

**Združena podjetja KTL,
industrija papirja in embalaže
Ljubljana, o.s.o.**

št.128

Leto 1991

3-4

Nova organiziranost sistema KTL

Konec leta 1989 so se tozdi v KTL organizirali kot podjetja (razen TOZD Embalažni servis Koper, ki se je priključil Valkartonu). Tako je bilo organiziranih na novo sedem podjetij. V mesecu februarju 1990 so vsa podjetja, razen Kartonaže Rakek, podpisala pogodbo o združitvi v Združeno podjetje. Združeno podjetje je bilo ustanovljeno tako, da so podjetja združila sredstva, ki so jih že imela združena kot financiranje osnovnih sredstev za bivšo delovno skupnost. Sredi leta 1990 je bil sprejet oziroma popravljen Zakon o podjetjih, ki ne pozna več takih oblik organiziranja. Zakon namesto takih oblik uvaja oblike kapitalskega združevanja. Ker je bil rok po zakonu 30.6.1991, so vsa podjetja sprejela sklep, da ukinejo Združeno podjetje in se na novo organizirajo. Ker smo pričakovali, da bo sprejet tudi Zakon o privatizaciji, smo namerali hkrati izpeljati novo organizacijo in privatizacijo. Ker Zakon o privatizaciji še ni sprejet, smo se odločili za dve fazi reorganizacije.

Skupaj s Podjetniško - inovativnim centrom je bil izdelan predlog reorganizacije

Skupaj s Podjetniško-inovativnim centrom je bil narejen predlog, ki je vseboval sledeče:

1) Vsa podjetja odstopijo je del poslov-

nega sklada skupnemu podjetju ("holdingu")

- predlog je bil 51%, vendar je bilo govora tudi o manjšem odstopu poslovnega sklada (10-15%). S tem postanejo članice "holdinga" v ustreznem delu lastniki "holdinga" (Poslovnega sistema KTL, kot je bil predlog, da ga imenujemo).

2) Poslovni sistem vloži združena sredstva nazaj v članice in postane v tem delu "lastnik" podjetij.

3) Podjetja se organizirajo kot družbe z omejeno odgovornostjo.

4) Poslovni sistem prevzame tudi upravljanje v primerih, ko smo skupaj »združevali« sredstva za posamezne zadeve (Potiskana embalaža, Hago, Poslovno združenje - bivši Slovenija papir).

5) Ustanovi se posebno Podjetje za računovodstvo in AOP, ki opravlja dela s področja AOP in računovodstva za zainteresirana podjetja na podlagi tržnih zakonitosti. Predlagana je bila tudi ustanovitev posebnega podjetja za zunanjo trgovino.

6) Razen upravljanja v primerih, ko smo sredstva plasirali drugam (točka 4), bi Poslovni sistem KTL opravljal maloštevilne funkcije. Te naj bi bile: finančni inženiring (iskanje sredstev za tekoče in investicijsko financiranje podjetij), iskanje novih programov in priprava predlogov za investicije, strateški plan ter spremljanje in analiza poslovnih rezultatov, del trženja (ko gre za skupne nasto-

pe, za razstave in sejme), zunanja trgovina (samo odpiranje novih poslov in skupni nastopi).

7) Kartonažna Ljubljana je začela postopek za ustanovitev več podjetij. Ustanovila je dve novi podjetji iz prejšnjega vzdrževanja in družbene prehrane.

Po mnogih razpravah v kolegiju in v upravnem odboru podjetja KTL, je bilo dogovorjeno, da se do 30.6.1991 organizira poslovni sistem KTL, vendar brez odstopanja poslovnih skladov, in posebno Podjetje za računovodstvo in AOP.

Kaj reorganizacija pomeni za zaposlene v delovni skupnosti?

Del delavcev so podjetja že prevzela glede na to, da so posamezne funkcije organizirala sama (finance, računovodstvo, ZT). Tako se je število delavcev v Združenem podjetju od 121 konec leta, zmanjšalo na 89. Del le-teh bo še zaposleno v podjetjih, v posebnem Podjetju za računovodstvo in AOP in v Poslovnem sistemu KTL. Vendar računamo, da za 45 - 49 delavcev ne bo možno poiskati zaposlitve znotraj sistema KTL. Od tega števila je nekaj delavcev pred upokojitvijo, nekaterim (prilžno 15) pa bomo dokupili delovno dobo, da se bodo lahko upokojili.

(nadaljevanje na 2. str.)



(nadaljevanje članka s prve strani)

Kljub vsem tem ukrepom, bo verjetno ostalo 30 delavcev, ki bodo višek in jih bo potrebno reševati v skladu z Zakonom o delovnih razmerjih in Zakonom o zavarovanju za primer brezposelnosti. To pa pomeni, da bodo do 30.6.1991 dobivali normalne osebne dohodke, od 30.6.1991 do 31.12.1991 bodo na spisku podjetja kot višek in bodo dobivali zmanjšanje osebne dohodke (zakon predvideva najmanj zjamčeni OD). Obenem jim bo izplačana odpravnina (za vsako leto zaposlitve v podjetju zakon predvideva polovico plače). Seveda se postavlja vprašanje, kako zagotoviti denar za ta izplačila. Predlagal sem, da ta denar zagotovimo deloma s prispevki podjetij, ostalo pa z odprodajo počitni-

ških kapacitet bivše delovne skupnosti in s prodajo osnovnih sredstev. Tako bi lahko vse obveznosti do delavcev do konca leta izpolnili. Po 31.12.1991 bi delavci, ki bodo proglašeni kot višek, prešli na Zavod za zaposlovanje in tam koristili pravice, ki jim gredo po zakonu.

Zahteva po učinkovitejšem poslovanju z manj zaposlenimi je najprej zadela delovno skupnost ...

Očitno je, da je reorganizacija in zahteva po učinkovitejšem poslovanju z manjšim številom zaposlenih zadela najprej delovno skupnost. Res je, da smo

vedeli, da nas je v delovni skupnosti preveč, zato smo že pred leti ustavili novo zaposlovanje, razen za AOP. Glede na vse gospodarske težave, s katerimi smo soočeni, pa bodo taki programi za zmanjšanje zaposlovanja morali biti narejeni tudi v vseh podjetjih. Predvsem pa je pomembno, kako bomo v teh čeprav izredno težkih časih, v podjetjih prišli še do kakšnega novega programa, ki bi zaposlil del ljudi, ki so premla zaposleni na obstoječih programih.

Miroslav Samardžija

Informacijo je pripravil generalni direktor kot odgovor na »Štafetna vprašanja« sogovornikov Toneta AVSCA in Marjana TIKVIČA, ki sta jih postavila v prejšnjem »Glasilu«.

Proizvodnja v prvih treh mesecih

V mesecu marcu je znašala proizvodnja 5.873 ton, kar je 642 ton oziroma 10% manj od operativnega plana in 1300 ton oz. 18% manj od lanske marčevske proizvodnje. Za primerjavo navajamo podatke, da je bila marčevska proizvodnja v Jugoslaviji manjša za 23%. Manj kot lani so proizvedli prav v vseh podjetjih, največji padec proizvodnje pa beležita Jelplast in Papirna konfekcija.

V treh mesecih letošnjega leta znaša proizvodnja 17.848 ton, kar je 3% več kot znaša operativni plan in 16% manj od dosežene proizvodnje v lanskem prvem tromesečju.

S prodajo izdelkov na domačem in tujem trgu smo dosegli fakturirano realizacijo v znesku 125.921.519 din, kar je 1% več od načrtovane in 11% več od dosežene v marcu 1990.

V mesecu marcu so namreč precej poskočile cene izdelavnih materialov (do 40%) in s tem tudi cene naših proizvodov.

