

SPET Z DEVALVACIJO V NOVO POSLOVNO LETO

V letu 1971 smo doživeli dve devalvaciji dinarja. Prvo smo uspešno prebrodili, z drugo se spoprijemamo zdaj.

Konec decembra 1971 so se sestali člani operativnega vodstva in dva dni kasneje še člani odbora za gospodarska vprašanja. Glavna tema obeh sej je bila: položaj podjetja in z devalvacijo dinarja spremenjeni pogoji gospodarjenja. Ker se podobna problematika iz prve polovice leta še niti ni dobro ohladila, članom teh dveh teles ni bilo težko oceniti položaja podjetja in predvideti glavnih težav, ki jih podjetju prinaša devalvacija.

Ugotovili so, da bo izvedena devalvacija dinarja ponovno močno poslabšala gospodarski položaj podjetja in njegove ekonomske rezultate. Nabavljanje surovin po višjih nabavnih cenah, odplačevanje kreditov po višjih cenah, višje cene za nabavo opreme iz uvoza kot tudi spremembe cen v nacionalnih valutah bodo močno povečale stroške, ki ob zamrznjenih prodajnih cenah po grobi oceni za predvideno proizvodnjo v letu 1972 znašajo 2—2,5 milijarde. Če bo podjetje poslovalo vse leto pod temi pogoji, bo občutno zmanjšalo gospodarsko

moč iz leta 1971 ter poslovalo v letu 1972 na skrajni meji rentabilnosti ali celo v območju poslovne izgube. V tem primeru bi podjetje zgubilo vso akumulativnost, možnosti za naraščanje osebnih dohodkov ter zmanjšalo že doseženo amortizacijo.

Kljub temu, da podjetje še ni razpolagalo z vsemi izračuni ter dejansko ugotovitvijo gospodarskega položaja, so člani operativnega vodstva in člani odbora za gospodarska vprašanja smatrali, da je potrebno ukrepati po izkušnjah januarske devalvacijske situacije in se zato v prvem tromesečju aktivirati v naslednjih dveh smereh:

- izvrševati v notranji poslovni operativi vse tiste ukrepe, ki naj zagotovijo čim večjo racionalnost poslovanja, da bi se dosegla čim nižja stopnja pričakovane poslovne izgube in zastoja poslovnih funkcij podjetja;

- močno se je treba aktivirati na čimprejšnjem povišanju prodajnih cen asortimana podjetja, ki naj podjetje vrnejo najmanj v že doseženo stopnjo ekonomske moči (po-

trebno stopnjo akumulativnosti, ekonomsko amortizacijo, dinamiko osebnih dohodkov, vsaj v skladu z dinamiko življenjskih stroškov itd.).

Glede na strateške komponente poslovne politike v letu 1972 je operativno vodstvo sprejelo naslednje odločitve in stališča kot elemente kratkoročne poslovne politike za obdobje, ko se bo podjetje nahajalo v kritični coni ekonomskih učinkov:

- največji problem se bo pojavil na področju, ki smo ga doslej razmeroma zadovoljivo obvladovali, t. j. v **likvidnosti podjetja**. Znižanje proizvodnje zaradi sezonskih vplivov bo povzročilo znižanje fakturirane realizacije in s tem priliv denarnih sredstev iz rednega poslovanja. Istočasno bodo zaradi devalvacije potrebna še večja angažiranja denarnih sredstev kot doslej. Obstoječe obveznosti ter potrebne priprave na sezono bodo nasprotno zahtevale še vedno angažiranje znatnih denarnih sredstev. Oba nasprotujoča si pojava bosta torej zahtevala največjo stopnjo

V decembru 1971 je Zvezna skupščina sklenila spremeniti, že drugič v istem letu, vrednost dinarja. Sprememba vrednosti dinarja (devalvacija), ki je bila prvič sprejeta v januarju 1971. leta v višini 20 %, je povzročila podjetju večje le prehodne gospodarske težave. Zato je pričakovati, da bo tudi druga devalvacija dinarja, ki pa je vrednost dinarja devalvirala z različnimi stopnjami glede na posamezno nacionalno valuto (npr.: 18,6 odstotka do lire, 15,6 % do DM, 220 % do francoskega franka, 13,3 % do dolarja itd.) povzročila ponovne prehodne težave v gospodarjenju. Učinek te devalvacije je podoben učinku prve devalvacije — močno je povečala vrednost nabavljenih surovin iz uvoza in s tem stroške poslovanja.

aktivnosti strokovnih služb, da bi se izognili nelikvidnosti, kar nam je doslej vedno uspelo. Dejstvo pa je, da takih nesorazmerij v bližnji preteklosti tudi ni bilo. **Zato morajo strokovne službe, ki kakorkoli vplivajo na likvidnost podjetja, podvojiti dosedanje napore, da bi kritično prvo tromesečje prebrodili s čim manj pretresi.** Vse aktivnosti na tem področju je potrebno izoblikovati s čim natančnej-

šim in realnejšim planiranjem zbiranja in koriščenja denarnih sredstev. Zato se naj izdelata plan likvidnosti za prvo tromesečje in parcialni plani za posamezne mesece.

- Čeprav je podjetje z devalvacijo močno poslabšalo svoj gospodarski položaj, po mnenju operativnega vodstva ni posebnih razlogov, da bi v prehodnem obdobju oz. v času, ko posluje podjetje, v kritični coni zavestno zmanjševalo **obseg proizvodnje**. Razlogi, kot so stik s tržiščem, kroženje denarnih sredstev, zadrževanje ritma proizvodnje in poslovanja, pričakovana kratkoročnost kritičnosti poslovanja idr., narekujejo navedeno stališče operativnega vodstva. Obseg proizvodnje naj bi se torej oblikoval na osnovi povpraševanja tržišča po izdelkih podjetja, da se izvaja selekcija kupcev glede na njihovo plačilno disciplino in potrebo po likvidnosti podjetja, pri čemer naj bi se upoštevali tudi selekcija asortimana po artiklih glede na stopnjo pokritja. Stopnjo povpraševanja na trgu je treba ocenjevati tudi s stališča morebitne pretirane težnje pri kupcih za nabave izdelkov po sedanjih zamrznjenih cenah, kar bi lahko neposredno vplivalo na zmanjšanje povpraševanja po odmrznitvi in povišanju prodajnih cen. Odločitve o proizvodnji na zalogo bo potrebno oblikovati na osnovi možnosti in zahtev, ki izhajajo iz poslovne politike do likvidnosti podjetja.

- Poslabšanje gospodarskega položaja podjetja narekuje tudi odločitev na področju nagrajevanja. Delitev OD bi načeloma morala slediti dinamiki gospodarskega uspeha. Ta bo po pričakovanju v pr-

Nadaljevanje na 2. strani



Politični in idejni pojavi v jugoslovanski družbi in še posebej v Zvezi komunistov so narekovali potrebo po temeljitejši seznanitvi in oceni te situacije tudi komunistom Saturnusa. V ta namen sta na sestanku 21. decembra 1971 govorila ing. Andrej Marinc — sekretar IK CK ZKS in France Rejc — sekretar občinskega komiteja ZK Moste-Polje. Po razčlenitvi politične situacije na Hrvaškem in pomenu 21. seje predsedstva ZKJ sta gosta odgovarjala na vprašanja.

SPET Z DEVALVACIJO V NOVO POSLOVNO LETO

vem tromesečju slab in neugoden, zato se postavlja vprašanje uskladitve med njim in OD. Operativno vodstvo ocenjuje, da bo to znižanje poslovne uspešnosti le prehodnega značaja in da bo trend življenjskih stroškov še vedno v porastu ter zato smatra za primerno, da se v prvem tromesečju ne izvede uskladitev med OD in dohodkom. To hkrati pomeni, da naj bi se OD za obdobje prvega tromesečja vzdrževali na nivoju, ki ga omogoča vrednost točke 9,50 din. Prav tako pa naj tudi v tem obdobju deluje sistem nagrajevanja po ekonomskih normativih na osnovi principa iz leta 1971.

To stališče v nagrajevanju prvega tromesečja bo potrebno tudi upoštevati v drugem tromesečju 1972, ko naj bi podjetje poslovalo že vsaj v približno enakih pogojih kot v 1971 in skladno s tem izvrševati operativne odločitve v določanju vrednosti točke.

● Izdelava predloga gospodarskega plana 1972 naj se prekine, dokler se ne dobijo potrebni cenovni elementi za postavitev novih planskih cen. Zato je treba smatrati za umestno, da se ne opravi obračuna za mesec januar, če dotlej ne bo mogoče določiti novih vrednostnih elementov plana. Za mesec januar naj

bi se v orientacijske namene sestavil obračun po dosedanjih obračunskih elementih iz leta 1971. Ko bodo znani novi cenovni elementi in splošni gospodarski pogoji, ki jih bodo izoblikovali novi družbeno-ekonomski predpisi, bo predlog gospodarskega plana 1972 sestavljen in predložen kolektivu in organom upravljanja.

● Glede na to, da so se vsa sredstva za proizvodnjo (reprodukcijski material, oprema) močno podražila, morajo vse strokovne službe, zlasti pa tiste v proizvodnji, še nadalje racionalizirati naturalno porabo vseh sredstev za proizvodnjo. Naloga, da naj bi proizvodne in poslovne naloge opravljali s čim manjšimi stroški oz. porabo materialnih sredstev, je s to novo monetarno spremembo še pomembnejša. Naloga, da se vsa sredstva za proizvodnjo (reprodukcijski material, oprema) močno podražila, morajo vse strokovne službe, zlasti pa tiste v proizvodnji, še nadalje racionalizirati naturalno porabo vseh sredstev za proizvodnjo. Naloga, da naj bi proizvodne in poslovne naloge opravljali s čim manjšimi stroški oz. porabo materialnih sredstev, je s to novo monetarno spremembo še pomembnejša.

● Operativno vodstvo je proučevalo tudi potrebo po racionalizaciji izkoriščanja fonda delovnega časa. V ta namen je izoblikovalo naslednja stališča, ki izhajajo iz splošne težnje, da se čim manj delovnih ur izgubi v sezonskih mesecih in čim več delovnih ur doseže v sezonskih mesecih, in sicer:

— v obdobju prvega tromesečja je treba dopustiti čim več prostih sobot, ki naj bi jih nadomestili z delovnimi dnevi v sezonskih mesecih, zato se koledar delovnih dni in prostih sobot naj ne izdela za leto vnaprej, pač pa na krajša tromesečna obdobja. Za obdobje prvega tromesečja pa le po mesecih in v povezavi z obsegom proizvodnih nalog v posameznih mesecih. Za mesec januar 1972 je operativno vodstvo že odločilo, da so vse sobote proste.

● V prvem tromesečju naj se v skladu s proizvodnimi nalogami dopušča večja liberalnost po dodeljevanju neplačanih izrednih dopustov. Ocena obsega in upravičenosti se prepušča članom operativnega vodstva za posamezno službo, ki jo vodijo.

● Z gospodarskim odborom za leto 1972 je bila predvidena večja aktivnost pri organizaciji in distribuciji rednih letnih dopustov, ki jo narekujejo gospodarske naloge podjetja. Sprejetje gospodarskega plana 1972 je odloženo, ne more pa biti odložena odločitev o spremembi politike do rednih dopustov, ker bi se zamudila njena učinkovitost na distribucijo v letu 1972, zato je operativno vodstvo sklenilo predlagati odboru za delovna razmerja, da prouči celotno problematiko rednih dopustov ter do 10. januarja 1972 sprejme svoja stališča in izdela predlog politike in operativnih odločitev za leto 1972, o katerem naj

bi dokončno sklepal DS podjetja.

● Za obdobje prvega tromesečja naj se omeji vključevanje novih delavcev v podjetje na najmanjšo mero, izkorišča pa v večji meri preliivanje delovne sile med proizvodnimi obrati.

Naštete aktivnosti niso »VSE«, kar bo v tej situaciji

potrebno rešiti. To so le začetna faza in prve ugotovitve, ki bolj kot na točnih izračunih in analizah temeljijo na izkušnjah, dobljenih pri lanskim (januarskim) devalvaciji.

Zapis po gradivu operativnega vodstva in odbora za gospodarska vprašanja

Tudi naše glasilo mora doprinesti k uspešnosti poslovanja

Vemo, da se je letošnje leto začelo z gospodarskimi težavami, ki nam jih prinašajo stabilizacijski ukrepi. Pričakujemo, da bomo kljub njim leto 1972 končali uspešno. Če uspešnost poslovanja zavisi od naporov delovnih ljudi, bodo ti kot že tolikokrat doslej — storili vse za ugoden poslovni uspeh.

Tudi naše glasilo mora v okviru svojih možnosti doprinesti k uspešnosti poslovanja. V statutu naše delovne organizacije in v pravilniku o informiranju, ki smo ju sprejeli v lanskem letu, smo se zavezali, da delovni ljudje morajo biti prek glasila obveščeni o najvažnejših dogajanjih v podjetju. To obveščanje služi članom celega podjetja — vseh delovnih enot — da spoznavajo medsebojne težave in težave podjetja kot tudi vse cilje in naloge, ki jih postavljajo celotni delovni organizaciji samoupravni organi in družbeno-politične organizacije. Mnogo bolj kot v preteklih letih bomo morali letos dati mesto v našem glasilu neposrednemu proizvajalcu — delavcu, ki naj s svojimi stališči in mnenji ter predlogi obogati naš časopis. Še bolj aktivno se bodo morali vključiti v naše glasilo s svojimi prispevki predstavniki družbeno-političnih organizacij in samoupravnih organov, ki bodo morali, zlasti pred sprejemom pomembnih odločitev, izvesti tudi mobilizacijske akcije prek našega glasila. Tudi vodstveni kadri, ki s svojo strokovnostjo lah-

ko mnogokrat prispevajo k reševanju problemov, bodo morali biti bolj aktivni v našem glasilu, saj delovni ljudje pričakujemo od njih, da povedo o raznih vprašanjih z vso strokovno odločnostjo, smelostjo in čutom odgovornosti.

