Franc Hromc
Janez Jančar
Viktor Jarc

POSEBNA PRIZNANJA DELAVSKEGA SVETA SO PREJELI:

Majda Alič
Edvard Dečman
Edi Ferenčak
Lojzka Košir
Milan Kunilo
Betka Malič
Ivanka Margon
Janez Medič
Janez Ošaben

Jože Papler
Alojz Potočnik
Ivan Primožič
Mara Rovanišek
Sandi Sekirnik
Engelbert Stopar
Helena Toni
Duša Turek
Janez Ulaga

POHVALE DELAVSKEGA SVETA PODJETJA SO PREJELI:

EMBALAŽA

Štefka Antonič
Ruža Barilar
Jože Breznik
Angela Breziger
Gizela Burja
Janez Cankar
Alda Cigoj
Ludvik Češnovar
Mici Češnovar

Fani Erbežnik
Pepca Globokar
Cilka Goršič
Fani Granda
Matija Horvat
Marija Hribar
Rozi Hribar
Marija Izlakar
Franc Jankovič
Boža Kačar

Marija Kogoj
Janez Kovač
Silvo Lavrič
Štefan Lavriša
Fani Lenarčič
Marija Makovec
Julka Marinšek
Fani Markovič
Angela Metelko
Marija Muzga
Barica Pečarič
Franc Podgornik
Ana Povše
Ksenija Prinčič
Mira Ropič
Marija Rotar
Nada Samar
Zofija Svetek
Jože Stanjko
Jože Švigelj
Boris Trampuš
Anita Trojer
Ana Vidovič
Marija Zgonc
Martina Zajc
Marija Žabjek
Elizabeta Žerak

TISKARNA

Marjan Bajc
Pepca Bajda
Jože Dobrajc
Anton Globokar
Zofija Jozelj
Niko Kardoš
Ivanka Keber
Tinca Jakobčič
Dimitrij Kobilica
Božo Kordiš
Darinka Kosi
Ludvik Kovač
Majda Kreč
Boris Ocvir
Peter Ocvir
Franc Osterman
Alojz Perpar
Marija Petranovič
Karel Smrekar
Slavko Vrzec
Anton Žabjek
Fani Žužek

OTP

Marija Andročec
Ivanka Bučar
Ančka Bečan
Cilka Berčan
Zalka Bevčič
Janez Bečan
Janez Bernat
Leopoldina Cerovac
Joža Črneca
Rozi Dogša
Marija Dešman
Franc Ficko
Radomir Fišekovič
Jelka Groznik
Slavka Grm
Antonija Grojzdek
Marija Gregorič
Marjan ing. Gostinčar
Janez Herzog
Aleš Jaklič
Rozi Kuhar
Marija Kordiš
Marija Kržič
Anton Kunšič
Ana Lampe
Janez Lipovec

Ivanka Mazi
Anton Matjašič
Janez Miklavac
Brane Pahor
Marija Pirš
Lenčka Smrajc
Nada Sorokin
Pavla Švarc
Cilka Šefer
Marija Štibrič
Cilka Vučko
Janez Zorc
Ela Zupančič

ZALOG

Fani Alič
Miro Alič
Marica Božič
Ivanka Bučar
Marija Crljen
Jožefa Černe
Marija Černe
Janez Grobeljšek
Justin Grum
Davorina Hvalec
Miljka Kokalj
Fani Kores
Janez Kreč
Milena Kreč
Franc Levec
Ivanka Magister
Julka Marn
Anica Markelj
Anica Mihelič
Marija Mekinc
Marija Mihovec
Zinka Miklavac
Anica Mojšker
Hinko Pok
Fanči Primar
Mimi Petrič
Anica Smrekar (roj. Jager)
Viktor Sagmeister
Ivanka Stamejčič
Srečko Vidregar
Mara Žagar
Vida Žgajnar

RAZVOJ IN DELAVNICE

Milan Bečan
Zefka Iglič
Stane Jenko
Mirko Kamnar
Fani Veselko

JUBILANTJE:

DVAJSETLETNIKI: Ružica Barilar, Majda Kreč, Ludvik Kovač, Dimitrij Kobilica, Nikola Kardoš, Marija Kržič, Boža Kačar, Ljudmila Lovec, Marija Petranovič, Ivan Primožič, Alojz Potočnik, Fani Snoj, Sandi Sekirnik, Janez Smrajc, Olga Sernec, Janko Tisovsky, Srečko Vidregar, Mara Žagar.

DESETLETNIKI: Francka Anžin, Marija Casar, Danica Drolc, Marija Hribar, Terezija Jager, Jožefa Kurent, Alojzija Kores, Antonija Komučar, Ana Keber, Marija Lebar, Jelena Matjašič, Ivanka Matjažič, Ljudmila Meško, Slavka Madžarac, Marija Ogrizek, Fani Pirnat, Danica Pogačnik, Stanislava Sitar, Milena Slak, Ana Sovinc, Cilka Smerčan, Zdenka Strniša, Marija Str-

Franc Vehovec
Milan Lukec
Tomaž Maver
Drago Novak
Fani Podgornik
Zvone Požgaj
Vili Pogačnik
Stane Susman
Ivko Švarc
Ferdo Tanacek
Janez Vilar

VZDRŽEVANJE

Janez Černe
Ivan Grojzdek
Jaka Hribar
Jože Jamšek
Polde Kravos
Jože Meke
Brane Šegota
Elka Terčič
Jože Turk

SPLOŠNE SLUŽBE

Vasilija Artnak
Ivanka Bobič
Apolonija Bergant
Marija Čupič
Minka Črnivec
Milan Drakulič
Vida Gris
Darinka Graner
Polona Geroni
Milena Gabrijelčič
Janez Jakše
Jožica Kovačič
Darinka Krznar
Zofija Kuhar
Stane Kosec
Vera Kosec
Mili Lovec
Marija Otorepec
Brane Polc
Marija Peklaj
Ignac Penca
Ivanka Pavlin
Marija Peterc
Olga Sernec
Fani Skubic
Martina Škarja
Sonja Virk
Mara Vodopivec
Anica Vrzec
Ančka Vidrih
Zoran Zalokar

nad, Polona Štepec, Fani Šalamon, Bojan Bobič, Anton Bregant, Tomaž Bregant, Janez Jakše, Franc Jemec, Anton Jakič, Leopold Kravos, Janez Keber, Radomir Krnjač, Jovo Krstanovič, Janez Lipovec, Peter Ocvir, Vinko Povše, Julij Šetina, Jože Švigelj, Milan Zrimšek, Andrej Žezelj, Viktor Žagar.

UPOKOJENI ČLANI: Milka Blazutič, Jurij Donoša, Božena Hočevar, Danica Hrovat, Anton Ilenič, Fani Jager, Đurda Kralj, Ana Mevželj, Pavlina Nemec, Emil Perdan, Milka Pogačnik, Ivanka Pirnat, Jožefa Podržaj, Marija Remškar, Albina Sever, Marija Vrhovec, Zofija Žargi, Tončka Židan, Franciška Židan, Štefša Kovačič, Marija Hornjak.

Kaj mislijo predstavniki raziskovalnih institucij o Saturnusu, ob praznovanju

V želji po čimboljši pločevinki, ki bi najbolj popolno služila svojemu namenu — ohranjanju vsebine, da bo ta po daljšem času še vedno privlačna in zdrava — smo pred leti navezali stike s kreativnimi kadri s področja predelovanja hrane in z domačimi znanstvenimi zavodi. Že pred leti so bili izdelani obširni delovni programi, ki tečejo še danes in imajo edini cilj: zbrati, kar se da več informacij o tem, kakšne lastnosti mora imeti pločevinka, da bo pri obstoječem priprave vsebine, pri potrošnikih naše embalaže dala proizvod, ki bo z uspehom prodiral na domače in tuje tržišče. Zbralo se je in še se zbira na desetine tisočev podatkov, ki se grupirajo in obdelujejo, da bi dobili odgovor na vprašanje, kakšna naj bo pločevinka, da bo ustrezala domačim kot tujim potrošnikom.

K sodelovanju so pristopile desetine strokovnjakov iz predelovalne industrije mesa in zelenjave in inštituti, ki so bili sposobni tovrstno problematiko obravnavati.

Tri najbolj vidne predstavnike teh institucij smo povprašali, kaj mislijo o SATURNUSU ob priložnosti zlatega jubileja.

Jugoslovanski inštitut za tehnologijo mesa, Beograd

Ob proslavi 50-letnice obstoja in delovanja Saturnusa želim izreči nekaj besed o sodelovanju med to ugledno delovno organizacijo in Jugoslovanskim inštitutom za tehnologijo mesa v Beogradu. Najprej moram potrditi, da je to sodelovanje po svojem obsegu, kot tudi po svoji kakovosti v neprestanem vzponu. To je na neki način ena od osnovnih, dinamičnih karakteristik, ki istočasno indikativno govori o realnem planiranju tega sodelovanja, o njegovi dobri organizaciji, smotrni realizaciji in o premišljenem izkoriščanju rezultatov tega sodelovanja.

Cuteč se v tem trenutku kot strokovnjak Inštituta in eden

kot sodelovanje na področju tekoče proizvodnje, na problemih, ki se pojavljajo predvsem z uporabo pločevink v industriji predelovanja mesa in kot sodelovanje na področju raziskav ali izpopolnjevanja obstoječih rešitev.

Po naši oceni smo veliko dosegli na obeh področjih prav z intenzivnim skupnim delom, predvsem pa so ti rezultati vidni v tekoči proizvodnji. Pri tem je značilno, da vse probleme rešujemo sistematsko, strokovno, na osnovi analitičnih podatkov, tako da so mnenja strokovnjakov iz Saturnusa in Inštituta ter mesne industrije vedno enotna. Po našem globokem prepričanju in izkušnjah je to edini



Dr. Ž. Trumić

od realizatorjev tega sodelovanja, ne morem, da ne bi v imenu svojega kolektiva predal veliko priznanje strokovnjakom Saturnusa. Ti so vedno imeli polno razumevanje za skupno delo in bili vedno pripravljeni, da svoje veliko znanje oplemenitijo tudi z znanjem drugih strokovnjakov. Prav tako so ti strokovnjaki nad vse široko in intelektualno, s lastnim bogatim fondom znanja, solidno in poznavalsko imeli vlogo fundosa ali nadgradnje v vsakem skupnem delu.

Na ta način je v bistvu ustvarjeno skupno delo, s svojo ne samo zunanjo obliko, temveč tudi s svojo globljo vsebino: kot korekten, službeni odnos poslovnih partnerjev in kot ljudsko, tovariško razumevanje.

Sicer se sodelovanje med Saturnusom in Inštitutom odvija v dveh osnovnih smereh:

možen in realno zasnovan sistem dela na tem resnično kompleksnem področju industrijske proizvodnje.

Od našega sodelovanja v bodočnosti pričakujemo še naprej dobre, praktične in ekonomsko zasnovane rezultate. Realnost naših pričakovanj potrjujejo rezultati, ki smo jih dosegli z dosedanjim delom.

In prav zato v trenutku, ko kolektiv Saturnusa proslavlja 50 let svojega obstoja, mu ob čestitkah za tako veliki jubilej izražamo svojo pripravljenost kot kolektiv Jugoslovanskega inštituta za tehnologijo mesa, da naše sodelovanje — v interesu Saturnusa in Inštituta in industrije mesa ter naše družbene skupnosti — ne samo nadaljujemo, temveč tudi razširimo in obogatimo z novo vsebino.