V prvih treh mesecih smo fakturirali blago v vrednosti 332.446.994 din, kar je enako operativnemu planu in za 1% več od lanskega prvega tromesečja. Več kot lani so fakturirali v Lepenki, Valkartonu in Papirni konfekciji. Ta podjetja

so tudi s cenami sledila povprečnemu porastu v papirno-predelovalni industriji. Podjetja Kartonažna - Navita, Jelplast in Potiskana embalaža, so s cenovno politiko zelo zaostala za splošnim porastom cen, zato je potrebna takojšnja analiza cen, kajti poleg posledic, ki jih bo že tako povzročila aprilaska devalvacija, bo težko nadoknaditi še zamujeno zaostajanje. Cene so namreč v gospodarstvu v obdobju I-III/91 : I-III/90 porasle za 32%, v papirno-predelovalni industriji za 22,7%, v omenjenih podjetjih pa le za približno 10%.

Izkoristek materiala: V povprečju znaša izkoristek materiala 88,6%, kar je za 1% bolje od izkoristka v marcu 1990. Enak je tudi 3-mesečni podatek. V prvih treh mesecih je nastalo 2.278 ton papirnih odpadkov. Večina jih je bila predelanih v Lepenki Tržič.

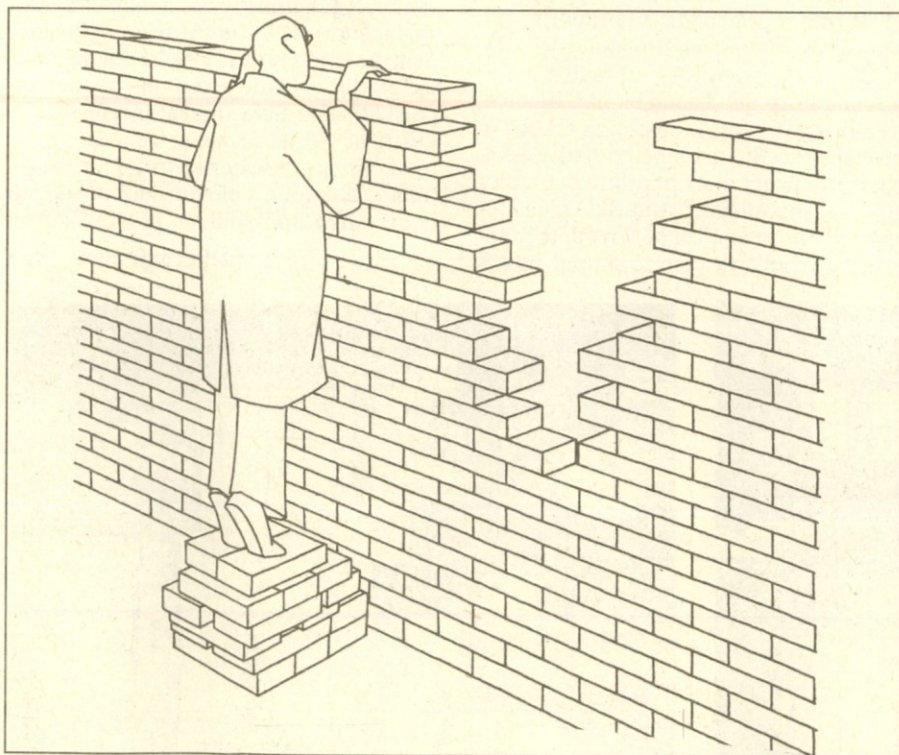
Produktivnost dela: Precejšnjemu padcu proizvodnje je sledilo zmanjšanje ur živega dela, vendar je bilo to zmanjšanje premajhno, tako da znaša produktivnost za marec 23,44 kg/h in je za 7% nižja od marca lani.

Za tromesečje znaša produktivnost 24,14 kg/h in je za 8% pod lanskeletno produktivnostjo. Presegajo jo le v Potiskani embalaži.

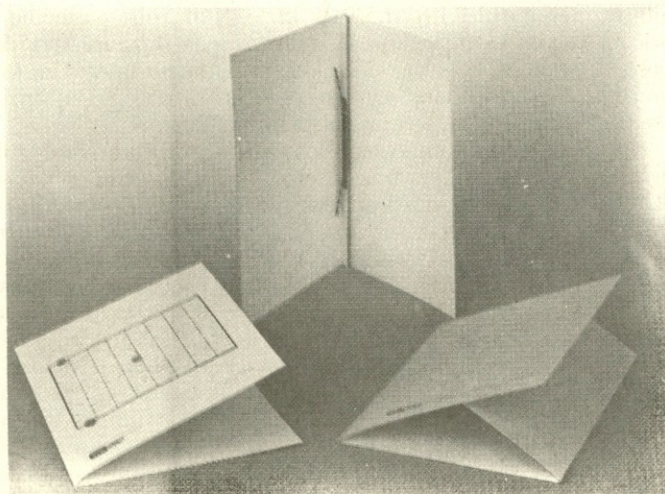
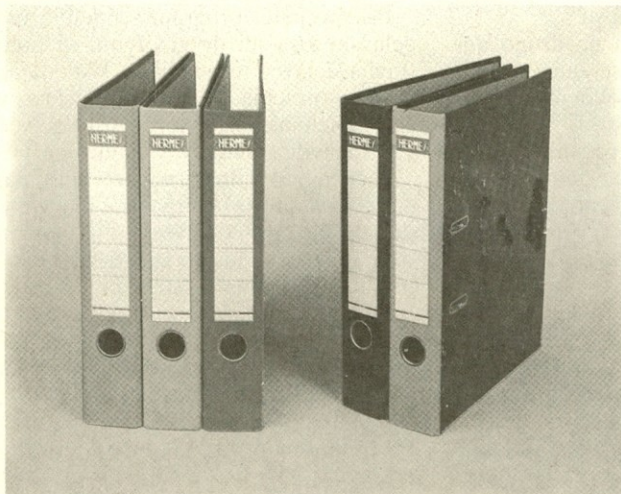
Izvoz: V marcu smo na konvertibilna tržišča izvozili 981 ton izdelkov v vrednosti 680.112 USD oziroma za 10.412.509 din. Doseženi izvoz je od načrtovanega manjši za 23% in večji za 13% v primerjavi z doseženim izvozom marca lani.

V prvih treh mesecih letošnjega leta smo na konvertibilni trg izvozili 2.950 ton proizvodnje v vrednosti 2.086.501 USD, kar je 7% pod planom in 2% manj kot lani v enakem obdobju.

(povzeto po analizi)



N A T E Č A J



Natečaj za izbiro novega imena Papirne konfekcije

Podjetje Papirna konfekcija se je v lanskem letu iz središča Ljubljane preselilo v nove proizvodne prostore na Letališko cesto.

Ugotavljamo, da se ime Papirna konfekcija (skrajšano PAKO) zaradi uporabe imena KTL pri poslovnih partnerjih ni uveljavilo. Zato želimo sočasno s spreminjanjem organizacije spremeniti tudi ime podjetja in ga zamenjati z bolj izvirnim. Tržno dobro uveljavljeno blagovno znamko HERMES za izdelke biro programa nameravamo obdržati tudi v bodoče.

Osnovni proizvodni program obsega:

- registratorje (namenjeni so večletnemu shranjevanju pregledno urejene dokumentacije),
- trakove (za telefakse in teleprinterje, registerske blagajne, namizne kalkulatorje ipd)
- vrečke (za prehrabeno industrijo in

splošno uporabo),

- ostalo (mape, groba embalaža)

Pretežni del izdelkov ima značaj široke potrošnje, to pomeni, da se prodajo preko trgovskih organizacij (papirnice, založbe) neznanemu potrošniku. Manjši del izdelkov se proizvaja po naročilu (predvsem vrečke).

Iščemo novo ime, ki naj bo enostavno, jasno in zvočno. Po možnosti naj bo povezano z osnovno dejavnostjo podjetja t.j. predelavo papirja in lepenke v izdelke, ki so namenjeni shranjevanju raznovrstnih dokumentov, podatkov oziroma stvari.

