



(Št. 7)

Ljubljana, julij 1979

Leto 4

GLASILO KARTONAŽNE TOVARNE LJUBLJANA. IZDAJA SDS V NAKLADI 2.800 IZVODOV. IZHAJA MESEČNO. UREJA UREDNIŠKI ODBOR: GLAVNI IN TEHNIČNI UREDNIK DUŠAN PESEK, ZAČASNI ODGOVORNI UREDNIK VIDA LOTRIČ. TISK KTL—TOZD TIKATRBOVLJE, CESTA TONČKE ČEČ 44. UREDNIŠTVO: INFORMATIVNA SLUŽBA KTL, LJUBLJANA, ČUFARJEVA 16, TEL. 316 922 INT. 23.

TACEN

V letu jubilejev, 60-letnici ustanovitve Komunistične partije Jugoslavije, SKOJ in združenih delavskih sindikatov ter 40-letnici državnega posvetovanja vodilnega aktiva KPJ je bila v Tacnu, 16. junija 1979 osrednja ljubljanska proslava, ki so se je udeležili skoraj vsi naši najvidnejši družbenopolitični delavci.

Izročilo Tacenskega posvetovanja je: storiti vse, da bo povezanost Zveze komunistov in množic ustvarjena v skupnem boju za svobodo, neodvisnost, samoupravljanje in mir, vedno močnejša — vedno trdnejša, kljub vsem nevarnim čerem, ki jih prinaša opravljanje funkcij oblasti oz. določeni položaj v družbeni delitvi dela. Storititi moramo vse, da se bo ta zveza nenehno krepila in utrjevala.



Namesto uvodnika

Pravočasna in objektivna informacija je predpogoj za dosledno uresničevanje neodtujljive pravice in dolžnosti delavcev, da razpolagajo z rezultati svojega dela oziroma s celotnim ustvarjenim dohodkom ter ustrezno vplivajo na gospodarjenje v TOZD oziroma DO.

Zato lahko ocenimo in zaželimmo ob prvi številki glasila naše DO, da se je z njo začel kvaliteten in učinkovit pretok informacij, ki bo ob Biltenu omogočil vsem delavcem KTL, da v njem spoznavajo problematiko DO oz. da se s svojimi prispevki, predlogi, polemiko, predvsem pa s kritičnim pristopom do posameznih vprašanj nadaljnjega razvoja KTL ustvarjalno vključijo v razreševanje skupnih, s tem pa tudi svojih problemov.

Glasiło bo zaživel in doseglo svoj namen le tedaj, če ga bodo vsi delavci KTL sprejeli za svojega, če bodo v njem resnično začutili in spoznali možnost in način poglobljanja medsebojnih odnosov, tovariškega sodelovanja in sporazumevanja. Tako kot čez 2400 delavcev KTL nestrpno pričakuje prvo številko, tako naj bo tudi vnaprej. In če bo tako, potem bo to najboljši dokaz, da je glasiło postalo last vseh delavcev. Glasiło pa mora pomeniti tudi vez med DO KTL in širšo družbeno skupnostjo, saj bo na straneh glasila veliko prispevkov, ki bodo kar najbolj objektivno predstavili napore, uspehe, težave, probleme pa tudi vesele plati življenja in dela našega delovnega kolektiva.

In, če je temu tako, potem izkoristimo priložnost, ki se nam ponuja, in skušajmo oceniti trenutno situacijo, v kateri se DO KTL ta čas nahaja. Le nekaj dni nas namreč še loči od polletnega obračuna gospodarjenja, pa tudi 31. julij, ko bomo morali dati dokončne odgovore na nekatera vprašanja še posebno tista o uresničevanju in poglobljanju samoupravnih odnosov, se neizprosno bliža.

Petmesečni rezultati, ki smo jih dosegli v DO na področju materialne proizvodnje in ustvarjanju dohodka, kažejo, da smo dobro gospodarili. Dosežki gredo v korak s planom, ukrepi, ki so bili sprejeti v TOZD Kartonaža, Jelplast in Kartonažna po prvih treh mesecih letošnjega leta, pa dajejo prve

rezultate in kaže, da so bili pravilno postavljeni in da bodo vse tri TOZD uspešno zaključile tekoče leto. Čeprav so uspehi dobri pa z njimi še zdaleč ne moremo biti preveč zadovoljni, saj bi nas samozadovoljstvo lahko zapeljalo, še posebej tedaj, če ugotovimo, da je dobrim uspehom ob siceršnjem prizadevanju delavcev v veliki meri botrovalo izredno veliko povpraševanje na tržišču, da smo prodali vse, kar se je naredilo, in da bi ob ustreznih količinah materiala lahko proizvedli in prodali še mnogo več. Že zdaj pa lahko rečemo, da se je v petih mesecih potrdila, ob sprejemanju letošnjega plana izrečena misel, da bomo morali v bodoče naše napore usmeriti ne le v količino proizvedenega, temveč

tudi ali celo predvsem v kvaliteto. To pa pomeni, da bomo morali ob racionalni porabi obstoječega strojnega parka, ob naporih za večjo produktivnost in večjo delovno disciplino, ob skrbi za zmanjševanje stroškov proizvodnje v posameznih enotah začeti uvajati ob novi organizaciji dela tudi novo tehnologijo. To pa bo zahtevalo ustvarjalen pristop vseh delavcev naše DO, tako tistih ob posameznih strojih, delavcev v vzdrževalnih obratih kot tistih, ki se ukvarjajo s konstrukcijo in razvojem.

V tem trenutku gre namreč za dvojce. Prvič: Za ustvarjanje takšnega skupnega prihodka, ki bo omogočil nadaljnji dvig življenjskega standarda delovnih ljudi, zaposlenih v naši tovarni, in za modernizacijo ter razširitev tovarne, in drugič: za spreminjanje miselnosti, da smo že dosegli željeni cilj. Zdi se, da smo v trenutku, ko moramo kritično oceniti skupno prehojeno pot, se osvestiti in narediti nov, dovolj velik korak, če nečemo zastati na doseženem, s tem pa se hote ali nehote že sprijazniti z nazadovanjem v prihodnosti.

Smo torej na prelomnici, ko se bomo morali skupaj odločiti ali hočemo več in bolje, ali pa se zadovoljiti z danim. Prepričan sem, da naša skupna odločitev ne bo težka in da se bodo naše misli in hotenja strnili v logičen zaključek: gremo naprej in to z odločnimi in pospešenimi koraki, pa čeprav bomo morali zato včasih tudi malo bolj stisniti pesti in napeti naše moči. Kaj hočem s tem povedati? Gre za nova vlaganja, gre za jasno opredeljene in postavljene cilje, ki pa morajo biti vsem delavcem jasni in razumljivi.

Prav zaradi tega smo nestrpno razpravljali ob sprejemu plana za leto 1979 in zelo jasno povedali, da smo ga letos zelo pozno sprejeli ter da moramo plan za leto 1980 sprejeti letos že v decembru mesecu. Zato smo se odločili, da naredimo temeljito analizo, kje smo z uresničitvijo planskih nalog obdobja 1976/80 in sprejeli program dela in akcij za pravočasno pripravo plana 1981—1985. Zato smo tudi v marcu letos vsi skupaj zavrnilo nedorečen plan investicij. Danes že vemo, da je bila takratna zavrnitev na mestu, saj nas je to vzpodbudilo, da smo v začetku maja prišli do paketa investicij, katerega resnično lahko ocenimo kot takšnega, ki pomeni nagel in kvaliteten razvoj KTL. Delavci naše tovarne ga poznajo, saj prav te dni o njem razpravljajo in se odločajo zanj. Paket investicij zajema tekoče investicije, sovlaganja in nove kapitalne investicije, kjer naj omenim Lepenko Tržič in novo tovarno embalaže za mleko in hrano, ter prešelitev oz. razširitev Papirne konfekcije, Kuvente in Kartonažne. Tekoče investicije pa pokrivajo potrebe modernizacije in posodobitve Jelplasta Tike, Kartonaže in Embalažnega servisa. Sredstva, ki bodo za vse našete investicije potrebna so precejšnja, saj znašajo blizu 137 starih mlrd., toda spet niso takšna, da jih ne bi mogli ustvariti sami oz. ob pomoči širše družbene skupnosti. Res pa je, da izračuni kažejo na rentabilnost in smotnost ter dohodkovno upravičenost naložb.

Vse te cilje pa bomo lahko dosegli le s poglobljanjem samoupravnih odnosov oz. z ustvarjanjem takšnih pogojev, v katerih bo sleherni delavec naše

tovarne lahko razpolagal z rezultati svojega dela, z ustvarjenim dohodkom ter se samoupravno odločal o skupnih in svojih interesih. Samoupravljanje mora tudi v praksi postati prevladujoč odnos, zbori delovnih ljudi, delavski sveti pa mesto dogovarjanja in sporazumevanja vseh delavcev tako v temeljnih organizacijah združenega dela kot v DO v celoti. Vsega tega je bilo v preteklosti očitno premalo. Zato tudi ukrepi, ki so sledili. Težko bi rekli, da smo stanje, v katero je DO zašla pred letom dni, že presegli. Smo pa na najboljši poti, da to presežemo, vsaj čvrsto smo odločeni za to. S tem namenom smo se s potrebno prizadetostjo in ihto spoprijeli s samoupravnimi akti in začeli odpravljati napake in nepravilnosti ter nedorečenosti v njih. Sestavili smo in samoupravno sprejeli program oz. rokovnih del in naloga za preizkus, dopolnitve oz. oblikovanje manjkajočih samoupravnih aktov. Določili smo nosilce nalog, ki morajo biti v glavnem končane do konca leta 1979. Vse to je bilo objavljeno v biltenu št. 112, zato vsega ne bi ponavljal, prav pa je, da opozorim na temeljne akte, ki jih bomo v naslednjih mesecih po široki in demokratični razpravi sprejeli. To so: Samoupravni sporazum (SAS) o združitvi v DO KTL ter Statut DO, Ukrepe za realizacijo srednjeročnega plana 1976—1980 v letu 1980, SAS o razporejanju dohodka in skupnih osnovah in merilih za razporejanje ČD, SAS o skupnih osnovah in merilih za delitev sredstev za OD in skupno porabo ter SAS o medsebojnih pravicah, obveznostih in odgovornostih med delavci TOZD in DS SS. Naštel sem le bistve-

ne, čeprav ostalih ne podcenjujem. So pa to tisti akti, ki so osnova za vse ostale.

Nalog je torej ničkoli. Stvari se premikajo, morda še vedno prepočasno in manj opazno kot bi želeli. Pa vendarle? Ne da pa se nekaterih stvari spremeniti in odpraviti čez noč, še posebno ne tedaj, če vsak vleče na svojo stran. In tudi to je letos bilo v naši tovarni. Eni so hoteli podreti vse, ne da bi pri tem ustvarjali novo, drugi so hoteli, da ostane vse po starem. Če se je DS SS kdaj obnašala kot direkcija, kar seveda ni bilo prav, so se nekatere TOZD začele obnašati, v situaciji, v katero smo vsi skupaj zašli, kot kralji na Betajnovi. Tudi to ni prav. Sploh pa to ne prispeva k sožitju in tovarištvu. Brez sožitja, strpnosti, solidarnosti in tovarištva (toda ne lažnega) še posebej pa zaupanja ni uspehov. Rekli boste: znane resnice. Res je, je že tako da je življenje v bistvu polno znanih resnic. Samo prepogosto tega ne verjamemo. Nato pa zaidemo v težave.

Zato bi kazalo potegniti črto pod minule dogodke, prenehati s podtikanjem in neutemeljenimi obtoževanji ter se dogovoriti, kako z delom in ustvarjalno kritičnostjo do preloma, ki so in bodo še prisotni pri našem delu, stvari premagovati. Samoupravljanje je naša pravica in dolžnost. Izkoristimo pravico in izpolnimo dolžnost, ki jo imamo vsi skupaj pri snovanju novih pristnejših odnosov, s tem pa bogatejšega jutrišnjega dne vseh delavcev, ki združujejo svoje delo v KTL.

Predsednik začasnega
kolegijskega poslovnega
organa

Tone Florjančič

Sodelujte z nami

Danes lahko ugotavljamo, da v obdobju po sprejemu ustave in zakona o združenem delu nismo našli ustreznih rešitev, ki bi pomenile trdnejšo in enotnejšo osnovo za delovanje celotnega sistema družbenega informiranja.

V organizacijah združenega dela pa se s problemom informiranja sploh ne ukvarjamo posebej skrbno, temveč ga razvijamo le toliko kolikor je to nujno za uresničitev takšnih ali drugačnih interesov. Toda brez kvalitetnega, pravočasnega, objektivnega in celovitega informiranja si ne moremo predstavljati delovanja samoupravnih organov in delegacij — torej delegatskega sistema, kajti pomanjkanje informacij

pomeni zoževanje kroga odločanja delavcev. Cilj sistema informiranja pa je predvsem v tem, da organizirano povežemo vse subjekte in objekte, vsebine in odnose, ki se v tem sistemu pojavljajo, tako da z njimi usposabljam delavce za odločanje in da dvigamo kulturno ter izobrazbeno raven.

Temeljna organizacija združenega dela, kot osnovna oblika združevanja dela in sredstev, mora pomeniti izhodišče pri organiziranju sistema informiranja, kajti k delavcem se morajo stekati vse informacije, ki jih potrebujejo za delovanje v organih upravljanja, delegacijah ter seveda pri svojem delu. V naši delovni organizaciji, temeljne organizacije nimajo po-

sebnih služb za informiranje ali posameznih delavcev, ki bi povezovali temeljne organizacije z informativno službo na nivoju delovne organizacije, ter skrbeli za povratni tok informiranja. Zato morajo informatorji in člani izdajateljskega sveta vzpostaviti stik z delavci, jih aktivno vključiti v sistem, še posebno posrednega informiranja preko našega glasila in biltena.

Posebno pozornost bo potrebno nameniti ustreznosti različnih oblik in sredstev informiranja, med katerimi je vsekakor glasilo delovne organizacije še posebnega pomena. Izgleda pa, da se tega ne zavedamo, kajti pred seboj imate šele prvo številko glasila v le-

tošnjem letu. Menim, da je čas, da pride do večjega pretoka informacij in do sodelovanja delavcev temeljnih organizacij v procesu informiranja. **Zato sodelujte z nami, seznanjajte nas z življenjem v vaši temeljni organizaciji združenega dela, da bo vaše in naše glasilo čim zanimivejše za vse!**

Za zaključek pa to, da ne smemo pozabiti na nujnost povezovanja delovne organizacije s svojim okoljem, niti na povezovanje sistema informiranja v delovni organizaciji z institucijami, ki so v družbeni sistem informiranja vgrajene na ravni naše oziroma vaše občine.