Glasilo mora redno izhajati, zato so strokovne službe dolžne, da uredništvu posredujejo informacije, naj bodo nujne ali samo zanimive in zanimive za delovni kolektiv. Razumljivo, da celotnega informiranja ne moremo opraviti le z glasilom, zato so potrebne še dodatne oblike. S pomočjo izpolnjenih obstoječih oblik informiranja bomo našemu delovnemu človeku lahko zagotovili uresničitev njegove ustavne pravice, da je pravočasno in objektivno informiran o vseh dogajanjih tako v podjetju kot v svoji delovni enoti. S pravočasnim informiranjem bomo lahko preprečili tudi razne konflikte, ki radi nastopajo prav zaradi izostanka ali pomanjkljivega informiranja. Informiranje naših delovnih ljudi pa ne more biti samo formalno, ampak mora biti tudi vsebinsko v redu in pisano na tak način, da je našim delovnim ljudem razumljivo. Glasilo mora biti tudi pobudnik, ustvarjalec borbe mnenj, stališč in mobilizacije za izvedbo določenih nalog. Le tako bo lahko glasilo zanimivo za najširši krog naših delovnih ljudi.

S. G.

Odtegotovanje samoprispevka

Z referendumom smo se odločili za samoprispevek, ki ga bomo plačevali v višini enega odstotka od osebnih dohodkov za dobo pet let, od 1. januarja 1972 do 31. decembra 1976.

SAMOPRISPEVEK PLAČUJEJO NASLEDNJI ZAVEZANCI:

— občani, ki imajo osebne dohodke iz delovnega razmerja oz. nadomestila, ki presegajo 1.000 din neto mesečno, od neto osebnih dohodkov,

— občani, ki so zavezanci prispevka iz osebnega dohodka od kmetijske dejavnosti, od opravljanja obrtnih in drugih gospodarskih dejavnosti, od opravljanja intelektualnih storitev ter avtorskih pravic, patentov in tehničnih izboljšav od osnov za prispevek,

— občani, ki imajo dohodek od pokojnin, ki presegajo 1.000 din neto mesečno pokojnine.

KRAJEVNEGA SAMOPRISPEVKA SO OPROŠČENI:

— občani od socialnih podpor, invalidnin ter od otroškega dodatka, dijaki in študentje od štipendij, ter vajenci od svojih nagrad,

— občani, ki imajo OSEBNE DOHODKE IZ DELOVNEGA RAZMERJA OZ. NADOMESTILA, ter od POKOJNIN, KI NE PRESEGAJO 1.000 din NETO MESECNO,

— občani, ki imajo osebne dohodke od kmetijske dejavnosti, če letni katasterski dohodek ne presega 500 dinarjev na gospodarstvo in jim je kmetijstvo edini vir preživljanja,

— občani, ki imajo osebne dohodke od kmetijske dejavnosti v celoti za tisto leto, ko imajo pravico do oprostitve in olajšav po zakonu o prispevkih in davkih občanov,

— občani, ki imajo osebne dohodke od opravljanja obrtnih in drugih gospodarskih dejavnosti, v celoti za tisto leto, ko imajo pravico do oprostitve in olajšav po zakonu o prispevkih in davkih občanov, razen za učence v gospodarstvu.

Krajevne samoprispevke so na lasten predlog oproščeni tudi občani, ki imajo osebne dohodke iz delovnega razmerja oziroma nadomestila ter pokojnin, ČE DOHODEK NA ENEGA DRUŽINSKEGA ČLANA NE PRESEGA 400 DINARJEV.

Pri tem se v dohodek štejejo dohodki, ki so osnova za odmero krajevnega samoprispevka.

O TEH PREDLOGIH ODLOČA NA PODLAGI MNEVNJA OBČINSKEGA ORGANA PRISTOJNEGA ZA SOCIALNO VARSTVO POSEBNA KOMISIJA, KI JO IMENUJE PRISTOJNA OBČINSKA SKUPŠČINA.

Za mesec januar nismo odtegnili samoprispevka od osebnih dohodkov, ker nam je ostal v približno enaki višini neizplačan neto osebnih dohodkov zaradi znižanja stopnje dodatnega prispevka za zdravstveno zavarovanje, ki bi ga morali vrniti članom kolektiva.

Izjema je DUR, kjer smo odtegnili prispevek, ker so člani tega kolektiva dobili to razliko izplačano.

Pojasnilo v zvezi s prispevkom lahko dobijo člani kolektiva v računovodstvu podjetja.

Edi Ferenčak

Na koncu starega leta 1971 (28. decembra) se je Uredniški odbor našega glasila sestel na posebno sejo. To je bila razširjena seja s povabljenimi najbolj stalnimi sodelavci dopisniki. Namen te seje je bil delovni sestanek, ki bi pripomogel k nadaljnji vsebini našega mesečnika »Glas Saturnusa«, ter obenem izrazil zahvalo sodelavcem za dosedanje delo.

Uresničimo ustavne amandmaje!

Ob koncu meseca septembra lanskega leta so se na raznih sestankih in seminarjih začela teoretična razpravljanja za čimprejšnjo praktično sprevedbo načel ter pravic in dolžnosti delavcev v delovnih organizacijah, kot so jim zajamčene v XXI in XXII ustavnem amandmaju.

S takojšnjim praktičnim izvajanjem navedenih ustavnih amandmajev bo storjen spet velik korak v razvoju samoupravljanja, katero pa se bo nujno še dalje razvijalo.

Bralce »Glasa Saturnusa« bo verjetno najprej zanimalo kakšne pravice so zapisane in zajamčene v ustavnih amandmajih delavcu kot posamezniku, potem pa seveda tudi način kako se bodo te njihove pravice uresničile s pomočjo nove organizacije samoupravljanja v delovnih organizacijah.

V XXI. amandmaju (dopolnilu) je povedano, da je temelj socialističnih samoupravnih odnosov družbeno ekonomski položaj delovnega človeka v družbeni reprodukciji, ki mu zagotavlja, da se s svojim delom s sredstvi reprodukcije v družbeni lastnini neposredno in enakopravno odloča o vseh zadevah družbene reprodukcije v pogojih medsebojne odvisnosti, odgovornosti in solidarnosti, s čemer uresničuje svoj osebni materialni in moralni interes in pravico, da uživa uspehe svojega dela in pridobitve spolnega materialnega in družbenega napredka.

Za zagotovitev takšnega družbeno ekonomskega položaja delovnega človeka je delavcem zajamčeno kot njihova neodtujljiva pravica, da na podlagi svojega dela v temeljnih organizacijah združenega dela ter v vseh oblikah združevanja in poslovnega sodelovanja ter organizacij pridobivajo dohodek in upravljajo zadeve in sredstva družbene

reprodukcije ter odločajo o dohodku, ki ga kot del skupnega družbenega dohodka ustvarijo v različnih oblikah združenega dela in združevanja sredstev.

Vsakemu delavcu v organizaciji združenega dela gre v skladu z načelom delitve po delu osebni dohodek, ki je sorazmeren uspehom njegovega dela in njegovemu osebnemu prispevku k uspehu in razvoju organizacije, ki ga je dal s svojim skupnim sedanjim in minulim delom v njej.

Vsakemu delavcu v združenem delu z družbenimi sredstvi je zajamčeno, da uresniči s svojim delom saj tolikšen osebni dohodek in saj toliko drugih pravic, da sta zagotovljena njegova socialna varnost in stabilnost.

Višina osebnega dohodka in obseg teh pravic ter način njihovega uresničevanja se določijo s samoupravnim sporazumom oz. družbenim dogovorom ali z zakonom, odvisno od splošne stopnje produktivnosti skupnega družbenega dela in od splošnih razmer okolja, v katerem delavec dela in živi.

To so bistvene pravice delavca našete v XXI. ustavnem amandmaju, seveda so pa v istem amandmaju našete tudi obveznosti in je na primer določeno v 9. točki, da plačujejo delavci iz dohod-

ka temeljne organizacije združenega dela ali iz svojih osebnih dohodkov za zadovoljevanje določenih splošnih družbenih potreb na podlagi zakona določene davke za te potrebe.

Pri pazljivem čitanju je vsakdo opazil, da pripada delavcu v organizaciji združenega dela v skladu z načelom delitve po delu takšen osebni dohodek, ki je sorazmeren uspehom njegovega dela in njegovemu osebnemu prispevku k uspehu in razvoju organizacije, ki ga je dal s svojim sedanjim in minulim delom v njej.

Dosedanje načelo delitve po delu je s tem amandmajem izpolnjeno in lahko rečemo oplemeniteno na ta način, da pove ustavni amandma izrecno, da mora biti osebni dohodek sorazmeren uspehom delavčevega dela in njegovemu osebnemu prispevku k uspehu in razvoju organizacije, pri čemer je poleg sedanjega dela upoštevano tudi minulo delo.

Kako vrednotiti minulo delo odnosno po kakšnih kriterijih ga izmeriti, da bi bilo mogoče določiti delež povečanja osebnega dohodka posameznega delavca, je zaenkrat še nerešeno vprašanje in tudi zelo težavno, vendar se že pojavlja mnenje, da je treba prav zaradi težavnosti takoj pristopiti k reševanju tega

problema. Za reševanje prav tega problema bo v zveznem merilu takoj začela delati posebna strokovna komisija, ki bo imela nalogo razčistiti in razjasniti vsestransko zapletenost tega problema ter pokazati odgovarjajoče kriterije za vrednotenje minulega dela. Rešitev problema merjenja minulega dela je tudi ključni problem za uvedbo novega pokojninskega sistema, v katerem naj bi se odmerjalo pokojnine tudi z oziranjem na minulo delo.

Toliko torej o ustavnih pravicah delavca kot posameznika, ki so mu zajamčene z amandmajem XXI.

Sedaj je potrebno prikazati še načine za uresničitev pravic delavca s pomočjo nove organizacije samoupravljanja ter poslovanja v delovnih organizacijah.

Z ustavnim zakonom za izvedbo ustavnih amandmajev od XX. do XLI, ki je bil objavljen v Uradnem listu SFRJ št. 29/71 dne 8. julija 1971 je določeno, da se predpisi amandmaja XXI in XXII, ki se nanašajo na pravico delovnih ljudi do organiziranja temeljnih organizacij združenega dela, do pridobivanja in delitve dohodka in do sredstev družbene reprodukcije ter na pravico temeljnih organizacij združenega dela do njihovega združevanja uporabljajo od dneva, ko razglasi zbor narodov zvezne skupščine ustavne amandmaje. Ustavni amandmaji so začeli veljati 30. junija 1971. S tem dnem so prenehale veljati določbe zveznih zakonov, ki so v nasprotju z navedenimi določbami amandmajev XXI in XXII. Zaradi tega so prenehale veljati tudi v temeljnem zakonu o podjetjih v prvi vrsti tiste določbe, ki se nanašajo na notranjo organizacijo, na organe podjetja in njihove pravice ter na urejanje drugih notranjih odnosov med podjetji. Veljati so torej prenehale tiste določbe, ki ovirajo samostojno urejanje odnosov v podjetju na samoupravni

osnovi. Nekatere določbe zlasti glede organov podjetja, so bile smiselno razveljavljene že z zakonom o prenehanju veljavnosti določb zveznih zakonov, s katerimi so urejena vprašanja, na katere se nanaša amandma XV (Ur. l. SFRJ, št. 13/69). Tako so prenehale veljati uvodne določbe o urejanju odnosov v podjetju, o upravljanju v organizacijah združenega dela v podjetju, v organih podjetja, razen določb o funkcijah direktorja, o oblikah neposrednega upravljanja — referendum in zbori delovnih ljudi, o statutu in drugih splošnih aktih v podjetju, o notranjih odnosih in o organih v združenem podjetju itd. Neke določbe zakona o podjetjih so sicer še ostale v veljavi, zaradi ohranitve kontinuitete oz. povezanosti obstoječega pravnega sistema.

V zakonu o sredstvih delovnih organizacij so prenehale veljati v celoti določbe o skladih, o režimu obratnih sredstev in sredstev skupne porabe ter o nadomestitvi vrednosti porabljenih sredstev. S tem je delovnim organizacijam omogočeno, da lahko navedena vprašanja urejajo samostojno s svojimi splošnimi akti oz. s samoupravnimi sporazumi.

V temeljnem zakonu o ugotavljanju in delitvi dohodka v delovnih organizacijah so ostale v veljavi le še določbe o ugotavljanju dohodka in določbe, ki opredeljujejo izgubo delovne organizacije in njene obveznosti ob poslovanju z izgubo. V celoti so prenehale veljati določbe o delitvi dohodka, o samoupravnem sporazumevanju in družbenem dogovarjanju v zvezi z delitvijo dohodka in osebnih dohodkov. S tem je omogočena neposredna uporaba določb novih amandmajev, ki se nanašajo na delitev dohodka in njeno usmerjanje.

Precejšnje spremembe je zaradi ustavnih amandmajev doživel tudi temeljni zakon o (Nadaljevanje na 11. strani)

Letna konferenca MO Saturnus

Dne 22. decembra 1971 je mladinski aktiv Saturnus organiziral redno letno konferenco. Namen te konference je bil sledeč:

- pregled celotnega dela
- kadrovske spremembe v komiteju

Konferenco je otvoril predsednik ZMS — Saturnus Ržen Silvo s pozdravnim nagovorom in predlagal delavno Predsedstvo:

Rovanšek Dušana, Jovanovič Milico in Ingolič Jankota.

V uvodnem referatu se je predsednik dotaknil vloge mladinske organizacije v organizacijah združenega dela, v nadaljevanju pa se je dotaknil še položaja v Jugoslaviji glede na 21. zasedanje CK ZKJ.

Rovanšek Dušan podpredsednik MO je podal kratko poročilo o dosedanjem delu MO. Tu se je največ časa zdržal pri izvajanju »Akcije

75«, ki jo je organizirala konferenca ZMS. Za tem je prišlo do razprave.

Kot prvi se je prijavil k razpravi Alič ing. Božo. Dejal je, da ima MO pomembno vlogo v podjetju, saj vključuje okoli 600 mladih, to je 1/3 vseh zaposlenih v podjetju. Zato je nujno potrebno njeno delo podpirati in razvijati v političnem, samoupravnem in družbenem smislu. V mladih naj se razvija čut, da je socialistična mladina (na teh temeljih je treba graditi zavest, humanost in politično pripadnost.) Kot zaključek je tov. ing. Alič povdaril, da naj mladina svoje rezultate dela redno objavlja v Glasu Saturnusa oz. Biltenu ali preko ozvočenja. S tem bi pritegnili v organizacijo in k delu tudi tiste mladince, ki do sedaj še niso bili aktivno vključeni v organizacijo.