Sklep o razpisu internega natečaja za izbiro novega imena je sprejel delavski svet Papirne konfekcije na 10. redni seji dne 12.4.1991 in določil sledeče nagrade:

1. nagrada

- odkup avtorskih pravic 15.000 din

2. nagrada

- nadomestilo za vloženi trud 5.000 din

3. nagrada

- nadomestilo za vloženi trud 3.000 din

Postopek za oddajo predloga:

- v manjšo kuverto dajte list papirja z vašim imenom in polnim naslovom

- na to kuverto napišite s pisalnim strojem predlagano novo ime in kratko obrazložitev imena

- to kuverto vstavite v večjo kuverto in pošljite s pripisom: »za novo ime« na naslov:

KTL PAKO

Kotnikova 19 a

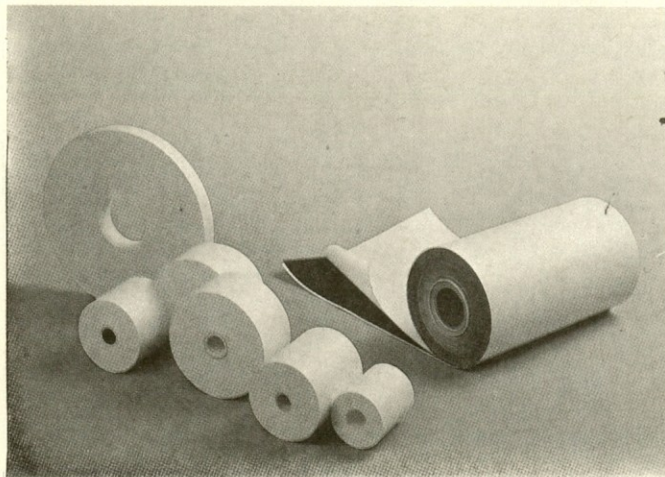
61000 Ljubljana

Rok za sprejem predlogov je 17. junij 1991.

Komisija si pridržuje pravico, da ne sprejme nobenega predloga, če presodi, da le-ti niso ustrezni.

Želimo vam mnogo uspeha!

Predsednik delavskega sveta:
Igor Tacar



N A T E Č A J

Krčenje pravic presežnih in odpuščenih delavcev

Novela republiškega zakona o delovnih razmerjih (ul.1.RS št.5/91), ki je pričela veljati 16. februarja, je močno posegla v položaj delavca, ki je glede na prejšnjo ureditev manj ugoden predvsem na področju presežkov delavcev.

Prav tako je v zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti (Ur.1.RS št.5/91) na novo urejen položaj odpuščenih delavcev.

Glede na to, da smo v hudih ekonomskih težavah in da se ne bomo mogli izogniti preštevanju in odpuščanju, je namen tega prispevka seznaniti vas s pravicami, ki gredo odpuščenim delavcem.

Spremembe zakona o delovnih razmerjih

1. Začasni presežki delavcev

Do začasnih presežkov pride v primeru začasnega prenehanja potreb po delu delavcev zaradi nujnih operativnih razlogov, ki lahko trajajo največ 6 mesecev.

V tem primeru delavcu ne preneha



delovno razmerje, delodajalec pa ima na voljo naslednje možnosti :

a) **Razporeditev delavca na drugo delovno mesto**, za katero se zahteva tudi za eno stopnjo nižja strokovna izobrazba;

b) **Razporeditev v drugo organizacijo** ali k drugemu delodajalcu na delovno mesto z enako ali za eno stopnjo nižjo strokovno izobrazbo;

c) **Delavca lahko napoti na prekvalifikacijo oz. dokvalifikacijo**;

V tem primeru je upravičen do nadomestila osebnega dohodka;

d) **Delavec je lahko na čakanju na delo**;

V tem času prejema nadomestilo osebnega dohodka v višini kot ga določa kolektivna pogodba oz. splošni akt, najmanj pa v višini zajamčenega nadomestila osebnega dohodka;

e) **Delo s skrajšanim delovnim časom**;

V navedenih primernih, ko je delavec na delu (a, b in e točka) ima pravico do osebnega dohodka za tisto delo, ki ga dejansko opravlja. Pri tem pa mora biti osebni dohodek najmanj 20% višji od nadomestila osebnega dohodka.

Katerim delavcem začasno ni mogoče zagotoviti dela odloča poslovodni organ oz. delodajalec, sicer pa organ upravljanja. Pred tako odločitvijo je poslovodni organ oz. delodajalec ter organ upravljanja dolžan pridobiti mnenje sindikata in ga tudi obravnavati.

2. Trajni presežki

Če postane delo delavca nepotrebno za dalj časa kot 6 mesecev, delavcu preneha delovno razmerje po preteku 6 mesecev, potem ko postane sklep o prenehanju delovnega razmerja dokončen. Ugotovitev, da obstajajo presežki delavcev, sprejme poslovodni organ oz. delodajalec. Poslovodni organ oz. delodajalec pripravi in sprejme program razreševanja presežkov delovne sile, če gre za podjetje z manjšim številom delavcev, sicer pa program presežnih delavcev pripravi in sprejme organ upravljanja. O ugotovitvi, da obstajajo v podjetju presežni delavci, je treba obvestiti tudi

Zavod za zaposlovanje.

Pri sprejemu programa sodeluje tudi delavski svet ali drugi organ, ki predstavlja delavce ter sindikat, ki podajajo stališča, mnenja in predloge delavcev. Za prenehanje delovnega razmerja večjemu številu delavcev se šteje, če je v zaporednih 45 dneh nepotrebnih najmanj 10 delavcev v organizaciji z zaposlenimi do 100 delavcev, ali najmanj 10% delavcev, če gre za organizacijo s 100 do 300 delavci ali najmanj 30 delavcev v organizaciji z več kot 300 delavci.

Če gre za prenehanje delovnega razmerja več kot 25% zaposlenih v organizaciji z več kot 300 zaposlenimi delavci, mora sodelovati pri sestavi in sprejemanju programa presežnih delavcev Zavod za zaposlovanje, organizacija pa mora razporediti prenehanje na daljši čas.

3. Arbitažna komisija

Novela Zakona o delovnih razmerjih predvideva ustanovitev posebnega organa - **arbitažne komisije**, pred katero lahko sprožijo postopek delavci ali sindikat v primeru, če pri sprejemanju programa presežnih delavcev niso bila upoštevana njihova stališča. Arbitažna komisija je sestavljena iz predstavnikov delavcev in delodajalcev.

4. Prenehanje delovnega razmerja

Novela omenjenega zakona ima tudi posebno varovalno zakonsko določbo za presežne delavce, po kateri ni mogoče prenehanje delovnega razmerja delavcu, katerega delo je postalo nepotrebno, če ga je mogoče z njegovim soglasjem razporediti v okviru organizacije na drugo delovno mesto in ne ustreza njegovi izobrazbi; če ga je mogoče dokvalificirati oz. prekvalificirati za drugo delovno mesto v roku 6 mesecev, če je možno z enakim številom delavcev opravljati delo v skrajšanem delovnem času.

Kriteriji za določitev presežkov delavcev so:

- strokovna izobrazba in potrebna dodatna znanja



Na delavskem svetu KTL 28. februarja, ko so bili obravnavani in sprejeti rezultati poslovanja za leto 1990.

- delovne izkušnje
- delovna uspešnost
- delovna doba ter
- zdravstveno in socialno stanje.

Delovno razmerje ne more prenehati v naslednjih primerih:

- delavcu v času služenja vojaškega roka,
- delavcu v bolniškem staležu,
- nosečnici in delavki v času porodniškega dopusta,
- delavcu, članu organa upravljanja, delavskega sveta, sindikalnemu poverjeniku v času trajanja funkcije in dve leti po prenehanju opravljanja funkcije ter
- delavcu - delegatu skupščine DPS v času mandata.

Le s soglasjem delavca lahko preneha delovno razmerje:

- delavcu invalidu, ki ne izpolnjuje pogojev za invalidsko upokožitev,
- delavcu z manj kot enim letom delovne dobe,
- obema zakoncema, ki sta zaposlena v isti organizaciji oz. pri istem delodajalcu,
- delavcu, katerega zakonec je kot nezaposlen pripravljen pri Zavodu za zaposlovanje,
- delavki oz. delavcu samohranilcu z otrokom do dveh let starosti.

5. Dokup zavarovalne dobe

Dokup zavarovalne dobe je možen le v primeru, ko presežnemu delavcu do izpolnitve pogojev za upokožitev manjka največ do 5 let zavarovalne dobe, kar pa velja le do sprejema novega zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.