Vaš odgovorni urednik

Idejnopolitično usposabljanje članov ZK — porok za uspešno razvijanje samoupravnih socialističnih odnosov

Da se bodo socialistični samoupravni odnosi uspešno razvijali, je potrebno med drugimi doseči in zagotoviti učinkovito delovanje družbenopolitičnih organizacij. Prav na tem področju pa imajo delovni ljudje in še posebej člani ZK še kako pomembne naloge, ki pa jih lahko izvajajo le, če so podkrepjeni z znanjem in idejnopolitično usposobljenostjo, saj je le-ta temeljni pogoj za uspešno spreminjanje razmer v samoupravni praksi. Razvoj samoupravljanja postavlja pred komuniste in ves delavski razred nove in bolj zapletene naloge, kar nujno zahteva večjo usposobljenost za njihovo uresničevanje.

Na osnovi teh dejstev je osnovna organizacija ZK TOZD Kartonaža Rakek na svoji seji sprejela letni program izobraževanja za komuniste.

V programu izobraževanja je vključila naslednje oblike idejnopolitičnega usposabljanja: sprejem v ZK,

— seminar kandidatov za sprejem v ZK,

— seminar za novospregjete člane ZK,

— politična šola Zveze komunistov v občini,

— dopisna šola marksizma,

— trimesečni seminar za proizvodne delavce — člane ZK,

— seminar o samoupravljanju v združenem delu.

Osnovna organizacija ZK je sprejela tudi načrt idejnopolitičnega usposabljanja osnovne

organizacije ZK, ki temelji na analizi idejnopolitičnih razmer v TOZD ter vsebuje neposredne in konkretne idejnopolitične probleme okolja, v katerem člani ZK delujejo.

Tudi v preteklem obdobju je OO ZK skrbela za usposabljanje članov ZK, saj je 1 kandidat obiskoval srednjo politično šolo in jo uspešno zaključil, prav tako so vsi novospregjeti člani ZK obiskovali seminar za novospregjete člane ZK, politično šolo ZK v občini obiskujeta 2 kandidata, dopisno šolo marksizma je obiskovalo 5 kandidatov. Skladno z novospregjetim planom izobraževanja za letošnjo leto pa obiskujeta trimesečni seminar za proizvodne delavce dva kandidata.

Na seminar o samoupravljanju v združenem delu, ki je namenjen individualnemu poslovodnemu organu TOZD in sekretarjem OO ZK v TOZD, sta kadrovana individualni poslovodni organ TOZD in sekretar OO ZK TOZD.

Nedvomno bo potrebno tudi v prihodnje ustvariti pogoje za čim širše idejnopolitično usposabljanje članov ZK in spremljati sam proces usposabljanja, kajti zavedati se moramo, da bodo člani ZK edino s stalnim usposabljanjem zagotovili, da bo Zveza komunistov kot družbenopolitična organizacija resnično opravljala tisto vlogo, ki jo ima v našem socialističnem sistemu.

Anita Purkart

Tovarišice in tovariši

Letos mineva 20 let obstoja našega podjetja. Pred 20 leti je takratni občinski zbor in zbor proizvajalcev občine Trbovlje ustanovil Zavod za posredovanje zaposlitve invalidnih in drugih oseb TIKa Trbovlje. Omenjena zbora sta odlok o ustanovitvi sprejela, dne 28. 4. 1959. Zavod je bil registriran v register zavodov pri občinskem ljudskem odboru Trbovlje z dne 9. 5. 1959. Že pri tej registraciji je bila opredeljena poslovna dejavnost za izdelavo kartonske embalaže in tiskanje industrijskih obrazcev.

Za začetek poslovanja je takratna okrajna posredovalnica za delo Ljubljana dodelila zavodu kot zagonska sredstva v višini 33.000,00 dinarjev za osnovna sredstva in 30.000,00 dinarjev za obratna sredstva. Zavod si je s temi denarnimi sredstvi nabavil naslednja osnovna sredstva:

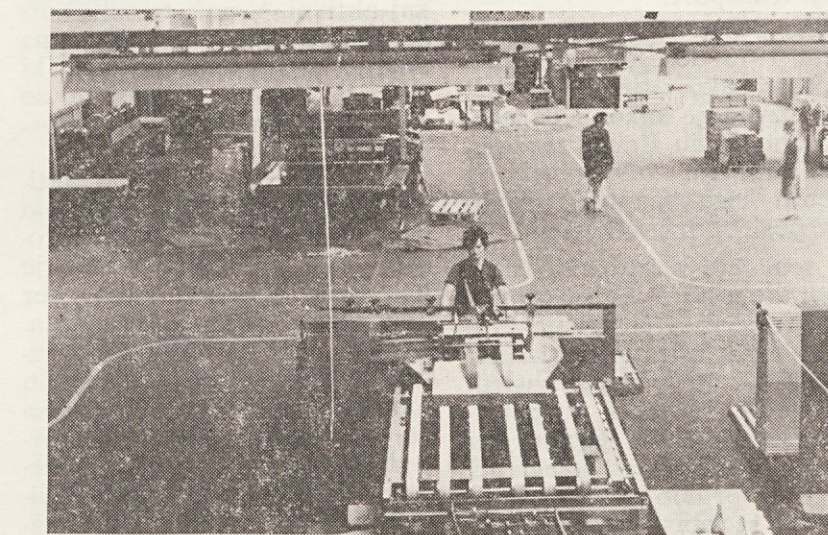
- stavni stroj typograph
- ekscenter stiskalnice 4 t
- škarje deklise
- tigel
- tiskarski stroj »Augsburk«
- škarje za rezanje papirja ter
- dva tigla za tisk

Skupna vrednost osnovnih sredstev je znašala 35.935,90 din. S tako minimalnimi osnovnimi sredstvi je zavod pričel z delom 1. 6. 1959, v tako imenovanem sindikalnem domu v Trbovljah.

Ta dan t.j. 1. 6. se potem obravnava kot začetek dela, kajti na ta isti dan že beležimo prve zaposlitve. V prvem letu poslovanja je bilo v zavodu zaposlenih 13 delavcev ter prvi vajenec. Zavod je ustvaril v tem letu celotni dohodek v višini din 4.165,26 oziroma 7.147,04 dinarjev dohodka. V letu 1960 zavod posluje z enako firmo in istim proizvodnim programom. Zavod upravlja 9-članski upravni odbor kot v preteklem letu. Njen predsednik je tov. Slavko Borštnar. Za to leto je značilno, da se je pričelo z izdelavo embalaže iz valovite lepenke, katere smo predelali 6 ton in ustvarili 155.743,01 dinarjev celotnega dohodka.

Do leta 1964 je zavod posloval v sindikalnem domu v zelo težkih delovnih pogojih, brez skladišč, proizvodni prostori pa so bili v stanovanjski hiši. Zato smo v tem letu zgradili nove poslovne prostore na tukajšnji lokaciji. Investicijska vrednost takrat zgrajenih poslovnih prostorov je znašala 514.200,00 dinarjev, v glavnem kredit Ljubljanske banke podružnica Trbovlje. V novih prostorih in z nekoliko sodobnejšo opremo se v tem letu celotni dohodek dvigne na din 2.354.341,07. Predelano pa je bilo 610 ton raznega materiala kar je porast za 71 %.

V letu 1966 smo se odločili, da naš asortiment embalaže iz-



boljšamo, zato smo se odločili, da nabavimo prvi zaklopni štanc stroj in za izboljšanje tiskarskih storitev, cilindri avtomat Heidelberg. Navedena stroja pričneta obratovati 1967. Tega leta so te naložbe dale določene rezultate, saj smo predelali 1.051 ton raznega materiala, kar je bilo povečanje napram prejšnjemu letu za 23 %, celotni dohodek pa beležimo dinarjev 3.909.439,20, zaposlenih pa je 68 delavcev, struktura zaposlenih je dokaj slaba. Poudariti pa moram, da je bilo takrat zaposlenih 50 % invalidov in 50 % drugih delavcev, vendar je taka količina predelanega materiala nato ta odnos porušila, saj je bilo pretežno le fizič-

no ročno delo. V tem letu sta bila izdelana programa za dobavo novih strojnih naprav »sloter« za izdelavo potiskane embalaže iz valovite lepenke ter stroj za izdelavo pregrad — satovja, ki sta bila v letu 1968 vpeljana.

Leta 1970 smo ustvarili že 10.917.239,42 dinarjev celotnega dohodka, število zaposlenih se je dvignilo na 98. Značilno za to leto je, da smo pri realizaciji XV. ustavnega amandmaja sprejeli nov statut, izvolili nov delavski svet — štel je 17 članov in 7-članski odbor za poslovno politiko.

Poudariti moram, da smo do sedaj imeli v samoupravi kot zavod zunanje člane, ki so ne-

kaj časa imeli tudi predsedniške funkcije organov samoupravljanja. Od tega leta dalje pa kolektiv prevzame samoupravljanje v celoti v svoje roke.

Od ustanovitve pa vse do leta 1972 je kolektiv posloval pod firmo Zavod za zaposlovanje invalidnih in drugih oseb TIKA Trbovlje. Tega leta se kolektiv z referendumom in v soglasju z ustanoviteljem, skupščino občine Trbovlje, preimenuje v Grafično embalažno podjetje TIKA Trbovlje.

To leto podjetje zaključuje s 15,390.556,60 din celotnega dohodka. Predelali pa smo že 2.268 ton lepenke in ostalih papirjev. Kolektiv šteje 108 članov. V tem letu imamo v enoti tiskarne zaposlene KV delavce t.j. stavce in tiskarje, v enoti kartonaže pa že kvalificirane kartonažerje. Kadrovska struktura se postopoma izboljšuje.

V naslednjem letu se je realizacija celotnega dohodka povečala na 19,828.187,67 dinarjev. Zaposlenih je 128 delavcev. V tem letu sta bila nabavljena dva tiskarska stroja, stroj za vlivanje založnega materiala in več manjših pripomočkov za opravljanje del, ki so pogojevali boljšo kvaliteto dela, ter omogočili lažje delo delavcem: palete in ročni viličarji za notranji transport.

Tako bujna rast podjetja je v letu 1973 dosegla optimalne rezultate, tako v fizičnem obsegu proizvodnje kakor v doseganju dohodka in števila zaposlenih. Zato je bilo potrebno ukreniti korak naprej v razširitev poslovnih prostorov.

V tem letu pristopamo k izdelavi idejnih projektov o možnosti razširitve poslovnih prostorov ter k izgradnji skladiščnih prostorov. Te smo v naslednjih letih izgradili in pokrili ves razpoložljivi prostor, ki smo ga imeli na razpolago. S tem smo pridobili veliko prostora za sodoben način dela in se uredili tako, da je bilo moč v njem uporabljati paletizacijo in transport z viličarji. V letu 1974 nam je skupščina občine Trbovlje dodelila poslovne prostore bivšega obrata Kemične tovarne Hrastnik. V te prostore smo prestavili enoto tiskarne, v katerih še danes obratuje. Tiskarna je s temi prostori dobila normalne pogoje za delo. Mi tega leta začnemo v tiskarni s kolor tiskom. S preselitvijo tiskarne v nove prostore, smo v enoti kartonaže razširili poslovni prostor, ki pa prostorsko še ni zadoščal za proizvodnjo embalaže. Povpraševanje po embalaži je bilo iz dneva v dan večje, zato je bilo nujno, da nadaljujemo s projektom razširitve poslovnih prostorov.

V letu 1974 smo s 131 delavci ustvarili 42,699.223,6 dinarjev celotnega prihodka in predelali 2.432 ton materiala. Razvojna rast se je v vsakem letu gibala v povprečju 18 %, tako da ustvarimo v letu 1977 že 58,161.437,35 dinarjev celotnega prihodka in predelamo 3.376 ton materiala.

V lanskem letu pa smo ustvarili celotni prihodek dinarjev 76,835.905,12 in predelali 4.000 ton materiala, za leto 1979 pa smo planirali celotni prihodek v višini 83,300.000,00 dinarjev, pri predelavi 4.300 ton materiala in pri zaposlenih 165 delavcih.

Leta 1977 je bil dokončno izdelan investicijski program, pridobili smo vso potrebno dokumentacijo, tako da smo spomladi leta 1978 začeli s prvimi deli na novem objektu. Enota kartonaže je z izgraditvijo teh prostorov in sodobno strojno opremo pridobila dobre pogoje za delo, kakor tudi pogoje za nadaljnjo kvalitetno rast tako v kvaliteti kakor kvantiteti.

Dovolite mi, da sedaj spregovorim par besed o samoupravljanju v naši temeljni organizaciji. Kot je znano smo od 1. 1. 1978 TOZD Kartonažne tovarne Ljubljana, v kateri smo tudi samoupravno povezani v vseh centralnih organih in v katerih smo po svojih zmožnostih dokaj aktivni. V naši temeljni organizaciji združenega dela pa imamo svoj delavski svet, ki šteje 17 članov, v katerem so zastopani delavci iz vseh delovnih enot.

Delavski svet je dokaj aktiven saj zaseda enkrat mesečno in obravnava vso tekočo problematiko v TOZD. Nadalje imamo še poslovni odbor, ter odbor za medsebojna razmerja. Tudi ta organa samoupravljanja sta dokaj aktivna. Skupno z delegacijami v SIS iz združenega dela je vključenih 45 delavcev oziroma 1/3 vseh zaposlenih, aktivna pa je tudi sindikalna in mladinska organizacija.

S to ugotovitvijo ne mislim trditi, da je naše samoupravljanje doseglo stopnjo, s katero smo lahko zadovoljni, temveč hočem poudariti, da je samoupravljanje proces, ki se stalno spreminja, dopolnjuje in s tem pridobiva na vsebini in aktualnosti v danem družbenopolitičnem razvoju. Zato trdim, da nas čaka na tem področju še obilo dela.

Vse do danes smo polagali precejšen poudarek tudi nagrajevanju, lahko rečem, da smo za svoje delo nagrajeni v povprečju naše panoge v SR Sloveniji, vendar pa menim, da vse prepočasi izvajamo nagrajevanje po delu v skladu z zakonom o združenem delu. Temu problemu je delavski svet

že posvetil veliko pozornost in zavzel stališče, da se nagrajevanje po delu čim preje uresniči tudi v naši TOZD. Družbeni standard smo reševali v danih finančnih in ekonomskih možnostih. Uredili smo si pogoje za toplo malico, katere se poslužujejo vsi zaposleni. Nabavili smo dve kamp prikolici, ter tako omogočili vsaj skromno letovanje naših delavcev na morju, katere koristi iz leta v leto vedno več članov kolektiva. Pereč problem je stanovanjska politika. Kot se vidi z rastjo podjetja je evidentirano, da do nedavnega nismo imeli dovolj sredstev, da bi stanovanjska vprašanja reševali sproti. Smo mlad kolektiv, tudi v strukturi zaposlenih z vsemi problemi, ki so vezani na take kolektive. Kljub temu pa smo temu problemu posvetili veliko pozornost, tako da danes naš kolektiv poseduje 7 stanovanjskih enot. V tem letu pa smo sklenili pogodbo s samoupravno stanovanjsko skupnostjo za nabavo še treh stanovanjskih enot. S tako zastavljeno politiko rešujemo stanovanjsko problematiko v zadovoljstvo vseh

prosilcev. Naša temeljna organizacija je podpisnik vseh samoupravnih sporazumov v okviru občine, ki jih dosledno izvajamo, tako iz materialno finančnih obvez, kakor tudi iz moralnih.