V nadaljnjo razpravo sta se

prijavila Černe Borut in Lah Janez kot predstavnika mestne občinske konference ZMS. Prvi se je dotaknil predvsem problemov vajencev, drugi pa je govoril o nalogah novo ustanovljene občinske konference ZMS — Moste-Polje.

Zatem so se postavljala razna vprašanja o rekreaciji in o vajencih. Nanje sta odgovarjala tov. Karla Novak in Jurij Vabšek.

Na koncu je bila dana v razpravo še nova sestava komiteja s spremembami.

Rovanšek Dušan — predsednik.

Koren Boris — podpredsednik.

Jovanovič Milica — tajnica.

Ostali člani:

Kosec Jože, Ložar Andrej, Fink Rado, Žagar Jure, Jakop Marjan, Inglič Janko, Susman Marjan, Ržen Silvo, Šterk Vojko.

Ta sestava komiteja je bila sprejeta na zadnjem sestanku komiteja in bila tudi soglasno sprejeta na konferenci.

Ržen Silvo



SESTANKI ZA SKLEPANJE

Naši sestanki za sklepanje letnih prodajnih pogodb so v zadnjih letih povsem spremenili videz, predvsem pa vsebino. Pred leti teh sestankov sploh nismo mogli imenovati s tem imenom — rekli smo jim preprosto posvetovanja. Ze takratni naslov pove mnogo — sestanki so imeli prvotno posvetovalno neobvezno obliko. V prvih letih (t.j. pred 6 leti) smo skupaj z našimi kupci pretresali skupno problematiko dobav, naročil in plačevanja. Vendar tudi takrat nismo organizirali teh sestankov, da bi o vseh problemih razpravljali samo posvetovalno, neobvezno. Želeli smo ustvariti določeno nadadajno poslovno zaupanje, ki naj bi dalo poseben pečat medsebojnemu poslovnemu odnosu. V tem smo tudi uspeli, preokret na teh sestankih predstavljajo srečanja na Bledu v letu 1969 in 1970, kjer preidemo postopno od neobvezne izmenjave mnenj h konkretnim aktom — sklepanju prvih pogodb. Prav za blejska srečanja je bil značilen naprour naše komerciale, saj je morala opraviti sklic sestankov s sprejetjem določenih obvez do kupcev in ne samo z objavo povečanja prodajnih cen naših artiklov.

Letošnji sestanki za sklepanje letnih prodajnih pogodb so imeli se dve posebni obeležji. Sestanki so bili tudi proslava 50-letnice obstoja našega podjetja za kupce. Pri sestankih za prodajo konzerv in ostale embalaže smo skupno nastopali z našim sestrskim podjetjem — Metalografičnim kombinatom z Reke, s katerim smo nekaj mesecev pred tem podpisali pogodbo o poslovno tehnično sodelovanju. Vsa sestanka smo začeli z razpravo o pogojih za dobavo v leto 1972, s skupno izmenjavo mnenj o dosedanjem medsebojnem sodelovanju. Temu je sledilo konkretno sklepanje pogodb. Ob tem ni odveč poudariti, da so dosedanja posvetovanja usposobila komercialno, za uspešno in nemoteno poslovanje, tudi izven našega podjetja. Organizacija takega sestanka zahteva brezhibno administrativno delovanje, sposobnost takojšnjega razmislovanja materialov, podatkov in izračunov. Za vse skupaj pa so potrebne obširne priprave, ki so letos minile povsem nepazno.

Skupen nastop z MGK iz Reke je se povečal ugled sestankov. Osnovna misel ob otvoritvi teh sestankov je bila, da z MGK nismo sklenili sodelovanja z namenom, da na tržišču dosežemo monopolni položaj, temveč da s skupnimi napori, predvsem s pametno porazdelitvijo proizvodnega programa dosežemo koristne rezultate, ne samo za naši dve podjetji, temveč da bi na ta način uspeli čim bolj zadovoljiti naše kupce.

Obe sodelujoči podjetji sta nastopili enotno do vseh kupcev kovinske embalaže in konzerv, zaključevali smo samo eno pogodbo, to je pogodbo našega podjetja s klavzulo o soglasju MGK Reka, kot dobavitelja.

Proslava 50-letnice obstoja našega podjetja v Radencih so se udeležili mnogi glavni direktorji podjetij, ki so kupci naših izdelkov. Z vsemi temi podjetji sodelujemo že celo vrsto let in zato je udeležba glavnih direktorjev na tej proslavi še posebej prispevala k pomembnosti proslave same. Proslava 50-letnice je otvoril glavni direktor našega podjetja Zdravko Rakušček s priložnostnim slavnostnim govorom, s katerim je orisal razvoj Saturnusa v petdesetih letih. Prve čestitke za uspešnih petdeset let razvoja nam je izrekel glavni direktor Metalografičnega kombinata iz Reke, tov. Stanko Rodović. Sledili so proslavi mnogi prisotni. Organizatorji sestanka in proslav 50-letnice Saturnusa v Radencih so prejeli 356 telefonskih čestitk z dobrimi željami za uspešni dosedanj in prihodnji razvoj Saturnusa. Čestitke so poslali naši kupci, ugledne osebnosti družbenega in političnega življenja in posamezniki. Tudi s tem skromnim napisom se jim za čestitke in lepe želje želimo zahvaliti.

Embalaža

Komercialno posvetovanje in zaključevanje pogodb je bilo organizirano z namenom, da vse naše kupce seznanimo s prodajno politiko za poslovno leto 1972.

V prvem delu posvetovanja smo kupce seznanili s prodajnimi pogoji za leto

1972, v drugem delu smo zaključevali pogodbe. Posvetovanja so se udeležili v glavnem vsi naši kupci, tako da smo bili z udeležbo zadovoljni.

Pri sami izvedbi posvetovanja so sodelovali tudi komercialni delavci iz MGK Reka.

S strani Saturnusa so sodelovali: komerc. direktor, prodajni oddelček, embalaže, biro za ekonomsko propagando, prisotni so bili še direktor obrata embalaže in programerji.

Prvi dan posvetovanja je bila razprava o prodajnih pogojih. Komercialni direktor tov. Potočnik je našim kupcem obrazložil prodajne pogoje in v celoti zahtevano prodajno politiko Saturnusa in MGK Reka za leto 1972.

Prodajne pogoje za leto 1972 smo delno spremenili s poudarkom, da se dosledno obdelajo vsa morebitna valutna gibanja v svetu in odnos dinarja do teh valut. Naše kupce moramo opozoriti na to, da ima vsaka sprememba dinarja napram zahodnim valutam odločilni vpliv na dobavo iz Saturnusa in MGK. Kupci so poudarjali, da imata Saturnus in MGK v grupi embalažerjev najostrejši prodajne pogoje, prav tako nam pravijo, da smo monopolisti. Komercialna direktorja Saturnusa in MGK sta kupci obvestila, da ne bi mogli razpravljati o monopolnem položaju, prav pa je, da kupcem damo realne prodajne pogoje, ter na osnovi teh zagotovimo solidne dobave. Kupce smo obvestili tudi o tem, da se s 1. 1. 1972 podraži bela pločevina na zahodnem tržišču za 6%. To je tak znesek, da ga ni mogoče prezreti.

Imenovana je bila posebna komisija za pripravo sporazuma, predsednik te komisije je bil tov. Leon Randić, komercialni direktor MGK Reka.

Komisijo za korekturo prodajnih pogojev je vodil tov. Potočnik Bernard, komercialni direktor Saturnusa. V komisijah so bili tudi kupci, tako da so s svojimi predlogi in pripombami lahko formalno najbolj realno stališče o sporazumu in prodajnih pogojih. Komisiji sta pripravili ustrezne zaključke in jih predložili v nadaljnjo obravnavo.

Z razpravo o predlogih obeh komisij je bilo posvetovanje o prodajnih pogojih za leto 1972 končano. Kupce smo še na večer 6. decembra s posebnim urnikom obvestili, kdaj se prične zaključevanje pogodb za leto 1972.

Glede na obsežnost tega dela so bile formirane 4 delovne grupe, ki so imele že vnaprej pripravljen program. Skupno smo zaključili pogodb v vrednosti 79 milijonov din, od tega MGK Rijeka 16 milijonov din, Saturnus 63 milijonov din. Pri tem znesku ni upoštevana prodaja PP in CC zapork, ki se opravlja preko SPS v Zagrebu.

Posebej moramo obravnavati pripombo naših kupcev, ki so jih izrekli ob zaključevanju pogodb, lahko pa bistveno vplivajo na realni ocen naše poslovnosti v celoti.

Nikakor ne smemo teh pripomb vzeti enostransko, saj so nas kupci o napakah, ki jih delamo, obveščali le v krogu, ko smo z njimi individualno razpravljali in tako ne moremo govoriti o nekih načelnih pripombah.

Brez dvoma smo od kupcev, ki smo jim dali nove prodajne pogoje za leto 1972, zahtevali veliko, prav pa je, da se ob tem tudi sami zavedamo obveznosti, ki smo jih s tem sprejeli. Pogodba ni enostranski dogovor, ker obvezuje dobavitelja in kupca, da v celoti upoštevata dogovor o medsebojnem sodelovanju in spoštovanju. Poostreni prodajni pogoji zahtevajo odnos, da se čim bolj poslovno vključimo v blagovno tržno gospodarstvo.

1. Rok dobav: Kupci nas opozarjajo na to, da se Saturnus ne pridruže dogovorjenih rokov dobav; da kupcem na osnovi prodajnih planov potrebujemo roke, vendar se dobav po potrjenih rokih ne držimo.

Kupcem smo pojasnili, da je nemogoče vse dobave izvršiti do 15. v mesecu. Tudi kupci sami si morajo izdelati svoj plan potreb tako, da bo mo lahko dejansko planirali v okviru tekočega meseca od 1. do 20. Seveda je tako planiranje onemogočeno pod pogojem, da so vsa naročila do 20. v mesecu v Saturnusu.

2. Kvaliteta izdelkov: Kupci se nas opozarjajo tudi na to, da moramo malo več skrbno posvetiti kvalitetni izdelavi naših proizvodov, predvsem pri patentnih dojah in hobokih.

Za patentne doze pravijo, da se vse preveč pojavljajo iste napake, t. j. doze se slabo zapirajo, nekvalitetno in površno izdelan podložni

vzglob. Pri hobokih in vedrih nas opozarjajo na slabo izdelan pod šiv, češ da ne vzdrži velikih obremenitev ter se pri večjih obremenitvah odpre. Predlagajo nam, da bi bilo koristno, če bi za to vrsto embalaže uvedli testiranje pod šiva in zgiba dna. Kot uporabniki te vrste embalaže nas opozarjajo, da imajo vse več pripomb na vzdržljivost embalaže. Kupce smo obvestili, da predvidoma s 1. marcem 1972 v celoti preidemo na vedra profila 300.

3. V zvezi z odpremo naših izdelkov smo kupce obvestili, da predvidevamo nekatere izdelke pakirati v Box palete, predvsem rezervoarje za oljne peči.

Posebej poudarjamo, da bomo morali v okviru tovarne poiskati cenejša pakiranja, saj nas nekatera pakiranja stanejo do 25% bruto cene izdelka. Posebna pripomba gre tudi na to, da smo izredno površni pri pakiranju izdelkov v obratih in da deklarirane količine na dokumentih ne držijo ter imajo kupci veliko dela z ugotavljanjem točnih količin. Zato bi bilo prav, da se v naših obratih le bolj posvetimo točnemu pakiranju ter se tako izognemo tem pripombam.

Ugotavljamo, da smo lahko s posvetovanjem zelo zadovoljni ter da nam ta oblika sodelovanja le omogoča vsestransko sodelovanje z našimi kupci in spoznavamo njihove težave, s katerimi se morajo vsakodnevno spoprijemati.

Prav tako gre zahteva vodstvu podjetja in samoupravnim organom, da so nam omogočili to obliko sodelovanja z našimi kupci.

Slavko Vrzel

Konzerve

Med najvažnejše priprave za uspešno poslovanje pri prodaji konzerv v letu 1972 sodi sestanek s kupci — ki se je vršil v dneh od 15. do 19. novembra 1971 v hotelu Radin v Radencih. Za ta termin smo se odločili na podlagi izkušenj iz preteklih let in kontaktov s kupci. Odločitev, da se posvetovanje vrši v Radencih je vzbujala v nas določene pomisleke zaradi oddaljenosti nepoznanja samega kraja in možnosti kaj nam v Radencih lahko nudi. Vsi dvomi pa so bili odveč, kajti priprave za udeležbo so prihajale in tudi udeležba sama je bila večja, kot smo pričakovali. Tudi v tem pogledu se je pokazalo zaupanje naših poslovnih part-

nerjev in zagotovilo o opravičenosti, oziroma potrebi komercialnega posvetovanja zlasti, ker smo na tem sestanku prvič nastopili pred našimi kupci z Metalografičnim kombinatom Rijeka.

Na posvetovanju smo poabli 25 podjetij mesno predelovalne industrije in 36 podjetij sadno vrtnarske predelovalne industrije. Povabilo so se odzvala vsa podjetja, ki so poslala svoje pooblašcene predstavnike. Posvetovanje, ki je že peto leto po vrsti, pa je vsebovalo nov bistveni element — zaključevanje pogodb.

Do sedaj je bilo namreč v praksi, da smo se na posvetovanju s kupci pogovorili o delu v pretekli sezoni in pre-

SATURDAYS

Janez Medič

Sodelovanje med Saturnusom in MGK

V zadnji številki Glasa Saturnusa je bil naš kolektiv v kratkih potezih seznanjen z vsebino sklenjene pogodbe o poslovno-tehničnem sodelovanju med Metalografičnim kombinatom (MGK) Rijeka in Saturnusom Ljubljana. Dasi ravno smatram za potrebno, da se z vsebino, smislom in duhom te pogodbe vsi podrobneje seznanimo, ni v tem članku to moj namen, marveč namen, da pomen in posledice tega sodelovanja oziroma sklenjene pogodbe osvetlim s stališča poteka in rezultatov komercialnih sestankov v Radencih.