6. Odpravnina

Odpravnina pripada delavcu, katerega delo je postalo trajno nepotrebno in znaša najmanj polovico povprečnega osebnega dohodka zadnjih treh mesecev za vsako leto dela v organizaciji ali pri delodajalcu.

7. Prednostna pravica zaposlitve: velja za delavce, ki jim je prenehalo delovno razmerje v organizaciji oz. delodajalcu, ki v enem letu zaposluje nove delavce.

Zakon o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti

Naloge na tem področju tako kot doslej v večini primerov ureja Republiški zavod za zaposlovanje (v nadaljevanju: zavod), ki glede na aktualno stanje na tem področju dobiva tudi dodatne naloge in večjo vlogo.

Novi zakon ohranja iste vrste pravic za primer brezposelnosti:

- denarno nadomestilo,
- denarno pomoč,
- druge pravice teh delavcev.

1. Denarno nadomestilo

Pravico do denarnega nadomestila za primer brezposelnosti pridobi delavec - zavarovanec, ki je bil v delovnem razmerju neprekinjeno najmanj 9 mesecev ali 12 mesecev s presledki v zadnjih 18 mesecih pred prenehanjem delovnega razmerja in se najkasneje v 30 dneh po prenehanju delovnega razmerja prijavi zavodu.

Nadomestilo znaša prve 3 mesece 70%, v naslednjih mesecih pa 60% delavčega osebnega dohodka, ki ga je prejemal zadnje 3 mesece pred prenehanjem delovnega razmerja, pri čemer pa to nadomestilo ne sme biti nižje od 80% zjamčenega OD po zakonu in ne višje od petkratnika tako zjamčenega OD. Od tega nadomestila se obračunajo še prispevki za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, zdravstvo in zaposlovanje.

Po novem je **skrajšan čas prejemanja** denarnega nadomestila, ki se izplačuje:

- 3 mesece, če je bil delavec zavarovan (v delovnem razmerju) najmanj 9 mesecev nepretrgoma ali 12 mesecev s presledki v zadnjih 18 mesecih;
- 6 mesecev, če je bil delavec zavarovan najmanj 30 mesecev v zadnjih 5 letih;
- 9 mesecev, če je bil delavec zavarovan 5 let ali več in manj kot 10 let;
- 12 mesecev, če je bil delavec zavarovan 10 let ali več in manj kot 15 let;
- 18 mesecev, če je bil delavec zavarovan 15 let ali več in manj kot 20 let in
- 24 mesecev, če je bil delavec zavarovan

20 let ali več.

Denarno nadomestilo se zavarovancu lahko izplača tudi v enkratnem znesku, če izpolnjuje naslednje pogoje:

- da na podlagi vloženih sredstev denarnega nadomestila sklene delovno razmerje za nedoločen čas s polnim delovnim časom;
- da ustanovi podjetje ali postane solastnik podjetja in se v njem zaposli;
- da začne izvajati obrtno ali drugo dejavnost z zasebnim delom;
- da je zadnje delovno razmerje trajalo neprekinjeno najmanj tri mesece pri isti organizaciji oz. delodajalcu.

2. Denarna pomoč

Pravico do denarne pomoči pridobi zavarovanec, če v roku 30 dni po izteku pravice do denarnega nadomestila uveljavlja pravico do denarne pomoči.

Pogoj je, da njegovi dohodki skupaj z dohodki družinskih članov na osebo v zadnjih treh mesecih pred uveljavitvijo denarne pomoči v povprečju ne presegajo 80% zjamčenega osebnega dohodka po zakonu. Pravico do denarne pomoči ima tudi zavarovanec, ki mu je kot pripravniku prenehalo delovno razmerje za določen čas, krajši od devetih mesecev in je uspešno zaključil pripravniško dobo. Denarna pomoč je enaka 80-odstotnemu osebnemu dohodku po zakonu, zmanjšana še za obračunane davke in prispevke. Za vsakega vzdrževanega družinskega člana pa pripada zavarovancu še denarni dodatek.

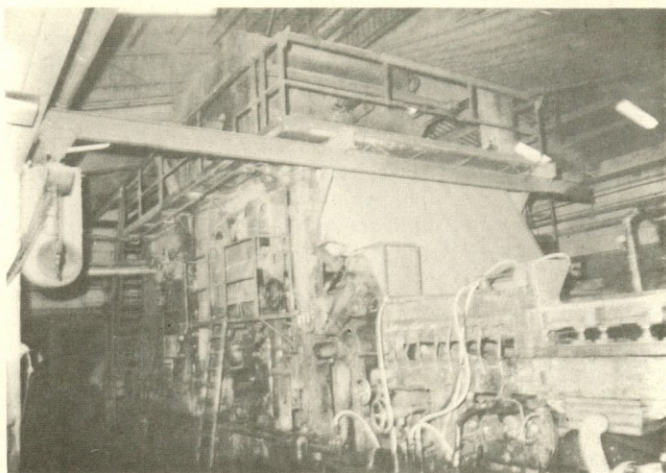
3. Druge pravice, ki pripadajo nezaposlenim delavcem

Poleg naštetih pravic do denarnega nadomestila in denarne pomoči pripada nezaposlenemu delavcu tudi pravica do priprav na zaposlitev, ki obsega vse oblike izobraževanja ter denarno pomoč. Ta pravica pripada tudi pripravnikom - volonterjem.

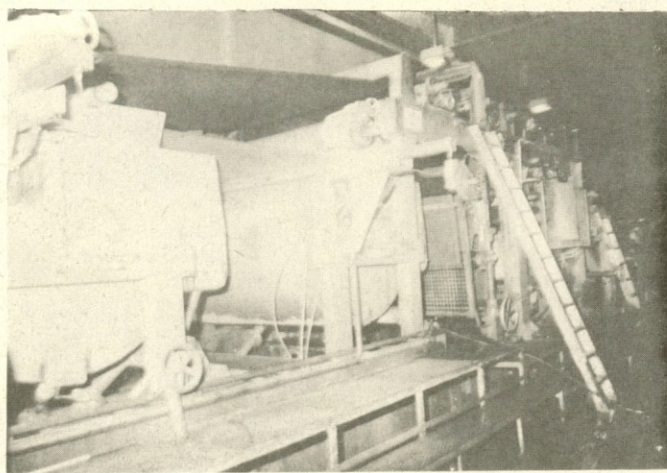
Nezaposlen delavec ima v času nezaposlenosti pravico do povrnitve morebitnih selitvenih stroškov.

M.J

(Povzeto po članku Marije Levstek-Zabukovec)



Skozi proizvodnjo v Lepenki - papirni stroj.



Konstantni del lepenčnega avtomata iz Lepenke.

»Motijo se tisti, ki mislijo, da sindikat ne bo nikoli drugačen kot je bil do sedaj!«

Téma tokratne ankete je bila delovanje sindikata po naših podjetjih. Odgovarjali so predsedniki sindikata posameznih podjetij, ki sem jim postavila naslednja vprašanja: koliko zaposlenih se je včlanilo v sindikat panoge, kako ocenjujejo svoje delo v novi organiziranosti sindikatov, kakšen je odnos vodilne strukture do sindikata v podjetju, kakšno je njihovo stališče glede profesionalizacije funkcije sindikalnega zaupnika ter kako ocenjujejo organiziranost in sodelovanje z našim panožnim sindikatom.

RADAKOVIČ Anton - Lepenka Tržič: »Od 132 zaposlenih se je v sindikat včlanilo 112 delavcev. Predsednik sindikata sem kratek čas (4 mesece). V tem času je bilo opravljenega dosti dela. Kolektivne pogodbe bomo v kratkem podpisali, borimo se za delovna mesta, za ohranitev življenjskega standarda delavcev in podobno. Organizirali smo obdaritev otrok za dedka Mraza, srečanje naših upokojencev ob novem letu in obdaritev naših delavk ob dnevu žena. Organizirali smo tudi nekaj rekreativnih srečanj delavcev (sankanje, kegljanje). Aktivno se ukvarjamo z organizacijo cenejših nakupov za člane sindikata z možnostjo odplačila na obroke. Pred seboj pa imamo organizacijo letovanja in reševanje tekočih zadev.