Dr. Ž. Trumić



Dr. Remigije Karakaš

Zavod za tehnologijo mesa, Novi Sad

Saturnus zavzema že vrsto let nadvse pomembno mesto v proizvodnji pločevinaste embalaže za potrebe industrije predelave mesa. Z namenom, da omogoči čim boljše kakovost svojim izdelkom za prehrabeno industrijo, se je

Saturnus povezal z znanstvenimi ustanovami doma in na tujem kot tudi s strokovnjaki gospodarskih organizacij — potrošnikov pločevinaste embalaže.

Na osnovi vsestranskega sodelovanja in načela »Proizva-

jati zanesljivo in kvalitetno« je realizirano že večletno zelo uspešno sodelovanje med Saturnusom in Zavodom za tehnologijo mesa Jugoslovanskega inštituta za prehrabeno industrijo v Novem Sadu.

Z zadovoljstvom ugotavljam, da je to sodelovanje rezultat študij, fundamentalnih in uporabnih strokovnih raziskovanj na področju realizacije meso-pločevina, kar je izjemnega pomena za vse predelovalce mesa.

V tem sodelovanju so strokovnjaki Saturnusa vedno s posebnim zadovoljstvom naših raziskovalcev najresneje spoštovali in osvajali mnenja znanstvenih ustanov in visoko cenili sugestije svojih potrošnikov.

Zato vam ob vašem visokem in cenjenem jubileju želimo še veliko delovnih uspehov v prihodnosti s ciljem, da se še naprej razvija naša mesna predelovalna industrija.

Direktor
Dr. Remigije Karakaš

Jugoslovanski inštitut za prehrabeno industrijo — Zavod za tehnologijo sadja in zelenjave, Novi Sad

Kovinsko predelovalna industrija embalaže in avtopreme SATURNUS, Ljubljana-Moste, kot največja in naj-sodobnejše opremljena tovarna pločevinaste embalaže v Jugoslaviji je ena izmed prvih te vrste v domovini, ki je vzpostavila sodelovanje z znanstvenimi institucijami, ki se ukvarjajo s tehnologijo in kontrolo izdelkov, katere proizvajalci pakirajo v njihovo embalažo.

Tako tudi naš Zavod za tehnologijo predelave sadja in zelenjave Jugoslovanskega inštituta za prehrabeno industrijo v Novem Sadu skupaj s strokovnjaki Saturnusa že več kot 5 let rešujejo težke strokovne in znanstvene probleme na področju pakiranja predelanih sadnih in zelenjavnih izdelkov v pločevinasto embalažo.

To sodelovanje je tovarni Saturnus omogočilo, da proizvaja visoko kakovostno embalažo, s katero si zagotavlja uspeh in zaupanje pri svojih kupcih doma in v tujini.

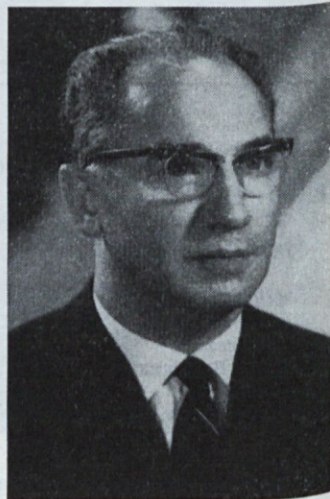
Našim strokovnjakom pa je to sodelovanje omogočilo, da

čim bolj prodro v zapleteno problematiko pločevinaste embalaže in njenega vpliva na embalažirani proizvod (polnjene) ter obratno.

Na koncu lahko rečemo, da to sodelovanje ščiti tako proizvajalca embalaže kot njegovega porabnika, ker za gotav-

lja z ene strani visoko kakovost pločevinaste embalaže, z druge strani pa popolno ohranitev hranljive, t. j. kalorične in fiziološke vrednosti konzerviranega živila.

Univerzitetni profesor
dr. Delimir Šulc



Dr. Delimir Šulc

Uspešni stopamo v novo leto

Leto 1971 se je izteklo. Za nekatere je bilo kratko za druge dolgo, srečno in težavno. Nas zanima kako je bilo naše poslovno leto, katere so najpomembnejše aktivnosti v zadnjem delu leta in kakšni stopamo v leto 1972. O tem nam je radevolje spregovoril inž. Božo Alič, kar priobčujemo v današnjem sestavku.

Praznovanje obstoja podjetja in njegovega samoupravljanja se je odvijalo v obdobju, ki je za gospodarjenje delovnega kolektiva zelo pomembno. V tem času se je v organih upravljanja odločalo med drugim tudi o stabilizacijskem programu podjetja, gospodarskih nalogah v zaključnem delu letošnjega leta in ekonomskih ciljih prihodnjega gospodarskega l. 1972. Hkrati so te gospodarske aktivnosti tudi posebno pomembna področja delovanja strokovnih služb. Zato velja o vseh treh aktivnostih posebej spregovoriti.

1. Največ pozornosti je treba posvetiti **stabilizacijskemu programu podjetja**. Njegov splošen pomen za gospodarsko aktivnost delavnega kolektiva je dvojen. Najprej je to dokument, kakršnega doslej podjetje ni sprejemalo in je zato za delavni kolektiv zelo zanimiv, še pomembnejši pa je zaradi svoje vsebine, saj se z njo postavljajo osnovne smeri gospodarskih aktivnosti za daljše prihodnje obdobje. Stabilizacijski program je v celoti objavljen v našem glasilu, zato se bodo z njim seznanili vsi člani našega delovnega kolektiva. Teh nekaj

besed naj predstavlja uvodne misli k objavi stabilizacijskega programa.

V družbenem gospodarskem razvoju se v zadnjih letih kažejo takšni pojavi, ki ustvarjajo nesorazmerja med posameznimi kategorijami družbene ekonomike. Ta se prenašajo na življenjske pogoje naših delavnih ljudi. Naraščanje življenjskih stroškov terja neprestano naraščanje osebnih dohodkov, da se nebi znižal življenjski standard delavnih ljudi, pogosto ne glede na dosežene delavne rezultate podjetij. To vnaša v gospodarjenje kolektiva, v pogoje ustvarjenega dohodka in njegovo delitev precejšen nemir, ki preprečuje poglobljeno, trezno in smotno odločanje o svoji poslovni politiki in njenem operativnem izvajanju.

V družbenem gospodarskem življenju se vsi ti pojavi združujejo v najsplošnejšem pojavu — padanju vrednosti de-

narja in inflaciji. Stopnja padanja vrednosti je zadnja leta iz leta v leto večja, zato jo je treba zaustaviti. Prizadevanja za uresničitev tega cilja se v družbeno gospodarskih oblastnih organih povezujejo v pojem stabilizacije gospodarstva. Ti organi sprejemajo gospodarske stabilizacijske ukrepe in programe, ki vsebujejo naloge povezane s stabilizacijo gospodarskih gibanj.

Pojavi, ki izražajo in spremljajo nestabilnost družbenega gospodarstva imajo svoje izvore in vzroke nastanka v posameznih delovnih organizacijah in družbeno-političnih skupnostih. Prav zaradi tega stabilizacija ne dosežena, če se ti pojavi v teh družbenih enotah ne odstranijo. Zato so družbeni oblastni organi zadolžili delovne organizacije, družbeno-politične skupnosti, politične organizacije in druge družbene celice, da proučijo obseg in kritičnost obstoja posameznega pojava družbe-

ne gospodarske nestabilnosti in si zastavijo naloge, kako jih bodo v svojih mejah in možnostih tudi odstranili. To je pogojilo in vodilo tudi stabilizacijski program našega podjetja.

V našem dokumentu so v posameznih poglavjih podane ocene posameznega pojava, ki se v družbeni ekonomiki in njeni politiki označuje kot povzročitelji nestabilnosti gospodarstva. Glede na to, da s tem dokumentom delovni kolektiv začrtuje nadaljnja pota svojih gospodarskih aktivnosti so v ta program vključena še nekatera področja poslovanja podjetja, ki sicer niso področja družbeno-ekonomskih ukrepov, so pa za gospodarsko moč podjetja in njegov razvoj zelo pomembna.

Med prva področja, ki so pomembna kot neposredni sestavni deli gospodarske nestabilnosti spadajo zlasti priza-

(nadaljevanje na 10. strani)



Srečno in uspešno Novo leto

1972

USPEŠNI STOPAMO V NOVO LETO

devanja za likvidnost podjetja, povečevanje izvoza, racionalizacijo uvoza, smotrnost investicijskih vlaganj in njihovo financiranje. Ostala poglavja pa imajo večji poudarek na interesu delovnega kolektiva, da se posamezna področja poslovanja dvignejo na novo višjo kakovostno raven. Sem lahko prištejemo zlasti smeri, ki so začrtane z nalogami v razvoju, organizaciji in intenzifikaciji dela podjetja. Posebnega poudarka so vredni cilji, ki smo si jih zadali pri izboljševanju delavnih pogojev zlasti delavcev v neposredni proizvodnji. Storitve bomo morali vse, da bodo v nadaljnjem razvoju podjetja sodelovali čim manj dodatni fizični napori pač pa že obstoječe in razširjene umske sposobnosti delavnega kolektiva. Te se bodo odrazile v boljši organizaciji, sodobnejših delavnih procesih, smotrni investicijah itd.

Uresničevanje ciljev in nalog zapisanih in sprejetih v našem stabilizacijskem programu bo neposredno vplivalo na gospodarsko moč podjetja, zato je razumljivo, da bomo morali težiti, da bomo te cilje čimprej dosegli. Pot do tega ne bo lahka, saj so naloge iz stabilizacijskega programa, čeprav so navidez enostavne, zelo zahtevne. Globoko namreč posegajo v obstoječe navade in miselnost pri odvijanju poslanega in vseh posameznih delavnih procesov.

Krepitev gospodarske moči podjetja bo omogočila uresničevanje našega najosnovnejšega in najprizadevnejšega interesa in motiva za delo — hitrejšo uresničevanje našega življenjskega standarda. Zato je obravnavanje stabilizacijskega programa ob priložnosti našega poslovanja tudi na mestu. Boljše življenje si je treba namreč ustvariti, gospodariti, pri čemer nam lahko veliko pomagajo izkušnje, največ pa notranja trdnost delavnega kolektiva in kopičenje znanja in njegovega izkoriščanja.

2. Stabilizacijski program nakazuje le osnove našega bodočega delovanja, ki naj se izrazi v nadaljnji krepitvi naše gospodarske moči, zato ga še ni mogoče izrednotiti in izraziti v raznih ekonomskih in tehničnih izrazih. Je le cilj in pot, k večjim rezultatom. V tem pogledu nam nudi več tekoče poslovanje.

Letošnji gospodarski rezultati izražajo — delavno znanje kolektiva. Začetne težave, ki so predstavljale resno oviro, jemale upanje za prihodnost, vznemirile delovni kolektiv do takšne stopnje kot morda še nikoli, so premagane. Negativnost prve polovice letošnjega leta se je sprevrgla v akcijsko zbranost usmerjeno v nadomestitev izgubljenega. Delovni kolektiv je, kljub še negativnim pomanjkljivostim izpolnil planske naloge letošnjega leta, v prvih devetih mesecih je presegel plan tržne realizacije, kar je še pomembnejše tudi dohodka. V drugem polletju se je podjetje ponovno vrnilo v planirano

akumulativnost, kar pomeni, da je pokrilo tudi večstomiljonsko izgubo, ki jo je v prvih mesecih povzročila podjetju devalvacija.