Vsem, ki smo pri pripravi za sklenitev te pogodbe intenzivneje sodelovali, je bilo povsem jasno, da je najtežje premostiti vse tiste momente, ki oba kolektiva združujejo predvsem s stališča medsebojnega nezaupanja, da podpišeta pogodbo o sodelovanju; vsako sodelovanje ali sožitje dveh vedno vsebuje elemente omejevanja individualne samostojnosti. Vsekakor je to poenostavljeno rečeno čustvena prepreka, ki pa jo s formalnim podpisom pogodbe premostimo. S tem pa razumljivo vsebine našega obojestranskega sodelovanja še nikakor nismo spremenili. Pot enega spreminjanja torej dejansko šele začnemo, ko je živo in čustveno reakcijo. Natežje — pogodba, že za nami. Zato mora vsakemu realistu biti jasno, da to vsebinsko spreminjanje obojestranskega delovanja, akcija, šele poraja probleme in težave — objektivno in čustveno reakcijo. Napadno bi bilo torej ob težavah, ki nastanejo z izvajanjem pogodbe o sodelovanju, za to kriviti sodelovanje, to je sedanja dogajanja, marveč objektivno priznati to kot posledico dosedanjega načina dela in delovanja, ki je bilo prežeto z duhom nesodelovanja. Teh nevarnosti, ki nam prete v času, ko moramo v pogodbi zapisano sodelovanje šele doživeti ter ga osvojiti zavestno in čustveno kot vsebino našega sodelovanja, se moramo zavedati, v naši taktiki moramo biti na njih pripravljeni in jih dobronamereno v strpnosti razreševati.

Kolikor to priznamo kot neizbežno dejstvo, ki nastopa na poti našega sodelovanja, nam postane jasno, da je čustvena in objektivna reakcija, ki jo takšno sodelovanje povzroči pri kupcih že znatno močnejša, bolj eksplozivna, saj se kupci ob tem nujno čutijo še bolj ogrožene. Zato bi bilo napak, če se na to eksplozivnost reakcije kupcev ob komercialnih sestankih, ne bi pripravili in temu prilagodili tudi samo taktiko skupnega nastopa. Sam potek sestankov je pokazal, da sta se komercialni službi obeh podjetij na ta skupen nastop taktično dobro pripravili in zato želi tudi uspeh, ki je presegel celo naša pričakovanja. Kljub temu pa smatram, da je naše pod-

jetje s svojo poslovno politiko in načinom dela s kupci v preteklih letih dejansko postavilo temelje, brez katerih bi na letošnjih komercialnih sestankih nujno doživljali poraz. Ocena, da se kljub odporu, (ki bo nujno nastal pri kupcih zaradi skupnega in enotnega nastopa obeh podjetij kot tendenca monopoliziranja, saj pokrivata 70% jugoslovanskih potreb kovinske embalaže) nastopi z zaostritvijo prodajnih pogojev poleg povišanja cen ter preide na direktno sklepanje pogodb, je bila vsekakor zelo smela. Naši pretekli poslovni nastopi, temeljite in podrobne predpriprave ter vsestranska potrjevalnost vseh sodelujočih komercialnih kadrov obeh podjetij so bistveni elementi, ki je omogočil realizacijo tako smelega ocene v celoti. Ob tej priliki smatram, da se moram osebno in v imenu podjetja vsem komercialnim kadrom in ostalim, ki so sodelovali v pripravah in brezhibnem poteku komercialnih sestankov v Radencih, zahvaliti ter dati njihovu strokovnemu razvoju v zadnjih letih polno priznanje. Nikakor ni samo po sebi razumljivo, da so poleg vseh navedenih odporov, prav ti kadri samostojno uspeli zaključiti vse pogodbe, ko pa so bili kupci v preteklosti vajeni, da je pri sklepanju pogodb moral sodelovati vsaj komercialni direktor, v mnogih primerih pa tudi sam generalni direktor Saturnusa. Zaupanje kupcev, ki smo ga skozi naš poslovni nastop negovali in gojili v preteklih letih ter razvijanje samostojnosti komercialnih kadrov, je premostilo čustvena počutja pomembnosti pri še tako velikih in zahtevnih kupcih. Teh rezultatov ne bi smeli podcenjevati in zato smatram, da je bil sklep delavskega sveta o nadaljevanju komercialnega delovanja v obliki komercialnih sestankov v Radencih smotern in dalekosežen, komercialni kadri podjetja pa smo po vseh naših močeh skušali to zaupanje delavskega sveta tudi opravičiti.

Osnovni problem, ki smo ga morali ob tej priliki premostiti, je bil — prepričati, kupce, da poslovno sodelovanje med Saturnusom Ljubljana in MGK Rijeka ni namenjeno monopoliziranju, marveč perspektivno izboljšanje poslovnih pogojev za oba sodelujoča kolektiva in naše kupce. Pri tem je bil podarek na perspektivnosti te naloge, saj nam podpis pogodbe razen skupnega nastopa pred kupci, še ni ničesar spremenil. Vsekakor pa je bila skupna ugotovitev, da bomo kot proizvajalci naše trditve o namenu sodelovanja že opravičili, kolikor bomo v letu 1972 uspeli potrebe kupcev po kvaliteti, količini in rokih v celoti zadovoljiti. Zato smatram, da mora biti dejavnost obeh podjetij v 1972. letu v celoti usmerjena v

takšno poslovanje, ki bo naše trditve opravičilo in zaupanje kupcev v našo poslovno politiko utrjuje. Neuspeh na tem področju bi lahko za daljša porušil v odnosu do kupcev to kar smo kot podjetje dolga leta gradili, kolektivu našega podjetja pa znatno zagrenilo življenje v bodočih letih. Ta naloga ni majhna, vendar smatram, da je delovni kolektiv Saturnusa v preteklosti neštokrat pokazal svojo vitalnost, sposobnost

ter prodornost in bo tudi to nalogo v celoti obvladal.

Samozadovoljstvo nad doseženimi rezultati s tem, da smo imeli praktično koncem 1971. leta podpisane že vse pogodbe, bi bila usodna. Treba jih je zadovoljivo realizirati in opravičiti zaupanje, ki so ga kupci s podpisom teh pogodb pokazali. Pred nami vsemi so zelo zahtevne naloge in bodo zahtevale polno angažiranje vseh služb v podjetju in delovnega kolektiva

kot celote. Ta naloga je toliko zahtevnejša, kolikor ne pozabimo dejstva, da je istočasno pred nami obdobje stabilizacije gospodarstva, kar bo zahtevalo še dodatno poglobitev načina dela in vsebinsko oplemenitev naše poslovne dejavnosti. Upam, da bomo ta velik zalogaj zmogli in da bomo koncem 1972. leta lahko tudi z ekonomskim rezultatom takšnega dela zadovoljni.

Bernard Potočnik

Začetek sodelovanja med MGK iz Reke in našim podjetjem, je pomemben gospodarski dogodek, saj pogodba o sodelovanju presega republiške meje. Zato v celoti in v originalu objavljamo tolmačenje razlogov za sklenitev tega sodelovanja, ki ga je podal Leon Randić, komercialni direktor MGK v Radencih, našim skupnim kupcem. Tolmačenje je še posebej zanimivo, ker je pri kupcih razbilo mit o monopolizaciji, ki naj bi jo sodelovanje obeh podjetij pogojevalo in ustvarilo.

Dozvolite mi da u ime domačina »Saturnusa« iz Ljubljane i MGK Rijeka otvorim ovo radno savjetovanje, te da vam tom prilikom zaželim dobrodošlicu, ugodan boravak, kao i uspeha u zajedničkom radu.

Prije prelaska na radni dio ovog skupa dozvolite mi da vas ukratko informiram sa osnovnim stavovima saradnje Metalografičkog kombinata i »Saturnusa«, iako već većina prisutnih o ovome nešto znađe, ali se smatram obaveznim da vas i zvanično izvorno informiram.

Poznata je činjenica, naročito u kapitalističkom svijetu dolazi sve češće do integriranja kapitala i sredstava rada, sa ciljem ostvarenja većih poslovnih rezultata, sigurnosti u poslu i otklanjanju nelojalne konkurencije, takovih poslovnih poteza u zadnje vrijeme ima u našoj zemlji što je konačno i osnovni moto privredne politike na stabilizaciji i okupljanju privrede.

Sadašnje stanje unutar grupacije ambalažera karakteriše pređeni period razvoja društva, a posebno privrednog razvoja koji karakteriše raspolaganje društvenim sredstvima, sistem samoupravljanja i samoupravna prava kolektiva, često puta i političke orijentacije u privredi, što je sve skupa dovelo do usitnjavanja sredstava zastarijele tehnologije i velikih troškova u proizvodnji.

Vrlo intenzivan razvoj prehrambene i kemijske industrije u našoj zemlji otvorenost prema svijetskom tržištu diktiraju i vrlo brz razvoj ambalažerske industrije, u čemu naša dva kolektiva kroz poslovno-tehničku saradnju smatraju da udovoljavaju osnovnim koncepcijama privrednog razvoja opće u zemlji, zahtijevima tržišta, odnosno kupaca vodeći pri tom računa i o vlastitim interesima, tj. o osnovnom načelu ekonomike da se za određeni obim proizvoda utroši što manje sredstava i živog rada, jer se na taj način ostvaruju isključivo pozitivni efekti. Kad je riječ o ostvarivanju povoljnih pozitivnih efekata, onda moramo istaći da pomenuta saradnja nema za cilj ostvarenje monopolističkog položaja na tržištu iako, s obzirom na izvjesne činjenice zato možda ima elemenata, s toga moramo jasno da kažemo što od pomenute saradnje očekujemo za kolektive iz saradnje očekujemo za naše poslovne partnere i tržište uopće, i pod kojim uvjetima.

Opravljanost sa aspekta proizvođača

1. Podjela proizvodnog programa, što znači ostvarenje uvjeta za velikoserijsku, masovnu i jeftiniju proizvodnju.

2. Na bazi izvršene podjele proizvodnog programa usaglašavanje investicionih zahvata, što ima za posledicu smanjenje sredstava u investiciona ulaganja.

3. Saradnja u nabavi.

4. Usaglašavanje prodajne politike, ne radi monopola već radi onemogućavanja djelovanja nelojalne konkurencije.

5. Saradnja stručnih službi sa područja tekuće proizvodnje i naučno-istraživačkog rada.

Sa aspekta kupaca — tržišta

1. Saradnjom pomenutih poduzeća s obzirom na njihovu tehničku moć i sposobnost ostvaruju se uvjeti za snabdevanje tržišta kompletnim asortimanom, količinama i dinamikom snabdjevanja.

2. Smanjenjem potreba za novim investicionim ulaganjima u istovrsnu proizvodnju ostvaruju se uvjeti za ulaganja u opremu i tehnologiju za proizvodnju novih tipova pakovanja, kako po obliku, obradi, osnovnom materijalu i ostalom, za što smatramo da postoji ne samo interes već i potreba na domaćem tržištu i u odnosima sa svjetskim tržištem.

3. Riješenost snabdjevanja asortimanom količinama i dinamikom, te prilično čvrstim sistemom cijena i ostalih uvjeta prodaje stvaraju se uvjeti za razvoj sistema planiranja proizvodnje, naročito troškova kod naših kupaca što je naročito interesantno, a danas već ima takvih puno za one kupce koji u administrativnu tehniku unose elektronske računare i sl.

4. Velikoserijska proizvodnja kod proizvođača normalno povlači za sobom i smanjenje troškova proizvodnje što se u svakom slučaju mora odraziti i na prodajne cijene, no međutim kad je riječ o utjecaju saradnje na prodajne cijene onda moramo istaći izvjesne činjenice bez kojih proizvođači u saradnji ne bi mogli ostvariti upravo ovaj cilj koji je naročito značajan za kupce, a to je pored uvjeta u tehničko-tehnološkom smislu kod samih proizvođača potrebno je uz punu podršku i saradnju kupaca ostvariti uvjete za sprovedbu standardizacije i tipizacije proizvoda, kao i čvršće povezivanje između proizvođača i potrošača.

Prema tome, s obzirom na iznijeto apeliramo na potrošače da prihvate po nama iznijetu koncepciju saradnje, te iznijete interese, te da nam omoguće u praksi realizirati zamišljeno i opravdati opravdanost saradnje na iznijetim koncepcijama kao i veliko povjerenje koje ova dva kolektiva uživaju na domaćem i stranom tržištu.

Kaj dela naš sindikat?

Pogovor s predsednikom IO sindikalne organizacije Saturnus Petrom Strnišem.

● Eno leto dela po občnem zboru, kjer si bil izvoljen za predsednika, je naokrog. Kot kaže, si začetne težave kmalu premagal in se v funkcijo predsednika popolnoma vžil.

Leto je res naokrog, začetne težave pa je hitro premagal delo. To so mi olajšali člani kolektiva, ki so mi prišli na pomoč, in člani izvršnega odbora, s katerimi sem nadvse zadovoljen. Ko se spominjam začetnega dela in težav, se mi nehoti vsiljuje slika zbežanosti delavcev, ki so se spraševali, ali smo še Saturnus ali smo velik balonček, ki lahko nenadoma poči. Res, da je bil krivec takšnega stanja v glavnem devalvacija, in na srečo smo to obdobje hitro zmogli, bila pa je tudi slaba povezanost ter strah delavcev, kaj bo. Skupaj z drugimi organizacijami, samoupravnimi organi, operativnim vodstvom in strokovnimi službami smo se lotili reševanja problematike, ki je (nekatera že stara) izšla tedaj na dan. Tedanja kritična situacija nam je dala veliko dela in veliko je bilo dobrega narejenega. Resnici na ljubo, v Saturnusu radi kmalu

popustimo, tako je bilo tudi tokrat. Ko smo premagali težave, smo začeli voziti po starih tirih.

Neprecenljive vrednosti je, da je bil v obdobju premagovanja težav naš delovni kolektiv enoten, trden in ves prevzet s hotenjem ter pripravljenostjo, da se kolektivu čim prej zboljša situacija. Cilj prizadevanj je bil, da postane Saturnus spet tak kot nekdanj, z ugledom, ponosom, kot smo ga bili vajeni. Trdim, da je vodstvo naše sindikalne organizacije temu prispevalo po svojih močeh, zato smo bili s kasnejšimi enostranskimi prikazovanji Saturnusa preko RTV in časopisov zelo razočarani.

Smatram, da kdor ne gradi, tudi ruši nima pravice.