Glede odnosa vodilne strukture do sindikata v podjetju nimamo posebnih težav. Vodstvo sindikata se obnaša sin-

dikalno. Z razgovori poskušamo skupno reševati določene težave.«

Kaj pa organiziranost in podpora panožnega sindikata?

»Panožni sindikat smo klicali dvakrat, vendar ne zaradi sporov, temveč informativno. Kar se tiče organiziranosti panožnega sindikata menim, da je še v razvoju in še marsikaj manjka za normalno delo. Kljub temu ima dobro zastavljene cilje, stoji na realnih tleh in menim, da je njegovo delo ekonomsko, strokovno in pravno pokrito.

Glede profesionalnega sindikalnega zaupnika dvomim, da bi dosegel več kot smo dosegli sami, zato je bolje, da ta denar damo v solidarnostni sklad in ga po potrebi razdelimo.

Zapišite še, da me jezijo razprave o razprodaji podjetij, privatizaciji, lastnjenju in podobno. **Veste, vsako podjetje, vsak kupljen stroj, je moralo podjetje (točno rečeno delavci v njem) poplačati samó z ustvarjenim dohodkom. Torej, državnega v podjetjih ni nič, ker nima vloženega svojega kapitala. Če pa do privatizacije pride, naj se delavce izplača po minulem delu!**«

ČOTIČ Srečko - Papirna konfekcija Ljubljana: Od 128 zaposlenih se je v sindikat včlanilo 122 delavcev. Naše delo v zadnjem obdobju bi lahko na kratko strnil takole: na sejah izvršnega odbora in zboru delavcev smo zahtevali ustrezne informacije o reorganizaciji celotne KTL, podjetja Papirna konfekcija,

o problemu likvidnosti in izplačilu osebnih dohodkov, ukrepah o začasnem prenehanju potreb po delavcih in njihovih pravicah za čas čakanja na delo, izdelovanju kriterijev za solidarnostno pomoč našim delavcem...

Odnos vodilne strukture do sindikata v podjetju je ustrezen, ker vodilne strukture ne odklanjajo sodelovanja s predstavniki podjetja. Dodajam pa vprašanje - kaj se dogaja na nivoju KTL in drugimi podjetji?«

Kaj pa organiziranost in podpora panožnega sindikata?

Panožni sindikat podpiramo v upanju, da se bo še bolj uveljavil. sicer pa smo se z njihovimi predstavniki večkrat posvetovali, enkrat pa organizirali tudi pogovor v podjetju. Sodelovali so direktor, predsednik delavskega sveta, predsednik sindikata, pravna služba panožnega sindikata in sekretarka. Pogovor se je nanašal na možnosti izplačila razlike OD za mesec december 1990, najemanje posojila ter na sodelovanje med vodstveno strukturo in delavci. Glede profesionalnega sindikalnega zaupnika menim, da je potreben in bi deloval kot koordinator med predsedniki sindikata podjetij. Zdaj smo razdvojeni in neuspešni. V slogi je moč, posebej pri sindikatih.

Dodajam še naslednjo misel: če bi na koordinaciji direktorjev, vsaj občasno, sodelovali tudi predstavniki sindikata, razdružitev KTL ne bi bila tako boleča kot je!

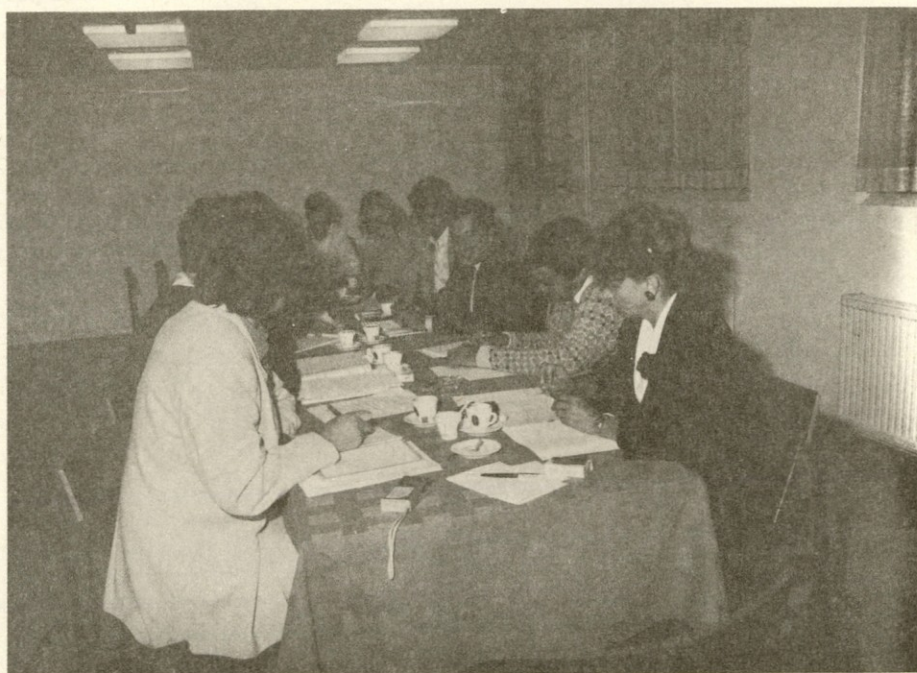
ČUK Alojz - Valkarton Logatec: Od 468 zaposlenih se je v sindikat panoge včlanilo 276 delavcev. Naša najvažnejša naloga v zadnjem obdobju je bila pridobivanje članstva na prostovoljni osnovi. Ukvarjali smo se torej z novo organiziranostjo, izvedli pa tudi nekaj trgovskih akcij za dostopnejše in cenejše blago na obroke.

Vodilna struktura, razen direktorja in nekaj izjem, je prepričana, da sindikat ne bo nikoli drugačen kot je bil do sedaj. A se motijo!

Na panožni sindikat smo se obrnili pri lanski povišici OD direktorja in delavcev s posebnimi pooblastili. Delavci in člani sindikata so bili proti pretiranemu povečanju OD delavcev s posebnimi pooblastili.

Profesionalizacija zaupnikov ali predstavnikov sindikata bi zmanjšala stik s članstvom in jih odtujila - pristali bi med birokrati.

Dodajam še mnenje, da naj ima predsednik sindikata v podjetju možnost sindikalnega dela pred nalogami in delom, ki ga sicer opravlja. Vendar to še ne bo kmalu, ker tudi zaupniki sindikata živijo



S seje konference sindikata KTL, ko se je ta še sestajala ...

od rezultatov dela.«

Marija KOŠIR - Kartonaža Rakek:
»Od 216 zaposlenih se je v naš sindikat včlanilo 163 zaposlenih. Ob novi organiziranosti smo se največ ukvarjali s pridobivanjem članstva, predstavljanjem nove vloge delavskega sindikata in kot



je že tradicionalno - z organizacijo cenejših nakupov blaga. Iz sredstev sindikata članom v največji stiski posojamo denar, ker »čebelnice« zankrat nimamo. Sicer pa redno sodelujemo na sejah delavskega sveta, se pa s kakšnim posebnim uspehom - vplivom na odločitve ne moremo pohvaliti. Vodilna struktura sodelovanja s sindikatom ne odklanja, vendar bo minilo še veliko časa, da nam bo priznana pogajalska vloga v obojestranskem interesu in istem cilju: čimboljše poslovanje podjetja. Na panožni sindikat smo se največ obračali v začetku, ob preobrazbi naše sindikalne organizacije zaradi informiranja in nudenja pravne pomoči. Zavedamo se, da je že priboril nekaj ugodnosti, veliko pa si obetamo od panožne kolektivne pogodbe, ki je v pripravi.