Tovarišice in tovariši — ob zaključku razmišljanja predstavitev naše temeljne organizacije združenega dela, bi rad poudaril, da je naš kolektiv vse do sedaj v svojih dveh desetletjih pokazal veliko vitalnost v razvojni poti, pa čeravno tudi včasih na račun lastnih osebnih dohodkov, bo to storil tudi v prihodnosti. Nadaljnja perspektiva naše temeljne organizacije (v sklopu Kartonažne tovarne Ljubljana) ni niti najmanj vprašljiva, temveč uresničljiva realnost.

Prepričani smo, da bomo z novimi stroji in kapacitetami tudi vnaprej še bolj zadovoljevali svoje poslovne partnerje in da bodo vsi poslovni partnerji za katere dela naša temeljna organizacija kar najbolj zadovoljni.

Hvala.

F. Ahac

Naše družabništvo na avstrijskem Koroškem

Na enem izmed zadnjih sej republiškega odbora sindikata delavcev papirne, grafične, založniške in časopisno informativne dejavnosti Slovenije je informiral v. d. generalnega direktorja tov. Franc Zupančič delegate o rezultatih naših pogajanj v zvezi z udeležbo v Tovarni celuloze v Rebrci na avstrijskem Koroškem.

Tako je SOZD Slovenija papir v svojem imenu in v imenu štirih članic Papirnice Vevče, Papirnice Količevo, Tovarne dokumentarnega in kartnega papirja Radeče in Sladkogorske tovarne Sladki vrh, podpisal 30. aprila 1979 v Tovarni celuloze v Rebrci pogodbo, s katero je odkupil od dosedanjih lastnikov 70 % družabniškega kapitala. Seveda pa morajo to pogodbo potrditi še pristojni jugoslovanski organi, prav tako pa mora tudi avstrijska stran izpolniti še nekatere pogoje.

Poleg našega družabniškega deleža je zastopana v tovarni Obir, ki je družba z omejenim jamstvom, še s 30 % švicarska banka. Poleg vplačila svojega deleža v družabniški kapital morata družabnika poskrbeti za družbo še kredit za obratna sredstva, bodisi neposredno, bodisi s tem, da preskrbita garancijo prvorazredne banke. Direktorja podjetja pa bo imenovala generalna skupščina z navadno večino, kar pomeni, da ga bo imenovala SOZD Slovenija papir.

Tako predvideva SOZD Slovenija papir, da potrebuje tovarna celuloze Obir približno dva meseca, da bi si zagotovila dovoljne količine celuloznega lesa in usposobila za ponovni pričetek proizvodnje. Zato bodo prve tone celuloze proizvedene v začetku julija 1979.

Milena Brecelj

Nagrajevanje ustvarjalnosti

Nagrajevanje po delu naj bi vključevalo elemente kot so: količina, kvaliteta, gospodarnost, ustvarjalnost in gospodarjenje z minulim delom.

Gospodarnost zajema vse ostale štiri elemente in bi zadoščalo, da bi te kvalitetno vključili v sistem nagrajevanja.

Ustvarjalnost združuje mnoge oblike stare kot človeštvo in v zgodovini zelo cenjene. V sistemu nagrajevanja v KTL jih nismo splošno zajeli v dosedanjem sistemu nagrajevanja. Prisotne so bile pri kadrovanju kot želje, ki niso stalne negovane, nadzorovane in nagrajevane. Ne preseneča večja družbena pozornost, da z ustvarjalnostjo dvignemo produktivnost dela kot pogoja stabilnosti.

Kaj o nagrajevanju ustvarjalnosti piše v 130. členu ZZZ?

»Delavec, ki z inovacijo, racionalizacijo ali drugo obliko ustvarjalnosti pri delu z družbenimi sredstvi prispeva k povečanju dohodka temeljne organizacije, ima pod pogoji, določenimi v samoupravnem splošnem aktu v skladu z zakonom pravico do posebnega nadomestila v tej temeljni organizaciji«.

Stališča Republiškega sveta ZSS objavljena v prilogi DE 3. 2. 1979 pa govore:

»Da bi spodbudili ustvarjalnost pri delu (inovacije, racionalizacije in druge oblike ustvarjalnosti), moramo v pravilnikih o delitvi sredstev za osebne dohodke opredeliti osnove in merila za ugotavljanje prispevka delavca na podlagi ustvarjalnosti pri delu. Prizadevali si bomo, da bi kot ustvarjalnost pri delu upoštevali prispevek kateregakoli delavca, k večjemu dohodku, bodisi da gre za izboljšanje tehnologije, zmanjšanje izmečka, izpopolnjevanje delovnih pripomočkov, boljše izkoriščanje zmogljivosti, zmanjšanje stroškov ali boljše tržno usmeritev, ipd.

Pri ugotavljanju delovnega prispevka na podlagi ustvarjalnosti bomo uveljavljali zlasti naslednja izhodišča:

— pravico do nadomestila ima vsak delavec, ki z inovacijo in racionalizacijo ali z drugo obliko ustvarjalnosti pri delu z družbenimi sredstvi prispeva k povečanju dohodka temeljne organizacije;

— prispevek delavca na podlagi ustvarjalnosti se ugotavlja na podlagi rezultatov njegovega dela in na podlagi povečanega dohodka;

— nadomestilo se delavcu izplačuje poleg njegovega osebne dohodka, doseženega na podlagi količine, kvalitete in gospodarnosti njegovega dela. Merila za določanje višine nadomestila in čas trajanja izplačevanja nadomestila je potrebno določiti v pravilniku za delitev sredstev za osebne dohodke. Izplačevanje nadomestila mora biti časovno omejeno;

— da bo v letnem obračunu osebnega dohodka vsakega delavca prikazano, kolikšen del sredstev je prejel zaradi povečanega dohodka temeljne organizacije, doseženega z njegovo ustvarjalnostjo in z ustvarjalnostjo drugih delavcev«.

Nagrajevanje ustvarjalnosti bo postajalo vse bolj sestavina osebnih dohodkov in je potrebno razvijati množično inventivnost, ker prinaša kvaliteto in je vsem namenjena pravica pridobivanja osebnega dohodka iz te dejavnosti.

Osebnost nagrajevanje ustvarjalnosti delavcev je sredstvo za doseg cilja, ki je v tem da:

1. zvišamo produktivnost dela, ki je mikro najbolj opazovano in ocenjeno pri nosilcih in posluževalcih delovnih faz. Hitreje bomo napredovali, če njihova zapažanja usmerjeno vzpodbujamo v inventivnost.

2. Dosežemo stabilnejši razvoj, ki je v tem, da večamo čisti dohodek, da postajamo mi in širša družbena skupnost bogatejši, pri čemer ne prispevamo k inflaciji.

Razumno je vključiti prizadevanje vsakega delavca za doseganje teh ciljev. To prizadevanje mora biti povsod in pri vseh zaželeno in po službenih dolžnostih soustvarjeno.

Kako nagraditi ustvarjalnost?

Ustvarjalnost prinaša čisti dohodek, ki je razlika med novim in starim delovnim procesom pred ustvarjalno pobudo. Pri ugotavljanju razlik čistega dohodka obeh delovnih procesov so v obeh primerih upoštevani tudi osebni dohodki delavcev, zato je nadomestilo za inovacijo določeno na osnovi razlike čistega dohodka, njegova ponovna delitev na dohodek delavca po ustvarjalnosti — individualna delitev. Odločiti se moramo ali bomo delavca, ki je z ustvarjalnostjo dosegel večji — nepredvideni — čisti dohodek, nagraditi bolje ali slabše kot pri kolektivno ustvarjenem manjšem — predvidenem — čistemu dohodku pred njegovo pobudo za opravljanje delovnih nalog.

V KTL smo v najuspešnejših obdobjih delili za OD 60 in za sklade 40 delov čistega dohodka. Letos v I. trimesečju 72,4 : 27,6 v korist OD. (brez dela sklada skupne porabe).

Del čistega dohodka, ki je namenjen osebnim dohodkom, je vsota osebnega dohodka po delu vsakega delavca. Razlika čistega dohodka od ustvarjalnosti delavca je posledica njegove ustvarjalnosti pri delu, zato je povsem umestno ugotoviti del, ki pripada predlagatelju. Primarno delitev dohodka po ustvarjalnosti bomo dosegli z regresivno funkcijo, odvisnostjo do nove gospodarske koristi. Ker redno delo omogoča inventivno dejavnost, ne bi bilo prav, če bi novo gospodarsko korist individualno delili v manj ugodnem razmerju za sklade kot pri rednem opravljanju delovnih nalog, čeprav bi bila vzpodbuda dejavnosti v tej smeri.

V predlagani tabeli 54. člena in diagramu je mogoče ugotoviti, da je nadomestilo napram ostalemu delu nove gospodarske koristi v naslednjem razmerju:

Nova gospodarska korist	Razmerje: nadomestilo: ostanek
do 2.000	40 : 60
5.000	32,8 : 67,2
10.000	28,9 : 71,1
20.000	24,9 : 75,1
50.000	20,2 : 79,8
100.000	16 : 84
200.000	13 : 87
300.000	12 : 88
500.000	8,2 : 91,8
1.000.000	6,6 : 93,4

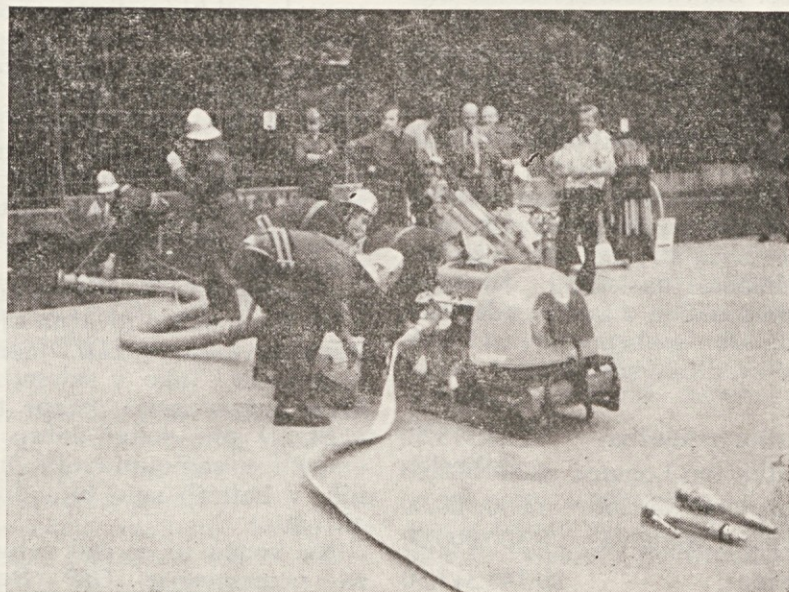
Z rastjo čiste gospodarske koristi se razmerje hitro spreminja v korist ostanka ali družbenemu deležu prihranka inovacije. Nadomestilo je v bruto vrednosti. Visok del ostanka dohodka zaradi inovacije ustvarja možnosti za njegovo delitev na OD vsem delavcem, kar je iz stališča sindikatov jasno razvidno. Iz teh stališč in sporazuma o inventivni dejavnosti sledi, da bo potrebno stroškovno in finančno zasledovati vsak sprejet inventivni predlog. Strokovna služba bo tako omogočila ugotovitev nove gospodarske koristi in s tem nadomestila, ter kako in koliko prispeva inventivna dejavnost k osebnim dohodkom vseh delavcev.

Jože Zapašek

Uspeh naših gasilcev CZ

Mestna gasilska zveza je priredila tekmovanje gasilskih ekip CZ, seveda gre tudi to pot v sklopu akcije »Nič nas ne sme presenetiti«. V soboto, 23. t.m. so se naši fantje že v jutranjem času zbirali v svojem orodišču v tovarni, da sicer v majhni nervozi, uredijo

zadnje priprave za tekmovanje. Nervoz se je še povečala, ko enega člana tekmovalne ekipe ni bilo in je bil s tem v nevarnosti celoten nastop naše ekipe. No k sreči so se naši fantje znašli in strumno prijavili ekipo in pričeli s tekmovanjem: Tekmovanje je bilo v



lepem vremenu na telovadišču »Tabor«.

Šest ekip je prikazalo svoje znanje in vsaka se je zelo trudila pokazati čim več. Tekmovanje je bilo sestavljeno iz dveh delov, in sicer »trodelni napad« z uporabo motorke in črpališča, ter napad z uporabo hidranta.

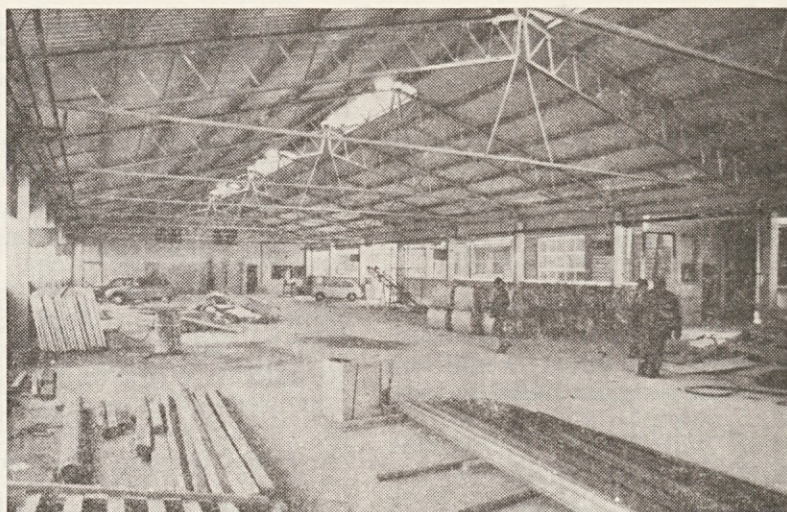
Naši fantje sicer niso dosegli najboljšega časa, vendar zaradi preciznosti dela niso imeli nobenih kazenskih točk in tako tudi zmagali.

Iskreno jim čestitamo za ta uspeh in ker bodo morali kot zmagovalci verjetno nastopati v nadaljnjem tekmovanju, veliko zmag.

Na pomoč!