Že doseženemu uspehu, da smo obvladali likvidnost poslovanja, je delovni kolektiv, zlasti po zaslugi strokovnih služb, dodal še novega — pričel je učinkoviteje obvladovati nastajanje stroškov. Brez tega in samo z večanjem fizičnega obsega proizvodnje takšnega uspeha ne bi dosegli. Napori za kontrolo nad stroški so se izplačali. Vendar so to šele začetni znaki in uspehi. Večji še sledijo.

Uspešnost poslovanja v sredini tega leta je vzpodbudila interes in željo, da tudi v zaključni fazi letošnjega poslovanja izkoristimo vse tržne in proizvodne možnosti. Vsakršno popuščanje v delovnih nepetostih in samo zadovoljstvo z doseženimi uspehi se nam bi lahko temeljito maščevalo. Zato so si organi upravljanja in vodstvo podjetja s trimesečnim planom za obdobje oktober-december še povečali zaključne delovne naloge za letošnje leto. Te so v oktobru že dosežene, pričakovanja za november in december pa so še zmeraj dovolj ugodna, da je pričakovati tudi izpolnitev tega tromesečnega gospodarskega plana, s tem pa tudi uspešen zaključek letošnjega leta.

Ob primernem zanimanju in zavzetosti za gospodarske naloge v zaključnem obdobju letošnjega leta, ki soupada s časom našega praznovanja, bomo naše jubilejno leto zaključili s pomembnim delovnim uspehom in zavestjo, da se težave dajo premagovati. Vendar je zato potrebna tako dobra notranja organizacijska vez kot tudi zavestna pripadnost svojemu delovnemu kolektivu in disciplinarnemu izvajanju zastavljenih in prejetih delovnih nalog.

3. Tretja pomembna aktivnost v našem delovnem kolektivu, ki se mora posebej poudarjati je graditev osnov in ciljev za novo gospodarsko leto 1972. To so opravila na sestavljanju gospodarskega plana za leto 1972. Organi upravljanja in vodstvo podjetja so že začrtali osnovne cilje v prihodnjem letu. Na temelju spoznanja, da smo se uspešno spopadli s pojavom nelikvidnosti v jugoslovanskem gospodarstvu in zlasti ob sodelovanju prizadetih strokovnih služb tudi dosegli svoj cilj, ter smo letos želi prve uspehe v borbi s stroški in ekonomičnostjo bo prihodnje leto na vrsti skrb za hitrejšo naraščanje produktivnosti. Ta cilj ne bomo smeli graditi na osnovi morebitnih rezervoarjev novih fizičnih naporov pač pa na znanju tehnologov in organizatorjev proizvodnje, ki ga je dovolj le da ga moramo še hitreje aktivirati. Zato naj bo leto 1972 leto naporov za hitrejšo naraščanje produktivnosti dela in izboljšanje delovnih pogojev.

Prihodnje leto se kažejo ugodne perspektive za nadaljnje širjenje obsega proizvod-

nje, ki je le eden od osnov hitrejšega naraščanja gospodarske moči podjetja kot našega največjega in najsposobnejšega cilja. Te ugodne perspektive za proizvodnjo, bomo morali uresničiti z istimi časnimi prizadevanji za zadržanje pridobljene stopnje likvidnosti ter nadaljnimi us-

pehi pri kontroli stroškov in s tem ekonomičnost poslovanja.

Vsi ti uspehi bodo imeli največji učinek na delovni kolektiv in njegove člane če bomo dosežene delovne rezultate dosegli z nadaljnjim in še večjim povečanjem produktivnosti dela.

dovoljstvo njegovega članstva. Spričo spoznanja, da je naš kolektiv dosegel vsak cilj, ki si ga je zastavil, če se je zavzel zanj, lahko pričakujemo, da tudi ta cilj, ki je iz gospodarskega vidika idealen, tudi uresničljiv pa čeprav le v manjši meri in zmernem obsegu.

Podpisana pogodba o poslovnno-tehničnem sodelovanju

V Metalografskem podjetju na Reki se je 3. novembra 1971 odigral pomemben dogodek, pomemben za dva podjetja: za naš SATURNUS in za reški METALOGRAFIČKI KOMBINAT, in prav tako pomemben za našo širšo družbeno skupnost.

Tega dne, točno ob 11. uri, je bil podpisan dogovor o poslovnno tehničnem sodelovanju s programom proizvodnje in prodaje pločevinaste embalaže med tema podjetjema.

Sklenitev te pogodbe, lahko rečemo, je posledica dolgotrajnih predhodnih stikov, pogovorov in priprav in končno predlog delavskim svetom obeh podjetij, ki so ga z zadovoljstvom sprejeli.

Predlagano je bilo, da se ta pogodba podpiše v »MGK« Reka. Podpisovanju so prisostvovali s strani SATURNUSA: Zdravko Rakušček, glavni direktor, inž. Lovro Verčko, tehnični direktor in predsednik delavskega sveta podjetja Anton Zabjek. S strani »MGK« — Rijeka pa so bili prisotni: Stanko Radović, glavni direktor, inž. Jakov Gršković, vodja razvoja, Leon Randić, komercialni direktor in Slavko Lovrić, predsednik delavskega sveta podjetja.

V poslovnih in svečani atmosferi pred podpisom pogodbe je direktor »MGK«, Stanko Radović imel kratek nagovor:

»Posebno mi je prijetno, da ob tej priliki lahko kot domačin pozdravim in zaželim vse najboljše v bodočem skupnem delu in da po dolgotrajnih razgovorih opravimo še ta končni formalni del. To je resnično velik, pomemben ukrep za oba podjetja.

Posebno nam je v zadovoljstvo, vspostavljamo določene poslovne odnose s prijateljsko firmo. Mi smo pri nas dolgo razpravljali da, če hočemo sodelovanje, poslovno, tehnično ali človeško, to v prvi vrsti želimo s tovariškim Saturnusom.

V to smer je bilo veliko kontaktiranja, želja, končno so nas razgovori pripeljali do skupnega gledanja in do dogovora.

V našem podjetju smo na tej poti imeli nekoliko težav, to zaradi prejšnjih poskusov z drugimi podjetji. Zato so vsi naši

pogovori potekali z določeno previdnostjo in z vsoprednimi razgovori v delavnih enotah in v družbeno-političnih organizacijah. Vsem smo povedali kaj želimo in tako uspehi, da je prišlo do današnjega trenutka.

To je začetek našega sodelovanja, mi v »MGK« stopamo v to sodelovanje odprto in v najboljšem vzdušju.

Za njim je spregovoril še glavni direktor Zdravko Rakušček:

»To je le prvi del dela, ki ga danes opravljamo, drugi del bo težji, uresničevati bomo morali sklenjeno in lahko pri tem pride do raznih težav. Reševati jih bomo morali strpno s stalnim gledanjem na cilj, ki smo si ga s pogodbo zadali.

To sodelovanje mora roditi dobre sadove, ki bodo koristili delovnim ljudem obeh podjetij kot tudi širši družbeni skupnosti. Po teh besedah sta predsednika delavskih svetov sporočila, da so delavski sveti to pogodbo odobrili na kar je prišlo do podpisov obeh direktorjev.

S tem je bil opravljen formalen del slovesnega trenutka kateremu sledi drugi del — iskreno, lojalno sodelovanje v programu proizvodnje in plasmana pločevinaste embalaže.

Vsebina poslovnno tehničnega sodelovanja podpisane pogodbe je:

- delitev programa proizvodnje
- vsklajevanje investicijskih vlaganj z izvršeno delitvijo dela
- vsklajevanje prodajne politike na domačem in še posebno na zunanjem tržišču
- sodelovanje v nabavi, posebno pri uvozu

— sodelovanje pri tehnično-tehnoloških dosežkih v tekoči proizvodnji in znanstveno raziskovalnem delu.

Z uspešno realizacijo v naprej začrtanih osnovnih stališčih sodelovanja, se ustvarjajo pogoji za organizacijo velike serijske in masovne proizvodnje z vlaganjem manjših proizvodnih stroškov kar je pogoj da se poveča trdnost pri delu in poslovanju in s tem rentabilnost obeh podjetij, ki sta podpisnika pogodbe.



Stabilizacijski program podjetja

Stabilizacijski program podjetja je bil obravnavan na odboru za gospodarska vprašanja na kar je bil dan v širšo razpravo družbeno-političnim organizacijam in delavskim svetom delavnih enot. Po teh širokih razpravah ga je sprejel delavski svet podjetja, v obliki kot ga objavljamo.

S stabilizacijskim programom so določeni temelji bodoče poslovne politike podjetja s pomočjo katerih bo delovni kolektiv sodeloval v stabilizacijskih prizadevanjih družbene skupnosti pri reševanju družbenega gospodarskega razvoja in istočasno uresničeval nalogo pri zagotavljanju razvoja kakovosti svojega gospodarjenja.

Organi upravljanja, operativno vodstvo podjetja, strokovne službe in delavci delovnega kolektiva bodo v prihodnje pri določanju poslovne politike in odločanju v operativnem izvajanju izhajali predvsem iz naslednjih izhodišč oz. si prizadevali uresničevati naslednje cilje:

1. Likvidnost poslovanja

Splošna nelikvidnost, ki je značilna za celotno družbeno poslovanje in je kot taka tudi splošen izraz vseh gospodarskih težav dosedanjega družbenega razvoja, v našem podjetju ni dosegla takšnega obsega kot velja to za veliko večino delovnih kolektivov gospodarskega in negospodarskega značaja. Po zaslugi posameznih služb in celotnega delovnega kolektiva je dosežen temeljni gospodarski cilj, ki je bil sprejet v gospodarskem planu za leto 1971: »Poslovna politika bo morala v letu 1971 zagotoviti tekočo plačilno sposobnost (likvidnost) podjetja, tej nalogi je pripisati tudi prvenstveni pomen«.

Ta naloga je bila v celoti izvedena, saj je podjetje doseglo velik porast proizvodnje in poslovanja in izvajalo takšno finansiranje, da je bilo zagotovljeno nemoteno izplačevanje osebnih dohodkov ter nabavljanje potrebne surovine in materiala za proizvodnjo. Podjetje je v nekaj več kot enem letu znizalo vezavo obratnih sredstev skoraj za polovico (od 57 dni, kolikor je bilo letno povprečje vezave v letu 1969, na 33 dni, kolikor je znašala poprečna vezava v prvem polletju 1971). S tem pa je doseglo posebno pomemben gospodarski in tudi družbeni uspeh. Veličega pomena je tudi, da je uspelo podjetje preiti v letošnjem letu na vrednotenje zalog po vrednosti materiala in OD, to je po relativno nizkih ocenah, kar je tudi prispevalo k izboljšanju finansiranja, likvidnosti in gospodarskega položaja podjetja.

Inflacijski pritisk in splošna nelikvidnost sta še vedno pojava, ki neugodno delujeta na pogoje gospodarjenja, zato bomo morali še nadalje z največjo aktivnostjo zadrževati doseženo stopnjo likvidnosti in s pravičnimi poslovnimi odločitvami preprečevati zviševanje doseženih vezav obratnih sredstev. Zato mora biti

izhodišče sestavljanja gospodarskega plana za leto 1972 postavljeno v okviru razpoložljivih obratnih sredstev in meje zmogljivosti za zagotavljanje likvidnosti v letu 1972, pri čemer bo potrebno v prihodnjem poslovanju posvetiti posebno pozornost znižanju naših obveznosti dobaviteljev in tako prispevati k izboljšanju likvidnosti naših poslovnih partnerjev. Izboljšanje likvidnosti podjetja zahteva tudi nujno boljše organizacijo planiranja.