Neprofesionalne opravljanje dela predsednika sindikata pomeni za nas veliko dodatno obremenitev, čeprav bi po drugi strani težko rekla, da je zaposlitev profesionalca dobra rešitev. **Vsekakor je nam, ki opravljamo to funkcijo v tem prvem, prehodnem obdobju, najtežje.** Čas in naše izkušnje bodo pokazale, kako delavski sindikat organizirati v prihodnje. Sicer pa pogrešam večjo podporo članstva v konkretnih primerih pa



tudi koordinacijo na nivoju KTL!«

To bi bili na kratko strnjeni odgovori na aktualno anketo o delovanju sindikata po podjetjih. Anketo bomo nadaljevali v prihodnji številki »Glasila«.

Majda Štrekelj

Upokojevanje po novem

Kaj prinaša delovno besedilo novega pokojninskega zakona? Novosti je toliko, da jih ni mogoče stlačiti v kratek članek. Zato je prav, da potešimo najhujšo radovednost le z informacijo tistim, ki danes silijo v predčasno upokojevanje.

Zakon bo začel veljati 1.1.1992. Če boste zahtevek za upokojevanje vložili 31.12.1991, boste svoje pravice še lahko uveljavili po starem zakonu. Zato delajo napako vsi tisti, ki panično bežijo v predčasni pokoj že danes, čeprav bodo izpolnili pogoje za redno upokojevanje šele v drugi polovici leta. Delovno besedilo celo vsebuje člen, ki omogoča uveljavitev pravic po starem zakonu, za tiste, ki bodo to zahtevali, še eno leto po veljavnosti novega zakona.

Ljudje so silili v predčasni pokoj tudi zato, ker so se razširile novice, ki jih ni moglo pogasiti nobeno zatrjevanje tistih, ki so vedeli, kaj se pripravlja, da se bo podaljšalo trajanje polne pokojninske dobe. Kot to ve vsakdo, moški doseže polno pokojninsko dobo po 40 letih in ženska po 35 letih.

Zagotavljam, da se to ne bo spremenilo! Zato pa je predlagano, da se zaostri drugi pogoj za starostno upokojevanje. Moški se namreč lahko upokoji ne glede na svojo starost, ko doseže 40 let pokojninske dobe. Če pa še nima 40 let

pokojninske dobe, se lahko upokoji, ko je star 60 let in ima vsaj 20 let pokojninske dobe. In ta starostna meja šestdesetih let naj se bi zaostri. Po novem se naj bi moški lahko upokojili šele po 63. letu. To pa bo veljalo od leta 1997 dalje. Od leta 1992 do leta 1997 pa bo veljalo prehodno obdobje, v katerem se bo potrebna starost vsako leto podaljšala za pol leta. Moški, ki ne bo imel 40 let pokojninske dobe, se bo lahko v letu 1992 upokojil le, če bo star vsaj 60 let in 6 mesecev. V letu 1993 pa bo moral biti star že 61 let. In tako dalje.

Isto se bo zgodilo z žensko. Ta se bo v letu 1992 lahko upokojila, če še ne bo imela 35 let delovne dobe le, če bo stara že 55 let in 6 mesecev. v letu 1993 pa bo morala biti stara 58 let.

To je prva zaostritev. Druga zaostritev bo prizadela manjše število upokojencev. Po novem naj bi moški mogel v pokoj kljub dopolnjenim 40 letom pokojninske dobe šele pri določeni starosti. To je potrebno razložiti. Zakon dovoljuje, da se človek lahko redno zaposli šele, ko je star 15 let. To pomeni, da je po 40 letih dela star 55 let in gre torej lahko že v pokoj. Ni mu treba čakati na 60. rojstni dan. Od leta 1997 naprej pa bo moral počakati na 58. rojstni dan, da bo kljub 40. letom pokojninske dobe smel v pokoj. Ženska, ki

gre s 15. rojstnim dnevom v službo, ima lahko polno pokojninsko dobo (35 let) po 50. rojstnem dnevu. Po novem zakonu bo od leta 1997 smela v pokoj kljub polni delovni dobi šele, ko bo stara 53 let. Tudi tu bo od leta 1992 do leta 1997 veljalo prehodno obdobje, v katerem se bo ta starost vsako leto podaljšala za pol leta.

Tako - to je ta velika skrivnost! Mlajših rodov ta sprememba zakona ne bo prizadela, saj gre le še redkokdo v



službo pri 15. letih. Vsi gredo naprej v šolo in se v glavnem zaposlujejo po 18. letu starosti. Drugače pa bo seveda za starejše, ki so se po vojni zaposlili in imajo morda še kakšna dvojna leta. Beneficirana delovna doba bo na nove starostne meje vplivala tako, da se bodo le-te zniževale za priznane mesece beneficirane delovne dobe. Tudi delavcem na beneficiranih delih se bo torej poznala zaostritev.

V čem je smisel teh sprememb? Želi se zmanjšati število upokojencev tako, da se zmanjša število novih upokojencev.

Tudi predčasno upokojevanje bo zato odpravljeno. V bodoče se bodo lahko predčasno upokojili le tisti, ki bodo delo izgubili zaradi stečajev ali iz operativnih razlogov. To pa pomeni, da bodo morali imeti uradno potrdilo, da njihovo delo ni več potrebno.

Povzeto po »Delavski enotnosti«, avtorica Lučka Böhm



UPOKOJILI SO SE



Sodelavci so ob upokojitvi nazdravili Francki MIKULČIČ (druga z leve), snažilki iz strokovnih služb.

Med upokojece KTL sta se vpisala tudi Franci FRIŠKOVEC iz Potiskane embalaže (desno zgoraj) in Anica ZEMLJIČ (desno spodaj) iz Strokovnih služb.



VALKARTON

20 LET

Vabljeni na letovanje v Fieso!

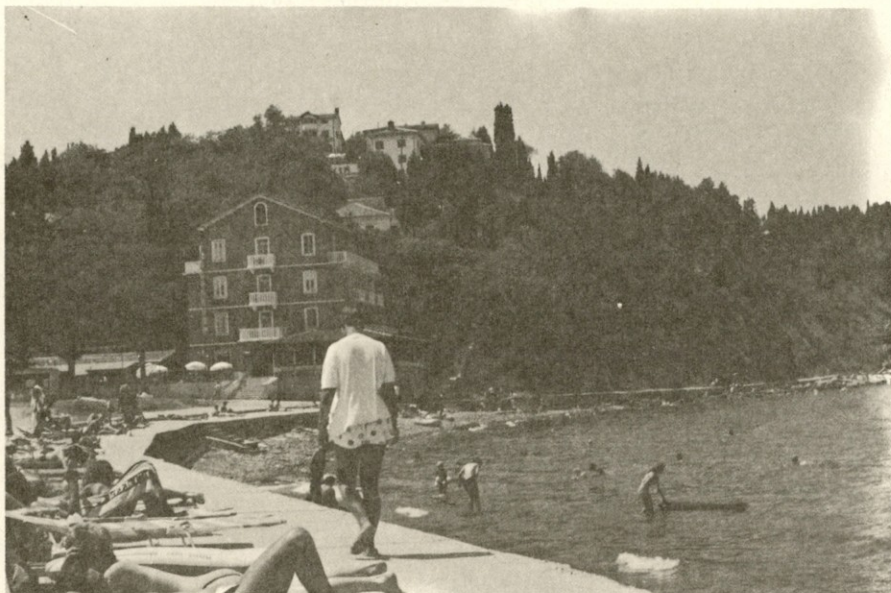
Podjetje Valkarton Logatec ima v FIESI počitniški dom, v katerem je 15 sob oz. 47 ležišč. Odločili smo se, sa storitve doma in hotela Jezero ponudimo tudi ostalim podjetjem v okviru KTL. O samem domu ne bomo pisali, sprememba pa je v organiziranju prehrane. Prehrana bo organizirana v samem domu, s tem da jo bodo pripravljali v hotelu Jezero. Omenimo lahko, da bo za kvaliteto skrbel kuharski mojster gospod Milan ČEČELIČ, ki je bil pred tem zaposlen v hotelu Palace v Portorožu.

Cena kompletnega penziona je 260,00 din na osebo.

Prijave za letovanje sprejemamo v kadrovski službi Valkartona. Prijava naj bo pisna, informacije pa vam lahko posredujemo tudi po telefonu.