● **Katerih vprašanj se je vodstvo sindikalne organizacije lotevalo v tem obdobju?**

Prva naša vprašanja, ki smo se jih lotili, so izhajala iz hotenja po odstranjevanju problemov, ki so motili in vznemirjali naše delovne ljudi. To je bilo prvo obdobje boja za stabilnost podjetja. Sem spadajo tudi naši predlogi (stališča IO OOS), ki smo jih dali samoupravnim orga-

nom. Med njimi so bile najbolj aktualne tarifne postavke, ki so bile kasneje vsaj do neke mere uspešno rešene.

Nekatera druga vprašanja so še:

— Prvič je akcija za okrevanje potekala preko sindikata. V sindikalnih pododborih po delovnih enotah so predlagali najbolj potrebne sodelavce za okrevanje, ki je bilo v celoti organizirano v naših počitniških domovih. Na okrevanje je bilo poslanih 75 delavk in delavcev.

— Nadaljnja akcija so bili samoupravni sporazumi o delitvi dohodka osebnih dohodkov.

— Mnogo smo razpravljali o nadurnem delu, o nočnem delu žensk pa so tekale razprave na najvišjih forumih izven tovarne. Predlagali smo spremembe in se zavzemali za organiziranje dopustov in prostih dni izven sezone, da bi v sezoni bilo čim manj nočnega dela.

— Preko pododborov smo po delovnih enotah organizirali enkratne skupne izlete delavk in delavcev. Bili smo mnenja, da je potrebno več družabnega življenja in da je potrebno vanj vključiti še posebno naše neposredne proizvajalce. Navdušenje delavcev nam je dokazalo, da smo ravnali prav, zato naj to postane vsakoleten običaj.

— Skupaj z drugimi organizacijami smo delovali v predvolilni akciji za družbeni prispevek, namenjen vzgojnemu in varstvenemu ustanovam. Tudi tu so naši člani kolektiva dokazali visoko zavest ter pripravljenost za reševanje družbenih problemov.

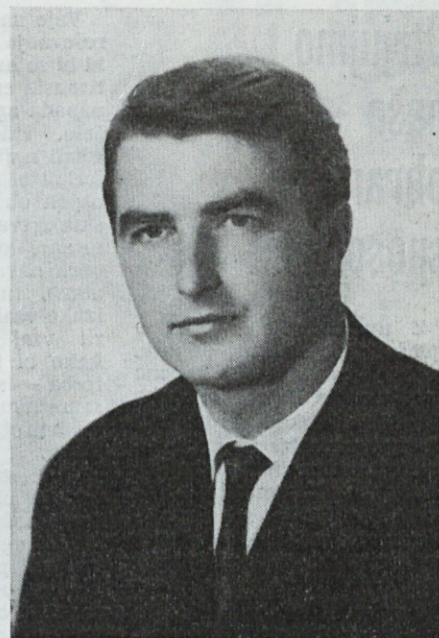
— Sodelovali smo v jubilejni aktivnosti in pripravah za proslavo kolektiva ob 50-letnici. Delovali smo na športnem in družbenem področju.

— Za novo leto smo organizirali za naše otroke dedka Mraza, plačali smo dvorano in dali nekaj denarja za darilo — skupaj 13.000 dinarjev.

● **So pododbori v delovnih enotah odigrali svojo vlogo?**

V tistem nemirnem času urejanja razmer po prekinitvah se je v embalaži širil nemir. Sindikalni pododbor je ugotovil, da je potrebno stvariti pritisk do dna. Sklical je sestanek, nanj pa povabil delavke-predstavnice iz svojih sredin, vodstvo embalaže in vodje družbeno-političnih organizacij. Postavljenih je bilo veliko problematičnih vprašanj, ki so delavke motile, jih vznemirjala in razburjala. Na vsa vprašanja so bili dani odgovori, stvari so dobile drugačno barvo, nemir je bil odstranjen. To sem povedal za primer, kako bi pododbori morali delovati. Pa ne samo v takih primerih, tudi v drugačnih. Sindikalni pododbori bi morali biti v delovni enoti središče delavcev v hudem in

Peter Strniša, predsednik IO OOS Saturnus



dobrem, vedno bi morali z velikim poslušom in organizacijsko močjo razčisti problem ter skrbeti za varno počutje delavcev. Do sedaj jim to ni uspelo najbolje.

● **Pravimo, da je osnovna skrb sindikata skrb za delovnega človeka. V kakšnih oblikah se izraža ta skrb pri nas?**

Vse, kar sindikat dela, je za delovnega človeka. Nekateri stvari so bolj vidne, konkretne, oprijemljive, druge pa bolj zamotane in dolgoročne.

Poleg že navedenih oblik skrbi za delovnega človeka še socialna stran. Pri izvršnem odboru imamo odbor, ki ureja socialne podpore članom kolektiva. S pomočjo pododborov in predlogih delavcev v oddelkih je ta komisija v letu 1971 dala sedemdesetim članom podporo (nekateri od teh so jo prejeli večkrat) v skupni višini 20.000 N din. Običaj je tudi, da obiščemo bolnike, ki so več kot mesec dni na zdravljenju. Denarno pomagamo tudi v primerih smrti, kadrovnikom v JLA, vrtcem, šolam, ustanovam, dotacijo damo pri ozimnici itd. — pomagamo, kolikor moremo. V letu 1971 smo porabili v ta namen 20.000 dinarjev.

Imamo tudi komisijo, ki skrbi za ozimnico in druge materialne dobrine. To komisijo imamo zato, da se ni treba z ozimnico ukvarjati vsemu izvršnemu odboru, in zato, ker so izkušnje pokazale, da ljudje radi kaj ceneje dobijo. Vemo, kako oderuške so trgovine in vsi podobni posredniki. Komisija skrbi, da je blago kakovostno, odbor pa nadzira, da so računi čisti. V preteklem letu je imela ta komisija v vrednosti 116.000 din prometa. To blago je bilo za čez 30.000 din ceneje kot v trgovinah. To se pravi, da smo samo pri tem našim delovnim ljudem prihranili več kot tri stotine milijonov dinarjev. Zelo potrebujemo primeren prostor, garaža, ki jo sedaj uporabljamo, je neprimer-na.

Nameravali smo oživiti tudi kulturno dejavnost. Ni nam povsem uspelo, ker nimamo primerne prostora. Mislimo, da ni dovolj, če podjetje le plačuje abonmaje v gledališčih, treba je naše delavce spodbuditi in jim omogočiti,

da še sami kaj ustvarijo, da niso vsepovsod le pasivni opazovalci, temveč da postanejo aktivni ustvarjalci. Taka sekcija bi še posebno prav prišla pri prireditvah in rekreacijskih izletih delovnih enot ali podobno.

● **Smatraš, da delavci dobijo članarino nazaj?**

Od zbrane članarine jo 65 odstotkov odvedemo v republičkim in zveznim organom, to je v 1971 zneslo 126.054,35 dinarjev, nam je ostalo 35% ali 67.875,39 dinarjev. Ves ta denar se v že naštetih oblikah vrne delovnim ljudem. Razumljivo, da so tega nekateri deležni več, drugi pa manj, s čimer se izraža delavska solidarnost. To, da odvajamo mi, ki smo tovarna s celovito socialnih težav, enako kot na primer neka institucija z visoko kvalificiranimi delavci, kjer so jim socialni primeri tuji, se nam zdi nepravilno in tuje samoupravi ter navzkriž z bojem proti socialnemu razlikovanju. Pri njih potem ta denar res lahko porabijo za sindikalne veselice, kar je pri nas nemogoče. Vsak dinar, ki ga imamo, večkrat obrnemo in pretehtamo, da bi tam, kamor ga damo, čim bolj zalegel. Kljub skromnim sredstvom pa večkrat dajemo podpore tudi vrtcem, šolam, raznim združenjem in zavodom (zavod slepih itd.).

Pri denarju smo še posebej natančni, posameznik o njem ne more odločiti in ne upravljati z njim, vse je kolektivno, javno in povsem do pare točno.

● **Katere želje imaš še kot predsednik?**

Da bi to, kar smo začeli, nadaljevali, pa bili še bolj uspešni. Da bi delavci še bolj sodelovali pri upravljanju, odločanju in načrtovanju političke podjetja. Da bi klima tovarištva, spoštovanja, razumevanja ter delavske solidarnosti še naprej rastla v tej smeri. Ko slišim ime Saturnus, imam vedno v mislih kolektiv z delavci, ki se v njem prijetno počutijo, ki povedo, kar mislijo in so navajeni delati s čistimi računi. Če se še spomnim naše osrednje proslave na Gospodarskem razstavišču, pa drugih srečanj Saturnužanov, ne morem, da ne bi želel, da bi se Saturnužani še naprej tako držali.

S. G.



Proizvodnja pokrovov v obratu Embalaža

Utrjujmo našo obrambno sposobnost

Z uveljavitvijo zakona o splošnem ljudskem odporu, ki sta ga sprejeli Zvezna skupščina in naša republiška skupščina, čakajo tudi našo delovno organizacijo nove naloge, saj se zamisel o vseljudskem oboroženem odporu bistveno razlikuje od dosedanjega pojmovanja vojaške doktrine, ki je upoštevala predvsem frontalno borbo z utrjenim zaledjem. Danes je splošno znano, da lahko oborožen in pripravljen agresor presenetiti napadeno deželo in doseže začetne uspehe, vendar mu to ne prinese koristi, če svoje oblasti ne more utrditi ali prisiliti ljudstva na vdajo.

Dobro vemo, da noben agresor ne prihaja v tujo deželo zato, da bi dajal, ampak samo zato, da bi jemal — bodisi materialne dobrine, bodisi pridobljene pravice in svobojščine. Ker naša ustava sploh ne pozna in prizna kapitulacije, se s tem jasno nakazuje potreba oboroženega odpora kateremukoli agresorju. Z najnovejšimi zakoni o obrambi in sistemskimi rešitvami, so v naši samoupravni družbi prešle določene obveznosti tudi na delovne organizacije, zato je prav, da temu primerno tudi ukrepamo.

V našem podjetju že dalj časa deluje komisija za narodno obrambo, ki ureja vse potrebno za morebitni prehod na partizanski način bojevanja. Te priprave tečejo v povezavi z Upravo za narodno obrambo pri Skupščini mesta Ljubljana. V okviru teh priprav je bilo nekaj članov našega kolektiva, ki so predvideni za starejšinski kader, v mesecu septembru poklicanih na krajše orožne vaje, na katerih so se spoznali s spreminjenimi pogoji obrambnega boja in nalogami komandnega kadra ob morebitnem napadu agresorja.

Prve dni je bilo težišče predavanja na teoretičnih vprašanjih, ki pa so bila marsikaterim udeležencem že dokaj znana in jasna, saj je bilo med njimi največ nekdanih partizanskih borcev, ki se tudi danes aktivno udeležujejo v družbenem in javnem življenju. Več pozornosti so zbudila predavanja o taktiki in posebnostih vojaške znanosti, prav tako pa tudi razlaga, kako se lahko zaščitimo pred nevarnostmi določenih strupov in radioaktivnega žarčenja. Mnogi so imeli prvič v rokah Geigerjev števec, s katerim se lahko brez zvičajnega pogovarja na precejšnje razdalje, ni minilo brez živahnega sodelovanja in poskušanja.

Vaje na terenu so obsegale reševanje operativnih nalog, ki bi se nujno zastavljale partizanski enoti, če bi prišlo do napada agresorja na našo deželo. Udeleženci tečaja so iskali najboljše rešitve, s katerimi bi bil dosežen največji uspeh ob čim manjših človeških žrtvah. Ker je bilo treba terene, ki so bili teoretično obravnavani na kartah-speci-alkah, tudi prehoditi, si je lahko vsak posameznik ustvaril vsaj približno podobo, kako bi teklo — če bi bilo treba — sodelovanje med posameznimi oddelki, vodi in višjimi oblikami vojaških formacij.

Tudi strokovni filmi, ki so sodili v obvezni del zastavljenega načrta, so v marsičem pripomogli k razbistritvi nekaterih pojmov, saj so bili izdelani poučno, jasno in zanimivo. Obravnavali so vrsto različnih vojaških disciplin. Naštetimo jih vsaj nekaj: boj partizanske enote s padalci, delovanje protitankovskega voda, miniranje večjih površin, zaščita pred posledicami eksplozije atomskih nabojev, prve ure mobilizacije, čitanje karte in hoja po azimutu in podobno.

Zadnja dva dneva teh skrbno pripravljenih vaj sta bila posvečena spoznavanju in praktičnemu rokovanju z najmodernejšim orožjem, ki ga imajo današnje osnovne vojaške enote — od polavtomatske puške, ki je zares odlično orožje, do izredno učinkovitega ročnega metalca min. Prvotna zadrega se je po prvih streljih — seveda za bojno municijo — umaknila pravi bojevitosti, ki so jo pokazali vsi udeleženci tečaja, saj bi zlasti tisti, ki se s prvimi strelji niso posebno odrezali — radi še večkrat ustrelili in tako dokazali, da imajo ostro oko in mirno roko. Žal so bile možnosti omejene, saj posamezne mine niso ravno poceni. Kljub temu je prevladovalo prepričanje, da bi morebitnega agresorja dočakali pripravljeni in mu spregovorili z edinim jezikom, ki ga razume — z ognjem orožja.

Za konec tečaja so udeleženci uprizorili taktično vajo napada na Rašico in obrambo Rašice, ki je zelo dobro uspela. Vaja je bila izvedena 19. 9. 1971. Ta dan je Rašica, znana gorenjska vas, ki je bila med drugo svetovno vojno prva požgana, slavila kar dvojni praznik: prizadevni vaščani so takrat odprli cesto in vodovod.

Seveda bi bil zapis o minulih vojaških vajah nepopoln, če ne bi omenili, da so se mnogi udeleženci na novo spoznali, da so takoj našli stik, da so zaživeli tudi pravo družabno življenje, da so bili odmor med predavanji polni sproščenega smeha, h kateremu so prispevali vsi, vsak po svoje, in da so med njimi vzniknila nova prijateljstva, kar vse dokazuje, da stari partizanski duh nikakor ni zamrl in da bo v vsej moči zaživel, če bo potrebno. Nihče med nami si ne želi vojnih strahot, vendar nam prav to, da ne čakamo prekrizanih rok in vdani v usodo, v največji meri zagotavlja mir in spoštovanje naše suverenosti.