2. Izvoz

Ko ugotavljamo, da naše podjetje izvažale okrog 3 % svoje proizvodnje, moramo tudi pritrditi neugodno regionalni tržni orientaciji. Takšen delež izvoza namreč dokazuje našo izrazito orientiranost na domače tržišče. Glede na smeri razvoja jugoslovanskega družbeno-ekonomskega sistema, ki se v celoti obrača k tržišču in tržno-blagovnim odnosom, je mogoče oceniti, da bi nas nadaljne usmerjanje naše proizvodnje zgolj po domače tržišče oviralo v nadaljnjem razvoju. Spricho naraščajoče domače konkurence in krepitve proizvodnih zmogljivosti sorodnih podjetij ter teženj, da se zunanje trgovski režim čedalje bolj liberalizira in sprošča v pogledu uvoza, se bo prostor za nadaljnji razvoj podjetja zoževal.

Da bi se postopoma naše tržišče pomembneje razširilo tudi v inozemstvo, s čemer bi se podjetje pričelo vključevati v mednarodno delitev delov dela in si tako razširilo prostor za nadaljno ekspanzijo, kar bo zagotavljalo tudi večji dotok lastnih deviznih sredstev, ki bodo imela v bodočem zunanje-trgovinskem režimu vse večji pomen za uvoz surovin, s proizvodnjo za tuja zahtevnejša tržišča pa si tudi razvijali naše tehnološke sposobnosti in znanje, si moramo postaviti za cilj, da bomo v čim krajšem obdobju razširili dobave na tuja tržišča na 10 % delež celotne vrednosti realizacije. Moment izvora je potrebno iskati v okviru vseh delovnih enot.

To je vsekakor tehnično in komercialno zahtevna naloga, vendar je za bodoči razvoj podjetja v sedanjih pogojih gospodarjenja neobhodno potrebna. Izvršitev tega cilja bo mogoče doseči s tem, da se bo povečal izvoz izdelkov iz proizvodnje avtoelektrike, uvedba izvoza proizvodov embalaže ter iskanjem povsem novih artiklov, ki doslej niso sestavni del obstoječega asortimana in lahko postanejo ekonomsko zanimivi v prihodnjem poslovanju.

Pri poslovnih politikah nabave je treba postaviti za cilj, da se naš uvoz pogojuje j našim izvozom.

To nalogo je potrebno gledati na njeno pomembnost prištevati med prioritete zlasti s komercialno-tehnično razvojne stališča. Zato se strokovnim službam s tega področja ta naloga daje kot ena od prvenstvenih.

3. Uvoz

Osnovna značilnost poslovanja našega podjetja je velika odvisnost od uvoza surovin 65 % vseh surovin nabavljamo v inozemstvu. Takšna orientacija, ki jo določa temeljna usmerjenost podjetja v predelavi kovin (pločevine) in specifičnost, da predeluje belo pločevino, ki jo ne izdeluje domače tovarne ima za posledico, da je naše podjetje zelo občutljivo na družbene ukrepe s področja zunanje trgovine. Ti so zlasti posebej ostri prav v sedanjem in prihodnjem obdobju, ko bodo organi družbene skupnosti poizkušali uravnovesiti plačilno bilanco in urediti finančne odnose s tujino.

Naš položaj v pogledu oskrbe s surovinami iz uvoza je še toliko bolj občutljiv, ker smo v celoti odvisni od deviznih sredstev, ki jih prejmemo od družbene skupnosti ali deloma tudi od naših poslovnih partnerjev. V prejšnjem poglavju navedeni neznaten izvoz še zdaleč ne more zagotavljati sigurnejših virov deviznih sredstev.

Takšen položaj gospodarstva v Jugoslaviji nas torej označuje kot izrazitega uvoznika surovin za potrebe predelave in izdelke, ki jih dobavljamo v nadaljnji proizvodni proces domačim tovarnam.

Da bi čim več prispevali k izboljšanju družbene plačilne bilance in zmanjševali našo odvisnost od uvoza in deviznih sredstev je potrebno: nenehno proučevati možnosti in poizkušati zamenjavo (substitucijo) uvoznih surovin z domačimi, kjerkoli je to mogoče; razširjati asortiman izdelkov na proizvode, pri katerih se uporabljajo domače surovine in materiali; odkrivati vse komercialno-tehnične možnosti za čim manjšo potrošnjo deviznih sredstev pri vodenju tekoče proizvodnje in poslovanja; iskati najugodnejše ponudnike in dobavitelje za dobavo surovin in materialov; v notranjem poslovanju povečati največjo možno štednjo pri uporabi uvoženih surovin in materialov.

4. Investicije

V izvajanju investicijske operative v našem podjetju ni takšnih problemov, ki so značilni za družbeno skupnost (nepokrite investicije), neren-tabilne investicije, pretrirano investiranje itd.). Vsekakor je takšna investicijska politika tudi prispevala k lažjemu reševanju likvidnosti podjetja.

Ne glede na to, če ne obstojajo problemi, ki bi terjali družbene kritike in sankcije, pa je treba glede na to, da je finančnih investicijskih sredstev vedno premalo in so neprestano omejitveni faktor pri razvoju podjetja, posvetiti pozornost še morebitnim neaktiviranim investicijskim naložbam v posamezne stroje in opremo. Strokovne službe morajo izvršiti vse, da se vsi stroji in naprave, ki še niso bili doslej aktivirani, takoj ali čimprej aktivirajo in vključijo v proizvodne procese.

Investicijska denarna sredstva so, kot je bilo že omejeno, stalni omejitveni faktor razvoja podjetja, zato je potrebno posvetiti prvenstveno pozornost ekonomsko-finančni učinkovitosti njihovega vlaganja. Pomeni, da bodo kratkoročna vlaganja usmerjena predvsem v odstranjevanje ozkih grl, po vrstnem redu pa tistih, ki daje največjo ekonomsko finančne učinke.

Večje, dolgoročneje, učinkovite in za bodoči razvoj pomembnejše investicijske odn. dolgoročnem programu razvoja.

Pri izvajanju investicijskih odločitev bomo še vnaprej odločali le v okviru razpoložljivih investicijskih sredstev in zagotovljenih bančnih in drugih sredstev.

Pri nabavi in sklepanju pogodb za nove investicijske nabave naj se da večji poudarek na kvaliteto strojev in rezervne dele.

Večji poudarek bo potrebno dati gospodarjenju z osnovnimi sredstvi. Nujno je predvideti kvoto akumulacijskih sredstev s katerimi razpolagajo posamezne delovne enote.

5. Intenzifikacija poslovanja

Inflacijski pogoji poslovanja, ki še vnaprej določajo osnovne gospodarske pogoje poslovanja, povzročajo nadaljne naraščanje stroškov poslovanja. Oviranje prenašanja višjih nabavnih cen surovin in storitev neposredno na prodajne cene, ki ga povzroča družbena kontrola naših prodajnih cen, postavlja pred delovni kolektiv nalogo, da vse bolj racionalno in smotrno uporablja surovine in tuje storitve. Zato bodo prizadevanja za vzdrževanje dosežene ekonomičnosti poslovanja še vnaprej v ospredju operativnega odločanja v proizvodnem in drugih delovnih procesih.

Podobno bo tudi treba zagotavljati nadaljne povečanje izkoriščanja obstoječih osnovnih sredstev, pri čemer je potrebno uporabljati potrebne organizacijske prijeme. To nalogo je treba povezovati tudi s smotnostjo novih investicijskih odločitev.

Visoka stopnja inflacije je postopoma razvrednotila osnovna sredstva, zato obvezne stopnje amortizacije niso realne.

Podjetje je to že doslej upoštevalo in občutno povišalo dejansko stopnjo amortizacije, tako da je sedaj masa amortizacije približno še enkrat večja od obvezne. Takšno politiko moramo še nadaljevati, zlasti v obdobju do

revalozacije osnovnih sredstev. Zato bomo še vnaprej težili, da bi dosegli realno stopnjo oz. maso amortizacije, ki bo vključevala tudi učinke inflacije in povišane nominalne dinarske vrednosti osnovnih sredstev. Takšna politika amortizacije nam bo zagotavljala hitro obnavljanje osnovnih sredstev in nam omogočila, da bi se izognil negativnim osnovnim vplivom revalorizacije osnovnih sredstev, ko bo uveljavljena.

6. Organizacija poslovanja

Vsled nenehnega razvoja podjetja je potrebno organizacijsko strukturo podjetja stalno proučevati in prilagajati sedanjim in bodočim potrebam.

Za nadaljnjo intenzifikacijo poslovanja so in bodo potrebne tekoče in dovolj učinkovite poslovne informacije. Zato morajo strokovne službe svoje odločitve v precejšnji meri osnovati na čim bolj točnih in ažurnih podatkih in elementih poslovanja. V ta namen morajo strokovne službe sodelovati pri izgradnji in uporabi integriranega informacijskega sistema z uporabo kompjuterja.

7. Razvoj in dolgoročno planiranje podjetja

Sedanja stopnja razvoja podjetja, njegov obseg in kakovost, narekujeja **razvite nove razvojno-raziskovalne dejavnosti**, ki se v dosedanjem razvoju še niso formirale. Te je treba razvijati na tržno-komercialnem, proizvodno-tehničnem, organizacijskem in drugih področjih. Te strokovne dejavnosti naj zagotovijo, da bo podjetje usposobljeno za odkrivanje tistih razvojnih možnosti, ki doslej podjetju niso bile znane.

Za pravičen, skladen in ekonomsko smotern razvoj podjetja **moramo sestaviti in sprejeti na osnovi obstoječih spoznanj dolgoročni program razvoja podjetja**, ki naj da osnovne smernice ekonomskega, tehničnega in organizacijskega razvoja podjetja po dejavnostih.

8. Tehnično sodelovanje in integracijski procesi

Interes podjetja in družbene skupnosti je, da se med posameznimi organizacijami iščejo oblike tehničnega in poslovnega sodelovanja, ki naj omogoči racionalnejšo in ekonomsko učinkovitejšo delovne procese v njih. Naloga naših strokovnih služb je, da iščejo oblike tehničnega in drugega sodelovanja med podjetji naše skupine in morebitnimi drugimi podjetji, ki bi bili v obojestransko korist.

Pri razvijanju tehničnega sodelovanja je treba upoštevati tudi možnost povezovanja s tujimi firmami.

V primeru, da pogoji tehničnega sodelovanja prerastejo ozke okvire te oblike povezovanja, je treba izkoristiti tudi možnosti, ki jih nudijo globlji integracijski procesi med našim in zainteresiranimi delovnimi kolektivi.

(Nadaljevanje na 12. strani)

9. Delovni pogoji

Delovni človek je najpomembnejši člen proizvodnih in drugih delovnih procesov. Zato je pomembno v kakšnih delovnih pogojih opravlja svoje delovne dolžnosti. Dosedanji nagel razvoj podjetja je potisnil v ozadje skrb za pogoje dela, ker je bila prvenstvena skrb usmerjena v razvijanje materialne osnove, ki pa je predpogoj razvoja podjetja. **Zato bomo v bodočem usmerjanju razvoja posvetili tudi večjo skrb razvoju delovnih pogojev**, od ureditve delovnega mesta in okolja, varstveno-tehničnih in sanitarnih pogojev.