Način plačila: Po končanem letovanju bo podjetje izstavilo račun, ki ga boste poravnali v roku 8 dni na žiro račun podjetja.

Vodja splošno-kadrovskega sektorja
Valkarton
Ana JAKLIČ



»Sedaj imam manj prostega časa!«

Gospoda Jerneja LUKEKA sem našla v čebelnjaku. S čebelarjenjem se je začel intenzivno ukvarjati od kar se je upokojil. Vendar pa to zanj ni novo delo, saj se z njim ukvarja že 34 let.

Jernej LUKEK je delal v KTL 22 let. Začel je kot izmenovodja in to delo opravljal ves čas. Bil je dober in vesten

delavec in vsi v kolektivu so ga imeli radi. Aktiven je bil tudi v delavskem svetu in drugih samoupravnih organih.

Ker je bil toliko let aktiven, se mu je bilo letošnjega 11. marca težko ločiti od svojega dolgoletnega rednega dela. Vendar, ko sem ga povprašala, če mu je kaj dolgčas, je povedal, da preživi

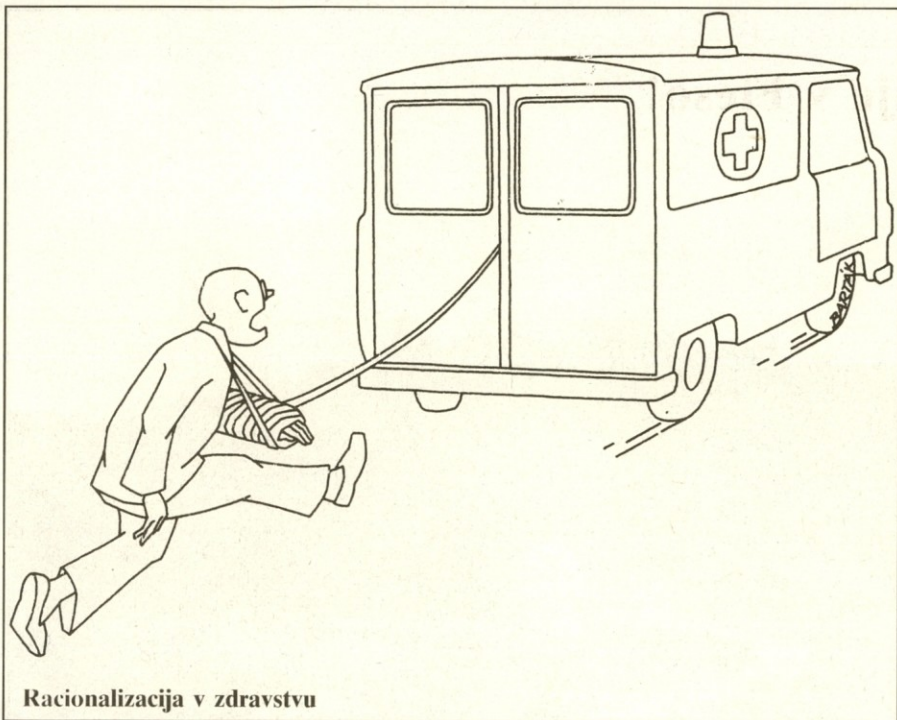
cele dneve v čebelnjaku; ima namreč kar 48 družin. Pravi, da ima sedaj manj prostega časa kot prej, ko je bil v službi.

Ob odhodu v pokoj mu želimo še veliko lepih in srečnih dni ter veliko uspeha pri vzgoji čebel.

S.F



S sodelavci ob upokojitvi! Med upokojece KTL smo vpisali: Antona MAHNIČA (drugi z desne) in Jerneja LUKEKA (tretji z desne).



Racionalizacija v zdravstvu



Zmerjali so me

Opisala bom, kako so me zmerjali in mi naredili veliko rano na srcu. To se je zgodilo v četrtem razredu.

Bil je rekreativni odmor. S prijatelji smo odhitele ven, vsaka s svojo mapo. V mapah smo imele posterje in plakate, ki smo jih hotele zamenjati. Ko je vsaka odprla mapo, smo začele hitro menjati, da ne bi prišli fantje. Toda bile smo prepočasne. Z igrišča so dirjali fantje, naravnost h kontejnerju, kjer smo bile me. Katja, Manca, Janja, obe Nataši, Karmen, Helena in jaz smo hitro vse pobrale in hotele zbežati. Toda bilo je prepozno. Božo, Miha, Janez Matičič, Andrej in Janez Šlajnar so nas dohiteli. Mene in Katjo so še uspeli ujeti. Druge so zbežale v razred. Hoteli sva se jim iztrgati iz rok. Katja je rekla, naj nama dajo mape nazaj. Dodala je še, da jih bova zatožili tovarišici. Tudi jaz sem potrdila njene besede in še dodala, da bova povedali tudi staršem. Takrat je prišlo najhujše. Vsi po vrsti so mi odbrusili: »Ti ba bodi tiho, Bosanka!« To me je zelo bolelo bolj, kot če bi me obdelali s pestmi. Toda zelo dobro so vedeli, da me to zelo boli. Saj me ni sram moje narodnosti, samo užaljena sem bila, kajti jaz njih nikoli nisem zmerjala po njihovi narodnosti in jih tudi ne bom. Saj smo vsi ljudje. Začudila sem se, ker mi je tako rekel tudi Božo, ki pa se v tistem trenutku ni zavedal, da zmerja tudi samega sebe, ker je tudi doma iz Bosne in Hercegovine. Opazila sem tudi, da drugi nikoli tako ne zmerjajo Božota. To pa zato, ker je močnejši od njih, jaz pa sem le majhna Bosanka,

ki me lahko po mili volji zmerjajo.

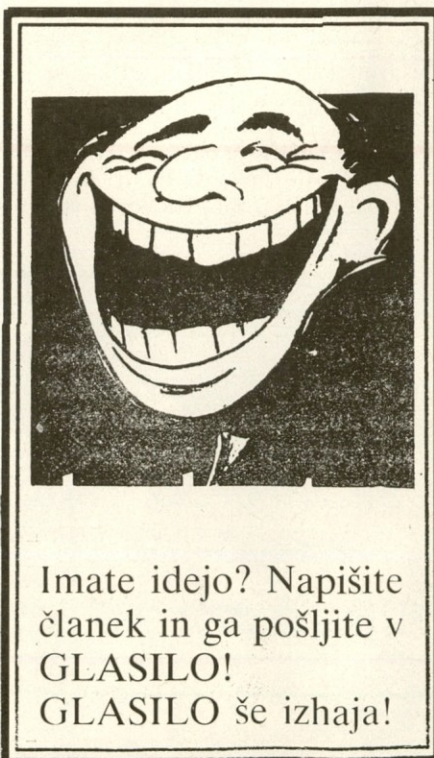
Takrat sem se odločila, da ne bom nikoli gledala človeka po narodnosti, ampak po srcu. Tega mojim sošolcem nisem nikoli oprostila in mislim, da jim tudi nikoli ne bom.

