

GLASILO KARTONAŽNE TOVARNE LJUBLJANA. IZDAJA SDS V NAKLADI 2.800 IZVODOV. IZHAJA MESEČNO. UREJA UREDNIŠKI ODBOR: GLAVNI IN ODGOVORNI UREDNIK: TATJANA ČERIN, TISK KTL—TOZD TIK TRBOVLJE, CESTA TONČKE ČEČ 44, UREDNIŠTVO: INFONMATIVNA SLUŽBA KTL, LJUBLJANA, ČUFARJEVA 16, TEL. 316 922 INT. 23.

IZ VSEBINE:

STRAN:

● SAMOUPRAVNE
DELOVNE SKUPINE 1,2

● NAŠ
KOMENTAR 3

● PSIHOLOŠKA SLUŽBA
V OZD 3

● PREDSTAVLJAMO
NAJSTAREJŠI
KOLEKTIV 4,5

● ARHIVSKA
SLUŽBA 5,6

● DELAVEC
IN ALKOHOL 6

● ZAPISNIKAR
O SEBI
IN NA SPLOŠNO 6

● PREDSTAVLJAMO
VAM 7

● POGOVOR
Z DELEGATOM 7

● MINI ZGODBA 8

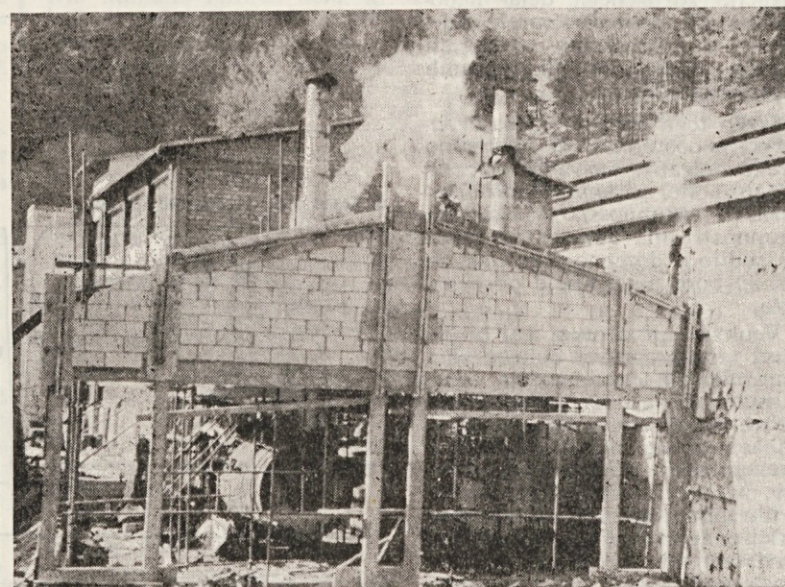
● NAGRADNA
KRIŽANKA 8

Predstavljamo vam TOZD "Lepenka" Tržič

(str. 4-5)



Papirni stroj.



Gradnja kotlarne med obratovanjem.

Samoupravne delovne skupnovti

Teoretična razmišljanja o organiziranju samoupravnih delovnih skupin v delovni organizaciji Kartonažna tovarna Ljubljana.

Razvoj samoupravnih odnosov naj bi v naslednjih letih temeljil na formiranju samoupravnih delovnih skupin, zato vas seznanjamo z njihovo vsebino.

Samoupravne delovne skupine, ki so jih pričeli organizirati v nekaterih delovnih organizacijah že pred obravnavo osnutka nove ustave, so iz začetnih teženj, da bi omogočile ustrezno informiranje delavcev, postale v mnogih primerih tudi ena od oblik neposrednega samoupravljanja.

Ustavni amandmaji in dokončna ustava iz leta 1974 so odprli nove možnosti za delovanje delovnih skupin v obliki pravnih samoupravnih delovnih skupin. Ustanavljanje temeljnih organizacij združenega dela, ki imajo delavcu namen približati odločanje o celotnem dohodku in upravljanje najširšim slojem neposrednih proizvajalcev, je odprlo pot tudi globljemu in širšemu delovanju samoupravnih delovnih skupin.

Temeljna organizacija je namreč manjša enota, ki je kot enota enakopravna drugim temeljnim organizacijam v okviru organizacije združenega dela. V takšni enoti se odločanje o rezultatih skupnega dela delavcev bolje izrazi. Poleg tega pa je ustava opredelila neposredno in enakopravno odločanje v TOZD.

Še jasneje so nakazane možnosti za odločanje v delih temeljne organizacije združenega dela v 470. in 471. členu Zakona o združenem delu. Tam sta namreč nakazana možnost in način neposrednega odločanja v delih temeljne organizacije, ki jih določa statut, ne da bi s tem okrnili pravice delavcev v drugih delih temeljne organizacije.

Poleg temeljnih organizacij združenega dela so ustavne spremembe prinesle v samoupravno organizacijo še en nov vidik, ki prispeva k boljšemu oblikovanju in delovanju samoupravnih delovnih skupin: delegatska razmerja naj bi zagotovila neposreden vpliv delavcev tudi na take odločitve, ki jih sprejemajo sa-

(nadaljevanje na 2. strani)

(nadaljevanje s 1. strani)

moupravni organi. Namen delegatskih razmerij je, da bi preprečili odtujevanje izvoljenih organov od njihove samoupravne sredine. To samoupravnim delovnim skupinam omogoča, da tudi pri tistih zadevah, o katerih ne morejo odločati neposredno, lahko izražajo svoje težnje, stališča in interese prek svojih delegatov, ki lahko v resnici zastopajo stališča, mnenja in interese skupine, iz katere izhajajo.

Te in druge spremembe na področju samoupravnega organiziranja, prav tako pa tudi težnje, da bi našle izhod iz zagate, ki ga pri neposrednem samoupravnem odločanju, povzroča veliko število delavcev zaposlenih v posameznih TOZD, so številnim organizacijam združenega dela in delovnim organizacijam narekemale, da so organizirale samoupravne delovne skupine kot enega najprikladnejših načinov za organiziranje delavcev v TOZD.

Samoupravna delovna skupina je oblika samoupravljanja delavcev v temeljni organizaciji združenega dela, v kateri delavci:

a) neposredno odločajo o tistih prvinah združenega dela, ki se nanašajo na zadeve posameznih delovnih mest v okviru skupine, in na tiste vzajemne odnose, ki ne presegajo socialnih, ekonomskih in tehničnih zadev skupine, kot tudi o samoupravnih pravicah, dolžnostih in odgovornostih, ki se tičejo več samoupravnih delovnih skupin ali celotne TOZD (skupaj z delavci v drugih samoupravnih delovnih skupinah);

b) posredno preko delegatov tako, da oblikujejo stališča, smernice in navodila glede izjavljanja o vprašanjih, o katerih odloča organ, v katerega jih delegirajo.

Zanimivo je, da se koncept organizacije s samoupravnimi delovnimi skupinami kaže tudi kot najbolj učinkovit koncept komunikacijskega sistema.

Obenem z neformalnim komuniciranjem so v samoupravni delovni skupini navzoče povsem formalne oblike komuniciranja. Razvijejo se različne variante neposrednega komuniciranja, kot so: pogovor, sestanek, posvetovanje, diskusija, demonstracija itd., ki omogočajo izmenjavo raznovrstnih informacij zlasti znotraj skupine, zaradi skupinske strukture organizacije pa tudi med skupinami.

Sestanki samoupravne delovne skupine so hkrati namenjeni tudi obveščanju o celotnem poslovanju organizacije združenega dela, o njenem materialno-finančnem stanju, o pridobivanju in delitvi dohodka ter uporabi sredstev iz minulega dela v vseh oblikah združevanja dela in sredstev ter o drugih vprašanjih, ki so pomembna za upravljanje, odločanje in uveljavljanje samoupravne delavske kontrole. Samoupravna delovna skupina je tudi neposredna oblika uveljavljanja samoupravne delavske kontrole delavcev.

Samoupravne delovne skupine lahko uporabimo tudi za organiziranje zborov delavcev. V primerih, ko se stališča in predlo-

gi samoupravnih delovnih skupin na zborih delavcev razhajajo, se usklajevanje izvaja na zborih delegatov samoupravnih delovnih skupin, ali na sejah delavskega sveta TOZD.