Posebno pozornost bo treba posvetiti bodočim organizacijskim odločitvam, ki bodo terjale nočno delo ali delo v podaljšanem času žensk. Ta problem, ki je že tudi družbeno označen, nima samo socialne ampak tudi ekonomske komponente. Zato bodo morale strokovne službe pri organizaciji proizvodnje s pomočjo nočnega dela ali dela v podaljšanem času žensk podvreči takšne odločitve najstrožjim kriterijem upravičenosti in racionalnosti. Te komponente delovnih pogojev naših delavcev bo treba vključiti tudi v odločanje o investicijskih naložbah.

10. Delitev dohodka in osebnih dohodkov

Tako kot doslej si bomo prizadevali, **da bo delitev ustvarjenega dohodka podrejena kriterijem povezave z doseženim poslovnim uspehom.** Tudi doslej so se organi upravljanja v delitvenih vprašanjih ravnali po tem načelu. Tako bo tudi v bodoče pri delitvi dohodka upoštevana potreba po razvijanju materialne osnove poslovanja (razširjeni reprodukciji) in družbenem standardu. Delitev dohodka bo tako podrejena ciljem kratkoročnih in dolgoročnih gospodarskih planov. Delitev OD in njihovo gibanje bo podrejena, tako kot doslej, gibanju gospodarskih rezultatov skupnega dela kolektiva. Na ta način bo delitev OD vsebovala stimulacijsko vsebino k večjim gospodarskim učinkom. Ker je vsak sistem nagrajevanja podvržen stalnemu razvijanju in poglobljanju njegove stimulacijske vrednosti, **se bomo tudi v našem sistemu prizadevali, da bomo postopoma dvigovali njegovo stimulacijsko vrednost.**

Pri razvijanju sistema delitve dohodka in OD **bomo upoštevali tudi določila samoupravnega sporazuma** ter tako zagotavljali, da bomo delitev dohodka izvajali v okviru družbenih norm in kriterijev.

Na osnovi socialno-ekonomskih setavin gospodarske politike, o katerih je že sklepal tudi delavski svet podjetja, je treba uresničiti skupen cilj, da osnovi katerega **bomo zagotovili članom kolektiva najnižji zaslužek v delovnem času in s poprečnim preseganjem norm najmanj v višini 1.000 din.** Pri tem pa je treba poudariti, da je ta cilj možno doseči le na osnovi večjih gospodarskih rezultatov ne pa s

prerazdelitvijo dohodka v korist OD in na škodo investicij in sredstev družbenega standarda. Izpolnitev tega cilja na ta način ne bi oslabil razvojnne možnosti našega podjetja.

11. Razvoj ustvarjalnih zmogljivosti delovnega kolektiva

Sedanja stopnja razvoja podjetja terja vse več ustvarjalnih zmogljivosti — strokovnih kadrov —, ki naj zagotovijo nadaljnji razvoj podjetja. Vse večja konkurenca na

tržišču in težji gospodarski pogoji ter tudi sedanji obseg podjetja, zahtevajo tako po številu kot po kakovosti in specifičnih področjih okrepljeno kadrovsko strukturo podjetja. Pri tem je treba tudi upoštevati splošno znano dejstvo, da je sedanji tempo razvoja v posameznih strokah tako hiter, da znanje, ki ga posamezni strokovni delavec ima, hitro zaostaja za novimi izsledki, če se znanje vedno ne izpolnjuje in dopolnjuje.

V tem cilju je **potrebno nadaljevati z dosedanjimi priza-**

devanji na izkoriščanju vseh oblik krepitve ustvarjalne zmogljivosti naših strokovnih služb od izobraževanja na delovnem mestu do vključevanja novih kadrov.

12. Razvoj samoupravljanja

Izvršitev nalog tega programa in drugih odločitev organov upravljanja je med drugim tudi pogojena z razvojem samoupravnih odnosov v naši delovni organizaciji. Tega bomo temeljili na spre-

membah zvezne ustave v cilju, da bomo povečali stopnjo soddločanja pri skupnih zadevah ter materialno osnovo odločanja neposrednih proizvajalcev v temeljnih organizacijah združenega dela. Na tej osnovi bomo podprli interese neposrednih proizvajalcev do svojih delovnih učinkov in povečali samoupravno odgovornost članov delovnega kolektiva, kakor tudi interese za integriranost in priпадnost celoti našega podjetja.

TEDEN DNI V NEMŠKIH TOVARNAH

V organizaciji mednarodne tehnične pomoči je grupa: Vlado Dernovšek, Franc Osterman, Majda ing. Kužar in Bogo ing. Kralj odpotovala dne 26. septembra 1971 v Nemčijo na strokovni ogled tovarn in diskusije z najvidnejšimi strokovnjaki iz področja bele pločevine in predelave bele pločevine v embalažne proizvode.

V smislu obstoječega delovnega reda je grupa predložila vodstvu podjetja obširno poročilo. Bralce »Glasa Saturnusa« želim seznaniti, bolj v kratki informativni obliki kot pa v strokovno tehnični.

V letu 1932 so največji svetovni proizvajalci kositra osnovali »Mednarodni Koncil za raziskavo kositra«. Med največje proizvajalce kositra štejemo Bolivijo, Kongo, Indonezijo, Malezijo, Nigerijo in Tajland. Proizvajalci kositra iz teh dežel s svojimi sredstvi nepretrgoma financirajo delovanje centralnih razvojnih laboratorijev: »Tin research Institute« v Londonu. Manjši laboratoriji in informativni centri so organizirani v številnih drugih državah — velikih potrošnikih kositra za belo pločevino in druga področja sodobne tehnike. Informativni centri so v ZDA, Franciji, Braziliji, Nemčiji, Holandiji, Italiji, na Japonskem.

Raziskovalni laboratoriji študirajo kositer kot kemično prvino, razvijajo nove uporabnosti kositra in poglobljajo obstoječe znanje o beli pločevini, o bronzah, o ležajih iz aluminija in kositra, o legurah za lotanje, o dodatkih kositra surovemu železu, o prašnati metalurgiji, kjer nastopa kositer itd.

Omenjene institucije svoje ugotovitve publicirajo v več jezikih in so pripravljene vedno na osebne stike. Z informacijskim birojem v Düsseldorfu ohranja Saturnus že vrsto let stike. Naši predstavniki so sodelovali že prejšnja leta na strokovnih posvetih. S teh posvetov so v Saturnus redno prihajale informacije o najnovejših odkritjih v svetu, ki jih je bilo glede na okolnosti pri nas tudi večkrat možno takoj aplicirati, ali pa so obogatile znanje naših strokovnjakov za akcije v bodočnosti.

V ustanovi Zinn-Informationsbüro v Düsseldorfu smo imeli z dr. Keysseltzom razgovore, iz katerih navajam najvažnejše:

— Trenutno je bila pločevina, ki jo uporabljamo mi, najbolj razširjena za embalažo.

— Proizvodnja bele pločevine ne prestopa raste.

— Narašča uporabnost drugih materialov — aluminija, plastike.

— Porabo pločevine je napočno meriti s tonami, ker iz istih ton glede na vse večjo porabo tanjših pločevin rezultirajo večje površine in s tem več proizvodov.

— V svetu uporabljajo vse več belo pločevino, ki ima relativno manj kositra na pločevini.

Pri HERBOL-u, dolgoletnem dobavitelju lakov, smo si ogledali laboratorije in mehanizirano polnilnico lakov v vedra. Diskutirali smo o problemu notranje zaščite rezervoarjev za olje in še o nekaterih drugih problemih.

Na velesojmu, kjer smo se zadržali dve uri, smo videli, da je embalaža iz bele pločevine močno zastopana. Zlasti je razširjena uporaba Sapo pokroščkov.

V tovarni za embalažo v Hildnu smo videli v obratovanju dvobarvni stroj Y — novost na področju tiskarskih strojev, ki že eno leto uspešno deluje. Natančneje smo si ogledali proizvodno linijo za Sapo pokroščke in linijo za patentene škatle. Izredno je bil zanimiv postopek, kako preverjajo škatle, ki bodo konzervirale proizvode pod vakuumom. V proizvodnji je vključenih 5 polavtomatov za lotanje.

Neprecenljive vrednosti je obisk pri največjem proizvajalcu bele pločevine v Nemčiji, pri firmi RASSELSTEIN. Poleg ogleda najsodobnejše tehnologije proizvodnje bele pločevine so nam pokazali laboratorije, kjer raziskujejo uporabnosti za bele pločevine.

Demonstrirali so meritve obstojnosti različno izdelanih škatel, če jih nakladamo eno na vrh druge. Pokazali so naprave, kako merijo ostale mehanske lastnosti škatel kot: obstojnost na zunanje pritisk, preoblikovanje škatle, če narašča notranji pritisk, itd.

Neizbrisen vtis na nas je pustil prikaz najnovejšega načina izoblikovanja škatel s tanjšanjem sten, za katerega napovedujejo prihodnost. Gre

za škatlo, ki je vlečena iz »rondele«, vendar neobičajno globoko.

Pri razgovoru s predstavniki firme so nam posredovali, kako je pričakovati v bodočnosti porabo določenih tipov pločevine.

V tovarni ZÜCHNER smo si ogledali tovarno konzervnih škatel in z veseljem ugotovili, da »naš Zalog« ne zaostaja v tehnični opremljenosti in kvaliteti škatel. Ogledali smo si manipulacijo z odpadki bele pločevine.

V embalažni tovarni v Limburgu smo videli številne tehnične detaje, ki jih bomo z uspehom porabili doma. Ta tovarna je po asortimanu izredno podobna »stari embalaži« v Saturnusu. Tu smo si ogledali proizvodnjo zapork, štirioglatih ročk, hobokov in patentnih škatel.

Za proizvodnjo patentnih škatel sta bila instalirana samo dva stroja:

— bodymaker, ki za tesnilo uporablja smolo,

— avtomat za robljenje in pritrdjevanje obroča in dna. Vsako sekundo je naprava dala izdelek.

To strojno kombinacijo poznamo v Saturnusu že približno dve leti, vendar v tej tovarni »prototipna LANICO« daje dobre rezultate od prvega dne instaliranja.

Za možnost obiska in neposrednih razgovorov z inozemskimi strokovnjaki se v imenu celotne grupe zahvaljujem upravi, samoupravnim organom in vsemu kolektivu.

Ing. Bogo Kralj



Upravnik in sodelavke, ki so v letošnji sezoni skrbeli, da je bilo v domu oddiha v Velem Lošnju našim dopustnikom nadvse prijetno. Da je bila ta ekipa do sedaj ena najuspešnejših pa najbolj zgovorno pričajo številne pohvale v knjigi gostov.

Pregled sej samoupravnih organov od meseca avgusta do novembra

● 25. avgusta 1971 je imel Izvršni odbor sindikalne organizacije sestanek, na katerem so obravnavali priprave na žalno komemoracijo ob obletnici smrti Vide Pregarc. V drugi točki dnevnega reda so obravnavali okrevance, v tretji točki nočno delo.

● 4. septembra 1971 je bila seja Odbora za gospodarska vprašanja, na kateri so obravnavali razpravo o poslovnem poročilu za mesec julij, odločanje o obračunski vrednosti točke za mesec avgust ter problematiko delovne discipline.

● 10. septembra 1971 je imel Odbor za gospodarska vprašanja ponovno sejo, ki je imela sledeč dnevni red: problematika nočnega dela, razprava o poročilu inventurne komisije za II. tromesečje, sklepanje o odprtju novega delovnega mesta referenta za rekreacijo.

● 15. septembra 1971 je gospodarski odbor razpravljaj o predlogu pogodbe o poslovno-tehničnem sodelovanju med MKG in Saturnusom.

● 17. septembra 1971 je komisija za tehnično varnost in požarno zaščito razpravljala o inšpekcijskem pregledu in ostalih neurejenih zadevah ter sprejem internih ukrepov.