Ekipa je nastopila v sestavi: Boris Roš, Tine Vodnik, Dušan Jerman, Matko Oblak, Peter Majdič, Milan Bučan, Boža Križnik, Kadir Ibračič.

R. S.



»Med gradnjo«

Obletnica v TOZD „TIKA“

1. junija je kolektiv »TIKA« Trbovlje proslavil dvajsetletnico obstoja tovarne, ki se je razvila iz manjše delavnice pod imenom Zavod za posredovanje zaposlitve invalidnih in drugih oseb. Namen ustanovitve je bil, da bi v Trbovljah zaposlili invalide in ženske. Od začetnih 13 delavcev danes kolektiv šteje 165 delavcev.

Delo se je pričelo razvijati na starih tiskarskih strojih in skromnih poslovnih prostorih v sindikalnem domu«. Že leta 1960 se je pristopilo k izdelavi embalaže iz valovite in druge lepenke za potrebe steklarske in kovinske predelovalne industrije.

»TIKA« je danes s svojimi izdelki embalaže in tiska dokaj afirmirana, saj je za svoje izdelke prejela jugoslovansko priznanje »OSKAR ZA EMBALAŽO«. Sedaj teče proizvodnja na sodobnih strojih za izdelavo embalaže tako sekane kot klasične »amerikanke«.

Svoje izdelke v glavnem plasiramo na domačem tržišču, del embalaže gre tudi za izvoz. Tiskarna je s svojim kvalitetnim delom pokrila Zasavsko regijo, kakor tudi bližnjo okolico. Danes tiskamo v več barvah prospekte, brošure itd.

V lanskem letu smo ustvarili bruto realizacijo v vrednosti 76.835.905,12 dinarjev, že v letu 1979 pa planiramo 83.300.000,00 dinarjev.

Pri sedanjih vlaganjih v izgradnjo novih poslovnih prostorov in strojno premo je bila izdelana naslednja finančna konstrukcija z lastno udeležbo, udeležbo sovlagateljev in bančna kreditna sredstva.

	din
lastna udeležba	5.248.313,50
Valkarton Logatec	6.000.000,00
Surovina Maribor	1.000.000,00
bančna sredstva	8.500.000,00
skupaj:	20.748.313,50

Za gradbeni del, to je nove proizvodne prostore ter aneks upravni prostori 12.705.713,50 dinarjev. Po dosedanjih obračunih pa celotna investicija v letu 1978 in 1979 v prostore in stroje, ki jih danes odpiramo znaša 20.905.813,50 dinarjev, kar je nekoliko več kot je bilo v letu 1978 planirano, vendar v danih normativih.

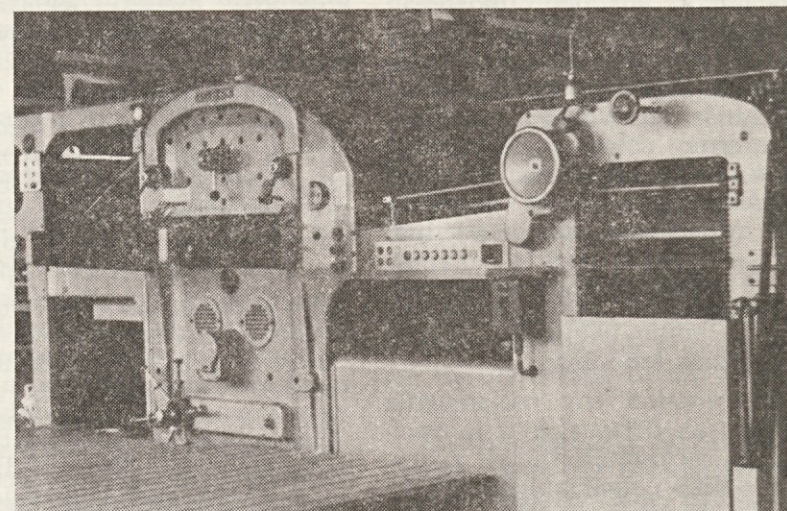
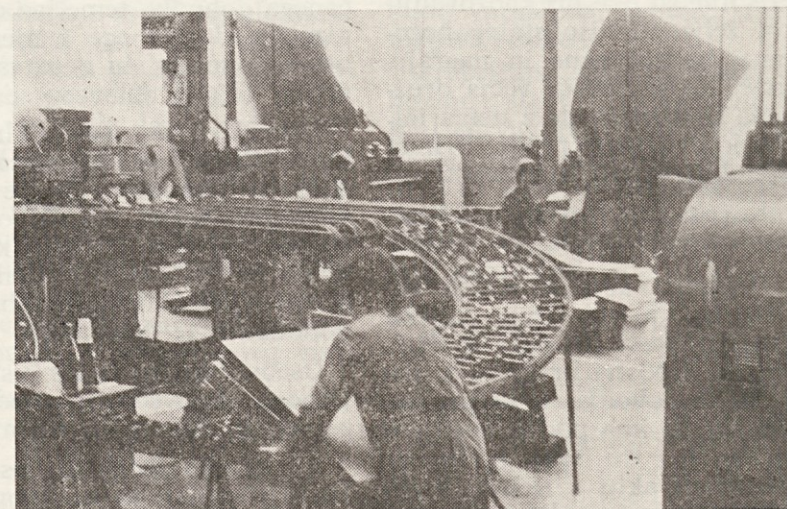
Način finančne konstrukcije zgovorno dokazuje, da se naša TOZD docela vključuje v intencije zakona o združenem delu o skupnih vlaganjih in delitvi prihodka zainteresiranih partnerjev.

Površina novega dela naših poslovnih prostorov znaša 1440 m², tako da sedaj razpolagamo s skupno površino 3.110 m² od tega skladišče 750 m². Z dokončno investicijo bo enota kartonaže sodobno opremljena s strojno opremo, tako da bo kos izdelavi najbolj kvalitetne embalaže.

V pripravi in izdelavi je investicijski program za enoto tiskarne, ki je predviden v naslednjem planskem obdobju.

Zavedajoč se, da zidovi in stroji niso vse, smo vseskozi iskali možnosti za še trdnjšo vez v kateri bi imeli zagotovljen nadaljnji razvoj tako tehnološki, obdelavo trga, specializacijo proizvodnje in razvojnih načrtov, ter socialno varnost, smo se leta 1978 združili s Kartonažno tovarno Ljubljana. V sklopu te organizacije združene dela, danes dokaj uspešno poslujemo. Naša temeljna organizacija združenega dela je z DO Kartonažna tovarna Ljubljana povezana v SOZD Slovenija papir. Tako v sklopu delovne organizacije, kakor tudi v SOZD smo dokaj dobro zastopani v samoupravnih organizacijah, v katerih smo tudi dokaj aktivni.

Na koncu bi se rad zahvalil za razumevanje GIP Beton



Nekaj novih strojev že dela

Zasavje Operative Trbovlje, ki nam je omogočilo da smo s skupnim načrtom realizirali izgradnjo tih prostorov, ki nam bodo omogočili še večje

ustvarjalno delo, ter boljše splošno počutje delavcev pri izvajanju delovnih nalog in opravil.

Zahvala gre tudi Kombinat Belišče, ki je s svojim ravnanjem poslovnih odnosih pripomogel k razvoju naše temeljne organizacije in s katerim naša temeljna organizacija združena dela sodeluje že od samega začetka.

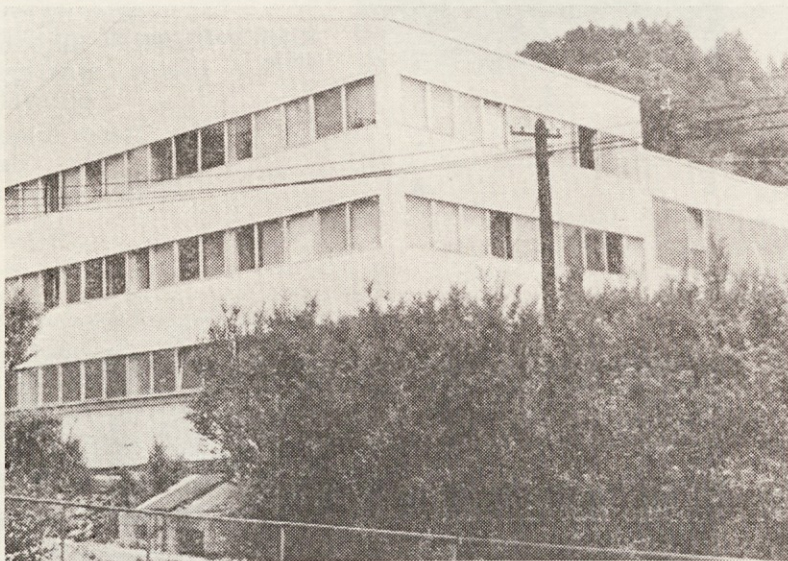
Tovarišice in tovariši — naša temeljna organizacija zdru-

ženega dela je ena izmed tistih organizacij, ki imajo v naši občini še precejšnjo možnost nadaljnje razširitve in razvoja.

Še enkrat se v imenu kolektiva zahvaljujem vsem sovlagateljem in vsem delavcem-izvajalcem del za izgradnjo tega, za nas tako pomembnega objekta.

I. ing. Jelen

Nova hala TOZD „Tika“



V TOZD Tika Trbovlje je bila 1. junija 1979 ob 20-letnici obstoja, svečana otvoritev nove proizvodne hale. O tem pomembnem dogodku smo spregovorili nekaj besed z delavci te TOZD.

Najprej smo se pogovarjali z direktorjem TOZD Tika tov. Jelenom.

Glasilo:

Kakšen je bil poslovni rezultat vaše TOZD v prvem četrtletju?

Tov. Ivo Jelen:

Poslovni rezultat v prvem četrtletju je bil zelo ugoden, saj smo plan celo za 5% presegli.

Glasilo:

Kakšen poslovni rezultat predvidevate ob polletju?

Tov. Ivo Jelen:

Moram reči, da planske naloge v redu izpolnjujemo, čeprav se mi zdi plan kar precej »napet« in mislim, da ga bomo tudi v redu izpolnili, saj vsi stremimo za tem.

Glasilo:

Kaj pa predvidevanje glede poslovnega rezultata ob koncu leta?

Tov. Ivo Jelen:

Če bodo pogoji dela enaki kot sedaj, če ne bo zastojev v na-

bavi in prodaji, ter kakšnih večjih tržnih motenj, si upam že sedaj trditi, da bomo plan dosegli ali celo presegli, ter bomo tudi s poslovnim rezultatom ob koncu leta zadovoljni.

Glasilo:

Kakšno pridobitev pomeni nova hala za vašo TOZD?

Tov. Ivo Jelen:

Nova hala je zelo velika pridobitev za našo TOZD, čeprav je težko naštetj vse prednosti, ki jih prinaša. Izboljšali so se temeljni pogoji dela v proizvodnji embalaže, z dodatno, sodobno strojno opremo, ki omogoča lažje delo in povečuje storilnost, bomo dosegli tudi večje ekonomske učinke v celotni TOZD. Želimo urediti delavniške prostore, pripravljamo pa se na kooperacijo s TOZD Kuventa, ki jo bomo realizirali s pomočjo SIS za zaposlovanje. V letošnjem letu pričakujemo dva »grafopresa«, ki bi jih morali že prevzeti če se ne bi zataknilo pri dobavitelju, drugo leto pa dobimo nov dvobarvni tiskarski stroj.

Še enkrat bi poudaril, da smo kot kolektiv zelo vitalni in da se zavedamo svetle prihodnosti v sklopu celotne KTL. Želimo pa, da se na višjem nivoju čimprej dogovorimo za

specializacijo in tipizacijo o dogovorjenih programih, kar bi pripomoglo k doseganju še večjih ekonomskih učinkov.

Glasilo:

Kdaj ste pričeli z gradnjo hale?

Tov. Ivo Jelen:

Halo smo pričeli graditi pravzaprav že v mesecu maju 1978. leta.

Glasilo:

Ali ste zgradili halo samo z lastnimi sredstvi?

Tov. Ivo Jelen:

Vložili smo nekaj lastnih sredstev, dobili smo tudi bančni kredit, pomagala pa sta nam tudi TOZD Valkarton Logatec in podjetje Surovina iz Maribora. Poračun še ni izvršen, ker je bilo tudi nekaj nepredvidenih stroškov.

Glasilo:

Ali je imela izgradnja hale za posledico povečanje števila novih kadrov?

Tov. Ivo Jelen:

Pravzaprav ne, ker planiranja kadrov še nismo sprejeli. Ko bomo organizirali strojni park, se bomo lotili tudi tega, vendar bomo predvsem izkoristili notranje rezerve.

Glasilo:

Slišali smo, da se je gradnja hale malo zavlekla, s kakšnimi težavami pa ste se srečevali med gradnjo?

Tov. Ivo Jelen:

Bilo je sicer res nekaj objektivnih težav, ki običajno spremljajo tovrstne investicije, vendar pa le-te niso bistveno vplivale na rok izgradnje, saj je bila zakasnitev mesec dni res minimalna.

Glasilo:

Torej ta zamuda tudi sigurno ne bo imela vpliva na poslovne rezultate?

Tov. Ivo Jelen:

Ne, nikakor, saj kot sem že povedal, z optimizmom zremo v prihodnost.

Glasilo:

No, tudi mi vam želimo mnogo uspehov pri vašem delu.

Še smo pokramljali z nekaterimi člani kolektiva, osrednja tema našega zanimanja pa je bila vprašanje: Kaj pomeni nova investicija za njih in za celoten TOZD?

Rafael Grosar — tehnični vodja:

Izdelovali smo vedno večje serije, prostor pa je postajal pretesen in ker je bil slab notranji transport, je bil tudi izkoristek majhen. Sedaj je pretok materiala veliko boljši, porasla je produktivnost, da o

boljših delovnih pogojih, humanizaciji dela in večjih ekonomskih učinkih sploh ne govorimo.

Nande Čamer — vodja izmene, član kolektiva že 19 let:

Nova hala nas je rešila prostorske stiske in nam zelo olajšala delo. Pri transportu in sortiranju smo pridobili na času, ko bodo novi stroji pričeli polno obratovati, pa mislim, da bo možno z istim kadrom več proizvajati.

Lojzka Vidrih — spenjalka:

Nova hala nam ogromno pomeni, saj z razširitvijo poslovnih prostorov tudi več naredimo. Ni več medsebojnega oviranja in čakanja, večja pa je sproščenost pri delu. Samo s prezračevanjem nekaj ni v redu.

Ida Bec — vlagalka na izsekovalnem stroju:

Sedaj imamo zaradi večjega prostora tudi boljši transport in s tem boljše delovne pogoje. Kmalu bodo tu vsi stroji in pričeli bomo s polnim obratovanjem. Tare nas edino vročina in slab zrak, bojim pa se tudi, da bo v zimskih mesecih mraz.