Samoupravne delovne skupine imajo v nekaterih delovnih organizacijah obenem vlogo sindikalnih skupin. Te so postale organizacijska oblika dela večjih osnovnih organizacij sindikata po 8. kongresu ZSS v letu 1974. Funkcija teh skupin se sicer razlikuje od one, ki jo imajo samoupravne delovne skupine, vendar sta obe vsebini ne le združljivi, marveč se med seboj celo zelo dobro dopolnjujeta.

Samoupravna delovna skupina naj bi predlagala delegate iz skupine za samoupravne organe, usklajevala stališča o posameznih zadevah v skupini in posredovala ta stališča delegatu, da jih lahko zastopa na sejah samoupravnih organov. Prek delegata lahko informira samoupravne organe o zadevah skupine, ki naj bi jih ti reševali. Delegati pa naj informirajo samoupravno delovno skupino o dejavnosti samoupravnih organov, to je o razpravah, sklepih in o svojem gibanju v teh organih. Skupino tudi drugi delegati informirajo o dejavnosti samoupravnih organov SOZD, krajevnih skupnosti, samoupravnih interesnih skupnosti.

Ko smo sledili tej definiciji samoupravne delovne skupine, smo ugotovili, da naj bi samoupravne delovne skupine v okviru TOZD delovale na treh ravneh:

1. na ravni delovnih mest v okviru te skupine, če odločitve v zvezi s temi delovnimi mesti ne kršijo pravic oziroma ne zadevajo interesov drugih delavcev v TOZD;

2. na ravni samoupravne delovne skupine, to je v okviru odnosov, ki se nanašajo le na delavce, ki sestavljajo to samoupravno delovno skupino, oziroma ne zadevajo interesov ali pravic drugih delavcev temeljne organizacije združenega dela;

3. na ravni TOZD, v okviru z drugimi delavci (oz. samoupravnimi delovnimi skupinami) dogovorjenih norm, ki so tudi opredeljene v statutu temeljne organizacije združenega dela. neposredno ali posredno prek delegatov v delavskem svetu ali drugih samoupravnih organih združenega dela.

Izven tega okvira odločajo delavci neposredno ali posredno preko delegatov na ravni delovne organizacije, samoupravnih interesnih skupnosti, krajevnih skupnosti itd. Vendar te ravni ne sodijo v domeno tega dela in jih ne bom podrobneje obravnavala.

V okviru prve ravni naj bi delavci v samoupravni delovni skupini odločali o načinu dela, to je o metodah dela na posameznem delovnem mestu, o ritmu dela, o nabavi enostavnejših orodij, o preventivnem vzdrževanju strojev, na katerih dela posameznik, o ukrepih v zvezi z individualno zaščito delavca (osebna zaščitna sredstva) itd.

Na drugi ravni so zadeve, ki se nanašajo na oblikovanje ciljev skupine v zvezi s kvantiteto in kvaliteto materiala itd. Skupina naj bi torej sodelovala v kratko-

ročnem planiranju in skupaj z drugimi skupinami ustvarjala kratkoročni plan TOZD. S tem, da naj bi opredeljevala delovne cilje, bi opredeljevala tudi predračun porabe skupine. Hkrati s cilji bi skupina oblikovala tudi merila za ugotavljanje učinkovitosti uresničevanja teh ciljev za skupino in posamezne člane. Zato naj bi imela izdelan sistem informiranja o doseganju delovnih rezultatov, če je le mogoče za vsak dan, prav tako pa tudi čimmanj časovno odmaknjene možnosti za nadzor stroškov svojega dela. Skupina naj odloča tudi o časovnem razporejanju nalog, razporedu dela znotraj skupine, o izmenjavanju dela, o razporejanju posameznikov skupine v delovne izmene. V samoupravni delovni skupini naj bi delavci oblikovali predloge o nabavi novih strojev in pomembnejših orodij, programirali (po posvetovanju s strokovno službo) preventivno vzdrževanje orodij in strojev in na enak način oblikovali določila o izvajanju varstvenih ukrepov v zvezi z zaščito delavcev pred poškodbami in drugimi nevarnostmi za zdravje. Skupina naj bi opredeljevala pogoje za zasedbo delovnih mest, ugotavljala potreba po zaposlovanju novih delavcev, sprejemala nove delavce ter uvažala te delavce v delo. Ob potrebah ali ugotovitvi, da neko delo ni prikladno za posameznika, naj ima samoupravna delovna skupina pravico premeščati delavce po delovnih mestih v okviru delovne skupine in oblikovati predloge za premeščanje med skupinami. V samoupravni delovni skupini naj bi se delavci dogovorili o koriščenju letnih dopustov. S.d.s. naj izdela norme v zvezi z disciplinskimi ukrepanjem v primeru kršitve delovne dolžnosti, ki ne prizadeva interesov delavcev drugih samoupravnih delovnih skupin. Prav tako naj bi imela izdelana načela za vzpodbujanje svojih članov z ustreznimi delovnimi priznanji. Skupina naj voli svojega vodjo.

Na tretji ravni naj se s.d.s. (skupaj z drugimi) vključuje v odločanje TOZD. Razpravlja, predlaga in sprejema naj pravilnike in samoupravne akte in njihove spremembe. Razpravlja in odloča naj o skupnih skladih vseh delovnih skupin v okviru TOZD (kratkoročni, srednjeročni in dolgoročni plani proizvodnje, gospodarjenja). Nadalje samoupravne delovne skupine lahko predlagajo in odločajo o sredstvih skupne porabe za stanovanja, stanovanjske kredite, prehrano, regrese za letne dopuste, rekreacijo itd. Skupine predlagajo in skupaj odločajo o višini kreditov, regresov in o načinu njihovega dodeljevanja. Skupno tudi lahko odločajo o združevanju sredstev TOZD za skupne potrebe organizacije združenega dela. Obravnavajo naj predlog sklepa o sklepanju kreditnih pogodb za investicijska vlaganja ter drugih pogodb in samoupravnih sporazumov, s katerimi pridobivajo večja sredstva za razširjanje materialne osnove dela ali združevanja sredstev svoje akumulacije za dolgoročno vlaganje v organizaciji združenega dela in v drugih oblikah združevanja teh sredstev ter za uresničevanje drugih skupnih ciljev v skupnem delu in skupnem doseganju dohodka ob skupnem riziku.

Z organizacijo samoupravnih delovnih skupin naj bi na eni strani odpravljali posledice tehnološke delitve dela. (razcepljeno delo, ločevanje delovnih funkcij, opredeljevanje dela od zgoraj), na drugi strani pa poglobljali samoupravne odnose v okviru TOZD. Samoupravna delovna skupina naj bi bila v temeljnih organizacijah združenega dela tudi prvi korak k odpravljanju dualizma: samoupravljanje in vodenje. To naj bi bili izhodiščni cilji samoupravnih delovnih skupin.

T. Č.

* * * * *

● Sosed Janez: DELEGATSKI SISTEM

Andrej Novak



Ali vas ta smešnica spominja na samoupravljanje v naši delovni organizaciji?

Naš komentar

Ni dolgo tega, ko smo iz besed Marjana Orožna o nekaterih aktualnih vprašanih trenutka Ljubljane razbrali, da se pojavljajo nova pomembna žarišča — tako v sferi ekonomskih kakor tudi v sferi političnih odnosov.

Nehote smo se že večkrat zadržali na relacijah OZD — organizacije družbenih dejavnosti.

zavedamo se, da v kulturi niso rešeni problemi samoupravnega organiziranja, nagrajevanje po delu, predvsem pa še ne pride do dialoga med izvajalci kulturnih programov in delavci v TOZD. Nadalje ugotavljamo, da politično delo šepa, zato se referendumski končujoče z negativnim izidom.

Izkristalizirale so se smernice, da bi morali komunisti v SZDL (njenih sekcijah) storiti vse, da bo vsaj program doma Ivana Cankarja šel skozi temeljito in široko družbeno razpravo, tudi izven tki. kulturnih sfer — in da se akcija za zbiranje sredstev po novem planu politično temeljito pripravi in izvede ob razpravah o trimesečnih zaključnih računih.

Kmalu zatem pa v sredstvih javnega obveščanja ob analizah združevanja sredstev za KD Ivan Cankar ugotavljamo, da samoupravnega sporazuma niso podpisale predvsem organizacije družbenih dejavnosti, ki pa so imele vse seveda pripravljene ustrezne izgovore in razlage.