Ciril Vidmar

Jubilejni zbornik

V jubilejnim letu je bil izdan »JUBILEJNI ZBORNIK« ali almanah kot mu nekateri rečejo. V njegovem uvodu smo zapisali, da je namenjen sedanjim in prihodnjim članom kolektiva ter vsem našim poslovnim sodelavcem in prijateljem, da v njem predstavljamo razvoj podjetja vse od ustanovitve do današnjega dne. Koliko smo uspeli uresničiti to osnovno vodilo veste vi najboljše. Popolnoma nam ni uspelo, to smo spoznali nekaj dni po izidu, ko smo ob velikem številu pohval bili deležni tudi kritike. Tiskarski škrat nam jo je nekajkrat zagodel z napačnimi črkami, še večjo napako pa smo napravili, ko smo v poglavju »skrb za delovnega človeka« pozabili omeniti gledališko dejavnost. V prvih povojnih letih smo imeli tudi sami dramsko sekcijo katere člani so uprizorili igrice in skeče. Kasneje je to zamrlo, podjetje pa je začelo kupovati sedeže v gledališčih. Tako imajo člani kolektiva tudi sedaj možnost, da si brezplačno ogledajo predstave v naših gledališčih. To že več let z veliko skrbjo ureja Lenčka Toni.

Druge napake smo storili pri seznamu sekretarjev organizacije ZK od leta 1945 do 1971. Zapisali nismo tovariša Poldeta Kravosa, ki je bil sekretar OOKZ v letih 1962 do 1963. Pri tej napaki moramo povedati, da je glede podatkov sila hudo v našem podjetju. Naprimer, sekretarjev ZK, predsednikov sindikata ali predsednikov mladinske organizacije ni moč dobiti v nobenem seznamu in v nobenem arhivu. Pri izdelavi tega

zbornika smo ponovno ugotovili, da je prav Glas Saturnusa še najbolj bogat zbir podatkov.

Ko se upravičujemo prizadetim, prosimo še vse druge člane kolektiva, da nam sporočijo iz naše strani pozablje-



Janez Smerajc, direktor obrata Razvoj in delavnice seznanja gostjo Jelko Kampare z vsebino zbornika ob priliki slavnostne seje delavskega sveta podjetja

ne podatke ter dogodke pomembne za zgodovinsko kroniko našega podjetja. Vse pomankljivosti tega zbornika bodo tako zbrane čakale na podobna kasnejša dela v katerih bodo odpravljene. Ob-

enem naj v opravičilo pove-mo, da smo zbornik »spekli« v rekordno kratkem času. Na sploh smo tolkli vse časovne rekorde, 8. oktobra je bil sestavljen uredniški odbor, določena velikost in materialna kakovost zbornika ter zaokrožen vsebinski obseg, 25. oktobra je bilo celotno gradivo dano v tiskarno, 25. novembra so ga že dobili gostje na slavnostni seji delavskega sve-

Obrazložitev:

V zadnjih letih je povečanje življenjskih stroškov in osebnih dohodkov tako, da je v mnogih primerih realno nadomestilo zaradi tega, ker se upošteva osebni dohodek iz preteklega leta nižje od 50 % tekočega osebnega dohodka, kar je izpod določenega minimuma po mednarodni konvenciji.

Odbor za zdravstvo in socialno varstvo socialno zdravstvenega zbora je sprejel ta amandma. Predlagali bomo, da sprejme ta amandma tudi odbor za zdravstvo in socialno politiko republiškega zbora.

INTERNE INFORMACIJE republiškega sveta sindikatov Slovenije

Proti krivičnemu izračunu

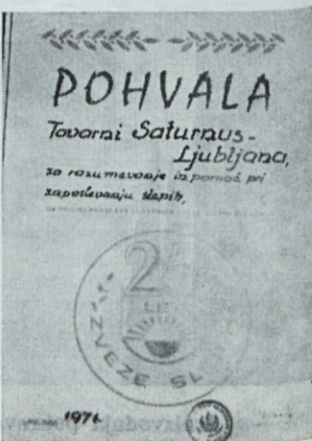
Komisija republiškega sveta ZSS za življenjske in delovne pogoje je že nekajkrat razpravljala o nadomestilih za osebne dohodke delavcev ob primerih bolezni. V teh razpravah se je vseskozi namreč zastavljala problem veljavnega izračuna za nadomestila, namreč po poprečju iz preteklega leta. Osebnih dohodki so ponavadi v tekočem letu vedno višji in seveda je posledica takega izračuna, da imajo mnogi ob bolezni nesorazmerno nizka nadomestila. Zato lahko pobudo komisije za življenjske in delovne pogoje smatramo vsebinsko tehten prispevek k ukrepom za zmanjšanje socialnih razlik, ki je predlagala ustrezno spremembo za-

konskih predpisov o tem. Republiški svet ZSS jo je sprejel in je Zveza sindikatov Slovenije predlagala skupščini SR Slovenije naslednji

»AMANDMA K 55. ČLENU ZAKONA O ZDRAVSTVENEM ZAVAROVANJU IN O OBVEZNIH OBLIKAH ZDRAVSTVENEGA VARSTVA

k 55. členu se doda drugi odstavek:

»Skupnost zdravstvenega zavarovanja lahko glede na gibanje življenjskih stroškov in osebnih dohodkov v posameznih delovnih organizacijah valorizirajo osnovo za nadomestilo osebnega dohodka iz prejšnjega odstavka.«



Naši strokovnjaki na tujih sejnih

Gotovo najbolj zanimiv in obiskan je bil sejem embalaže in embalažnih strojev v Parmi, katerega si je v času od 30. septembra do 3. oktobra 1971 ogledala večja skupina naših strokovnjakov. Prvi dan so si ogledali razstavo embalaže, kjer so takoj dobili stike s poslovnimi partnerji zaradi razgovorov, ponudb in ogledov nekaterih tovarn. Da so to lahko izvedli, so se razdelili v tri grupe. Tako je grupa iz embalaže posebej iz oddelka pokrovcov odpotovala pod vodstvom tov. Žabjeka v Reggio Emilio, kjer si je ogledala sodobno proizvodnjo kronskih pokrovov. Drugo grupo je vodil tov. Čakš iz Zaloge, zadolžena pa je bila za paletizacijo in pakiranje, tretja na čelu z ing. Kušarjem pa za tehnologijo konzervnih škatel. Obe grupi sta si ogledali podjetje SIRMA. Na teh ogledih in razgovorih so videli veliko zanimivega,

kar bomo mogoče že kmalu uporabili pri nas.

Skoraj istočasno je bila v Milanu Evropska razstava orodij in orodnih strojev, ki si jo je v času od 3. do 6. oktobra 1971 ogledalo sedem članov iz razvoja in delavnic. Razstava je bila zelo obsežna, na njej so sodelovale skoraj vse države zahodne Evrope, nekaj pa tudi iz ZDA. Presenečalo je veliko domačih razstavljalcev iz Italije. Razstava je nudila pregled nad najnovejšimi dosežki na področju obdelave kovin. Skupini se je pridružil tudi tov. ing. Verčko, ki je prišel iz Parme in v Milanu nadaljeval obsežne razgovore s strokovnjaki in poslovnimi partnerji. Dogovoril se je tudi, da so nekateri obiskali tovarno preciznih orodij CORADA, ki izdeluje izključno orodja iz karbidnih trdin. Ogled sejma in tovarne so izkoristili predvsem za ogled strojev, ki jih

nameravamo kupiti za naše delavnice.

Tretji sejem, prav tako v Italiji, je bil v Padovi z nazivom Tramac 71. To je specializiran sejem za transportno in skladiščno opremo, poleg tega pa ima še del za paletizacijo in manipulacijo s kontejnerji. Tudi tu sta bila dva naša strokovnjaka in videla marsikaj uporabnega za nas. Tako pomočne podstavke za premikanje stiskalnic, ki bi nam zelo koristile pri našem stalnem prestavljanju strojev; ročno hidravlično dvigalo za prevoz težkih orodij in podobno. Prikazana so bila tudi sodobno urejena skladišča.

Zadnji sejem je bil z avtomobilskega področja. To je bil »Avtosalon Paris 71«, ki sta si ga ogledala od 20. do 23. oktobra 1971 dva naša strokovnjaka iz razvoja žarometov in luči.

M. Mikolič



Kot kirurgi so se predelavci lotili »drobovja« linij v obratu Zalog: nekaj dni pred novim letom in še nekaj dni v novem letu je pri njih v navadi natančen pregled linij za proizvodnjo konzervnih škatel

V tovarni kronskih zamaškov »REGIANA TAPPI CORONA«

Med obiskom razstave v Parmi v začetku oktobra lani si je grupa: Silvo Lavrič, Janez Kovač, Milan Zrimšek, Anton Žabjek, ogledala še tovarno kronskih zamaškov »REGIANA TAPPI CORONA«, v kraju Sant Ilario, v bližini Parme.

Tovarna je zelo prostorna, tako, da med vsemi linijami lahko nemoteno vozijo z vilicarji, ali pa premikajo velike vozičke, v katere avtomatsko štancajo zamaške na zalogo. Prostor sam je razdeljen na dva dela: proizvodni in skladišni. Naj omenim, da je skladišni prostor (za pločevino in gotove izdelke) prostor-

ninsko enak proizvodnemu prostoru.

Izdelujejo dve dimenziji zamaškov. Strojni park je v celoti dobavljen od firme »SACMI«. Nimajo lastne orodjarne niti tiskarne. Za malo dimenzijo kronskih zapork imajo na razpolago štiri linije.

Delavec, ki na krožnih škarih obrezuje pločevinaste formate, skrbi tudi za vse stiskalnice. Po obrezu pločevine dostavi paket pločevine v stiskalnico, kjer jo vakuum-ska naprava dvigne v trakasti transporter in ta naprej v samo orodje. Z orodjem izdelajo povprečno 40 do 50 milj. zapork, nato dajo orodje v

reparaturo. Transport zapork iz stiskalnice v gumirke, ali v vozičke, če se štanca na zalogo, teče s pomočjo magnetnih trakov.

Gumirajo na treh gumirkah. Dve imata kapaciteto 600 kom na min. Nad gumirkami je rezervoar, ki sprejme gumo za približno 15 dni. Iz tega rezervoarja se gumirke avtomatsko polnijo kar omogoča, da vse tri gumirke nadzoruje samo ena delavka. Peč je na izhodnem koncu podaljšana s transportnim trakom, da se zaporka popolnoma ne ohladi. Na koncu transportnega traku je montirana naprava od firme »SACMI« z oznako

»CTE« 120 »IMOLA« za štetje in količinsko zapiranje s pomočjo foto celice. Delavka postavi kartone na napravo, predhodno pa vložiti polivinilasto vrečko. Naprava samostojno preklopi mehanizem, ko je karton poln, v časovnih presledkih zaporko še zvibri- ra, običajno polni po 500 kosov.

Poleg gumiranja imajo še dva nekoliko različna načina izdelovanja zapork z vlaganjem plute.

Pri prvem načinu avtomat s pomočjo šob brizgne lepilo v pokrovček nato strojni vloži plutovinasti vložek, nakar se v plinskih grelnih posuši.

Pri drugem načinu se preko batkov, ki so vgrajeni na obodu vrtljivega kolesa bati dotaknejo valja, na katerem se nahaja tekoče lepilo, katero se nanese na pokrovček.

Folija je ali plastična ali pa aluminijasta. Kapaciteta stroja je okrog 350 kom/min.

A. Žabjek



Delovni posnetek s komercialnega sestanka v Radencih



INDUSTRIJSKA KLANČAT PABRIKA KONZERV • SKEMSKA MITROVICA

"SATURNUS"
- ZA KOM. DIREKTORA -

Proletarska 4/II
61000 LJUBLJANA

Izdati put broj 2
Telef. 15-112 VU Mitros
Telef. 15-112 VU Mitros
Telegram "Mitros" - Sk. Mitrovica
P. Box 13
Sektor BP. 4/74
Nas. znak 112/RP
Vas. znak
Skemška Mitrovica: 19.XI.1971 god.

Raduje nas da možemo konstatovati da je komercijalni sastanak 15 - 17.XI.1971 u Radencima izvanredno uspeo. Takođe smo prijatno iznenađeni Vašim izlaskom u svetlet uglavnom svim primedbama (na prodajne ulove) nas, članica "Koproduct"-a, što do danas nije bio slučaj.

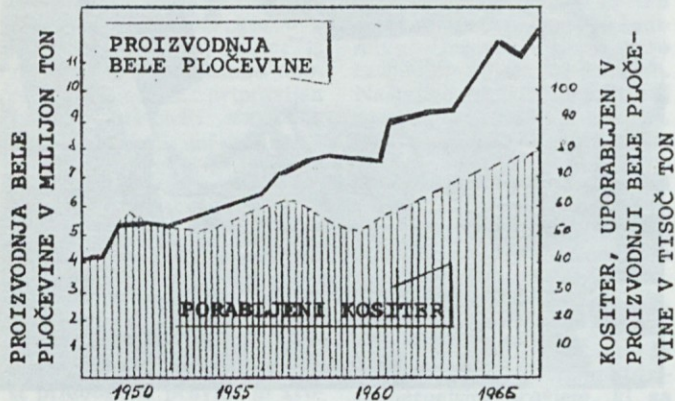
Uz pozdrav,

Šef nabavne službe
Teševski Kredić

Naša zadnja posvetovanja so bila uspešna, dosegli smo vse skupne cilje, ki smo jih začrtali v letošnji prodajni politiki. Uspešnost posvetovanj dokazujejo tudi številne pismene zahvale — v ta namen objavljamo fotokopijo enega od več podobnih dopisov.