● 21. septembra 1971 je Odbor za gospodarska vprašanja imel na dnevnem redu sestanka razpravo o stabilizacijskem programu podjetja.

● 5. oktobra 1971 je imel sejo Delavski svet podjetja, na kateri so obravnavali predlog samoupravnega sporazuma, izvolitev predstavnikov v zbornične organe SRS, samoprisevek, predlog za spremembo Pravilnika o materialnih stroških in amortizaciji.

● 6. oktobra 1971 je imela komisija za norme sejo, na kateri so obravnavali obračun za mesec september.

● 7. oktobra 1971 je imel sestanek Odbor za gospodarska vprašanja z naslednjo problematiko: informacija o delitvi OD, poročilo o poslovanju za mesec avgust, določitev obračunske vrednosti točke za mesec september.

● 7. oktobra 1971 so imele sestanek tudi družbeno politične organizacije podjetja Saturnus, na katerem so obrav-

navale stabilizacijski program podjetja.

● 11. oktobra 1971 je organizacija ZK obravnavala stabilizacijski program, samoprisevek ter delovno disciplino.

● 25. oktobra 1971 se je sestal Odbor za gospodarska vprašanja stabilizacijskega programa DSP in plan za leto 1971 — pregled oz. izvršitev.

● 27. oktobra 1971 se je ponovno sestal Odbor za gospodarska vprašanja ter nadaljeval s sejo, ki je bila 25. oktobra z obravnavanjem delitve OD ob priložnosti proslave 50. obletnice podjetja.

● 28. oktobra 1971 se je sestala komisija za norme in obravnavala analizo OD s podudarkom na premijah za leto 1971 ter premijsko osnovo za mesec oktober.

● 29. oktobra 1971 je Mladinski komite obravnaval stabilizacijski program in delovno disciplino.

● 30. oktobra 1971 je DSP sprejel stabilizacijski program podjetja, plan za leto 1972 ter sklepal o delitvi OD ob priložnosti 50. obletnice podjetja.

V mesecu novembru je bila naslednja aktivnost samoupravnih organov:



● 4. novembra 1971 je komisija za norme obravnavala informacijo o nagrajevanju po ekonomskih normativih v obdobju januar-september 1971, podala je oceno OD iz ekonomskih normativov v mesecu oktobru ter oceno za OD iz ekonomskih normativov za mesec oktober.

● 5. novembra 1971 je bila seja komisije za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti ter

ugotavljanje škode, na kateri so obravnavali pet kršilcev delovnih dolžnosti.

● 5. novembra 1971 je Odbor za gospodarska vprašanja razpravljaj o sprejemu mesečnega plana za november, ocenil je poslovanje v mesecu oktobru, odločal je o obračunski vrednosti točke za mesec november ter pregledal izvajanje sklepov omenjenega odbora.

● 6. novembra 1971 se je sestal IOOOS in obravnaval pripravo za Dedka mraza, ter ter dodelitev pomoči v višini 3.000 ND Libeli Celje, ker je imela omenjena tovarna požar.

● 9. novembra se je ponovno sestal Gospodarski odbor in določil kriterije za dodelitev OD v zvezi s 50. obletnico podjetja.

● 10. novembra 1971 je Mladinski komite obravnaval poročilo Mestne konference ZMS, določil člana za mestno in občinsko konferenco ter obravnaval plan izletov.

● 24. novembra 1971 je imel sestanek DSP, ki je obravnaval informacije o poteku priprav za proslavo 50. letnice podjetja.

● 25. novembra 1971 je bila slavnostna seja DSP v Klubu poslancev s 7. točkami dnevnega reda. Omenjena seja je bila posvečena 50-letnici obstoja podjetja ter 20-letnici samoupravljanja. Na omenjeni seji so bili prisotni tudi nekateri naši najvišji predstavniki družbeno-političnega življenja.

● 6. decembra 1971 je imela sestanek komisija za norme, ki je obravnavala nov osnutek o premijskem sistemu za leto 1972, določitev premije za mesec november.

● 7. decembra 1971 — Gospodarski odbor

— Razprava o poslovnem poročilu za mesec oktober

— Ocenitev poslovanja v novembru

— Določitev vrednosti točke

— Razno

● 7. decembra 1971 — Odbor za delovna razmerja in izobraževanje z naslednjim dnevnim redom: preizkus znanja iz varnosti pri delu za predelavce, oddelkovodje in obratovodje — seminar za predelavce, seminar za novo sprejete delavce — informacija o učnih uspehih učencev poklicnih šol — predlog za pripravnike in reševanje prošnje za študijski dopust in štipendije.

● 7. decembra 1971 je imel sejo tudi odbor za družbeni standard in rekreacijo, ki je obravnaval naslednja vprašanja: Dedek mraz — priprave in postavitev akcijskega odbora, priprave za izdelavo letnega poročila za leto 1971 in program dela za leto 1972 — razno.

PREDSTAVLJAMO NOVO SODELAVKO — SOCIALNO DELAVKO

S petnajstim decembrom je nastopila delovno razmerje Anka Kranjc, sprejeta je bila na delovno mesto socialnega delavca v kadrovskem sektorju, ki je bilo po odhodu Fani Žužek izpraznjeno.

Anka Kranjc je po poklicu socialni delavec z osemletno prakso.

Ob nastopu službe ji v našem kolektivu želimo prijetno počutje in veliko delovnih rezultatov.



a b c SAMOUPRAVLJANJA

Kaj je minulo delo?

Vse pogosteje slišimo o MINULEM DELU. Ta politično-ekonomski izraz vsebujejo tudi zadnji ustavni amandmaji in je prav, da nam je njegova vsebina bolj znana (o amandmajih smo pisali v 4. številki) ker prav nas močno zadeva.

KAJ JE MINULO DELO

Minulo delo je delo, ki smo ga že opravili in za njega bili delno nagrajeni, del njega pa smo vložili v razvoj podjetja. To je tisto delo brez katerega današnje generacije sploh nebi mogle delati — proizvajati. Pri vsaki razširjeni produkciji se del določenega dela vlaga v izgradnjo, modernizacijo, povečevanje proizvodnje. Sadove tega vlaganja pa je moč koristiti šele kasneje. To delo imenujemo minulo delo, po njem se danes obračajo delavci z daljšim delovnim stažem, pravice do njega pa so prvič v naši zgodovini dvignjene na raven ustavnega določila.

Deloma že dolgo priznavamo minulo delo

V večini delovnih organizacij (tudi v naši) deloma že dolgo priznavamo prej vloženo delo. In sicer v priljubljenih oblikah kot: dodatek na stalnost, nagrade starejšim delavcem (ure, denar), tesni stiki z upokojenci, ki obdržijo nekatere pravice zaposlenih delavcev, itd.

To so najbolj pogoste in provizirane rešitve s katerimi se delovne organizacije žele nekoliko oddolžiti svojim dolgoletnim delavcem za njihov prispevek pri ustvarjanju sedanjega gmotnega temelja za delo.

Družba do sedaj teh vprašanj ni urejala

Ta vprašanja so bila sprožena šele po II. kongresu samoupravljalcev in po sprejetju ustavnih amandmajev. Zahteve po uveljavitvi minulega dela so postale žive, uveljavljajo pa se lahko najhitreje z osebnimi dohodki, varnostjo delovnega razmerja, pokojnino, brezplačnim šolanjem in podobnimi oblikami. Najbolj kričeči primeri pozabljenega minulega dela so se pojavljali pri odpuščanju delavcev, kjer so se ti pojavljali kot »tehno-loški višek« zaradi modernizacije proizvodnje. V teh primerih so bili odpuščeni prav oni delavci, ki so se leta odpovedovali delu svojega dohodka, da bi podjetje zgradilo nove obrate, ali se moderniziralo z novimi linijami. Podobni primeri so tudi pri premeščanju ostarelih delavcev na druga delovna mesta. S tehnološkega vidika je to mnogokrat nujno, je pa v nasprotju z vidika pravic po minulem delu, posebno kadar so premeščeni delavci prikrajšani pri dohodku.

Kako uresničiti pravico do minulega dela?

Pravica do minulega dela, ki so jo uveljavili zadnji ustavni amandmaji, je izzvala izredno zanimanje med delovnimi ljudmi. Kako to pravico uresničiti je eno od težavnih vprašanj. Nastajajo že teze in mnenja za rešitev. Zelo nevarno so tudi skrajnosti. Ne smeli bi pozabiti na temeljno resnico; da delitev dohodka za minulo delo lahko obstoja le tam, kjer je bilo vloženo, da se dohodek končno ustvarja s sedanjim delom — s primerno produktivnostjo, da brez tega tudi pravic iz minulega dela ni mogoče uresničiti.

ZAHVALA

Lepo se zahvaljujem sindikatu »Saturnus« za denarno pomoč za katero sem bila zelo hvaležna, da se me še spomnite. Lep pozdrav vsem

Vrhovec M.

ZAHVALA

Zahvaljujem se vsem članom kolektiva Saturnus, ki so mi ob odhodu na drugo delovno dolžnost izkazali pozornost in mi zaželeli delovnih uspehov.

Fani Žužek

Še sam Triglav ni mogel verjeti, da bo nanj zlezlo kar stodvanajst saturnužank naenkrat

Mnogi prav do zadnjega trenutka niso mogli verjeti, da bo s tolikokrat omenjeno akcijo »101 Saturnužanka na Triglav« res kaj. »Nemogoče, ali ste ob pamet?« so nas nekateri želeli že ob vžigu ideje razorožiti. Nismo se dali, veselimo smo bili, da je naš predlog — v obliki prispevka planinskega društva petdeseti obletnici tovarne — naletel na tako ugoden odmev pri odboru za družbeni standard in rekreacijo, sindikatu in koncesijah. Zavedali smo se zahtevnosti in ocenili, da smo to akcijo sposobni izpeljati.

Za upravni odbor društva, ki je to akcijo organiziral, je glavno delo potekalo v dolini — zavedajoč se, da bo sam vzpon malenkost, če bodo priprave skrbne. Organizatorjem je bilo v dolini zato veliko bolj vroče kot pa na turi.

Navdušenje Saturnužank se je iz dneva v dan stopnjevalo. Število prijavitelj je naraslo na 122, tu smo rekli STOP! Na tiho smo računali, da se jih bo do dneva odhoda vsaj dvanajst skesalo, na avtobus pa, da jih bo prišlo še pet manj. Do Planike bi jih tako šlo 105, na vrh pa zagvisno 101. Ta številka bi bila najprimernejša glede ležišč, vsaka več pa je pomenila problem. Zelo težko se je bilo ubraniti tistih, ki so se navdušile zadnji trenutek. Težko jih je bilo odbiti, pa smo morali. Več je bilo tudi nečlanice kolektiva, ki smo jim morali dopovedati, da je to samo za Saturnužanke.

ZADNJE DNEVE SE JE GOVORIL O TRIGLAVU

V vseh ljubljanskih trgovinah z obutvijo in športno konfekcijo so vedeli, da se

Saturnužanke pripravljajo na Triglav — zmanjkalo je čevljev, copat, pumparic in ne vem kaj še. Saturnužanke so povzročile pravi trgovski »bum«. V tovarni pa dan za dnem samo Triglav, še vrednost točke je postala neinteresantna.