V neki ljubljanski občini so letele številne kritike na nerazumevanje združenega dela za izgradnjo kulturnega doma, saj je le 53 odstotkov OZD podpisalo samoupravni sporazum o združevanju, ki pa so ga nato skoraj čez noč podpisale domala vse OZD materialne proizvodnje, podrobnejša analiza pa je ponovno pokazala, da zopet zaostaja področje družbenih dejavnosti.

Izgovori na sanacijske programe, zaposlovanje delavcev iz drugih republik itd. ... so na trhljih temeljih.

Med takšnimi, ki so zavrnilo podpis samoupravnega sporazuma, pa je tudi Carinarnica Ljubljana ki pravi, da je pač ustanova zveznega značaja in je zato izvzeta.

Prav gotovo bodo morali tudi v teh organizacijah ponovno razmisliti o pravilnosti svoje odločitve ... ali pa so nekateri morali razumeti smernice preveč dobesedno ...?

D. P.

Psihološka služba v OZD

(nadaljevanje iz prejšnje številke)

Seveda je potrebno takoj poudariti, da te naloge ne morejo biti iste, kot jih vsiljuje psihologom proizvodnja v kapitalistični družbi. V kapitalizmu zasebni lastnik iz razumljivih razlogov zahteva od psihologa, naj v prvi vrsti opravi selekcijo delavcev pri sprejemanju na delo. Od velikega števila tistih, ki iščejo delo, zasebni delodajalec zahteva, naj mu psiholog izbere delavce, ki mu bodo koristili kar najhitreje in kar najbolj produktivno. Pri tem pa mu je kaj malo mar, kaj bo s tistimi, ki niso dobili dela.

Nadalje zahteva zasebni delodajalec od psihologa, da spremlja in proučuje delovno moralo, psihološko ozračje v podjetju in medčloveške odnose, da bi z različnimi blažilnimi ukrepi odstranjeval majhna legla nezadovoljstva in tako omilil in časovno odložil resnejše manifestacije bistvenih razrednih nasprotij, ki se kažejo v stavkah, v nameri zmanjševanju proizvodnje, v zahtevah po višji plači ipd. Torej vidimo, da v kapitalizmu na željo delodajalca psiholog izvaja selekcijo delavcev in klinično-blažilne ukrepe.

Interesi zasebnega delodajalca so osebni, ozki in omejeni na kratko časovno obdobje. Interes socialistične družbe pa je v tem, da je vsakdo polno zaposlen in da ima možnost delati po svojih sposobnostih in v skladu s svojim strokovnim znanjem. Pri tem imata poseben pomen široko profesionalno usposabljanje tako v proizvodna sredstva, kot v kadre.

Tudi glede raziskovanja psihološkega ozračja, v katerem se delo opravlja, ter medčloveških odnosov v OZD imamo bistvene razlike v končnem namenu takega dela. Ker je socialistična družba zasnovana na proizvodnih sredstvih, ki so družbena last, pri čemer to proizvodnjo opravljajo neposredni proizvajalci, zato seveda take raziskave ne morejo imeti namena, da bi začasno omiljevale nasprotja, ki jih teoretično sploh ni, temveč je njihova naloga, da pospešijo humano naravo dela, ki se kaže v zadovoljstvu delavcev pri delu, v tovariških odnosih v delovnem kolektivu, v dobri motivaciji delavcev, v medsebojni pomoči in sodelovanju ter v kar najpopolnejši zainteresiranosti proizvajalcev za upravljanje in porabo ustvarjenih dobrin.

Poglavitne naloge naših industrijskih psihologov v socialističnih razmerah proizvodnje bi torej bile zlasti nekatere pomankljivosti v organizaciji dela, psihosocialni problemi pri adaptaciji naših delavcev, ki prihajajo s podeželja, nove delovne razmere v industriji ter splošna težnja, naj v naši proizvodnji postane človek in njegovo za dovoljstvo prvenstvena in osnovna vrednota.

V skladu z navedenimi trendi bi bile prioritete naloge industrijskega psihologa te:

I. Organizacija službe sprejemanja in uvajanja novih delavcev v delo.

Statistični podatki nakazujejo, da je prav v prvih dneh zaposlitve novih delavcev zelo velik osip. Ta fluktuacija prihaja pretežno od tod, ker je služba uvajanja novih delavcev v delo in življenje OZD praviloma slabo organizirana ali pa je sploh ni in se zato prav delavci, ki prihajajo s podeželja (in to še vedno večina naših delavcev) prebijajo skozi hude težave, da bi se prilagodili novim življenjskim in delovnim razmeram. Temeljne težave so povezane z nujnostjo tehnične, socialne in psihološke prilagoditve novim razmeram. Podeželan, ki je postal industrijski delavec, se mora privaditi delu pri stroju, delu v določenem tempu in v določenem času, mora se privaditi delitvi dela in to pogosto takega dela, ki samo na sebi ni zanimivo. Tak delavec prihaja v doslej slabo mu znane odnose tekmovanja in sodelovanja, ravnanje se mora po navodilih obratovodje in drugih nadrejenih. Končno se mora navaditi na precej bolj zapleteno in bolj pisano življenje večjih skupin ljudi ter si postopoma prisvojiti nove vrednote in razviti nove potrebe. Na psiholoških osnovah organizirana služba sprejemanja in uvajanja lahko pomembno pospeši in olajša tak proces prilagoditve in vključitve v delovni kolektiv, s tem pa tudi odpravi ali vsaj omili razne objektivne in subjektivne reakcije, povezane s prilagajevanjem.

II. Sodelovanje pri organizaciji poklicnega usposabljanja v OZD.

Znano je, da je v mnogih naših moderno opremljenih OZD obseg povprečja produkcije kaj pogosto pod mednarodnim standardom. Temu pojavu je v dobri meri kriv neprimeren način strokovnega izobraževanja, ki se žal, še prevečkrat omejuje na tip samouvaianja s tem, da začetniki opazujejo in posnemaio, oziroma na tip uvaianja, ki smo ga zaupali ljudem s kratkimi tečajji za inštruktorje. Ti ljudje pa so si na tečajjih pridobili metode, ki so velikokrat nezadostno prilagojene posebnostim naših delavcev in specifično našim ciljem, strokovnega izobraževanja.

Racionalno organizirano strokovno usposabljanje se mora začeti pri že ustaljenih delovnih navadah in potrebah, s katerimi novi delavec pride na delo in potem te navade oziroma motive po potrebi spreminjati oziroma razvijati.

Ker veliko naših delavcev prihaja s podeželja, pogosto z navadami, ki se bistveno razlikujejo od navad, kot si naj jih pridobe v novem okolju, moramo pri organiziranju strokovnega izobraževanja s temi posebnostmi računati. Poleg tega v naših razmerah strokovno usposabljanje ne sme biti zaprtega, ti. končnega tipa, temveč tako, da slehernemu delavcu na katerikoli ravni strokovnosti omogoča ob izpolnitvi za to predpisanih pogojev kontinuirano strokovno ali poklicno izpopolnjevanje.

Na podlagi analize delovnih mest in poznavanja posebnosti

ter prešnjega znanja ljudi, ki jim je poklicno usposabljanje namenjeno, lahko industrijski psiholog s pridom sodeluje pri določanju optimalnega programa, pri izbiri metod usposabljanja, zlasti pa pri uvajanju objektivnih metod za kontrolo rezultatov poklicnega usposabljanja.

III. Organizacija in kontrola pri določanju uspešnosti delavca na delu.

Učinkovit način stimuliranja ter pravično nagrajevanje, zahtevata kar se da natančno in objektivno ocenjevanje uspešnosti delavca pri njegovem opravilu. Tako ocenjevanje je v nevarnosti pred različnimi napakami in zmotami, posebno pri tistih opravilih, kjer se delovne naloge spreminjajo ali kjer se delovni učinek ne more preprosto določiti oziroma kjer obseg proizvodnje ni edini kriterij za uspešnost pri delu. Psihologi skušajo na podlagi glavnih ciljev, za katere si prizadeva OZD, ugotoviti osnovne delovne vrednote in njihov relativni pomen pri presoju delavčeve uspešnosti. Pri takih ocenitvah se skuša odpraviti razne vire napak. Omogočeno jim je organizirati ocenjevanje tako, da je nekontrolirani subjektivni faktor ocenjevalca skrčen na najmanjšo možno mero.