Zdenka Tomažič — odnašalka pri sloterju:

Ker ni več toliko nepotrebne čakanja in prerivanja se bolje počutimo in delamo z večjim elanom. Zdi se mi pa, da ventilatorji ne delajo v redu, saj je vročina včasih prav neznosna.

Erna Kolar — skladiščnik in razpisovalec, že 20 let zaposlena v TOZD Tika:

Proizvodna hala nas je rešila prostorske stiske, saj se ob vedno večjih količinah materiala in povečanem strojnem parku, skoraj ni dalo več normalno delati. Bistvenih pomanjkljivosti pa ni.

Glasilo:

Glede bojazni, ki smo jih zasledili med pogovori nam je tov. Grosar povedal:

Res je da je bilo letošnje zimo nekaj toplotnih nihanj, ker smo imeli provizorično kotlovnico, vendar je nova že nared. Glede poletne vročine, ki se jo resnično občuti zaradi velike zasteklene površine, moram povedati, da bodo žaluzije kmalu vgrajene. V kratkem tudi pričakujemo strokovnjake, ki bodo opravili vse ekološke meritve, tako da bodo vsi pogoji dela res najboljši in delovni uspehi ne bodo izostali.

Glasilo:

Mi mu verjamemo in se vsem željam po uspehu tudi v imenu bralcev pridružujemo.

D. P.

21. športne igre papirničarjev — uspeh ekipe KTL



Pred pričetkom iger



Ekipe OZD



Mimohod



Kljub požrtvovalni igri — brez medalje



Zlata medalja Gladek — KTL



Prizorišče plavalnih tekem

EKIPNO:

Dve prvi mesti:
— nogomet
— namizni tenis - ženske

Tri druga mesta:
— namizni tenis - moški
— streljanje - moški
— kegljanje - ženske

Troje tretjih mest:
— odbojka - ženske
— kegljanje - moški
— plavanje

Dvoje petih mest:
— šah
— odbojka - moški

POSAMEZNO:

Štiri zlate medalje
Dve srebrni medalji
Pet bronastih medalj

SKUPNO ŠTEVILO OSVOJENIH MEDALJ:

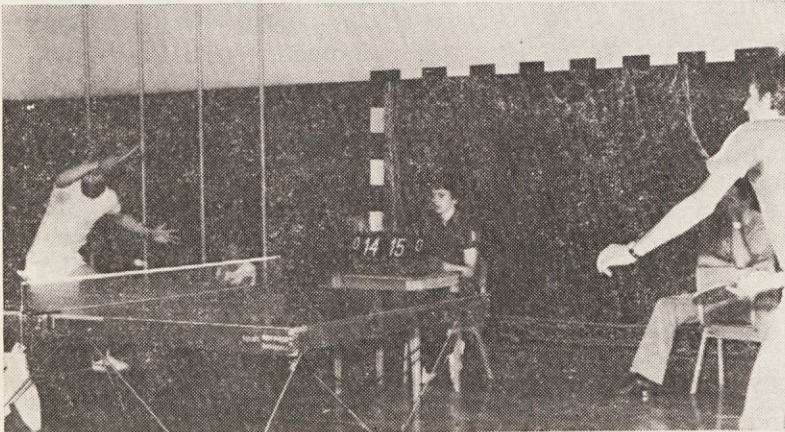
zlate	srebrne	bronaste
2	1	5
3	2	2
1	2	1
6	5	8



Koncentracija na startu



Borba za žogo



Veliki finale

V organizaciji DO PAPIR-NICA VEVČE so bile izvedene 21. športne igre papirničarjev SRS.

Dva dneva so se delavci — športniki papirne industrije SRS zelo zagnano, vztrajno in uspešno borili za posamezne ekipne uvrstitve v posameznih disciplinah. Moram reči, da so bila srečanja na dokaj kvalitetni ravni, največ bodrenja pa je bilo na tekmah ženskih vrst v odbojki.

Na tem tekmovanju je sodelovala tudi ekipa KTL in to zelo uspešno, kakor se vidi iz rezultatov. Posebno moramo pohvaliti nogometno in namiznoteniško ekipo, ter ekipo ženske vrste v odbojki.

Tudi ostale ekipe KTL, kakor tudi posamezniki, so se srčno borili za KTL in jim gre vsa zahvala za sodelovanje na teh igrah.

REZULTATI:

NOGOMET:

KTL : RADEČE 1 : 1
KTL : AERO MEDVODE 3 : 1
KTL : PAPIROGRAFIKA 4 : 1
KTL : KRŠKO 0 : 0
KTL : VEVČE 2 : 0/prek.
PAPIROGRAFIKA 3 : 0/D. D.

NAMIZNI TENIS - MOŠKI:

KTL : KRŠKO 1 : 5
KTL : VEVČE 5 : 2
KTL : SLADKOGORSKA 5 : 2
KTL : SOZD 5 : 0
KTL : KOLIČEVO 5 : 2
KTL : AERO MEDVODE 5 : 0

NAMIZNI TENIS - ŽENSKE:

KTL : SOZD 3 : 0
KTL : SLADKOGORSKA 3 : 1

NAMIZNI TENIS - POSAMEZNO MOŠKI:

JUREŠ 1. mesto KTL
DRASLER 3. mesto KTL

ŽENSKE:

GLADEK VLASTA 1. mesto KTL
PLAVANJE:

50 m prosto - moški nad 35 let
BOČNA SLAVKO 2. mesto KTL
BRICELJ MILAN 3. mesto KTL

50 m prosto - ženske do 30 let
PETERNEL DANICA

2. mesto KTL
PRODAN ANDREJA

3. mesto KTL
50 m prsno - ženske do 30 let
PETERNEL DANICA

1. mesto KTL
PRODAN ANDREJA

3. mesto KTL

PLAVANJE EKIPNO:

KTL 3. mesto TANCING —
BOČNA — BRICELJ —
ROZMANEC

STRELJANJE:

MOŠKI:

LEGEN ROMAN 1. mesto KTL

ŽENSKE:

JUSIĆ ASIMA 3. mesto KTL

EKIPNO MOŠKI:

KTL 2. mesto

KEGLJANJE:

MOŠKI EKIPNO: KTL 3. mesto
ŽENSKE EKIPNO: KTL 2. mesto

POSAMEZNO MOŠKI:

KELNARIČ 6. mesto KTL —
ZALOŽNIK 8. mesto KTL

ŽENSKE:

VINKOVIĆ VERA
4. mesto KTL

ODBOJKA MOŠKI:

KTL : SLADKOGORSKA 0 : 2
KTL : VEVČE 0 : 2
KTL : KOLIČEVO 0 : 2
KTL : KRŠKO 0 : 2

ODBOJKA ŽENSKE:

KTL : SLADKOGORSKA 0 : 2
KTL : KOLIČEVO 2 : 0
KTL : RADEČE 1 : 2
KTL : PAPIROGRAFIKA 2 : 0
KTL : KRŠKO 2 : 0

ŠAH:

KTL : KOLIČEVO 2 : 3
KTL : VEVČE 2 : 3
KTL : SLADKOGORSKA 3 1/2 : 1 1/2
KTL : RADEČE 3 : 2
KTL : KRŠKO 1 : 4

Plaznik Mirko

Priznanje za delo LO in DS

Socialistična republika Slovenija, Republiški sekretariat za ljudsko obrambo je ob priliki praznovanja Dneva Jugoslovanske ljudske armade dal odboru za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito TOZD Kartonaža Rakek priznanje za prizadevno delo ter dosežene uspehe v pripravi na splošno ljudsko obrambo.

TOZD Kartonaža Rakek si bo tudi v prihodnje prizadevala za

dobro delovanje odbora za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito ter bo tudi v naprej razvijala aktivnosti vseh družbenih dejavnikov za vključevanje v obrambne priprave in njihovo idejnopolitično, organizacijsko in aktivno delovanje za oborožen boj ter za izvrševanje drugih nalog splošnega ljudskega odpora.

Anita Purkart

Razmišljanja po manifestativnem pohodu

Že vrsto let odbor za pohod »Po poteh partizanske Ljubljane« prireja manifestativni pohod »Po poteh tovarštva in spominov.« Letos je bil to 23. pohod posvečen junaški vlogi Ljubljane med drugo svetovno vojno, ter spominu na velike dogodke iz preteklosti.

Naša skupina se je odpravila na progo z štantom v Mostecu in ciljem v Vegovi ulici, dolgo 11,5 km. Pot je vodila na Brdo, mimo Dolgega mostu v Mungle, ter na Trg revolucije kjer je bil cilj. Na poti smo šli mimo spominskega kamna »Ob žici okupirane Ljubljane« DO KTL ter mimo naslednjih spomenikov NOB:

— hiše kjer je delovala ilegalna tiskarna »Podmornica«,

— spomenika žrtvam NOB pri Dolgem mostu,

— hiše kjer je delovala rajonska ciklostilna tehnika.

Na cilj smo prišli utruje in veseli in polni vtisov. Obljubili smo si, da bomo naslednje leto

prav tako sodelovali na pohodu, vendar bolj organizirano in v večjem številu. Srečanje s skupino delavcev naše delovne organizacije na progi je bilo prijetno kljub temu, da je v nas ostalo vprašanje zakaj nismo bolj organizirani, povezani med seboj? Nastopiti bi morali vsi skupaj kot enoten kolektiv, množica ljudi, ki predstavljajo dobro organizirano in močno DO. Prepričana sem, da smo zmožni z malo več volje in truda vseh nas, ter z boljšimi medsebojnimi odnosi doseči isto raven organiziranosti, ki si jo želi doseči vsaka delovna organizacija.

Kljub temu smo preživeli prijetno dopoldne zavedajoč se, da smo del sklenjenega živega obroča okoli Ljubljane, je dokaz, da živimo v spominu na preteklost in da se zavedamo naše preteklosti v izgradnji samoupravnega socializma.

V. Gladek

Začele so se mladinske delovne akcije

Akcijski polet mladine se nadaljuje tudi letošnje poletje. Širom po Sloveniji, kakor tudi po drugih bratskih republikah, so se te dni pričele mladinske delovne akcije, ki bodo trajale predvidoma do sredine avgusta.

Letos, ko praznujemo 60-letnico ustanovitve SKOJ ter KPJ, imajo te akcije še posebno obelježje. Na teh mladinskih akcijah sodelujejo mladi iz delovnih organizacij, študentje, kakor tudi srednješolci in kmečka mladina.

Tudi iz našega TOZD že po tradiciji pošiljamo določeno število mladincev - brigadirjev,

ki imajo veselje do akcije in so tudi prizadevni delavci.

Tako sta odšla v prvi polovici junija dva mladince, Milan Troha in Stanislav Mulec na zvezno mladinsko akcijo v Palič. Oba sta se izkazala že v lanskeletni zvezni akciji Šamac — Sarajevo in sta dobila udarniško značko ter pohvalo.

Prav tako pripravljamo vsi mladinci TOZD Kartonaže Rakek skupno enodnevno akcijo, ki se bo vršila 30. junija, kjer bomo poskrbeli za lepši videz naše temeljne organizacije.

Boris Štrukelj
TOZD Kartonaža Rakek

Psihološka služba v OZD

Psihologija dela je napomebnejša panoga uporabne psihologije in obravnava zlasti duševne probleme delovnega človeka in duševne vidike procesov dela, odnosov na delu, sredstev za delo ter delovnega okolja.

Psihologija dela (prvotno: industrijska psihologija, psihotehnika) se je porodila v začetku tega stoletja v ZDA. Kmalu zatem se je uveljavila tudi v Evropi.

Psihologija dela je napravila svoje prve korake na področju reklame in prodaje, nato se je usmerila še v selekcijo kadrov, izobraževanje in usposabljanje delavcev, poklicno usmerjanje, varstvo pri delu ipd.

Okoli leta 1925 se je zanimanje industrijskih psihologov razširilo na probleme motivacije in medsebojnega sporazumevanja (komuniciranja) ter psihosocialne dinamike delovnih skupin.

Okoli leta 1945 se je v psihologijo dela vključila t.i. inženirska psihologija (imenovana tudi tehnopsihofiziologija, psihotehnologija ali tehnopsihologija).

Po letu 1960 so se psihologi (in sociologi) obrnili predvsem k problemom strokovnega in vodilnega kadra, iz časa se je razvila psihologija.

Razvoj psihologije dela so pogojevale z ene strani posebne potrebe, z druge strani pa možnosti v deželah, z najnaprednejšo družbeno ureditvijo v začetku 20. stoletja. Pri tem so odločili zlasti tile osnovni dejavniki:

— družbenoekonomske razmere;

— znanstvena dejavnost, zlasti na področjih psihologije in fiziologije;

— tehnologija in organizacija dela.

V gospodarstvu razvitih dežel se je psihologija dela že močno uveljavila. Tudi naše OZD se čedalje bolj odpirajo psihološki stroki. Številne OZD že zaposlujejo svojega psihologa, nemalo pa je takšnih, ki so to pripravljene storiti prej ko slej.

Ob naglem razvoju naše industrije in prevladovanju tehniškega pogleda na proizvodnjo se čuti čedalje večja potreba po sodelovanju psihologov na tem področju. Vendar pa uvajanje te nove vrste strokovnjaka v OZD ni bilo vedno uspešno. Predvsem moramo omeniti dejstvo, da so vodstva podjetij, ki se odločijo za namestitev psihologa, pogosto slabo in neustrezno poučena, za katere naloge je psiholog usposobljen in katera dela sodijo v njegovo de-

lovno območje. Tako npr. vodstva nekaterih podjetij pod vplivom tistega, kar so njihovi ljudje videli, slišali ali prebrali, da industrijski psihologi delajo v kapitalističnih razmerah proizvodnje, pričakujejo in zahtevajo od svojih psihologov, naj predvsem odbirajo delavce, ki se priglajajo za delo, čeprav je takšna selekcija v nasprotju z osnovnimi socialističnimi načeli. Nadalje se pod vplivom prej omenjene obveščenosti psihologu zaupa, kot prvenstvena naloga medčloveških odnosov. Pri tem se od psihologa zahteva, da z metodami, ki se uporabljajo v kapitalizmu (to je s seminarji za vodilni kader in intervjuji) razvozla medčloveške težave, dasiravno so te drugačne v naših proizvodnih razmerah.

V vrhu tega vodstva OZD pogostokrat pričakujejo, da bo psiholog v vsej naglici reševal najraznovrstnejše probleme, pri čemer pa mu ne zagotovijo tistih osnovnih časovnih in objektivnih okoliščin, ki bi bile za to potrebne.