Doma, v družinskem krogu je bilo še bolj vroče. Triglav je tudi tu postal popevka dneva, nastajale so že male stave, ali bo prišla mama na vrh ali ne bo. Nekateri so pri vsem pomilovali vodiče »ubogi reveži, ki se bodo matrali z našo mamo« so govorili. Ko so pa videli mamo v pumparicah z nahrbtnikom, je bilo »heca« za vso ulico. Smrkolini so se bahali »naša mama gre pa na Triglav, vaša pa ne, slik, šlak...« Še tako trdni možje so nazadnje popustili, zato da bo mir v hiši in dali dovoljenje. Saturnužanke so zmagovale na vseh področjih.

DIREKTOR JE REKEL: »TO JE POMEMBEN DOGODEK«

Triglavska obsedenost je segla tudi do resnih mož našega vodstva. Na eni od sej je glavni direktor rekel, da je to sila pomemben dogodek, ki ga je treba podpreti. Storit je treba vse, da se bodo Saturnužanke dobro počutile na veliki turi. Zato se naj plačilni dan prestavi na dan prej, vse udeležence operacije pa lahko nehajo delati ob 12. uri. Še posebej je vse člane operativnega vodstva spomnil, da morajo biti na dan vrnitve s Triglava vsi na Rudnem polju.

Stvar je bila tudi tu resna!

PRIPRAVLJALNI ODBOR JE IMEL ČEZ GLAVO DELA

Celotna »Operacija Triglav« se je delila na dva dela, na »akcijo Triglav« in »akcijo Pokljuka« — tako so se delile tudi priprave. Prvi so bili dolžni izpeljati vzpon in sestop Saturnužank, drugi pa slovesen sprejem z mitingom na Rudnem polju. Prvim je bil največji problem vreme in prenočitve s prehrano v Vodnikovem domu, kjer je 40 postelj in ravno toliko krožnikov in žlic. Zato ni čudno, če smo vodiči imeli pred turo sestanke predvsem za psihološko vodenje. Tovariši, ki so pripravljali na Rudnem polju pa so imeli težave predvsem na slučaj slabega vremena. V ta namen so z vojaki navezali stike in si dali v načrt tudi športno srečanje z njimi zato, da bi v slučaju dežja lahko uporabljali kasarno in, da bi nam skuhali pravi vojaški pasulj. Tistih nekaj vojakov, ki so v tej kasarni, je kar norelo od pričakovanja na invazijo Saturnužank. Verjetno so se zato še posebej potrudili, da sta bila čaj in pasulj tako čudovito dobra.

TRIJE NABITO POLNI AVTOBUSI

V petek, 10. septembra je živčnost rastla še posebno proti dvanajsti. Zadnje dni je bilo izredno hladno. Na Triglavu je bil led! Koliko se jih bo skesalo? Koliko jih pride? Kako bodo opremljene? Bodo prišli vsi vodiči? Kakšno bo vreme? Bomo prišli pred nočjo? itd. itd. Vprašanja so se vrstila in nekateri so nanje celo stavili. Mi nismo utegnili. Še tik pred odhodom so se vpisovale v planinsko društvo, da bodo imele knjižice za žig. Ob eni uri jih je bilo že za avtobus, malo kasneje že vse, vse čudovito opre-

ljene kot pravi planinski kozli. Koliko nahrbtnikov? Vodiči so jih pospravili, sam pa sprejeli še po dve deki za Velo polje. Šteli smo! 131 vseh, od teh 112 žensk, moških 19 — dovolj za dva dni!

TUDI PRVIČ ČEZ GORENJSKO

Z veliko težavo smo zmogli ljubljanski promet in se prebili do Šentvida. Na obeh straneh se je pred nami začela odpirati nikoli dovolj nagledana slikanica Gorenjske. Kaj je to? Katera vas? Katera tovarna? Katere gore? Veliko jih je Gorenjsko videlo prvič.



Dolgo pričakovano pa vendar tudi nekoliko težko slovo od doma in tovarne

»GLAS SATURNUSA«, odgovorni urednik!

Sedaj, ko praznuje Saturnus »50 let« poslovanja se prav rada spominjam vseh lepih in težkih dni, ki sem jih preživela v več kot 28. letih svojega službovanja v tovarni.

Prišla sem takoj po dokončani šoli v tovarno, čeprav je bilo takrat zelo težko za zaposlitev. Da sem bila sprejeta takoj, je mogoče moj odgovor pri generalnem direktorju na vprašanje koliko sem stara odgovorila »siebzig« namesto »siebzelm« in sprejeta sem bila kot najstarejša uslužbenka za 1 mesec preizkušnje in po tem roku ostala. Prišla sem v tovarno, saj nisem vedela skoraj kaj je bela pločevina, lotanje, štancanje, zikanje itd? Vse poslovanje v pisarnah je bilo v nemščini — pa se vse naučiš. Med tem časom je tovarna res zelo napredovala in to strokovno in tudi položaj zaposlenih — dopusti, halje, milo, podpore za vse to se je takrat boril in dosegel v tovarni zaposlen tov. Leskošek — Luka.

Bila sem nameščenska v obratu in razlika je bila, ali si delal v centrali ali v obratu. Tako se je zgodilo, da sva bile istočasno sprejeti na delo 2 uslužbenki z isto šolsko izobrazbo in je razlika v plači bila 500 din, v centrali so imeli svilene halje, v obratu klot in tudi delovni čas je bil v centrali za eno uro krajši, kot v obratnih pisarnah.

Delo je bilo pred vojno veliko enostavnejše. Spominov je res veliko, najbolj žalosten je ustrelitev Vide, to je bila bolečina, ki je prizadela prav vse zaposlene. Vse to je bilo že velikokrat opisano in nikdar ne bo pozabljeno.

Sedaj, ko praznuje »Saturnus« 50 let bi želela, da vsi »upokojeenci« napišejo najbolj zanimivo, veselo, žalostno ali uspešno zgodbo iz let zaposlitve v tovarni in objavijo v »Glasu Saturnusa«.

Ob »50 letnici« iskreno želim še veliko poslovnih uspehov in vsem zaposlenim zdravja in vse tovariško pozdravlja še vedno Saturnužanka.

Sočan Nada (Ravnik)

P. S. urednika

Vašega pisma smo zelo veseli. Prikazuje nam v kratkih vrsticah lep košček zgodovine podjetja. Neprijetno nam je, da ga nismo objavili prej. V oktobru in novembru naše glasilo ni izšlo, zato je tako zakasnitev. Vseeno pa vaš predlog upokojenim članom kolektiva ni za v koš. Nasprotno, tudi v letu 1972 in vedno, bodo pisemca s spomini na preživela leta v kolektivu dragoceno gradivo za »Glas Saturnusa« in zgodovino podjetja.

Lep pozdrav

CENJENE UDELEŽENKE AKCIJE NA TRIGLAV!

Moramo se vam opravičiti, da tako pozno objavljamo reportažo v vašem velikem podvigu na Triglav.

Zadnje glasilo je izšlo 14. septembra, v njem smo objavili kratko novico o vašem uspehu in vam čestitali. Zaradi drugih zadolžitve v uredništvu, glasilo od takrat ni izhajalo, zato ste morale tako dolgo čakati. Nismo že prav vedeli ali naj po taki zakasnitvi objavimo samo nekaj fotografij, ali tudi reportažo. Odločili smo se za reportažo do vrha Triglava, če pa želite še s poti nazaj, ki je bolj vesela, pa nam sporočite preko nabiralnikov »Glas Saturnusa«.

Zelo bomo veseli, če nam boste še sporočili vaše želje o podobnih turah v letu 1972 in naprej. Po turi je bilo namreč več predlogov, da bi bila ta akcija ponovljena vsako leto. Planinci so pa bolj za predlog, da bi to akcijo ponovili vsako peto leto — za obletnico tovarne, vsako leto pa, da bi organizirali turo samo za Saturnužanke in to vedno na drug vrh, katerih imamo še toliko podobno lepih in zanimivih kot je Triglav. Vaši predlogi bodo zelo dobrodošli planinskemu društvu, ki bo imelo v januarju 1972 letni občni zbor in bi takrat lahko že sprejeli sklep.

Uredniški odbor
»Glas Saturnusa«

nekaj pa že dolgo ne. Vsi smo zelo uživali.

NA RUDNEM POLJU SO GLAVNO BESEDO DOBILI PODPLATI

Zadnji ovinki in gosti smrekovi gozdovi Pokljuke so nas stisnili, da smo obupano čakali konec vožnje.

Prvo kar smo storili ob izstopu med visokim puhastim osatom, smo se pošteno pretegnili in spravili iz nog mravljinice. Zahvalili smo se šoferjem in jih potolazili, ker niso mogli še naprej z nami. Dogovorili smo se za način hoje, predstavili vodiče in pljunili v noge. Srečno! Start je bil hiter. Čelo kolone se je zagrizlo med mrke smreke. Dan je bil miren, resen, nič ni kazal dobrega in ne slabega. Nekatere je zagrabilo, začele so pritiskati v breg kot da bi se šli, kdo bo prvi. Kolona se je raztegnila v vsej dolgi dolžini. Sedaj je bil čas za tempo. Štefan je sporočil od repa kolone »kolona strnjena, tempo primeren«. Spredaj pa smo tiščali nazaj, nazaj, da nebi zbežljale in nato omagale. Strmina jih je zadihala. Dobile so rdečo zdravo barvo, lica so jim žarela. Začelo se je slačenje, odpenjanje, rahlanje, na lepih obrazih so se zasvetile prve kaplje znoja. Ob poti so obležali prvi osvežilni robčki. Roke so šle same v bok, da je prsni koš široko odprl pot mogočnim tokovom zraka, ki ga je rahel vetrič prinašal prav od triglavskih vrhov. V strmini nad Konjško planino smo se poslovili od gozdom. Še svobodneje smo zadihali. Tu smo se šele lahko videli koliko nas je, bila je dolga, dolga kolona, kolona teles in teles, da jo človek nebi nehal gledati. Gledal sem samotne macesne in jih videl, kako so se sramežljivo obračali vstran ali pa z odprtimi očmi obmirovali kot vkopani.

Še nekajkrat smo se vgriznili v kolena in bili smo v dolinici pod Viševnikom. Počitek! Bila je polovica današnje poti in čakala nas je najhujša strmina. Nahrbtniki so se odvezali in iz njih so priomala prva darila dobrih fantov iz tovarne. Najbolj nestrpne so se začele boriti za prostor na čelu kolone. Prestopale so se in počasi pritiskale v breg. Trobenta jih je zaustavila, pa ne popolnoma. Zagnale so se in nikakor niso mogle razumeti zakaj tako počasi. Na vrhu je bila potrebna intervencija. »Ali tako kot zahtevamo, ali pa z vodičem naprej

do Planike, do koder je bilo še tri ure?« Odločile so se za.

NAJTEŽJA NALOGA NAS JE ČAKALA V DOMU

Vodiči smo se zavedali, da bo razporeditev po ležiščih ena od specialitet te ture. V načrtu smo imeli, da prve, kot bodo prihajale, zasedejo jedilnico (ca. 50), druge pa usmerimo v spalne prostore, kjer se pripravijo za prenočitev in obenem počakajo, da one v jedilnici povečerjajo, nato jih zamenjajo. Od prve skupine, ki so hodile na čelu kolone, bi jih 15 Jaka odpeljal prenočit na planšarijo, drugi vodiči pa bi stregli čaj, večerjo, pomivali, brisali posodo in drugo. Jaka se je odločil, da gre na planšarijo s svojo desetino, ki je bila »tiskarna v malem« (brez mojstrov), vse drugo je potekalo točno po načrtu.