IV. Racionalna razmestitev delavcev znotraj podjetja po njihovi realni strokovni kvalifikaciji in sposobnosti.

Na podlagi analiz delovnih mest oziroma razvidu del in nalog lahko industrijski psiholog s primerno izbranimi testi znanja, testi sposobnosti in z opazovanjem odkriva vzroke, zakaj kak delavec ne uspeva na določenem delovnem mestu ali zakaj je na tem delovnem mestu nezadovoljen. Takemu delavcu lahko znotraj podjetja najde tako delovno mesto, ki ga bo bolj zadovoljevalo in kjer bo lahko uspešno delal. Vrh tega lahko psiholog v OZD opravlja določeno selekcijo med delavci za posebno odgovorna ali nevarna delovna mesta, za katere je praksa pokazala, da na njih uspeva le redkokateri, spontano izbrani delavec. Taka razmestitev delavcev znotraj podjetja po strokovni kvalifikaciji, sposobnostih in nagnjenjih, tj. selekcija, kjer je pač upravičena, koristi tako delavcu kakor tudi OZD kot celoti.

V. Organizacija in vodenje posvetovalnice za člane OZD.

Med poglavitne naloge socialistične delovne organizacije sodi skrb za ljudi. Skrb za ljudi pa naj se ne omejuje zgolj na materialno plat delavčevega življenja, temveč mora vključevati tudi druge osebne probleme delavcev in to zlasti tiste, ki so povezani z medčloveškimi odnosi znotraj podjetja, pa tja do različnih družinskih ter drugih težav. Praksa je pokazala, da organizacija posvetovalnice v OZD

(nadaljevanje na 6. strani)

Predstavljamo vam najstarejši kolektiv v DO KTL

Verjetno večini v DO KTL ni znano, da med njimi obstaja kolektiv, ki bo čez dve leti praznoval 100-letnico obstoja, zato je prav, da ga spoznamo in enkrat vsi prisluhnemo utripu njegovega dela.

Tovarno lepenke Tržič je leta 1881 na mestu opuščenih fužin ustanovil anglež Charles Moline. Izredno ugodna lega je omogočala do največje mere izkoristiti vodno silo Tržiške Bistrice, veliko zaledje smrekovih gozdov pa je predstavljalo za takratne razmere neusahljivo surovinsko bazo za izdelavo lesovine, bele lepenke in kasneje izolirnih plošč.

V tovarni so bili zaposleni delavci iz naselja Slap, kjer tovarna leži in iz okoliških vasi po končani II. svetovni vojni pa se je v njej zaposlilo veliko mladih iz Prekmurja in Dolenjske.

Moline je najprej izgradil tovarno na Slapu, 6 let kasneje pa še pomožni obrat ob rečici Lomščici, v 500 m oddaljenih Čadovljah.

V obeh obratih je bilo takrat zaposlenih 70 do 80 delavcev, danes pa nas je 131.

Leta 1946 je bila z odločbo vlade FLRJ preko generalne direktacije zvezne industrije papirja v Ljubljani izvršena nacionalizacija. Avgusta leta 1950 je bil v tovarni izvoljen prvi delavski svet in od takrat dalje s tovarno upravljajo delavci.

Proizvodnja bele lepenke je na istih strojih tekla do leta 1964, nato pa je bil del najbolj iztrošenih strojev zamenjan z novimi, ki pa na področju moderne strojegradnje niso predstavljali bistvenega napredka, omogočali so predvsem lažje delo in malenkostno večjo proizvodnjo. V letih 1965-66 je zaradi nenehnega porasta odkupnih cen lesa, visokih stroškov proizvodnje tovarna preživljala težke trenutke, iz katerih jih je rešila pripojitev h Kartonažni tovarni Ljubljana, februarja leta 1966. S tem je bila socialna varnost delavcev zaimenčena in bolj smelo smo lahko zrlj v razvoj. Začeli smo razmišljati o preusmeritvi proizvodnje v izdelke, ki naj bi obrat postavili na noge.

Do leta 1970 je bil program pripravljen in še v istem letu je stekla poskusna proizvodnja toaletnega papirja, na le delno obnovljenem starem papirnem stroju, kupljenem v Italiji. Tej proizvodnji ustrezno je bila urejena nova priprava papirne snovi in kot surovina so vse bolj drag les zamenjali papirni odpadki iz ostalih obratov v KTL in celuloza.

Delno že leta 1970, popolnoma pa je izdelavo bele lepenke zamenjala leta 1971 siva lepenka, prav tako iz papirnih odpadkov. Proizvodni stroški so se s tem zmanjšali, vendar pa nam velike težave v proizvodnji papirja do leta 1973 niso omogočale normalnega poslovanja in primerne akumulacije. Z odpravo pomanjkljivosti se je potem stanje izboljšalo, kljub temu, da so stroji za izdelavo lepenke še vedno ostali enaki kot pred 100 leti. V glavnem so naše proizvode predelali v drugih obratih v KTL (TOZD PAKO, TOZD Kartonažna in TOZD Valkarton) in v

Leta 1976 je bila v naši TOZD uvedena interna sanacija, kot po-

manjšem obsegu pri papirju ter enakem pri lepenki, je tako še danes.

Leta 1974 smo postali TOZD z enakimi pravicami in obveznostmi kot vsi ostali v okviru OZD KTL.

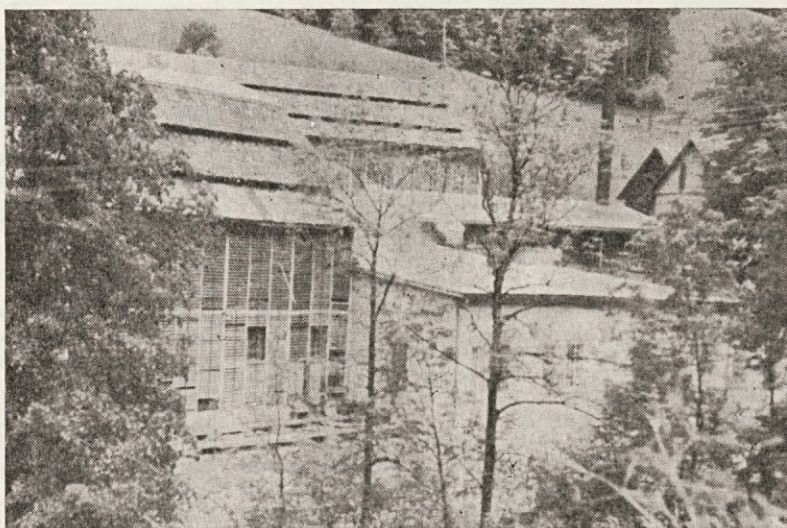
Proizvajamo še vedno enake proizvode, naš razvoj pa se je ustavil leta 1971. Sicer pa moramo povedati na glas, da skoraj vse, kar se je v preteklosti dogajalo z našim razvojem, nikoli ni pomenilo trajnejše rešitve. Veliko je vzrokov, ki so tako stanje pogojevali, samo eno pa je resnica, da sedaj stojimo pred — ali še nekaj let životari in potem TOZD zapreti, ali v trenutku pričeti z uresničevanjem že pripravljenega investicijskega programa, ki ima po sklepu centralnega delavskega sveta v okviru DO KTL prioriteto in je v celoti sprejet tudi s samoupravnim sporazumom o osnovah plana za srednjeročno obdobje do leta 1980 DO KTL in z enakim sporazumom na nivoju SOZD »Slovenija-papir«, sledica negativnega poslovanja

takrat sprejeti sanacijski program pa se več ali manj uspešno izvaja. Uredili smo notranje razmere in organizacijo proizvodnje, v letu 1978 dokončali adaptacijo zgradbe kotlarne in zgradili skladišče vnetljivih snovi. Porušenih je bilo nekaj že na pol podrtih objektov in za prvo silo urejenih nekaj prostorov. Že leta 1977 smo poslovali v skladu s planom in za naše pojme — uspešno, poslovanje v letu 1978 pa predstavlja za nas izjemen uspeh, na katerega je ponosen ves kolektiv.