Psiholog ne more brez nezogibno potrebnih raziskav reševati problemov, ki sodijo v njegovo stroko. Take raziskave pogostokrat interfirirajo s proizvodnim procesom, na rezultate različnih posegov je ponavadi potrebno čakati določen čas, temeljni pogoj za kakršnokoli delo psihologa pa je natančna in sprotna evidenca vseh relativnih vidikov podjetja, kar pa je mnogim našim OZD še vedno neznano.

Končno je potrebno kot poseben vir težav omeniti še to, da mnoge OZD ne nastavljajo psihologov zaradi svojih realnih potreb, temveč se pri tem zgledanju po drugih OZD, ki take strokovnjake že imajo. V takih OZD, ki jim ni povsem jasno, kaj naj počnejo s tovrstnim sodelavcem, je psiholog prepuščen sam odkrivati probleme in si ustvarjati tudi možnosti za reševanje le-teh. Vse to pa je brez podpore in razumevanja OZD zelo težko. Med večje težave industrijskega psihologa sodita zlasti dva delovna vidika:

— problemi, ki se z njimi psiholog srečuje so zelo zapleteni,

— nima na razpolago objektivnih in zanesljivih kriterijev, po katerih bi lahko kontroliral rezultate svojih prizadevanj.

Pojavi, ki jih industrijski psiholog proučuje in ki nanje želi vplivati, so praviloma zelo kompleksni in pod vplivom najrazličnejših faktorjev.

Psiholog, ki se ukvarja s problemi, kako prilagoditi delovne razmere psihofiziološkim in psihosociološkim posebnostim človeka, kaj redko lahko uporablja eksperiment, izsledkov svojih opazovanj pa praviloma ne more odmeriti ob trdnih in zanesljivih kriterijih.

Tako je psiholog pogostokrat prisiljen delati počasi, tako da svoje aproksimativne rešitve večkrat preizkusi in šele postopoma skuša uresničiti določene vrednote na področju proizvodnje in ob zadovoljevanju ljudi pri delu. Za tako počasno delo, pa prenekateri vodstva OZD nimajo zadostnega razumevanja.

Posledica navedenih težav je, da v industriji zaposleni psihologi pogostokrat ne koristijo OZD toliko, kolikor bi lahko.

Da bi se tako stanje izboljšalo, bi morale zato odgovorne

institucije in vodstva OZD marsikaj ukreniti. Kot prvo bi morale ugotoviti prioritete naloge industrijskih psihologov na današnji razvojni stopnji naše industrije, seveda v skladu z osnovnimi načeli socialističnih proizvodnih odnosov. Nato pa bi morale OZD dati psihologom pri njihovem opazovanju in zbiranju podatkov dovolj časa in tehnične podpore, zlasti pa še podporo v obliki dobre in sprotne evidence vseh pomembnih dejavnikov v OZD. In nazadnje bi vodstva OZD morala skrbeti, da bi se psiholog vključil v team strokovnjakov, zaposlenih v OZD.

V nadaljnjem razmišljanju bom na kratko skušal prikazati naloge s katerimi naj se danes ukvarja psiholog, ki dela v OZD.

(nadaljevanje v 2. številki)

Kako si bomo uredili izobraževanje

Koncem lanskega leta je bil posredovan delavcem osnutek pravilnika o izobraževanju in pripravi, ki naj bi enotno uredil te naloge za vse delavce v naši delovni organizaciji. Iz tega uvoda bi se marsikdo vprašal zakaj ta pravilnik še ni sprejet. Lahko trdim, da je temu vzrok predvsem več objektivno utemeljenih razlogov in o katerih želim informirati delavce.

Eden od bistvenih je bila sodba Ustavnega sodišča Slovenije v mesecu marcu, ki je presodilo v primeru Mariborske tekstilne tovarne, da njihova tako pravilnik o izobraževanju kakor tudi pravilnik o pripravi nista v skladu z ustavo in zakoni. To odločitev je sodišče utemeljilo s tem, da je ista sprejel delavski svet delovne organizacije in ne temeljnih organizacij, saj so le-te tista osnovna oblika združenega dela, v kateri delavci neposredno in enakopravno uresničujejo svoje družbenoekonomske in druge samoupravne pravice in odločajo o vprašanih svojega družbenoekonomskega položaja.

Taka opredelitev za sprejem tega samoupravnega splošnega akta nas je pripeljala pred dilemo in o kateri so obravnavali tudi delavci na samoupravnih delovnih sindikalnih skupinah delovne skupnosti, ali sprejeti predloženi osnutek z upoštevanjem nekaterih pri-

pomb, oziroma enoten akt razdeliti na dva ločena, od katerih bi eden zajemal izobraževanje in drugi pripravi. Sklep sveta delovne skupnosti na zadnji seji je bil naj o tem poda predlog delovna skupina, ki je zadolžena za pripravo tega akta do prihodnjega zбора delavcev.

Glede vsebine določil, ki naj jih ureja pravilnik o pripravi, ni problemov, saj bomo le-te uskladili z določili pravilnika o pripravi, ki ga je sprejela Gospodarska zbornica Slovenije. V njem je konkretno določena večina zadev, ki jih bo zajel tudi naš pravilnik o pripravi. Bistveno je le, da moramo ta akt sprejeti čimprej, saj se mora pripravniška doba novo vključenih pripravnikov v delovno razmerje izvajati po njegovih določilih.

Različna vprašanja pa se postavljajo, kako in predvsem kdaj si samoupravno urediti vsa področja izobraževanja v svojem pravilniku. V to področje namreč spada tako štipendiranje, redno šolanje za določene strokovne poklice, kakor tudi izobraževanje ob delu in iz dela. Za vsa ta določila pravilnika pa so pravkar v obravnavi določeni družbeni akti na ravni republike, ki bodo na tem področju prinesli velike spremembe.

Že dalj časa teče javna razprava na vseh področjih našega družbenega življenja od

temeljnih organizacij do krajevnih skupnosti, o osnutku zakona, o usmerjenem izobraževanju katerega sprejem je predviden v jeseni letošnjega leta.

Te dni smo obravnavali tudi na naših sindikalnih skupinah osnutek samoupravnega sporazuma o štipendiranju v SR Sloveniji in po katerem bomo v veliki meri tudi sami uredili naš pravilnik v poglavju štipendiranja. Delno pa bomo poglavje o izobraževanju morali uskladiti tudi s pravkar obravnavanim osnutkom družbenega dogovora o uresničevanju kadrovske politike v SR Sloveniji. Sprejemanje teh novih prdipisov torej narekuje, da bi bilo utemeljeno počakati s sprejemom določil o izobraževanju in to v posameznem pravilniku, ki bi ga pripravili šele po sprejemu vseh preje navedenih republiških aktov.

Moj sestavek pa ima namen, da poleg tega uvodnega dela podamo v našem novem glasilu in v naslednjih izdajah nekatera najbistvenejša določila obravnavanih aktov, saj bi na ta način s predhodnim seznanjanjem delavcev z njimi, kasneje lažje posegali v konkretno oblikovanje in dopolnjevanje lastnega pravilnika o izobraževanju v temeljni organizaciji oziroma delovni skupnosti. Tako bomo pospešili uresničevanje novih odnosov in nove vsebine pri uveljavljanju novih družbenoekonomskih odnosov, ter celotnejše vloge delavcev v planiranju in programiranju ter izvajanju izobraževanja. Ko bomo pripravljali ta samoupravni akt se bomo morali predhodno temeljito poglobiti nekoliko nazaj in ugotoviti kako smo se do sedaj opredeljevali za: izobraževalno kadrovsko funkcijo, pravice delavcev do permanentnega izobraževanja, pogojev in kriterijev za vključevanje delavcev v izobraževanje ob delu ter iz dela, družbenoekonomski položaj šolajočih, naše lastne obveznosti do šol, ki nam usposabljaajo kadre (Šolski center tiska in papirja) ter predvsem kakšen je bil dosežani odnos vseh organov upravljanja do izobraževalne politike. Ta kritična analiza pa bo morala zajeti tudi vprašanja: lastnih razvojnih programov in kadrovskih potreb (v tem času smo ravno v pripravi izdelave srednjeročnih in dolgoročnih planov razvoja naše delovne organizacije); načrtovane in realizirane izobraževalne dejavnosti, permanentnega usposabljanja delavcev, izboljševanja obstoječe kvalifikacijske strukture, štipendijske politike in drugo. Če

se želimo torej poglobljeno pripraviti na pripravo in obravnavo našega pravilnika je potrebno, da najprej prikažemo kaj osnutek zakona o usmerjenem izobraževanju določa v členih 32, 33, 35 in 36 kot obveznosti, ki jih moramo v tem aktu urediti:

člen 32.

1. S samoupravnimi splošnimi akti delavci v temeljni organizaciji uredijo pravice in obveznosti delavcev, ki se izobražujejo ob delu, zlasti pa:

— pravico do odsotnosti z dela zaradi udeležbe v organiziranem vzgojnoizobraževalnem delu,

— pravico do nadomestila osebnega dohodka v primerih iz prejšnje alineje,

— obveznost delavca, da po končanem izobraževanju sprejme v tej temeljni organizaciji delo, ki ustreza pridobljeni strokovni izobrazbi,

— obveznost delavca, da v primerih, ki jih določi samoupravni splošni akt, poravnava del stroškov, ki jih je imela temeljna organizacija z njegovim izobraževanjem.

2. Delavci v temeljni organizaciji s samoupravnimi splošnimi akti v skladu z zakonom določijo pravice in obveznosti delavcev, ki se vključijo v izobraževanje iz dela in jim pri tem ni prenehalo delovno razmerje.

3. Pravice in obveznosti delavcev iz prvega in drugega odstavka tega člena se podrobneje določijo s pogodbo med delavcem in temeljno organizacijo.

33. člen

Temeljna organizacija na podlagi delovnih potreb in potreb razvoja v skladu s samoupravnim splošnim aktom najmanj enkrat letno objavi:

— vrste vzgojnoizobraževalnih programov, število delavcev, ki jih bo usmerjala v izobraževanje po posameznih vzgojnoizobraževalnih programih ob delu in iz dela ter pogoje, ki jih morajo izpolnjevati kandidati za izobraževanje,

— delovne in druge pogoje, ki jih bo zagotovila v času izobraževanja,

— postopek in merila po katerih bo izbrala kandidate, kadar je število kandidatov, ki izpolnjujejo razpisane pogoje, večje od razpisanega števila.

35. člen

1. Za spodbujanje izobraževanja mladine in delavcev v skladu s potrebami razvoja

svoje organizacije, pridobivanje ustrezno usposobljenih delavcev oziroma zagotavljanje materialnih možnosti za izobraževanje občanov, ki nimajo zadostnih sredstev za vzdrževanje v času izobraževanja, ter prikrivanje stroškov povezanih z izobraževanjem, temeljne organizacije podeljujejo štipendije.

2. V skladu z družbenim dogovorom se temeljne organizacije s samoupravnimi sporazumi dogovarjajo ter določajo zlasti načela in merila za podeljevanje štipendij (ter obseg in način zagotavljanja sredstev v ta namen.

36. člen

2. Temeljna organizacija podeljuje štipendije na podlagi razpisa v skladu s svojimi samoupravnimi akti.

2. Temeljna organizacija podeljuje štipendijo, in učenec oziroma študent, ki prejema štipendijo, podrobneje uredita medsebojne pravice in obveznosti s pogodbo o štipendiji v skladu s samoupravnim aktom.

Za zaključek pa še nekaj kritičnih besed, ki jih tako javna razprava o vseh navedenih aktih, kakor tudi naše priprave na izdelavo lastnih samoupravnih aktov in planov omogoča, in to je, da ocenimo ali nismo v naši delovni organizaciji le preveč zapostavljali vprašanje, zakaj nimamo

kadrovske službe niti na ravni delovne organizacije s ca. 2400 zaposlenimi delavci (da ne omenjam organiziranosti izobraževalne službe), ki bi bila ustrezno usposobljena za te naloge. Mislim, da se nismo dovolj zavzeli, da so naložbe v kadre in v znanje nepogrešljiv element gospodarjenja in prizadevanj za višjo produktivnost. Kritično pomanjkanje določenih specifičnih poklicev v naši stroki, ki se ravno sedaj občutno kaže v naši največji temeljni organizaciji Kartonažni Ljubljana, ki je morala pristopiti k usposabljanju za prekvalifikacijo v ofset strojnike to dejansko tudi potrjuje.

Zato se ne bo smel ponoviti letošnji primer, da se v kadrovske plan potrebne delavcev ni smelo vključiti potrebo po zasedbi delovnih nalog organizatorja izobraževanja — andragoga, ki bi edini za vse temeljne organizacije in delovno skupnost načrtoval, programiral, vodil in izvajal izobraževanje novih delavcev kot svoje osnovno delo. Kadri za te naloge se specializirajo s šolanjem tako na visoki šoli za organizacijo dela v Kranju, kakor tudi na filozofski fakulteti v Ljubljani.

In končno smatram, da morajo ravno člani zveze komunistov v temeljnih organizacijah in delovni skupnosti urejevati ta vprašanja, ter s tem prispevati bisveni delež.

Milan Seme

drugemu ter da varujejo svoje in družbene materialne dobrine in druge vrednote.

V sklopu priprav in akcije »Nič nas ne sme presenetiti« je Civilna zaščita TOZD Kartonaža Rakek ob Dnevu civilne zaščite izvedla pokazano vajo. V tej vaji sta sodelovali gasilsko-tehnična reševalna enota in enota za prvo medicinsko pomoč, ki sta uspešno izvršili nalogo.

Vajo so si ogledali člani Medobčinskega sveta ZSS, predstavniki RS ZSS, član ZS ZSJ, predstavniki MS SZDL,

član CK ZKS, predsednik IS SO Cerknica, predstavnik družbenopolitičnih organizacij, in samoupravnih organov TOZD in drugi.

Prav iz takih vaj je razvidno v kakšni stopnji pripravljenosti so enote CZ in kakšno vlogo ima štab v celotni organiziranosti civilne zaščite, zato so tovrstne vaje še kako potrebne za dobro pripravljenost enot in hitro vključitev v odpravljanje nevarnosti in v delovanje v drugih izrednih razmerah.

Anita Alberht

Avto rally KTL

V mesecu juniju je bil organiziran prvi avto rally KTL. To je bil turistični rally, kjer so morali tekmovalci prevoziti 80 km dolgo pot v točno določenem času. Udeleženci so opravili tudi streljanje z zračno puško, na koncu vožnje pa so imeli še spretnostno vožnjo, ki je bila zelo zanimiva za tekmovalce.

Največ kazenskih točk so tekmovalci dobili na »tajnih kontrolah« v Zagorju, kjer sta bila postavljena ob cesti dva »STOP« prometna znaka. Maršikateri tekmovalci teh dveh prometnih znakov ni upošteval. Za vsakega od teh dveh prevoženih prometnih znakov



si je tekmovalec zaslužil 300 kazenskih točk. Razglasitev rezultatov ter srečanje vseh tekmovalcev je bilo na gradu BOGENŠPERK, kjer so si udeleženci lahko ogledali Valvasorjevo sobo.