Nekatere novosti v proizvodnji bele pločevine in konzervnih doz

Kljub temu, da je bela pločevina kot taka znana že preko 600 let, je doživela tehnologija razvoja v 20. stoletju — posebno pa še v zadnjih petih letih — veliko število izredno pomembnih sprememb. Mednarodna specifikacija za belo pločevino pravi, da je bela pločevina »jeklena plošča, obojestransko pokrita s kositrom«. Kositer je bil vedno relativno drag material, zato težnja, zmanjšati porabo kositra ob nespremenjeni kvaliteti bele pločevine ni nič novega. Proces pokositrenja je v letu 1950 doživel revolucijo z uvedbo elektronskega načina kositrenja (do tedaj je izključno prevladovalo toplo kositrenje) in je omogočil sledeče gibanje porabe kositra glede na proizvodnjo bele pločevine:



Iz diagrama je razvidno, da poraba kositra in produkcija pokositrene bele pločevine ne rastejo sinhrono, kar je mogoče ob stalnem zmanjševanju nanosa kositra na pločevini. V zadnjih dveh letih je bilo tako zgrajenih 10 novih linij za pokositrenje s kapaciteto 1,4 milijona ton, od katerih lahko delajo nekatere linije s hitrostjo 500—540 m na minuto. Medtem ko je pri starejših linijah potrebno belo pločevino rezati na plošče in sortirati in to natančno delo omejuje hitrost linije pokositrenja, pa se pri novih linijah bela pločevina direktno navija na kolute. Tudi pri porabnikih obstaja naraščajoča tendenca kupovati belo pločevino v velikih kolutih in nato sledeče faze dela opravljati pri predelavi. Tak način dela zahteva seveda od porabnikov nabavo strojne opreme, ki omogoča predelavo tako velikih kolotov, ki lahko tehtajo tudi do 15 ton. Vendar je takšen način zelo interesanten za potrošnike iz dveh vidikov: ker omogoča boljše izrabo materiala in ker je struktura cen bele pločevine ugodnejša. Za proizvajalce konzervnih doz je bila za ta namen razvita konstrukcija letečih škarij, s pomočjo katerih se reže bela pločevina direktno iz traku. Odrezani del bele pločevine se lahko na ta način zmanjša od 24,45 %, kakršen je pri klasičnem načinu štancanja iz plošč na 14,15 %, kar pomeni, da se odpadni material lahko zmanjša za 42 %.

Naraščajoča poraba bele pločevine je bila pogojena med drugim tudi s precejšnjo uporabo bele pločevine za doze za pivo in ostale peneče se pijače. Za te proizvode je potrebno, da notranost konzervnih doz izdrži velike pritiske, za kar je potrebna velika trdnost bele pločevine.

Stalna težnja proizvajalcev je zmanjšati debelino bele pločevine. Tako sta obe težnji — po povečanju trdnosti in zmanjšanju debeline — privedli do razvoja »dvojno reducirane« bele pločevine, ki odgovarja obojem zahtevam. V ZDA se ta vrsta pločevine uporablja že tudi za razne druge vrste doz.

Prav tako se je veliko raziskav v svetu posvetilo možnosti uporabe drugih prevlek na jeklu razen kositra. Razvili so se postopki, ki uporabljajo krom/kromoksidni film. Ta pločevina, imenovana »tin-free steel« (T. F. S.) pa zahteva obojestransko lakiranje in kljub temu, da je nekaj cenejša od pokositrene bele pločevine, so stroški za izdelavo konzervnih doz iz tega materiala dosti višji kot pri proizvodnji iz klasične bele pločevine, kajti pokromana pločevina se ne da lotati.

Približno 90 % bele pločevine se danes uporablja za proizvodnjo konzervnih doz za vsebine vseh vrst in prav

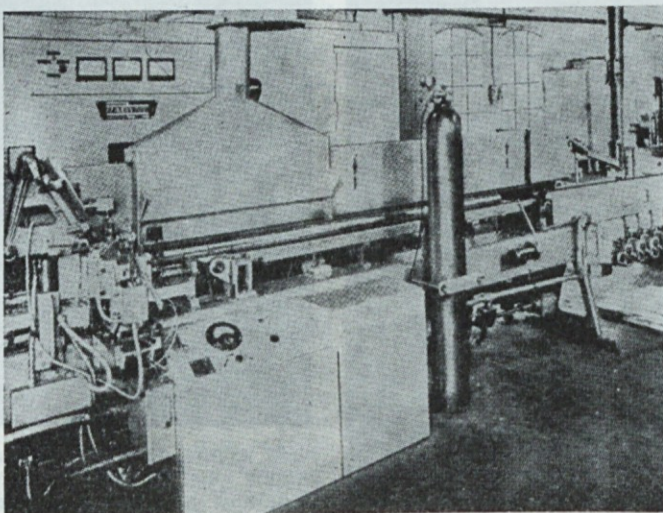
pri tej proizvodnji je v zadnjem času precej novitet.

Običajne konzervne doze se danes proizvajajo tudi že s hitrostjo 900 obodov na minuto. To je mogoče z razvojem proizvodnje cilindrov bele pločevine, ki so zadosti dolgi za 3 obode. Ta cilindri se v prvi fazi mehansko zgiba in zalota, nato pa na dveh mestih prereže, tako da nastanejo 3 obodi. Tako je omogočena seveda znatno višja hitrost dela kot pri proizvodnji vsakega oboda zase.

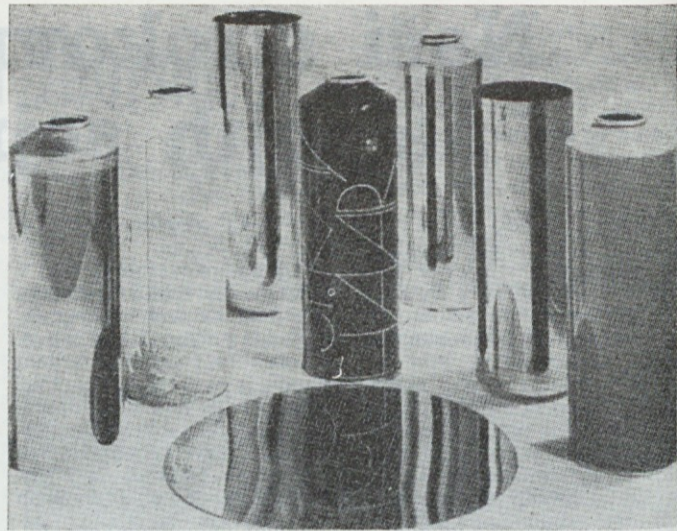
Prav tako se je razvil popolnoma nov postopek lotanja vzdolžnega zgiba obodov. To je »trakovno« lotanje, pri katerem teče obod, potem ko je bil najprej mehansko narejen, mimo segrete šobe z zelo fino odprtino, skozi katero stopa lotarski trak na podolžni zgib. Pred in po lotanju se uporablja indukcijsko segrevanje. Prednost, ki jo ima ta način, je znatna znižitev širine vzdolžnega zgiba, ki se namesto prejšnjih 25 mm zoži na vsega 6 mm. Prav tako je omogočena večja preciznost dela in s tem izboljšava kvalitete doz.

Zadnja in posebno zanimiva novost s področja proizvodnje konzervnih doz pa so vsekakor globoko vlečene in nato tanjšane doze iz bele pločevine. Začetni material je krog bele pločevine, ki se izvleče v cilindrični lonček. V naslednji operaciji se vlečenje kombinira s 30—50 % tanjšanjem bele pločevine. Kositrova prevleka se je zmožna zadovoljivo prilagoditi spremembam pri vlečenju in tanjšanju, ker ostane kompaktna in se reducira v skladu z redukcijo jekla. Trenutno se ta metoda uporablja za izdelavo doz za aerosolne produkte in pijače, ker pa je tehnologija še v razvoju, ni izključeno, da bi se lahko na ta način proizvajale tudi doze za ostala področja.

Ing. Majda Kušar



Naprava za trakovno lotanje doz



Globoko vlečene in tanjšane doze za AEROSOL produkte, narejene v firmi Thyssen Tiefziehwerke

Iz drugih listov in revij

PROBLEMI VODILNIH KADROV

Dr. Stane Možina je nedavno analiziral delo vodilnih kadrov. Podal je pregled faktorjev, oziroma karakteristik, ki so značilne za delo vodilnih kadrov v današnjem izredno zahtevnem in razgibanem času. To so v glavnem:

— **Preobremenitev:** malokateri vodilni ne pravi, da ni preobremenjen. Ni vedno vzrok v slabi delitvi dela in nalog, temveč tudi sama narava in naglica v sedanjem poslovanju izzivata preobremenitev. Naglica nastaja zaradi tega, ker je velik del nalog vodilnih vezan na roke, ki so pogosto zelo kratki. Posledica naglice je vse večja nervoza, ki pogosto prerašča v psihozo pomanjkanja časa. V takšni situaciji postaja čas vse večji problem vsakega vodilnega. Očitno je, da se pod takšnimi pogoji najde vse manj časa za mirno analizo, planiranje in pripravo lastnega dela.

— **Utrujenost** je zelo pogost pojav pri vodilnih. Velikokrat kljub temu nadaljujejo svoje delo, čeprav učinek dela ni prav nič boljši, kvečjemu pada. Človek zelo težko sam oceni spremembe v učinku svojega dela, a še manj postopno padanje učinka. Čim bolj je človek utrujen, teže zaznava, kako mu pada učinek dela. Če vodilni še nadaljuje svoje delo, nastane stalna utrujenost, v kar padejo mnogi vodilni, iz česar se pa težko izvlečejo.

— **Razdrobljenost dela** je prav tako ena od karakteristik dela vodilnih. Razcepljeni med mnogimi posli in dolžnostmi, od katerih se mnoge križajo, vodilni nimajo časa, da bi se ukvarjali z enim problemom. Če to pogosto skušajo storiti, tedaj puščajo v nemar druge, nič manj važne opravke. Če temu dodamo še vpliv tako imenovanih zunanjih motenj, ni čudno, da je tako imenovani »individualni delovni čas« vodilnih zelo kratek.

— **Delo vodilnega** je delo v »prostem teku«. Pravo delo vodilnega je vedno takšno, da zahteva lastno iniciativo. Sam odreja trenutek, kdaj mora začeti delo. Čim manj vodilni popušča, da ga drugi navajajo na delo, je to že eden od prvih znakov slabe organizacije njegovega dela. Praviloma se s tem začne to, kar Američani nazivajo »downstream management« in kar se v naših podjetjih označuje s »plavanjem s tokom« ali »linija manjšega odpora«. Utrujen in nervozen človek se zelo težko pripravi k delu in zelo težko sam določa takt svojega dela.

— **Pritisk odgovornosti** je z vsakim dnem vse večji pri človeku na vodilnem mestu in ne popusti niti takrat, ko vodilni preneha delati, to je zunaj njegovih »uradnih ur«. To pojasnjuje tudi pogosto omenjen izrek, da vodilni »nima časa«. Pritisk povzroča porabo energije vodilnih prav v tistem času, ko bi moral počivati. Nedvomno da tudi to vpliva na njihovo vse večjo utrujenost.

Delo vodilnega, kot je iz vsega navedenega razvidno, je predvsem umsko delo. Sestoji se iz analiziranja, planiranja, iskanja idej in njihove realizacije v proizvodnji. Problem porabe energije je zaradi tega eden izmed ključnih vprašanj. Stvarni učinek energije ni odvisen toliko od njenega absolutnega obsega, to je količine, temveč bolj od tega, kako racionalno uporabljamo energijo. To se pravi, ne uporabljajmo je tam in takrat, kjer to ni potrebno, ampak jo koncentrirajmo na mesto ali čas, kjer je to potrebno.

(»NAŠE DELO«)

Naše lepe navade

Kakor človek, družina, ima vsak delovni kolektiv neke svoje navade — običaje, ki se skozi leta tako zakoreninijo, da se jih ne more več odstraniti. Tako kakor pri človeku običaji ali navade izpričujejo njegov značaj je tudi pri delovni organizaciji to zunanja manifestacija notranjih sil in vzdušja.

Saturnuški običaji so:

— Vsako leto se nagradi jubilarne dela v podjetju, ki prežive v kolektivu 10 let z ročno uro, ki prežive 20 let pa z denarno nagrado. Obojim se vedno da še pisemno priznanje in se jih pogosti.

— Člani, ki odidejo v pokoj prejmejo praktično darilo in so pogoščeni.

— Za vse upokojene člane se vsako leto organizira srečanje na katerem si ogledajo novosti v tovarni, na to pa so še pogoščeni, večkrat je še kratek kulturni program.

— Za novo leto dobijo člani kolektiva darila, če je mogoče pa še denarne nagrade, ki so v zadnjih letih za vse enako visoke.

— Za 8. marec so vse ženske članice kolektiva nagrajene, mladinska organizacija pa jim običajno izkaže še posebno pozornost.

— Bolnike, ki so odsotni več kot mesec dni, obiskujejo skupine iz delovne sredine s predstavniki sindikalne organizacije, jih obdarijo in so z njimi v stalnem stiku vse do vrnitve v kolektiv.

— Vsako leto delavci na oddelkih izmed sebe predlagajo kdo naj gre na okrevanje, katere nato zdravstvena služba usmeri na najprimernejše kraje (Lošinj, Kranjska gora, toplice).

— Delavci predlagajo sindikatu, katerim je potrebno dodeliti socialno pomoč, za premostitev krajše krize, nekatere predloge za socialno pomoč mestnemu sindikalnemu svetu. Delavcem z daljšimi socialnimi težavami pomaga te odstraniti socialna služba.

— Vsako leto posebna skupina pri sindikatu preiskrbi članom kolektiva ozimnico in druge dobrine po najnižjih mogočih cenah.

— Delavci po delovnih enotah organizirajo enkrat letno skupni izlet v naravo.

— Ob prazniku Borca se snidejo vsi nekdanji borci, ki so še v podjetju in oni, ki so v pokoji.

— Med zimskimi počitnicami imajo vsako leto otroci članov kolektiva tečaj smučanja v Kranjski gori.

— Za novo leto se obdari vse otroke članov kolektiva v starosti do 10. let.

— Na dan obletnice ustrelitve Vide Pregarc se ob spomeniku prižge sveče in položi venec. Vsako peto leto pa je večja komemoracija.

— Na dan mrtvih in ob dnevu borca družbeno-politične organizacije položijo vence ob spomeniku na Urhu.

— Mladinci organizirajo v počastitev dneva JLA — 22. decembra skupno proslavo z vojaki.

— Za obletnico osvoboditve Ljubljane se mladinci vsako leto udeležijo teka ob žici in uredijo prostor ob spominskem kamnu, ki ga ima v skrbi naše podjetje.

— Nogometaši imajo vsako leto prijateljsko tekmo z nogometaši italijanskega mesteca Maniaga.

— Smučarji imajo poleg prvenstva tovarne vsako leto še tekmovanje v počastitev dneva mladosti.