Izjemno ugoden je tudi rezultat poslovanja v I. polletju 1979, katerega smo potrdili v celoti in kljub uspešnosti samokritično ugotovili, da se moramo še bolj angažirati, predvsem pri tekočem vzdrževanju, zastojih in še izboljšati delovno disciplino.

Iz vsega napisanega je razvidno, da je prisoten velik trud in kolektiv smatra, da smo se s svojim delom dokazali.

Tudi na področju samoupravljanja in družbenopolitičnega dela se kolektiv angažira z vso po-



Lesene — požarno izredno nevarne — objekte naj bi zamenjale zgradbe, ki bi omogočale normalno proizvodnjo.

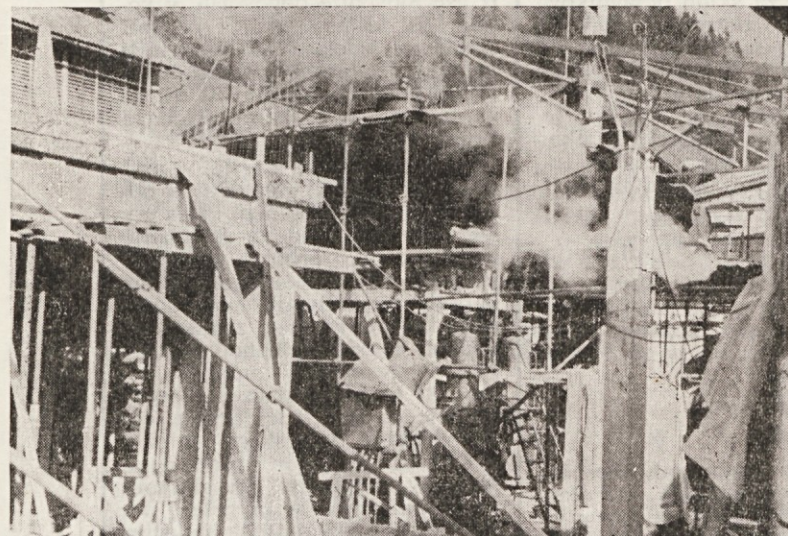


Previjalec papirja.

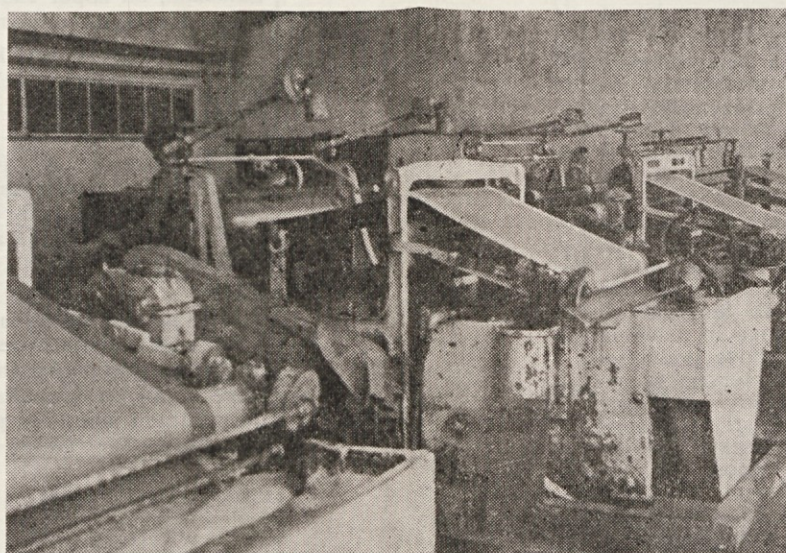
TOZD "Lepenka", Tržič



Parna sušilnica — ozko grlo proizvodnje lepenke. Automizirano proizvodnjo bo zamenjalo tudi ročno delo na tej napravi!



Gradnja kotlarne med obratovanjem.



100 let stari lepenčni stroji obratujejo še danes. Zelimo, da ne bi več dolgo — temperatura v oddelku pozimi je 0° C!

me. Prepričani smo, da nam to uspeva in prvi pomembnejši rezultat naših prizadevanj je podpisan samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih pri ustvarjanju skupnega prihodka s TOZD PAKO Ljubljana. Smo sicer eden manjših sestavnih delov DO KTL, vendar se popolnoma zavedamo dejstva, da niti mi, niti večji od nas, brez trdne povezanosti, sodelovanja in medsebojnega zaupanja ne moremo tudi v bodoče uspešno poslovati.

Največjo željo našega kolektiva in obenem najtežjo nalogo, bi želel opisati ob koncu te predstavitve, to so investicijske naložbe v TOZD Lepenka Tržič. S sprejetjem 17 milijardnih investicij, ki naj bi se začele letos in končale v I. polletju 1981, na zborih delavcev in DS TOZD ter na CDS DO KTL v mesec juliju, smo se zavestno odločili, da uredimo Tržič. Problemov bo veliko, vendar jih bomo uspešno rešili. Da pa je Tržič resnično treba urediti, naj navedem samo nekaj dejstev:

1. še vedno proizvajamo lepenko na 100 let starih strojih, v oddelku, kjer ta proizvodnja teče pa pozimi voda zmrzuje, ker ni ogrevanja;

2. naše garderobe so ob strojih in poleg tega, da nam omariče jemljejo prepotreben prostor za proizvodnjo, delavci ne vedo, v kakšnem stanju bodo dobili obleko po končanem delu, saj je značilnost naše proizvodnje mokrota, na eni in prah na drugi strani;

3. reka Tržaška Bistrica, ki danes ne nosi zastonj tega imena, bo zopet čista, mi pa bomo dobili nazaj v proizvodnjo del surovin, ki nam jih bo vračala čistilna naprava, sedaj pa jih izžubimo;

4. z novimi stroji bomo ob varnem, lažjem in neprimerno bolj produktivnem delu dosegli večji dohodek, skoraj še enkrat večje količine s tem, da število zaposlenih ne bomo povečali;

5. naš delavec bo dobil prvič možnost, da bo v primernih prostorih zaužil topli obrok in prvič bo lahko razpravljal v prostorih, kjer ga ne bo motil hrup strojev, smrad in drugi vplivi okolja;

6. naš doprinos družbi in DO bo večji in kvalitetnejši.

Glede na vse to je razumljivo, da intenzivno delamo na investicijskih pripravah. Angažirane so prav vse službe na nivoju DO in TOZD, da bi sprejete sklepe tudi rokovno izvršili. Seveda na tako velike naložbe ne bomo mogli prenesti sami, zato bomo morali akcijo speljati z združenimi močmi in sredstvi. Začetek je zadovoljiv in sodelovanje na višini, naša želja pa je, da bi v novih obratih in na modernih strojih čimprej lahko več priložnosti pri graditvi naših skupnih ciljev, in delovnimi rezultati leta 1981 proslavili 100 obletnico obstoja tovarne.

To nai bi bila vsaj mešana predstavitev TOZD Tržič in kdorkoli še dvomi v naše delo, je dobrodošel v Tržiču, kjer živi in ustvarja kolektiv, ki vsakega s poštenimi nameni sprejme z odprtimi rokami.

Jože Štucin

Arhivska služba in njen pomen

Že z odlokom Predsedstva SNOS o zaščiti knjižnic, arhivov in kulturnih spomenikov, objavljenega v Slovenskem poročevalcu z dne 27. januarja 1945, je bilo zapisano: Vse knjižnice, vsi arhivi, umetniški, kulturni in zgodovinski spomeniki, znanstvene in umetniške zbirke, ter prirodne znamenitosti, last kogarkoli, spadajo pod posebno zaščito slovenske narodne oblasti.

Tudi vrsta poznejših zakonskih predpisov, ureja področje varstva arhivskega gradiva, s posebnim opisom na temeljne organizacije združenega dela in druge organizacije, ki so dolžne pisano gradivo hraniti in po določenem postopku in rokih pošiljati pristojnim zgodovinskim arhivom v nadaljnje strokovno-znanstveno proučevanje.