Vsi skupaj pa smo si bili enotni, da naj bi takšen rally še organizirali.

Ob dnevu civilne zaščite

Civilna zaščita je kot del ljudske obrambe in družbene samozaščite najširša oblika priprav in udeležbe delovnih ljudi in občanov za zaščito in reševanje prebivalstva ob vojnih ak-

cijah, ob naravnih nesrečah in drugih hudih nesrečah, ki temelji na samozaščiti delovnih ljudi in občanov ter njihovi pripravljenosti, da po načelu vzajemnosti pomagajo drug



REZULTATI AVTO RALLYJA KTL 79

AVTOMOBILI DO 1000 ccm

kaz. točk

1. JANEZ MODRIJAN VALKARTON	53
2. STANE LEŠNJAK PAKO	59
3. VIKTOR MRAMOR PAKO I.	72

4. IGOR NOVAK DE-10	76
5. JOŽE OPARA PAKO II.	76
6. SLAVKO VOVK DE-80	354
7. MARJAN PISEK DS SS	365
8. ANDREJ PEČKAJ VALKARTON	369
9. ANTON MODIC DS SS	373

10. JANKO ILOVAR KUVERTA	654	10. FRANC DROBNIC DE-30	363
AVTOMOBILI NAD 1000 ccm		11. NIKO LUKEŽ PAKO II.	370
kaz. točk		12. ANTON PONEBŠEK VETERANI	382
1. JANEZ ALBREHT VALKARTON	41	13. FRANC VRŠČAJ VETERANI	433
2. MARTIN JELNKAR PAKO I.	58	14. IVAN ŠOLAR JELPLAST	876
3. IVO VULIČ-DERMOTA DE-30	59	ŽENSKE:	
4. ANTON JANKOVIČ PAKO I.	63	1. CVETA AHČIN PAKO	99
5. DUŠAN PESEK DS SS	64	EKIPNO:	
6. MILAN SUHODOLNIK KUVERTA	77	kaz. točk	
7. ANDREJ DROBUN DE-30	94	1. PAKO I. ekipa	193
8. FRANC KECELJ VETERANI	117	2. VALKARTON	463
9. JOŽE ROJC PAKO II.	356	3. DE-30	516
		4. DS SS	802
		5. PAKO II. ekipa	802
		6. VETERANI	932
		Mirko Plaznik	

Naši okrevanci



V soboto, 16. junija 1979 je odpotovala skupina okrevancev Kartonažne tovarne Ljubljana na odmor v naš počitniški dom v Fiesu, pod vodstvom športnega referenta. Letošnje leto so bili okrevanci presenečeni, ko so zvedeli, da bodo ta odmor preživeli organizirano in po določenem programu.

Povprašali smo jih kako so se vživeli in kako so sprejeli nov sistem organizirane rekreacije.

Najprej nam je tov. Plaznik, športni referent povedal, da so v začetku vzeli vse bolj za šalo in z nezaupanjem, ter so prvi dan na jutranjo telovadbo prišli samo najbolj zagrizeni. Naslednji dan pa je bila udeležba že skoraj stoo odstotna. Vsi so zadovoljni in vse poteka po planu. V programu je tudi izlet z ladjo, katerega se vsi veselijo.

Nadalje je poudaril, da je ta sistem šele v začetnih povojih, vendar pa bo še bolj v jesenski izmeni v Poreču, kjer bodo okrevanci že prvi in zadnji dan

testirani pod zdravniškim nadzorstvom.

In kaj so nam povedali okrevanci?

Viktor, Serec, vodja papirnega oddelka — TOZD »Lepenka« Tržič:

Bil sem že večkrat v našem domu, kot okrevanec pa sem prvič in ne vidim nobene razlike med rednim dopustom in okrevanjem. Presenetila me je edino skrb podjetja, ki se je letos res zavzelo za nas in nam dalo v pomoč organizatorja rekreacije. Že med vožnjo se je videlo, da je vse dobro organizirano in koordinirano. Prostor za jutranjo telovadbo, ki nam je zelo všeč, pa je resnično premajhen. Zanimanje za izlet z ladjo je veliko in nekateri se sprašujemo, kdo se je letos tako zavzel za nas?

Vse ima značaj družbene prireditve saj smo se tukaj vsi zelo zblížali. Žal nam je edino, da ta sistem ni vpeljan tudi med rednimi dopusti.

Tončka Marinko — TOZD »Kuverta«

Tukaj sem prvič in kraj mi je zelo všeč. Tudi hrana in postrežba je v redu. Predvsem sem vesela, ko vidim, da se nekdo tako zavzeto ukvarja z nami. Žal mi je samo, da je tako slaba koordinacija med upravo v Ljubljani in tukajšnjim vodstvom, saj smo se morali že večkrat seliti, ker nimajo v Ljubljani pravega vpogleda v zasedenost kapacitet.

Lojze Omahen — TOZD »Kartonažna Ljubljana«

Vreme sicer ni najboljšje, ostalo pa je še kar v redu. Vsekakor pa mi ni všeč, da je za kosilo odmerjen tako kratek čas. Zaradi tega prihaja večkrat do nesoglasij. Zelo pa mi je všeč, da je prisoten športni referent, ki skrbi za naše razvedrilo. Opažam, da sem po jutranji telovadbi potem dobro razpoložen vse dan.

Jože Pajk — TOZD »Pako«:

Zelo mi je všeč organizirana rekreacija, kajti poglobitni kriterij udeležbe mora biti zdravstveno stanje in ne vprašanje nadomestitve na delovnem mestu, saj so sicer prikrajšani ravno dobri delavci. Obsojam pa dejstvo, da si zaradi malenkostne zamude ob kosilo in ta način bo treba spremeniti. Zanimam nas tudi zakaj je pijača ravno v našem bifeju najdražja in kdo je postavil cene, z vsem ostalim pa sem zadovoljen.

Milan Perič — »Jelplast« Kamna gorica:

V prisotnosti športnega referenta se kaže velika skrb za delovnega človeka in to potezo moramo pohvaliti. Ker se jutraj ne razidemo, smo skoraj ves dan skupaj in s tem krepiamo tovarištvo in izboljšuje-

mo medsebojne odnose. Tudi počutje je v takem kolektivnem vzdušju prijetnejše in mislim, da se bomo resnično odpočili in si nabrali novih moči, da bomo lahko dosegali še boljše delovne uspehe.

Spregovorili smo tudi z oseb-jem.

Antonija Žlindra — upravni-ca počitniškega doma:

Žal mi je, da ni zanimanje odgovornih za počitniški dom večje. Kapacitete doma bi se lahko razširile s postavitvijo barak. Tudi kadrovska služba nam ni priskrbela zadostnega števila osebja.

Cene neprestano naraščajo in že lansko leto smo bili prepriščeni lastni iznajdljivosti.

Nove cene za hrano smo iz Ljubljane dobili šele danes in tudi vzdrževalka doma dobiva plačilo zelo neredno. Skoraj vse rešujemo sami in lansko leto se je šefinja kadrovske službe čudila, ker večjih problemov skoraj ni bilo. Na koncu smo bili zelo pohvaljeni in upam, da bo tudi letos tako.

Ljubica Zuber — servirka:

Mislim, da nimamo najdražjih pijač, saj smo cene usklajevali s cenami bifejev bližnjih počitniških domov in upam, da smo dosegli nekakšno povprečje cen.

Pomanjkanje osebja pa se nam zelo pozna pri delu. Sicer pa se med seboj in tudi z gosti kar dobro razumemo.

Tako torej, eni in drugi. Besedo bodo imeli tudi ostali gostje, če ne preje, pa v jeseni ko se vrnejo še polni vtisov z dopustov. Sigurno pa je, da se da z dobro voljo premostiti marsikatero oviro. Prvi pogoj za dobro počutje pa je strokovno organizirana rekreacija.

D. P.

Planinski izlet na Lubnik



Okrog 30 oseb se je udeležilo planinskega izleta na LUBNIK, 1040 m nad Škofjo Loko. Izleta so se udeležili tudi delavci iz »Embalažnega servisa« KO-PER, »Lepenke« Tržič, »Kuver-te« in »Kartonažne« Ljubljana.

Tistim, ki se izleta niso udeležili je lahko žal. Vreme nam je bilo zelo naklonjeno, tako da je bila pot iz Škofje Loke na LUBNIK zelo prijetna. V eno smer smo imeli približno dve uri počasne hoje. Nekaterim je sicer kondicija delala težave, toda na LUBNIKU so

to že vsi pozabili. V prijetni družbi ni manjkalo humorja, saj smo se nekaterim smešnicam nasmejali do solz.

Vsak udeleženec je dobil tudi enolončnico, no kakšen »šilček« pa smo tudi spili.

V poznih popoldanskih urah smo se vrnili domov, z željo vseh, da se ponovno srečamo na planinskem izletu v avgustu ali septembru, verjetno na RATITOVCU, kamor vabimo še ostale člane delovne organizacije.

Mirko Plaznik

Vsebina protokola o pobratenju ne bo ostala samo na papirju

Na obletnico pobratenja industrijskih gasilskih društev »Kartonke« Avala in TOZD »Lepenke« (tj. 9. 6. 79) so gasilci »Lepenke« uspešno izpeljali srečanje gasilskih enot iz pobratenih društev in TOZD Val-kartona v gasilskih in športnih panogah.

Kot je že vsem znano smo v preteklem letu 9. 6. 78 podpisali listino o pobratenju industrijskih gasilskih društev »Kartonke« Avala in TOZD »Lepenke« v Tržiču, istega leta smo v septembru podpisali protokol, ki vsebuje med drugim tudi področja v katerih bosta društvi sodelovali in razvijali medsebojne vezi. Na slednjih sejah upravnih odborov smo izvolili člane koordinacijskega odbora pobratenja, ki je na svoji prvi seji sprejel sklep, da tržiški gasilci v letu 79 izpeljejo srečanje gasilcev v gasilskih veččinah in športnih panogah. V Lepenki smo to zadolžitev sprejeli z vso resnostjo in rezultat tega je bilo uspešno izpeljano srečanje gasilcev na dan obletnice pobratenja.

Smisel srečanja ni bil samo v tem, da je važen plasma v tekmovalstvu, ampak tudi v tem, da si gasilci izmenjajo izkušnje na področju strokovnega dela, nemalokrat pa pogovor zaide tudi na poslovanje DO »Kartonke« Avala in TOZD »Lepenke«, ki imata že več let dobre poslovne stike. Gasilci smo pri medsebojnih obiskih odpravili marsikatero pomanjkljivost v odnosih, dali poudarek določenim lastnostim naših izdelkov, da so se tako zmanjšali problemi v predelavi, oziroma plasirane izdelke za katere do tedaj ni bilo interesentov.

Seveda pa se s takimi srečanji krepí bratstvo in enotnost med našimi narodi, kar je ena izmed osnovnih dolžnosti vzornega državljanca, saj se s tem krepí moč in ugled Jugoslavije napram ostalemu svetu.

Rezultati srečanja so bili naslednji:

— v gasilski disciplini je bila prva ekipa iz »Logatca«, druga ekipa »Lepenka I.«, tretja ekipa »Kartonke« Avala in četrta ekipa »Lepenka II.«.

— v športnih disciplinah (seštevek ekip v streljanju, namiznem tenisu in šahu) je bila prva ekipa iz »Kartonke« Avala, druga ekipa »Lepenka I.«, tretja ekipa iz Logatca in četrta ekipa »Lepenka II.«.

Kot opazovalci so bili delegati iz industrijskega gasilskega društva TOZD »Kartonaža« Rakek, tako da v naslednjem letu računamo še na eno tekmovalno ekipo iz Rakeka, vsaj tako so nam obljubili njihovi delegati. Upamo, da se bo naše sodelovanje še razširilo in spodbudilo delavce v preostalih TOZD delovne organizacije Kartonažne tovarne Ljubljana, da ustanovijo industrijska gasilska društva in to ne samo zaradi tekmovalnosti, temveč tudi zato, da ima vsaka naša TOZD ljudi, ki so usposobljeni preprečevati požare, če pa pride do njih, da jih omejijo in preprečijo nastanek večje škode.

Na koncu bi omenil, da je pobratenje med industrijskima društvoma »Lepenke« in »Kartonke« dobilo tak odmev, da sta se že pobratili občinski gasilski zvezi Palilule in Tržiča.

D. Benedik

Nič nas nas ne sme presenetiti

20. junij je dan CZ in postala je že tradicija, da želimo ob tem dnevu pokazati širši javnosti, kaj smo se naučili preko leta, kako smo opremljeni in kakšna je naša pripravljenost, da ob nesreči lahko priskočimo na pomoč. Letos dajemo naši pripravljenosti še večji poudarek, saj želimo biti čim bolj usposobljeni v akciji »Nič nas ne sme presenetiti«.

Enote CZ KTL, ki se nahajajo na območju KS SO Tabor v letošnjem letu izvedle že več vaj, posebno pridne pri svojem delu sta se pokazali gasilska enota in enota prve pomoči.

Kar lepo je bilo videti tri ekipe deklet CZ iz sestava prve pomoči, ki so na dan CZ na telovadišču »Tabor« javno prikazale svoje znanje. Nastopale so tudi ekipe drugih bližnjih DO naše KS, kot »Kemofarma-

cija« — »ROG« — »Vega« in seveda tudi KS.

Za popestritev programa je nastopal tudi vojaški oddelek, ki je prikazal moderen in uspešen način gašenja, ter skupina dobro dresiranih psov s svojimi gospodarji, ki so pokazali tako znanje, da bi človek kar mislil da niso četveronožnega porekla ampak človeškega. Zanimivost so prikazali tudi gasilci, in sicer reševanje iz goreče stavbe z vrvjo in drsalnim prtom. Preko tega prta sta se spustili tudi dve najbolj korajžni članici naše sanitetne ekipe, da bi praktično preizkusili, kako to izgleda. Žal je celotno prireditev motil dež, drugače bi še bolj izpadla.

V soboto, 23. tm. pa so se pomerili gasilci CZ — o tem pa drugič.

R. S.



Ugankarski kotichek

Tokrat smo vam pripravili tri uganke, ki so vse v tesni zvezi z našo delovno organizacijo, če boste dosledno upoštevali navodila za reševanje, vam pričujočih enigmatskih odnosov ne bo pretežko streti. Vsekakor pa želimo, da bi vas uganke pritegnile in prijetno razvedrile.