Verjetno smo morali tudi malo čarati, da smo zmogli v razmeroma kratkem času »popolnoma urejeno zasedi dom«. Ležišča so bila nabita, po hodnikih, vežah, malodane še po stopnicah. Nobenega godrnjanja ni bilo, le polno dobre volje in razumevanja. Ko se je po enolončnici in čaju umirilo, so prišli na vrsto vici, pred spanjem pa še obvezen spomin na dom, na otroke in na starega — na njegov račun je padlo veliko krepkih.

Vodiči smo še zadnjič pogledali v zvezdnato nebo in ugibali za vreme, nato pa se mešanih prognoz pometali po podu jedilnice.

SOBOTA JE BILA ODLOČILNA

Trobenta je dala signal za vstajanje. Bilo je zgodaj in veliko dela z zajtrkom — nekako tako kot z večerjo. Jaka je bil s svojo »tiskarsko linijo« med prvimi. Kislo so se držale in tarnale, da jih je zeblo, Jaka jih je tolažil, da gredo drugo noč druge. Vsak komandant bi bil vesel tako hitrega vstajanja in pripravljenosti za odhod. Potrebovali smo dobrega matematika, izbrali smo Gostinčarja, da je prodajal razglednice, Andrej pa je lepil znamke. Oskrbnico je kar vrglo, ko je v desetih minutah dobila za razglednice 25 jurjev. Pred odhodom je bilo nekoliko težav le še s čevlji — več jih je imelo enake, pa so si jih zamenjale. Mi z večjimi številkami (45) nismo imeli težav. Odhod je bil ob 6. uri, dan je že lezel izza grebenov nad Velim poljem. Za fotografijo je bilo še



Še malo za zadnjega, medtem pa prvi že pije čaj v »Planiki«. Do vrha Triglava, ki se bohoti zadaj, samo še dve uri.

pretemno. Štefan je bil na čelu, mi z reševalci pa na repu. Slo je bolj kot odlično. Ob osmih smo bili že na Planiki. Tu smo pojedli juho in se pripravili na zadnji skok. Vodiči so navezali desetino, Draškič je imel celo petnajstino. Ker tu niso imeli razglednic, smo Deževnika poslali na Kredarico ponje.

Morala je bila vrhunska — nobenega strahu ni bilo. Vrh se je videl čisto blizu, na njem male pikice — ljudje. Pot do tu nam je vlivala vse najlepše, pa kljub temu smo se vodiči za ta konec še posebej skrbno pripravili. Reševalca sta bila zadnja. Doharica, m. sestra, snemalec, pa še nekaj udeleženk, smo bili na čelu. Pot do stene je bila pravnja za ogrevanje, tu se je začelo! Bil je veličasten pogled nazaj; čelo že v steni Malega Triglava, rep pa še pri domu. Veličastno ostenje Triglava je leglo na obraze udeleženk, v oseh se je zrcalilo spoštovanje, roke so prijemale že zgrajene oprijemalke, kri je tiščala v glavo. »Heca« tudi tu ni zmanjkalo, v vsaki skupini se je našla kakšna, ki je zbijala šale, da se jim še najbolj resne niso mogle upirati.

Vrh se je hitro bližal. Vsake četrte ure smo imeli zvezo čelo-rep, vse je teklo kot najboljše SWISS ura. Ko je pod nami zazijala mogočna praznina proti Kredarici in Krmi, so nekateri začeli s hojo po štirih. Gora je že taka, če se ti ne skloniš k njej, se pa ona k tebi, kot plesalka, hoče da se je oklepaš.

Srečevali smo skupine planincev, ki so se nam spoštljivo umikali in vsi so že vedeli, da so to Saturnužanke.

VRH JE POTEMNEL OD SATURNUŽANK

Ob enajstih — po dveurni hoji od Planike — smo vrh Triglava zasedli do zadnjega kamna.

Naš filmar Zvone, ki pri vseh živih ni verjel, da bo kdaj v življenju lahko prijel za pravi Aljažev stolp, je to z vso spoštljivostjo storil med prvimi, za njim pa naša dohtarica Benčanova, ki je očaka premagala v večini po štirih. Zasedla sta najboljši prostor

ob stolpu, si obrisala potno čelo in vsa srečna — da sta še med živimi — zamežikala v opoldansko sonce. Veseličeva Anica je prišla za delo — sedla je malo nižje ob pot in vsako posebej vpisala v vpisno knjigo za spomin, dokaz in statistiko. Naveze so prihajale, ni jih hotelo biti konca. Nekatere so imele težave z dihanjem, druge z radovednostjo in lepim razgledom, tretjim pa je šlo od sreče na jok. Vsi smo bili srečni. Pristrčni stiski, vriski in vlažne oči so govorile na glas. Čutili smo si srca kot bi ta trenutek imeli vsi istega. Radi bi sporočili vsem otrokom in vsem domačim doma, da so njihove mamice na najvišjem vrhu domovine in, da so lahko srečni, ker so trdne in zla-

te. Kako naj popišemo njihovo srečo? Kako naj opišemo srečo Suštarjeve mame, Andrešičeve Fani iz menze, Bračunove Tilke, ki je bila najstarejša udeleženka (57), ali najmlajše Mrežarjeve Ivce (16) iz AE, ali morda Petranovičeve Marije, ki je prav na ta dan pred dvajsetimi leti začela službo v Saturnusu? Kako še vseh drugih?

Sto jih je prvič stopilo na Triglav, enajst pa že nekajkrat, le ena je ostala v Planiki. To so rezultati velikih dimenzij, ki smo jih ob jubileju pridali kot skromen prispevek že celi vrsti drugih, ki v kolektivu skozi zgodovino oblikujejo vsebino.

(Nadaljevanje prihodnjič)
Slavko Gerlica

MOJE PRVO SREČANJE S TOVARNO

Dunaj! Lepo, starodavno, glasbeno mesto! Mesto polno kulturnih spomenikov, oper, gledališč! Glavno mesto sosednje Avstrije! Mesto mojih sanj, ki ga lahko bolje spoznam s 70-imi starimi tisočaki. Uh, kakšna vsota za ubogo dijakino, suho kot poper.

Prvi dan novega meseca. Ura je pol petih. Ne morem in ne morem spati. Premišljujem — kako bo? Bom vzdržala 8 ur? Kako? Kaj bom delala? Kje? S kakšnimi ljudmi

Vstanem in se pripravljam za odhod, moj prvi odhod v službo. Hodim po ulici. Mnogo ljudi hiti na delo. Jaz gledam skozenj. V meni je vse polno vprašanj, ki jih premlevam. Kaj? Kako? Pridem do vratarja. Čakam. Ogledujem si tovarno. Letnica 1921. Doba 50 let. Koliko ljudi je že prestopilo prav te tovarne, koliko jih še bo. In danes bom prvič vstopila in začela z enomesečnim delom — jaz. Zdrami me glas: »OTP sem!« Nekdo me odpelje in mi pokaže: »Tu!« Znajdem se pred velikimi sivi vrati. Na njih zagledam grozeč napis: NEZAPOSLENIM VSTOP PREPOVEDAN! Kako sem sovražila ta napis kot majhna punčka! Hotela sem

vedeti, kaj se skriva za vrati. In zdaj! Stojim tukaj in mi manjkajo poguma, da bi pogledala in razkrila skrivnost. Končno postanem pogumna; potrkam in vstopim. Pred mano se pokaže soba založena s škatlami. To torej predstavlja vhodno kontrolo OTP. V sobi je nekaj ljudi. Pozdravim bolj tiho. Počutim se kot piščica pred velikani.

»Nova moč!« zakliče močan glas. »Ja!« že bolj pogumno odvrnem in že se hitim predstaviti. Na ušesa mi udarjajo imena: Herzog, Marjan, Pavla, Ivanka, Matos. Predstavljanje se konča. Zavlađa moreča tišina. Spet močan glas. Sprašuje; kaj sem, kako v šoli. Odgovorjam. Končno mi pokažejo delo. Vsa vesela začnem. Se vedno ploha vprašanj, toda ne slišim več. Vsa sem pri delu in mislih. Torej tu! Tu bom delala mesec dni. Med prijaznimi ljudmi bom preživela lepe dneve in — zaslužila bom denar.

Tedaj pa bo lahko suha dijakinja kot poper osvojila lepo, starodavno, glasbeno mesto, mesto polno kulturnih spomenikov, oper, gledališč, glavno mesto sosednje Avstrije — Dunaj, čeprav le za prvomajске počitnice.

Tatjana Bečan

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



Od Vodnikovega doma se je pod Vernarjem potegnila dolga »dvestošestdesetnoga« kolona in presekala mrtvo melišče na dvoje



JUBILEJNA NAGRADNA KRIŽANKA

V zaton nam leto to odhaja,
kot šlo je mnogo tisoč let,
pred nami novo se poraja,
tako smo vsi starejši spet.

Pogled nazaj zdaj obrnimo,
kaj je prinesel nam ta čas?
Načrte nove si nar'dimo
in lepše bo — za vas, za nas.

Ko vrstice boš te prebiral,
za šalo vzami, če ni kaj res,
namen moj ni, da b' kritiziral
ob slapi PETDESETIH LET.

*Iz srca smo roko si podali,
poščili srečo vsem po čez,
nalog si sto in sto zadali,
da bil bi dober naš uspeh.*

Z reformnim tempom smo pričeli,
ker vladni tak je bil ukrep,
uspehov bolj bi b'li veseli,
če standard ne bi bil prizadet.

Se cene dvigajo visoko,
da gledaš, kam vse to drvi,
po žepih iščeš si globoko,
če dinar kje še kak tiči.

Med mes'cem delo se prekinja,
 šušlja se tu in tam kaj več,
 s plačo vsak se res ne strinja,
 draginja ta je res preveč.

Po krizi se odbor sestaja,
rešuje naše te stvari,
s sej z občutkom vsak odhaja,
da stvar takoj se uredi.

Rokave spet smo zavihali,
na novo zbrali smo moči,
drug drugemu pogum smo
dali,
uspeh pri delu vsak dobi.

V delo vsaj se zdaj zamisli,
ker v tem le vidi svoj obstoj,
otrese vseh se črnih misli,
ker to uspeha je pogoj.

*Da vidni so uspehi naši,
to Bilten naš nam potrdi,
ob tem so res prejemki lepši,
vse to sad dela — obrodi.*

Zdaj pol stoletja je za nami,
pred nami rož'c posutih ni,
a s pridnim delom in rokami
gradimo pot — sedanjosti.

OB SLAVNEM NAŠEM JUBILEJU ČESTITAM VSEM,
KI V VRSTE STE NAŠE STOPILI, Z NAMI HODILI,
VLOŽILI VES TRUD STE V TO DELO
IN MLADOST STE SVOJO VI TUKAJ PUSTILI.
A SLAVA TISTIM, KI PADLI SO KOT ŽRTVE
ZA NAŠ IN VAŠ RES BOLJŠI ČAS,
DEJANJA VAŠA — DELA NISO MRTVA,
IZ NJIH CVETI — DEHTI — RDEČI KLAS.

[illegible]

Nagrade za jubilejno križanko:

Tokrat smo pripravili več nagrad za reševalce, ki bodo križanki kos kot je treba.

NAGRADE:

I. nagrada	200 dinarjev
II. nagrada	100 dinarjev
III. nagrada	50 dinarjev
10 nagrad po	20 dinarjev

Rešitev oddajte do 10. januarja 1972 v uredništvo GS ali nabiralnike GS.

Žrebanje bo 13. januarja 1972.

Vsak član lahko sodeluje samo z eno rešitvijo.



Saj še ni novo leto!