Kdaj pravzaprav nastaja arhivsko gradivo in kje? V pisarnah oziroma administraciji nastajajo pri tekočem poslovanju razni zapisi ter dokumenti ali v najširšem pomenu besede pisarniško gradivo; kot ga tudi imenujemo registrirano gradivo. S potekom časa pa to gradivo izgublja svojo poklicno veljavo, nekatero preje, drugo pozneje. Ne smemo pa misliti, da s tem zgubi spis ali listina svoj praktičen pomen že v trenutku, ko zapusti pisarniško mizo ali pa načrt, ki ga odda iz rok projektanta. Res je na primer, da račun, ki ga izdamo kupcu, razmerno hitro zgubi svoj praktičen pomen, toda računsko prilogo ga izgube praviloma po petih ali desetih letih. Nekatere investicijske listine — načrti, ko gre za gradnjo velikih objektov pa imajo trajno vrednost. Tako smo na primer v Kartonažni tovarni Ljubljana že izročili v hrambo Zgodovinskemu arhivu Ljubljana: gradbene načrte naše tovarne iz leta 1931, matične knjige delavcev tovarne I. Bonač od leta 1908 dalje ali pa original klišee proizvodnih objektov I. Bonač na Količevem iz leta 1935 in foto negativ tovarne Celuloze Videm-Krško, ter mnogo drugega pomembnega gradiva, ki ima zgodovinsko vrednost ne le samo za našo tovarno, temveč za celotno družbeno skupnost.

Ne glede na to, kdaj je registraturno gradivo odmrlo za praktično rabo, pa utegnejo nekateri njegovi deli imeti pomen za zgodovino. Tisti del gradiva, ki ima znanstveno vrednost, pa predstavlja del nacionalnega kulturnega bogastva, zaradi tega se mora hraniti. Torej arhivska služba v naši delovni organizaciji ni pomembna samo za tekoče normalno poslovanje administrativnih in drugih dejavnosti pač pa ustvarja tesno zvezo z zgodovinskim arhivom, ki to gradivo prevzema, ter skrbi za ohranitev zgodovinskih zapiskov.

(nadaljevanje na 6. strani)

Delavec in alkohol

Alkoholizem je kronična progresivna bolezen, za katero je značilna želja po pitju alkoholnih pijač s ciljem, doseči subjektivno stanje zadovoljstva (medic. def. alk.). Le-ta je v naši državi postal zaradi težkih socialno-zdravstvenih, ekonomskih in drugih vzrokov, množičen problem. Kot pojav in bolezen je povzel epidemijsko lastnost oz. karakter.

Ocenjuje se, da je pri nas (čeprav ne obstajajo točni podatki o številu alkoholikov) približno 300 do 400 tisoč alkoholikov ter potencialnih alkoholikov in da je alkoholizem po svojih posledicah na 3. mestu po kardiovaskularnih in malignih obolenjih.

Ker se najpogosteje javlja v življenjskem obdobju med 30. in 40. letom ni težko zaključiti, kakšne posledice pušča na produktivnosti dela, v proizvodnji in vrednosti oz. kvaliteti družbenega proizvoda. Alkohol privede človeka, ki je podvržen pitju, do velike izpostavljenosti raznim obolenjem (ciroza jeter, bolezni srca in ožilja). Alkoholik se v teku leta samo v bolnišnici zdravi v povprečju 60 dni, izostaja z dela trikrat več kot ostali delavci, po pravilih SPIZ pa se ti delavci upokojijo 10 let prej kot ostali delovni ljudje.

Zaskrbljujoč je podatek o nesrečah pri delu. Vse več je nesreč, ki so se zgodile, ker je bil delavec pod vplivom alkohola, kar ima za posledico delna ali trajna izguba delovne sposobno-

sti (invalidnost). Znale so tudi težke posledice v družinah alkoholikov:

- ekonomsko propadanje družinskih članov;
- nerazumevanje;
- fizični obračuni;
- zanemarjanje skrbi za otroke...

Posebno zaskrbljujoče pa je spoznanje, da čedalje več mladih ljudi posega po alkoholu.

V fazi razvoja mladih, posebno v puberteti, se javlja fenomen emancipacije, odnosno težnja po osvoboditvi dominantnega vpliva staršev, to je obdobje nasprotovanj, emocionalne razburkanosti, hotenj zaradi česar prihaja do kriz v šoli, disciplini, življenju, kar lahko privede mladega človeka, da v frustracijskih situacijah poseže po alkoholu.

Zato lahko iz tega razberemo, da tudi mladi ljudje obolijo zaradi alkoholizma, odnosno povzemajo karakteristike pravega alkoholika. Delovni človek doživlja alkoholizem kot socialni pojav, ekonomsko, proizvodno in distributsko-potrošniško kategorijo, kot navade, sredstvo utehe v bolečinah, »faktor« vzpodbude v radosti in veselju, kot vzrok za razne nevšečnosti (razveza zakona, prometne nesreče...), trenutna moč, katero se težko kontrolira.

In kako naj potem delavec opravlja svoje delo? Po vsej verjetnosti ne bo mogel doseči de-

lovnih rezultatov, kvaliteta dela pa bo zato slaba.

Ker je to bolezen sodobnega časa in se javlja povsod, je problem alkoholizma prisoten tudi v naši delovni organizaciji.

Precejšen odstotek ljudi skrivoma pridno posega po alkoholu, zato bi morali veliko pozornosti polagati na novo sprejete delavce, na novo odkrite prime-realkoholizma oziroma na vse za katere obstaja domneva po vdanju v alkohol. Tu imajo pomembno vlogo delovodje, skupinovodje. Le-ti se gibajo med delavci, lahko jih opazujejo, opazujejo njihovo vedenje, kretanje, reakcije in lažje registrirajo pojave alkoholizma.

Delavec, ki je pod vplivom alkohola je zelo izpostavljen in tudi povzročitelj nesreč pri delu.

Podatek o nesrečah pri delu v Kartonažni tovarni Ljubljana je zelo zaskrbljujoč.

Naša delovna organizacija zavzema po številu nesreč pri delu vidno mesto.

Ali je vzrok alkoholizem, nepazljivost delavca, nepoučenost, nezavarovan stroj. Po vsej verjetnosti gre za sklop dejavnikov, ki bi jih bilo potrebno proučiti. Še bi lahko navajala stvari oz. področja, kjer se pojavlja oziroma kjer je prisoten alkoholizem, zato le poudarjam to, da je nujno potrebno posvečati alkoholizmu več pozornosti in ga tudi s primernimi ukrepi načrtno odpravljati.

Radi Janja

Arhivska služba in njen pomen

(nadaljevanje s 5. strani)

Kolikor bolj naša družba prehaja v samoupravno organizirano skupnost neposrednih proizvajalcev, kjer delavec suvereno odloča o vseh vprašanjih, ki se tičejo njegove samobitnosti, toliko bolj postaja zanimiva pot, ki jo je prehodil v revolucionarni bitki z razrednim sovražnikom in v borbi za nacionalno in socialno osvoboditev. Verjetno bi bili vsi zapisi od obstoja podjetja na do danes v kolikor bi se ohranili zelo interesantni za zgodovino delavskega gibanja, kot za institut narodne osvoboditve, ki naj bi osvetlili vso revolucionarno pot naših narodov hkrati pa pokazali raznim pokolenjem vso veličino naše slavne preteklosti.

Mislím, da smo na pravi poti. Kartonažna tovarna je že pred leti znala ohraniti pomembne dokumente in se tega zavedajo vsi delavci, ker se arhivski službi posveča vedno več pozornosti. Koristno za zgodovino bi bilo tudi, če bi se papirničarji iz vse Slovenije dogovorili, v kolikor se že niso, da bi očuvali stroje za izdelavo ali predelavo papirja. Verjetno so drugi narodi ohranili izsekavalni stroj, ki ga je leta 1879 izumil Richard Goir v Brooklynu.

Če torej arhivi služijo v prvi vrsti zgodovinski znanosti, ni odpravljen njihov pomen, ki ga poleg tega imajo tudi za vsakdanje življenje. Delo arhivov pokaže v javnosti rezultate njegovega dela šele po mnogih posredovanjih, kajti preden se znanstveno obdela je kup predhodnih priprav in povezav v homogeno celoto, ki se bo predstavila javnosti šele po nekaj desetletjih. Torej zbiranje arhivskega gradiva v KTL ni nek ločen proces dela, pač pa predstavlja del skupnih prizadevanj, da se predstavi naša delovna skupnost bodočim generacijam v vsej njeni zgodovinski ustvarjalni prizadevnosti, ustvariti vsakdanjega nosilca nove socialistične samoupravne družbe.