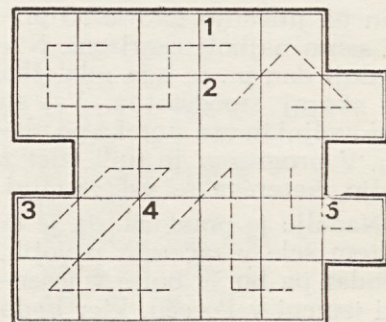
ski dopis, 3. turistično mesto na otoku Pagu, 4. poulično glasbilo potujočih godcev ali beračev v obliki zabojskega, 5. potomec nizozemskih kolonistov v Južni Afriki.

Brano po vodoravnih vrsticah dobite naziv podjetja, ki ga vsi prav dobro poznate.

ZAVITA UGANKA

Prvo črko vsake besede vpišete v oštevilčeno polje in nadaljujete v smeri črtkane linije do polja, kjer se linija konča. V vsako polje postavite po eno črko.

1. prebivalca kraja, ki je večje od vasi, a še ni mesto, 2. grafično znamenje za glasbene tone, tudi uradni diplomat-



POVEZANI MAGIČNI KVADRATI

V vsakega od petih medsebojno povezanih kvadratov vpišite po pet besed vodoravno in navpično. Vsak kvadrat vsebuje tudi pojem v zvezi z našo dejavnostjo.

I. kvadrat:

1. pripadnik najmočnejšega mehiškega indijanskega plemena
2. žensko ime, tudi znana tovarna v Šabcu, 3. mesto na Gorenjskem, sedež naše TOZD, 4. skupina ljudi z določeno nalogo, športno moštvo, 5. lovec na strupenjače, ptica ujeda, ki se hrani z breznotnimi plazilci.

II. kvadrat:

1. rimska provinca v starem veku južno od Donave s središčem v sedanji Koroški, 2. večji kos pohištva, 3. naselje blizu Cerknice, sedež naše TOZD, 4. žensko ime (popevkarica Kohont), 5. mlečna pijača iz prahu zmletih zrn istoimenskega tropskega drevesa.

III. kvadrat:

1. jama z glini podobno zemljo, ilovnica, 2. najdaljša reka v Franciji (naša pisava), 3. tiskano delo, proizvodno opravilo, ki ga poznamo tudi v naši delovni organizaciji, 4. indonezijsko ime za Novo Gvinejo, 5. vzdevek za počasneža, zamudneža.

POVEZANA MAGIČNA LIKA

Na levi in desni strani je magični lik, kjer se vsaka beseda ponavlja dvakrat (vodoravno in navpično), sredina pa oba lika povezuje, kot je razvidno iz črtkane razmejitev.

Levi lik:

1. hrvatsko mesto v srednji Slavoniji z znanimi toplicami, 2. francoski modernistični pesnik avtor najlepših filmskih scenarijev (Jaiques, Otroci galerije), 3. ena izmed TOZD v okviru KTL s sedežem v Tržiču, 4. originalno ime za glavno mesto Sitvanske SSR, 5. junak nekdanjih popularnih filmskih srhljivk, volkodlak, krvoses.

dija vrhovnega sovjeta SZ (Nikolaj Mihajlovič), 5. pravokoten kos kartona z rubrikami za vnašanje podatkov, tudi razglednice, dopisnica.

Desni lik:

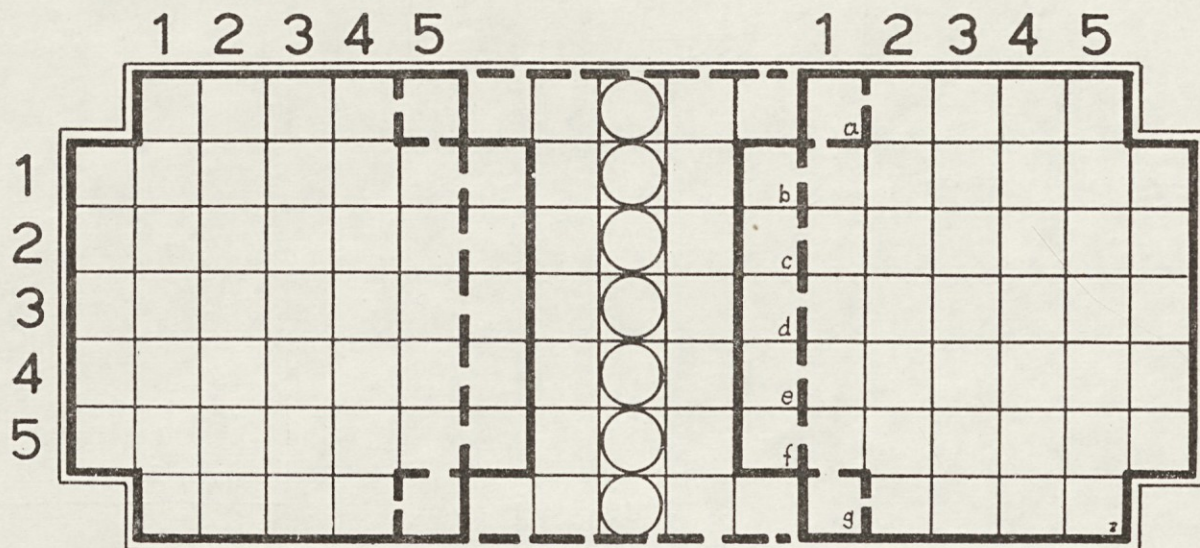
1. mesto v zapadnem delu Kolumbije z več kot 200.000 prebivalci, 2. nenadna huda boazen, strah in zmeda, 3. ena izmed TOZD v okviru KTL s sedežem v Tržiču, 4. originalno ime za glavno mesto Sitvanske SSR, 5. junak nekdanjih popularnih filmskih srhljivk, volkodlak, krvoses.

Med obema likoma od desne proti levi:

a) močna, nenadna luč v temi, kipna osvetlitev ob močnem grmenju, v prenesenem smislu tudi prava, rešilna misel, b) ime sovjetskega fizika Kapi-ce, c) igralna karta pri taroku z rimsko številko I, d) tropska ovijalka, ameriška rastlina vzpenjalka, e) prečna nit v tkanini, f) močna nit za šivanje usnja, čevlarski sukanec, g) grm ali drevo z lepimi cvetovi, robinija.

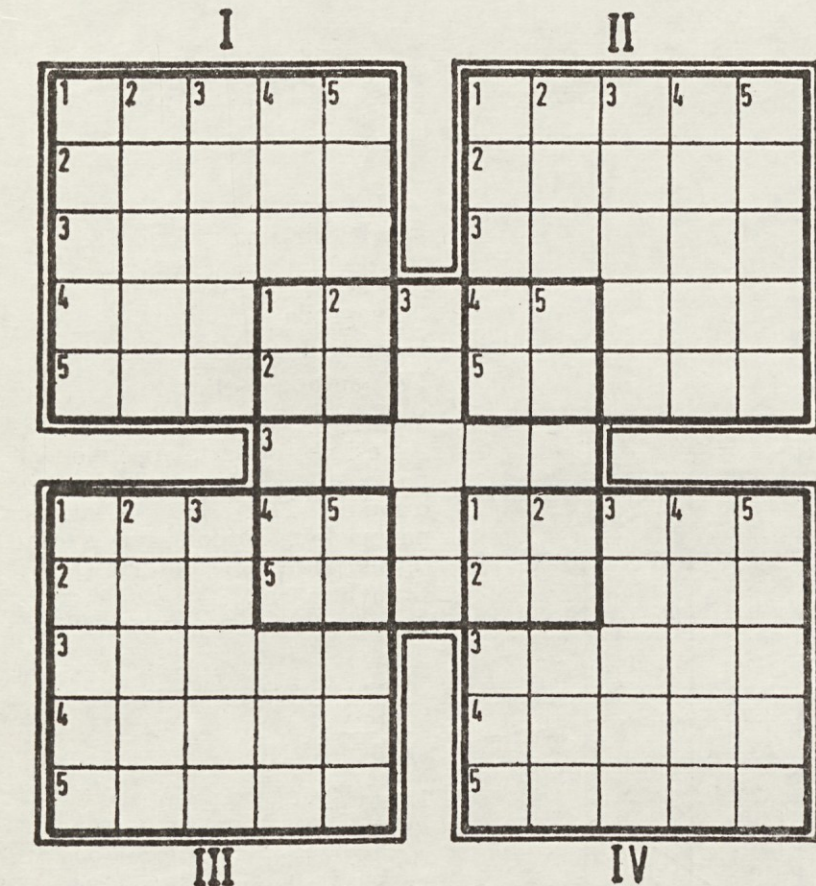
Na označenih poljih med likoma dobite ime kraja, kjer ima sedež naša TOZD Valkar-ton.

I. S.



humor - humor - humor

O VAS POSLUŠAM Z VSEH STRANI
SAMO NAJBOLJŠE —
ŠKODA, DA RAVNO PRI
DELU NISTE ZA
NOBENO RABO



IV. kvadrat:

1. kovaško orodje, tudi naselje pri Kranju, 2. mesto ob Roni v južni Franciji, 3. skupina, družina posebne vrste, 4. pola papirja z obvestilom, plakat, ki tudi sodi med naše izdelke, 5. drugo največje mesto Japon-ske.

Srednji kvadrat:

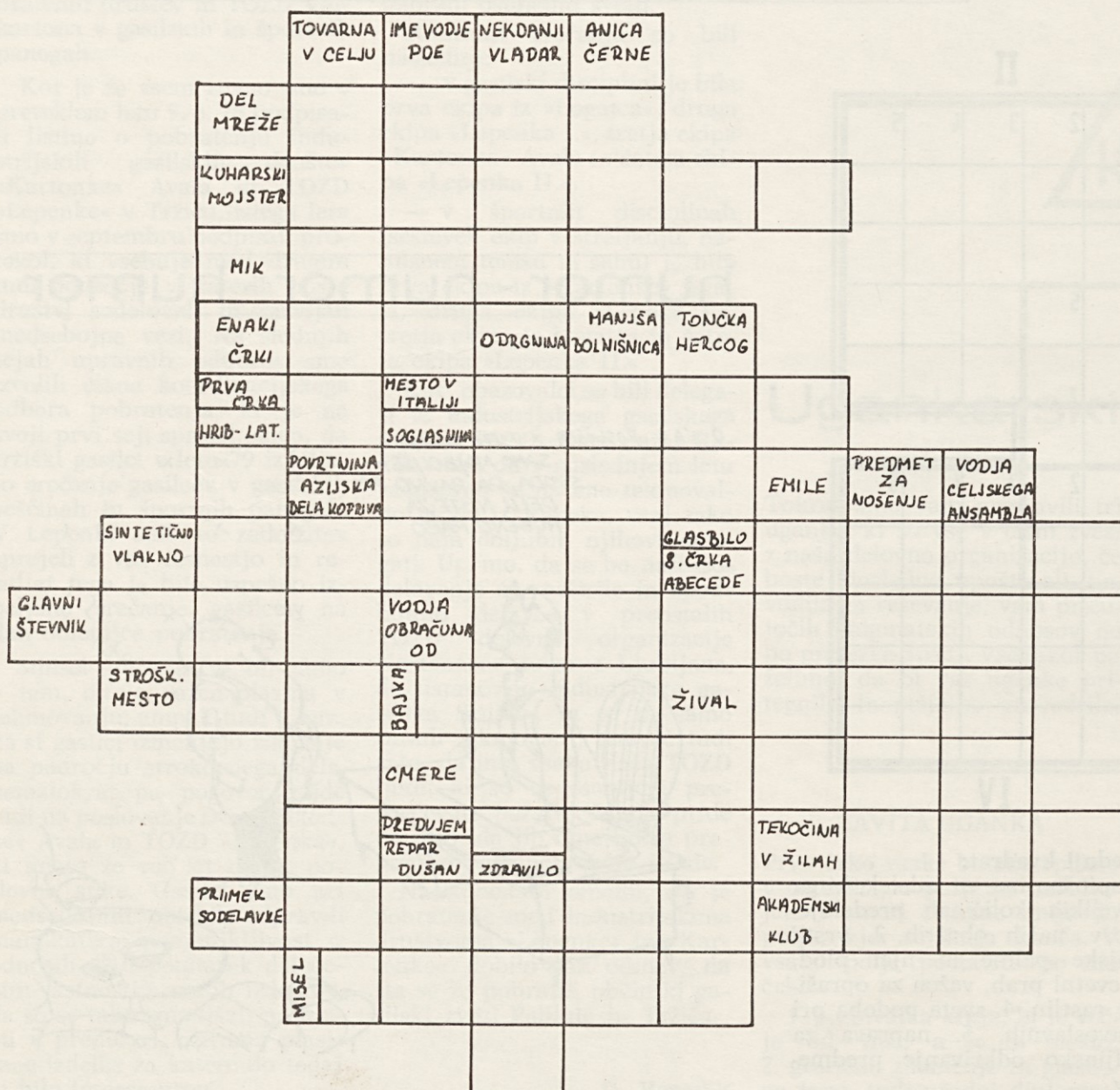
1. splošno ime za izdelek, ki ga v velikih količinah predelujemo v naših obratih, 2. vrsta azijske palme in njen plod, 3. cvetni prah, važen za opravi-tev rastlin, 4. sveta podoba pri pravoslavni, 5. naprava za daljinsko odkrivanje predme-tov.

Pravice iz dela:

PROSIM, V SISTEMATIZACIJI
NAŠIH DELOVNIH OBVEZ-
NOSTI NI NIKJER REČENO,
DA BI BIL KDO IZMED NAS
DOLŽAN DVIGNITI
VEDRO Z VODO



MILAN MAVER: Jamstvo



Križanka

Med pravilnimi rešitvami bo
izžrebanih 5 nagrajencev:

- I. nagrada — 250 din
II. nagrada — 200 din
III. nagrada — 150 din
IV. nagrada — 100 din
V. nagrada — 100 din

Rešitve oddajte osebno ali pa pošljite v zaprti kuverti z oznako »Nagradna križanka« na naslov: **Oddelek za samoupravljanje in informiranje**, Čufarjeva 16, Ljubljana, najkasneje do 27. avgusta 1979.

REŠITEV PREJŠNJE
KRIŽANKE
VODORAVNO:

1. skupina, 8. stramin, 15. ka-
lodont, 17. embalaža, 18. opo-
ra, 19. Taine, 21. Dakar, 22. Pi-
va, 23. Valkarton, 25. ne, 26. at,
27. borjak, 28. en, 29. tek, 30.
sandal, 33. Ross, 35. krc. 36.
neozoik, 39. stalež, 41. planka,
42. tonalit, 44. Sag, 45. Tarm,
teraco, 54. Ra, 55. or, 56. kar-
47. Ivačić, 49. KTL, 50. Re, 51.
tonaža, 58. Mann, 60. belak, 62.
anali, 63. logik, 64. alimenti,
anali, 63. logik, 64. alimenti,
66. Ojstrica, 68. Latakia, 69.
anketar.