Nevena Savić, 6.r
OŠ Rakek

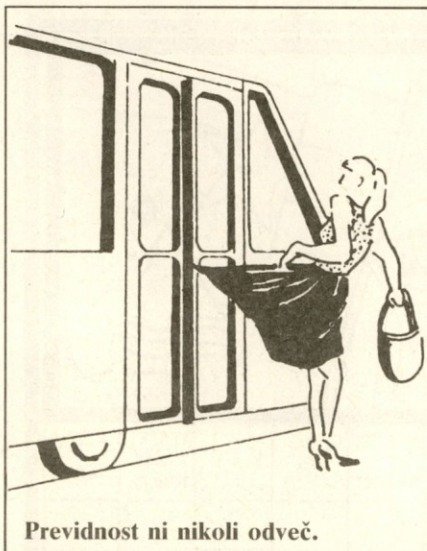
tiskano v tovarni potiskane embalaže



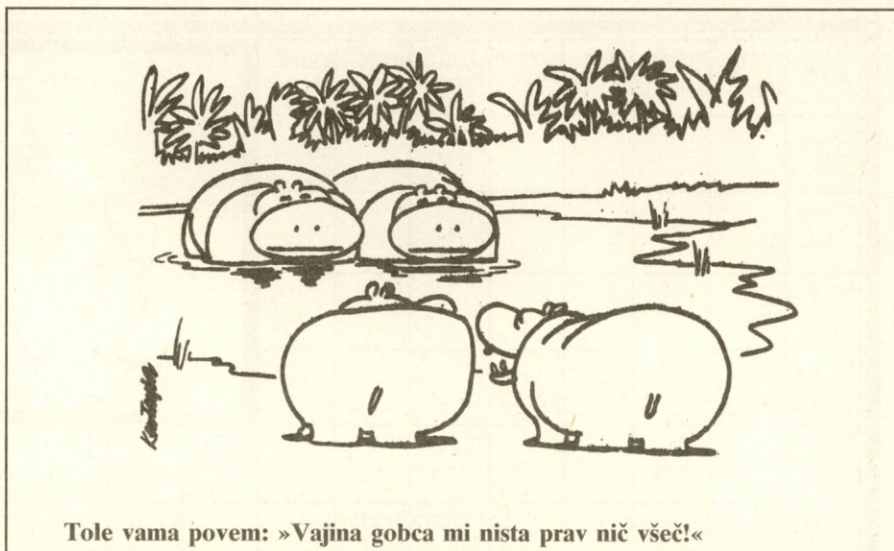
Preventivno je varno.



Imate idejo? Napišite članek in ga pošljite v GLASILO!
GLASILO še izhaja!

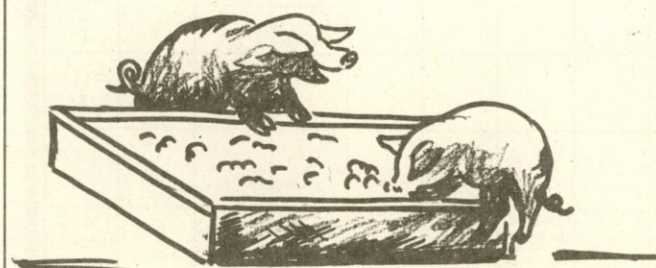


Previdnost ni nikoli odveč.

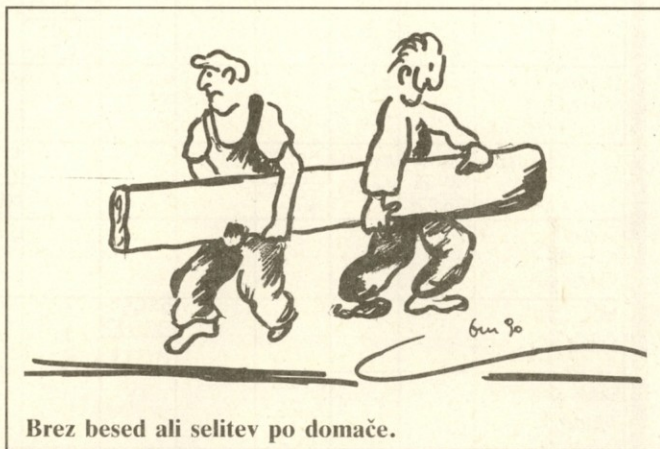


Tole vama povem: »Vajina gobca mi nista prav nič všeč!«

MALO DRUGAČE



BEŽIVA! Korito bodo zamenjali ...



Brez besed ali selitev po domače.

Rezultati žrebanja križanke iz prejšnjega Glasila

Prejeli smo 57 rešitev nagradne križanke iz »Glasila« št.1/91. Srečo so tokrat delili člani uredniškega odbora, naklonjena pa je bila naslednjim reševalcem, ki so poslali pravilne rešitve:

1. nagrado v višini 350,00 din prejme: Stanislav MODIC, Kartonažna Rakek
2. nagrado v višini 300,00 din prejme: Franc SONC, upokojenec, Nadgorica, Tomišškova ul. 46, Črnuče
3. nagrado v višini 250,00 din prejme: Franc VODE, strokovne službe
4. nagrado v višini 100,00 din prejme: Petra PETRIČ, strokovne službe
5. nagrado v višini 100,00 din prejme: Danilo GODEŠA, Kartonažna Rakek.

IZŽREBANIM REŠEVALCEM ČESTITAMO, OSTALIM VEČ SREČE PRIHODNJIČ!

Pravilna rešitev križanke št. 1-2/91

Vodoravno: SMETANA, HD, MA, KROMPIR, URNOST, OTS, KAJN, AFERA, B, ATON, SMUČANJE, SJ, AO, ANIE, ATE, POLETI, JONA-

TAN, ART, AR, NERO, LT, ŠNAUCER, IOWA, TONI, SKIKJÖRING, ALDAN, IN, DAIL, EP, SB, AZA, AR, UTA, S, TEK NA, KOSA, SMUČEH, STAN, ITALIJA, BK, TU, PAVOLA, AZIL, NE, JN, ŽONGLER, AJ, AVA, OZ, ČE.

Razpis praznične nagradne križanke št. 3/91

Po sklepu uredniškega odbora bodo razdeljene nagrade v skupni višini 2.100.00 din in sicer:

1. nagrada 600,00 din
2. nagrada 500,00 din
3. nagrada 400,00 din
4. nagrada 300,00 din
5. nagrada 300,00 din

Rešitve pošljite do v zaprti kuverti na naslov: Združena podjetja KTL, Ljubljana, Kotnikova, 19/a s pripisom »NAGRADNA KRIŽANKA«.

Če rešitev pošiljate po interni pošti zadostuje naslov: INFORMATIVNA SLUŽBA KTL in pripis »Nagrada križanka«. In še nasvet: če imate le možnost, fotokopirajte zadnjo stran Glasila, kjer je tiskana križanka, da bo vaše Glasilo ostalo celo!

Vsak reševalec ima pravico poslati eno rešitev!

VABLJENI K REŠEVANJU!

inf. služba

Ugankarski slovarček

ALDAN - pogorje v SZ;
 BALLE - kralj v Maliju;
 DANAA - Perzejeva mati, Zeusova ljubica;
 DANAKIL - puščava v Etiopiji;
 INVAR - zlitina železa in niklja;
 NAURU - DRŽAVA V Maleziji;
 URDU - jezik indij. muslimanov
 VERONAL - barbitol, bel narkotični prašek;

M.Z.

IZJAVA

Na podglji mnenja pristojnega Republiškega sekretariata za informiranje Republike Slovenije št. 23-91 z dne 11.2.1991, se šteje GLASILO KTL med grafične izdelke iz 1. točke tarifne številke 8 Zakona o začasnih ukrepih o davku od prometa proizvodov in storitev (Ur. l. SFRJ št. 4/91), po kateri se plačuje temeljni prometni davek po stopnji 3%.

NAGRADNA KRIŽANKA

A black and white photograph of two students working in a wood shop. One student is operating a large machine, possibly a planer or jointer, while the other stands nearby. The shop is filled with wood shavings and various tools.

GLASILO KTL - INDUSTRIJE PAPIRJA IN EMBLAŽE LJUBLJANA, IZDAJA DELAVSKI SVET DO KTL V NAKLADI 2200 IZVODOV. IZHAJA MESEČNO, UREJA UREDNIŠKI ODBOR V SESTAVI: MILENA KLEVA (predsednik), CVETA AHČIN, DARKO DENIŠA, FANI GUTNIK, ANTON ORAŽEM, MANJA PREZELJ, (člani), TEHNIČNI UREDNIK MARINA POŽEG TER GLAVNI IN ODGOVORNI UREDNIK MAJDA ŠTRELJ, TISK KTL TOVARNA POTISKANE EMBLAŽE LJUBLJANA, NASLOV UREDNIŠTVA: INFORMIRANJE DELAVCEV KTL LJUBLJANA, KOTNIKOVA 19/a, TELEFON: 061/316-922, INT. 293. PREJEMAJO ZAPOSLENI IN UPOKOJENCI KTL TER OŽD NA OSNOVI IZMENJAVE GLASIL BREZPLAČNO.