Ludvik Tramte

Psihološka služba v OZD

(nadaljevanje s 3. strani)

s psihologom, ki realtivno dobro pozna mehanizme različnih težav, v katere lahko zabredejo ljudje, lahko veliko prispeva k izboljšanju psihološkega delovnega ozračja in prepreči ali vsaj omili razne razprtije in nezadovoljstva. Že samo to, da delavec lahko »nevtralen« in dobrohotni osebi pove, kaj ga tišči in s čim je nezadovoljen, deluje kot emocionalna razbremenitev in olajša posamezniku, da lažje prebrodi svoje težave.

VI. Raziskovanje pglavlnih motivacijskih pobud pri delu in organizacija ustreznega stimuliranja delavcev.

Vsak delavec skuša s plačo, ki jo dobiva za svoje delo zadovoljiti določene potrebe. Očvrste in intenzitete teh potreb je v veliki meri odvisno, s kolikšnim žarom se delavec loti dela, od možnosti, ki mu jih OZD daje za zadovoljitev teh njegovih potreb pa je odvisno njegovo zadovoljstvo.

Med pomembne naloge industrijskega psihologa sodi tudi to, da do dna pregleda dominantne potrebe in težnje svojega delovnega kolektiva in da v soglasju s temi potrebami sodeluje pri organiziranju uspešnega načina stimuliranja.

Verjetno je, da naši delavci s podeželja pogosto izkazujejo re-

lativno slab delovni učinek vsaj deloma zato, ker je precej njihovih potreb takih, da jih lahko zadovolji tudi z nizkim zaslužkom. Zdi se, da je v začetnem obdobju prilagajanja podeželna industrijskemu delu njegova motivacija predvsem v zvezi z eksistencialnimi potrebami, podobnimi tistim, ki jih je zadovoljeval z delom na vasi: to so prehrana, obleka, stanovanje in varnost. Pod vplivom novih življenjskih in delovnih razmer se potrebe progresivno širijo na potrebe po komfortu ter na socialno kulturne potrebe. V tej evoluciji je pomembna imitacija, identifikacija s skupino, spoznavanje novih virov zadovoljstva, zlasti pa vzgoja in izobrazba. Te nove potrebe, ki se pridružujejo eksistencialnim potrebam, spodbujajo človeka, ne le, da bi povečal svoj delovni učinek in s tem povečal svoj zaslužek, temveč ga tudi stimulirajo, da se uveljavi v svoji delovni organizaciji in da zadovolji svojo potrebo po socialnem ugledu.

Če bomo spremljali in spodbujali to evolucijo potreb in njihovo načrtno širjenje na nove družbeno in osebno upravičene ter koristne potrebe, bo to prispevalo k povečanju delovnega učinka, obenem pa bo, kar je seveda pomembnejše, povečalo osebno zadovoljstvo delavcev.

Ta kratek prikaz glavnih nalog industrijskih psihologov v naših

industrijskih razmerah ne izključuje možnosti, da psiholog ne bi sodeloval pri raziskovanju vzrokov fluktuacije in absentizma, pri organizaciji varstva na delu in reševanju problematike nesreč, pri določanju optimalnega tempa in trajanja dela, pri organizaciji razporeda, trajanja in oblike odmorov, pri reševanju različnih problemov tehnopsihofiziologije, pri racionalni organizaciji delovnih mest, pri racionalizaciji proizvodnega procesa ind. Ker pa je strokovni kader industrijskih psihologov pri nas še maloštevilen in nekeje tudi še neustrezno formiran, moramo vendarle gledati, da psiholog ne bo obravnavan kot nekakšen univerzalni strokovnjak. Najbolje je za OZD in za psihologa, če so njegove možnosti ubrane z dejanskimi potrebami v OZD, pri čemer mu morajo le-te nuditi priložnost, da postopoma rešuje probleme, ki sodijo v njegovo območje. Tudi najboljši psihologi niso nikakršni čarodaji, temveč kot vsi drugi strokovnjaki le ljudje z omejenim znanjem in omejenimi delovnimi zmognostmi.

Na koncu dodajam še našo socialistično opredelitev psihologije dela, ki izhaja iz stališča, da so vsa sredstva za proizvodnjo in druga družbena dela, pa tudi rudna in druga prirodna bogastva, družbena lastnina (člen 8 Ustava SFRJ) s katero opravljaj-

jo neposredno delovni ljudje in da se socialistični sistem v Jugoslaviji formira na odnosih med ljudmi kot svobodnimi in enakopravnimi proizvajalci in ustvarjalci, tako se tudi psihologija dela trudi, da bi olajšala in pospešila razvoj človeka, da postane uspešen proizvajalec in aktivni upravljalec. Ena od nalog socialistične družbe je socialistični človek - svobodna ustvarjalna osebnost. Naloga psihologije dela pa je ob tem, da na vsakem delu pomaga in usmerja ljudi glede na njihove podobnosti in sposobnosti, ter na ta način olajšuje razvoj svobodne ustvarjalne osebnosti in doprinese naša k ustvarjanju takih pogojev dela in razvoja odnosov v procesu dela, v katerem se človek kot vrednost lahko popolnoma izrazi oziroma samoaktualizira (samoudejani).

Tone Prašnikar

Predstavljamo vam...

V današnjem glasilu začnemo s stalno rubriko »Predstavljamo vam«, v kateri vam bomo v obliki intervjujev predstavljali naše delavce.

Kot prvo vam predstavljamo delavko delovne skupnosti skupnih služb tov. Olgo Žganec, s katero je imela pogovor urednica našega glasila.

Vprašanje:

Tov. Olga, 5 let ste že v naši delovni organizaciji in vseskozi se vaše delo veže na samoupravne organe zapisnike in seje. Kako to?

Odgovor:

Prav imate! V delovno organizacijo sem prišla kot steno-daktilograf samoupravnih organov, danes pa sem tajnik teh organov. Moje delo je res zelo vezano na samoupravne organe delovne organizacije, saj gre vse pismeno gradivo zanje skozi meno gradivo zanje gre skozi moje roke, da ne govorim o vseh zapisnikih, sklepih, informacijah in poročilih, ki jih pripravljamo v tajništvu.

Seveda je bilo pred leti vsega dela več predvsem zaradi pomanjkanja delavcev na tem področju in slabše organiziranosti. Danes je kljub vse večjim družbenim zahtevam na tem področju delo veliko lažje saj je boljše organizirano in tudi sodelavcev, ki so prevzeli del bremena je več.

Vprašanje:

Pri svojem delu sodelujete z velikim številom naših delavcev v temeljnih organizacijah združenega dela. Zanima nas kaj menite o teh odnosih?

Odgovor:

Ti odnosi se odvijajo predvsem preko telefona in žal mi je, da do danes še nisem imela



Olgo smo zmotili pri delu.

priložnosti, da bi se v neposrednem stiku spoznala z marsikom od njih. Ugotavljam tudi, da se po telefonu sicer marsikaj dogovorimo, vendar do realizacije tega pogosto ne pride. Primer: zapisniki sej samoupravnih organov TOZD. Še do danes nismo uspeli nekaterih delavcev v temeljnih organizacij prepričati, da te zapisnike ne potrebujejo samo oni, temveč tudi mi, ki vodimo koordinacijo na nivoju delovne organizacije. Moram pa obenem priznati, da se stanje zboljšuje, in da me delavci neka-

terih temeljnih organizacij tudi sami večkrat pokličejo, se zanimajo za razne informacije in sklepe, večkrat pa iščejo tudi strokovno pomoč. To mi je zelo všeč!

Vprašanje:

Vi ste zapisnikar na velikem številu sej organov upravljanja. Kaj menite, so seje pravilno vodene in kaj vas pri tem delu najbolj moti?

Odgovor:

Za zapisnikarja je najtežje kadar razprava poteka neorganizirano, saj velikokrat po vsestranski debati ne oblikujemo dokončnih sklepov in nato ugotavljamo, da člani, ko odhajajo ne vedo »končnega rezultata«. Menim, da se tako vloga delegata zmanjšuje, ker delavcev v svoji temeljni organizaciji ne more seznaniti z rezultati seje. Tako nato vsi skupaj čakajo na moj zapisnik!