S. G.

POLONCA IZ MENZE JE ODŠLA

Kakor mnogo drugih, tako je tudi Apolonia Bergant, »naša Polonca«, dočkala dan upokojitve in z novim letom zapustila naš kolektiv. Skoro celo desetletje je neutrudno, lahko bi rekli z mladostno vnemo, skrbela za prehrano članov našega kolektiva.

Gotovo še dolgo ne bodo šle v pozabo njene specialitete, kot naprimer: »POLONA PLOŠČA (ričet)« ali »RIŽEV NARASTEK (mlečni riž s koščkom čokolade)« ter tem podobne.

Vsekakor pa je imela v kolektivu več tistih, ki so laskali njenim jedem, kot pa tistih, ki so grajali. Z ozirom na to, da je človeku hrana najpoglavitejša, in kakor pravi rek: »Tisoč ust, tisoč okusov« je s tistih malo kicov bilo njeno upravljanje zelo zadovoljivo. Seveda pri vsem tem ne smemo pozabiti še druge člane menze, ki so pod vodstvom Polonce uspešno tešili naše apetite, za kar tudi zaslužio pohvalo.

Polonca je odšla v pokoj, njeno mesto pa ni ostalo prazno. Upravljanje je prevzela v roke Marija Pavlič, ki ji ob vključitvi v naš kolektiv izrekamo dobrodošlico ter željo, da bi se tudi z njo prav tako dobro razumeli kakor s Polonco.

Ob koncu želimo Polonci miren ter prijeten počitek in da bi naš kolektiv še dolgo ohranila v lepem spominu.

Edo Robič



ČLANOM KOLEKTIVA, KI ODHAJAJO V POKOJ

Morda se nam bo letos le uresničila že več let stara želja, da bi se od članov kolektiva, ki odhajajo v pokoj poslovili tudi preko našega glasila.

Doslej nam še ni uspelo, da bi lahko na primer objavili fotografijo, posneto ob slovesu upokojenca od svojih delovnih tovarišev. To zato ne, ker v uredništvu ne vemo, kdaj kdo odhaja. Šele na koncu leta lahko dobimo spisek, takrat pa je že prepozno. Da bi nam odslej uspevalo, smo urejanje te rubrike prepustili Edu Robiču, ki dela v orodni remontni delavnici in ga večina starejših Saturnužanov pozna, člane kolektiva, ki so se namenili za pokoj, pa prosimo, da dan odhoda sporočijo Robiču ali v uredništvo Glas Saturnusa.



Marija Pavlič, upravnica menze

Uredništvo »Glas Saturnusa«



● V mesecu decembru je prišlo v podjetje šest novih sodelavcev:

1. Režanja Jožica — delavka v obrat Embalaže
2. Ilič Zora — delavka v obrat OTP
3. Mohar Borut — delavec v obrat OTP
4. Mavec Ivanka — delavka v obrat OTP
5. Kranjc Anka — socialna delavka
6. Pavlič Marija — upravnica menze.

● Delovno razmerje so prekinili:

1. Mlakar Štefka — delavka iz Embalaže
2. Kurent Joža — delavka iz obrata Zalog

3. Krstič Vojislava — delavka iz obrata OTP
4. Pleše Mirko — delavec iz obrata OTP
5. Ozmec Jože — delavec iz obrata OTP
6. Smodiš Nada — administratorka v splošnem sektorju
7. Momčilovič Branko — strojni tehnik OTP

● V pokoj je odšla tov. Bergant Polonca.

● V mesecu decembru se je pričelo testiranje predelavcev s področja varstva pri delu. Testiranih je bilo 71 tovarišev in tovarišic. Test je uspešno opravilo 55 delavcev, 16 jih bo moralo zaradi neznanja testiranje ponoviti.

● Za vse delavke in delavce, ki so bili sprejeti v delovno razmerje v letu 1970/71 se bodo konec januarja pričeli seminarji. Na zaključku seminarja bodo opravili tudi testiranje z varstva pri delu.

● Imeli smo sestanek s študenti srednjih, višjih in visokih šol in učenci poklicne kovinarske šole.

● Vršil se je tudi roditeljski sestanek s starši naših

učencev poklicnih šol. Obravnavan je bil predvsem izredno slab učni uspeh učencev poklicne kovinarske šole.

● V mesecu decembru je bilo izgubljenih na jutranjih zamudah 95 ur in 4 min.



NOVOLETNE ČESTITKE

Zahvalo za pogostitev in obdaritev ob 50-letnici tovarne ter iskrene želje za srečo in uspehe vsem članom kolektiva v letu 1972 so poslale upokojenke: Milka Avšič, Ana Keršič, Mici Bricelj, Marija Jelenc in Darinka Kosi.

ZAHVALA

Zahvaljujem se sindikatu za novoletno darilo, ki sem ga bila zelo vesela in tudi vsem članom kolektiva, ki so me obiskovali celo leto. Posebno se zahvaljujem za denarno pomoč, ki ste mi jo dali.

Hvaležna
Mimi Vrhovc

Program smučarskih tekmovanj



TRIM — šport za vsakogar

Objavljamo letošnji program smučarskih tekmovanj, ki so namenjena našim smučarjem.

5. februarja bo »Prvenstvo občine Moste-Polje v veleslalomu«. Tekmovanje bo v Kranjski gori in v vseh starostnih kategorijah. (mlajši člani do 30 let, člani od 30 do 40 let, starejši člani nad 40 let).

19. februarja bo »Prvenstvo Saturnusa v veleslalomu«. Tekmovanje bo v Martuljku za prvenstvo posameznikov in delovnih enot. Bo v istih kriterijih kot je bilo v lanskem letu. Smučarska sekcija si prizadeva, da bi za to tek-

movanje navdušila čimveč tovarišic, ki se bodo potegovale za svoj pokal.

4. marca bo »Prvenstvo mesta Ljubljane v veleslalomu«. Tekmovanje, ki bo v Kranjski gori organizirajo sindikati in je običajno množično. Vsako leto se teh tekmovanj udeležijo tudi naši smučarji.

19. marca bo smuk za »Trofeje Male planine«. To tekmovanje bo tokrat drugič in je organizirano z namenom populariziranja Male planine in za trdnješo povezavo med smučanjem in planinstvom.

1. aprila bo letos prvič organiziran »Avto-ski rally«. Kraj še ni določen, bo pa

kombinacija vožnje z avtom in smučanjem. Organizirali ga bosta skupno smučarska in avto-moto sekcija.

27. maja bo že tradicionalen »Slalom v počastitev Dneva mladosti« pod Prisojnikom in med podjetji: Papirnica Vevče, Tiki, Zito, Saturnus.

O podrobnostih za vsako tekmovanje posebej nas bo seznanjala smučarska sekcija katere vodi je Sašo Kralj.

Zveza za telesno kulturo Slovenije, Partizan Slovenije in Zveza sindikatov Slovenije so se odločili v SR Sloveniji organizirati za pospešen razvoj športne rekreacije enotno akcijo pod nazivom »TRIM — ŠPORT ZA VSAKOGAR«, ki se je že z uspehom uveljavila v številnih državah.

Nagle in pomembne spremembe ob vsestranskem razvoju industrializacije in urbanizacije v naši samoupravni socialistični družbi pogojujejo napredek na vseh področjih družbenega in gospodarskega razvoja. Toda pogoji sodobnega načina življenja in dela istočasno kažejo na vedno številnejše negativne spremljajoče pojave, značilne za vse sodobne industrializirane in urbanizirane sredine. Le-te se manifestirajo v poslabšanju telesnih in psihofizičnih sposobnosti ljudi. To se med drugim odraža na zmanjševanju delovnih in obrambnih sposobnosti, in skrajševanju delovnega časa, na povečevanju poškodb, bolovanj in invalidnosti, na naraščanju asocijalnih ravnanj ljudi, kar ogroža telesni in duševni razvoj sodobnega človeka.

Upoštevač ta dejstva menijo pobudniki akcije »šport za vsakogar«, da je takšno stanje v precejšnji meri pogojeno z dejstvom, da je telesna kultura kot pomembna korektivnokompensacijska komponenta premalo zastopana v življenju in delu odraslih ljudi. Vsega 6% ljudi se v SFRJ aktivno ukvarja s telesno kulturo. Znanstvena dogajanja pa kažejo vsestransko vlogo in pozitivne učinke telesne kulture na zmanjšanje navedenih negativnih posledic sodobnih življenjskih in delovnih razmer. Zato področje športne rekreacije dobiva vse širše in pomembnejše mesto na vseh področjih gospodarskega in družbenega življenja. Trenutno stanje na tem pod-

ročju terja nenehno skrb za zdravje, telesno usposobljenost delovnih ljudi in za njihovo rekreacijo. Da bi tudi na tem področju ustvarili ustrezne pogoje za hitrejši napredek in organiziran razvoj športne rekreacije, pobudniki akcije »Šport za vsakogar« predlagajo, da se vanjo vključijo vse temeljne organizacije združenega dela, telesnokulturne in druge organizacije.

V ta namen so organizatorji pripravili ustrezne kartone in prospekte z navodili za organiziranje skupne akcije. S tem v zvezi bomo po posameznih občinah organizirali tudi strokovna posvetovanja, na katerih bomo neposrednim organizatorjem akcije »Šport za vsakogar« podrobneje razložili način in metodo njenega organiziranja.

Pobudniki akcije predlagajo, naj bi sindikalne organizacije odkupile kartone in prospekte za vse ali za večino svojih članov in jih spodbudile, da se aktivno vključijo v samo akcijo. Istočasno priporočamo, da bi organizacije in občinske zveze za telesno kulturo prispevale k stroškom kartona in prospekta po 0,50 dinarja, tako da bi posamezniki plačali zanj samo po 1 dinar.

Prispevke

pošlji do

desetega

vsak mesec

IZIDI ŽREBANJ JUBILEJNE NAGRADNE KRIZANKE

Žrebanje je bilo v petek dne 14. januarja 1972 ob 13. uri v sejni sobi.

Prejetih je bilo 91 rešitev.

Izvečenih je bilo 40 rešitev.

Od tega je bilo 27 rešitev nepravilnih.

Srečni dobitniki nagrad:

I. nagrada — 200 Nd — JAKLIČ Metka, II. nagrada — 100 Nd — KORDIŠ Božo, III. nagrada — 50 Nd VODOPIVEC Marica, IV. — XIII. nagrade po 20 Nd so dobili: MIKOLIČ Miloš, HERZOG Janez, SOVINČ Nuša, KREGAR Silva, CASAR Marija, TURK Duša, TURK Janez, ŽIGON Anica, SAŠEK Tina, KIRN Katarina.

Srečni dobitniki lahko dvigneo nagrade v tajništvu pri tov. ROVANŠEK Mari.

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.

Vojaki pišejo



Pred novim letom so poslali čestitke ob petdeseti obletnici podjetja in zaželeli srečo in veliko poslovnih uspehov v letu 1972 vojaki Borut Logar, Janez Orhini in Bojan Hiršman.

Obenem so se še zahvalili za denarno nagrado ob 50-letnici podjetja, katero je v višini 150 dinarjev našim vojakom poslal sindikat.

Ob tej priložnosti moramo povedati, da nimamo naslovov od vseh naših fantov, ki služijo v JLA in jim zato ne moremo poslati denarja in ne glasila. Če morete, nam njihove naslove sporočite vi. To so: Avgust Gašparič, Vojko Maksimovič, Ernest Tekalec, Anton Čečelič, Anton Trontelj, Andrej Bučar, Janez Volč, Franc Komljanec.

Spoštovani urednik!

Oglašam se vam prvič, kar sem pri vojakihi. Teče že četrty mesec in sedaj, ko imam vežbe mi čas kar hitro teče. Sem v Makedoniji in zelo daleč od doma na letališču blizu Skopja. Na vojaško življenje sem se že kar privadil, le od začetka je bilo bolj čudno. Saj veste, kako je to, ko je vse drugače. O vojaškem življenju vam raje ne bi pisal, ker ga sami vsi dobro poznate. Ob tej priliki, pa bi se zahvalil tovarni za novoletno čestitko in nagrado. Če mi boste poslali kakšen Glas Saturnusa bom prav vesel, saj bom tako videl kako je v naši tovarni. Slišal sem, da je bila ob 50-letnici prirreditve in, da je bila zelo dobro pripravljena.

Ob tej priliki še pozdravljam vse sodelavce iz ročne

orodjarne, tov. Novakovo in Rovanjškovo in celoten kolektiv, kakor tudi vas!

Vaš sodelavec

Hiršman Bojan,
V. P. 4036/5
91207 Petrovec
(Skopski)
Makedonija

P. S.

Zelo si daleč dragi Bojan. Pa, konec koncev mislim, da si na to računal in, da je to po svoje bolje kot da bi bil poleg svojega doma. Tako si vsaj popolen vojak in ne misliš samo na to kdaj jo boš popihal domov.

Veseli smo tvojega pisma,

tvoje zahvale in pozornosti. Napisal si, da nam je vojaško življenje vsem dobro znano in, da ga zato ne boš opisoval. Jaz se ga res še spominim in to vedno rad, ker so to najbolj zanimiva leta mladosti, spomnijo se ga tudi moji in tvoji starejši sodelavci, zgleda pa, da si pozabil koliko deklet dela v Saturnusu, ki bi zanimivo zgodbi iz tvojega vojaškega življenja kar pohlastale. Naj me tank povozi, če ne bi imel potem še težave z oboževalkami.

Ko boš imel prvi čas, kaj zanimivega napiši pa slike ne pozabi.

Urednik

Za dobro voljo še s Triglava



Samo vprašala sem ga, kje je v kasarni žensko stranišče, pa pogled ga, kako se smeji.



Pasulja je še dovolj, samo skodelic je zmanjkalo.

Mark Twain je nekoč dejal: »Ženska je vsak hip sposobna narediti tri stvari: klobuk, solato in zakonski prepir.«



Kaj se pa tako naprezaš, Jože? Oh! Še Micko bi rad gor spravil.

Mark Twain je bil že kot deček zelo duhovit. Nekoč je prišel k očetu in mu povedal:

»Očka, ubil sem štiri muhe, dve moški in dve ženski muhi.«

»Kako jih pa razlikuješ?«

»To je lahko: dve sta bili na mizi, dve pa na ogledalu.«