No, saj vedno ni tako! Pri organizaciji sej delavskega sveta delovne organizacije se zelo trudimo in rezultati so vidni. Še vedno pa imamo veliko problemov pri pripravi pismenega gradiva za seje. Nekateri predlagatelji pripravijo predloge zadnji trenutek, tako da dnevni red ne moremo objaviti sedem dni pred sejo, kot zahteva poslovnik. Problem pa je tudi razumno-ovanje gradiva, ki v »hiši« še ni urejeno tako kot bi želeli.

Vprašanje:

Pred kratkim ste letovali v naših prikolih v Vrsarju. Kakšne vtise ste odnesli?

Odgovor:

V prikolici mi je bilo izredno všeč, seveda pa moram poudariti, da je bila postavljena v senco, kajti za tiste, ki so imeli prikolico postavljeno ves čas na soncu je bilo letovanje kar preveč sončno! V pogovoru z ostalimi počitničarji v kampu sem ugotovila, da je dnevna cena bivanja v naši prikolici med najvišjimi! Seveda bi še želela letovati na tak način, vendar na drugem kraju Jadrana, mogoče bolj na jugu, v kraju kjer bi »premogli« tudi zelenjavni trg. Očitno pa je, da je sedem dni letovanja v prikolici vsekakor premalo!

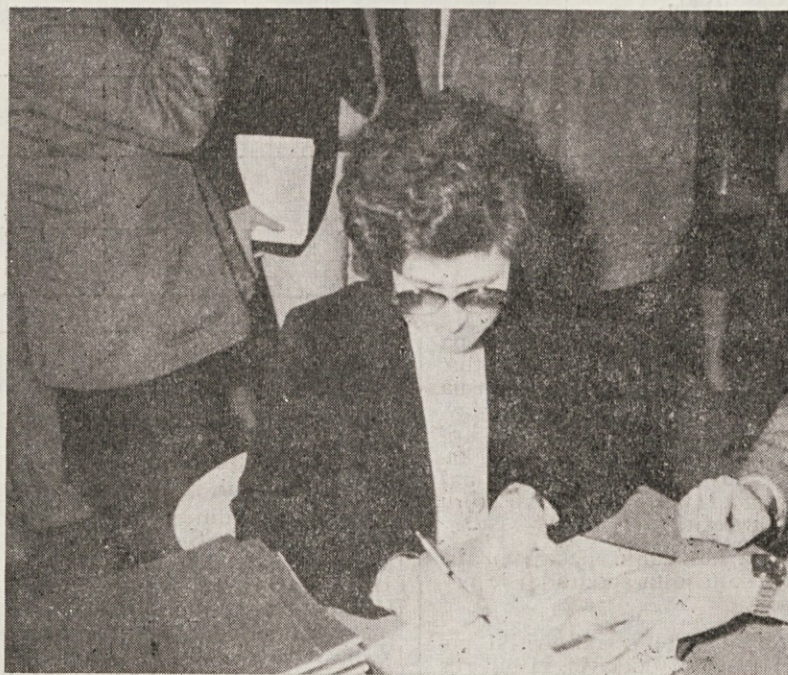
Tatjana Čekin

Pogovor z delegatom

Obe sva sedeli na seji delavskega sveta delovne organizacije. Tovarišica Cveta Ahčin, delegat temeljne organizacije združenega dela »Papirna konfekcija«, jaz kot strokovni delavec.

Po seji sva sedli za mizo in se pogovarjali o naših delegatih. »Dober delegat mora biti vsestransko angažiran, tako da je vedno na tekočem z dogajanjem v delovni organizaciji, še posebej pa v svoji temeljni organizaciji. Ni dovolj samo sedeti na seji, temveč je potrebno slediti razpravi, se vključiti v debato«, je menila tov. Ahčinova in verjamem ji, saj je to dokazala tudi s svojo aktivnostjo, s svojimi številnimi zadolžitvami, saj je predsednik delavskega sveta temeljne organizacije, delegat delavskega sveta delovne organizacije, član poslovnega odbora, delegat finančnega odbora, namestnik predsednika osnovne organizacije sindikata in še bi lahko naštevali.

»Vse te zadolžitve se da opravljati z veliko dobre volje, seveda je potrebno žrtvovati tudi kakšno uro prostega časa. Dober delegat mora prebrati gradivo in ga seveda tudi razumeti, čeprav se velikokrat zgodi, da česa ne razumem. Zato stopim do sodelavcev, do tov. direktorja in vsi mi radi pomagajo. Seveda pa se gradivo tudi



prekriva, dopolnjuje, tako da se hitro vživim v problematiko in se z delom tudi učim,« je dejala sogovornica.

V nadaljevanju pogovora sva se strinjali, da je sodelovanje delegata s strokovnimi službami nujno, primarno pa je njegovo

neprestano sodelovanje z delegatsko bazo, od katere dobiva mnenja, predloge in ostale informacije. Tov. Ahčinova je nadaljevala: »seveda, pa moram nato tudi sama tem delavcem, ki jih zastopam, posredovati vse rezultate seje in druge pomembne informacije, ki pa morajo biti predvsem jasne, tako da jih delavec razume. To pa je težka naloga, ki ji velikokrat nismo kos! V naši temeljni organizaciji se vsi trudimo, da so delavci redno obveščeni o problematiki, saj se zavedamo, da je drugače nemogoče realizirati vse sklepe in naloge, ki si jih vsak dan postavljamo«.

Ugotavljali sva, da so delegati še vedno premalo obveščeni, da je včasih težko dobiti mnenje delavcev, ki jih zastopaš, predvsem zato, ker ni pismenega gradiva, pa tudi sam delegat se na seji težko vključuje v debato, če je dobil gradivo zadnji trenutek. Tovarišica Ahčin je bila mnenja, da delegati premalo sodelujejo med seboj, si ne izmenjujejo mnenj, stališč in izkušenj ter zaključila: »Napišite tudi to, da do danes še nisem izostala iz nobene seje, predvsem zato, ker se zavedam, da moram upravičiti zaupanje delavcev, ki so me izvolili za svojega delegata«.

T. Č.

Nagradna Križanka

[illegible]

● Mini zgodba ●

Zgodil se je čudež. In to v naši KTL. Prispevek za glasilo je oddal nekdo, ki sploh ni bil zadolžen ali naprošen.

V naše uredništvo je vstopil tov. Matjaž Zupančič iz tehnično razvojnega sektorja in mi dal v roke skandinavsko križanko. Pe še čisto »na psu« smo bili s križankami.

Ko sem ga vprašal, kako to, da se je lotil tega dela, ki je sicer zelo trd oreh, mi je povedal, da se je pred leti že ukvarjal s sestavljanjem križank in jih objavljaj v »Tovarišu« in ostalih občilih. Glavni vzrok, da

se je ponovno lotil tega dela, pa je bila jeza, ki se ga je polotila, ko je v zadnji številki glasila na zadnji strani ugledal našo slavno in »zagonetno« nagradno križanko, za katero nihče ne ve, kako je zašla v naše glasilo in naj povem, da nam te uganke še ni uspelo rešiti.

Toda kot vidite, nekaj pozitivnega nam je ta spodrseljaj le prinesel.

Če bi se ob vsaki kritiki pojavljali novi sodelavci, bi bili res zelo zadovoljni. Torej, ne kritizirajte po vogalih, ampak s svojimi prispevki tvorno sodelujte!

— ● — ● — ● — ● — D.P.

NAGRADE SO PODELJENE...

V prostorih informativne službe je bilo 27. avgusta žrebanje pravih rešitev nagradne križanke. Od 16 poslanih je bilo izvečenih pet pravih rešitev:

- I. nagrado 250 din
Zgonc Ivan, DS SS
II. nagrado 200 din
Šinkovec Lado DS, SS
III. nagrado 150 din
Kopač Barbara
IV. nagrada 100 din
Sonc Franc, TOZD Kartonažna
Ljubljana
V. nagrada 100 din
Čotič Srečko, TOZD Pako.

I. S

Nagradna križanka

Med pravilnimi rešitvami bo izžrebanih 5 nagrajencev:

1. nagrada — 250 din
2. nagrada — 200 din
3. nagrada — 150 din
4. nagrada — 100 din
5. 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 20. septembra 1979.