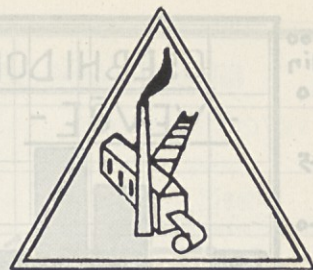


NAŠE DELO



GLASILO DELOVNIH KOLEKTIVOV TOVARN CELULOZE, PAPIRJA IN KARTONA VEVČE-MEDVODE IN KOLIČEVO

SKUPNA SEJA DS IN UO PAPIRNICE KOLIČEVO

Dobro delo - dobri rezultati

KOLIČEVO, februarja — 14. februarja 1964 sta se na skupni seji sestala upravni odbor podjetja in centralni delavski svet, da bi razpravljala in sklepala poslovno poročilo in zaključnem računu za leto 1963. Razen nekaj izjem so se zasedanja udeležili vsi člani UO in DS, kakor tudi vsi drugi vabljeni člani kolektiva, ki so med letom s svojimi poročili in analizami seznanjali upravne organe v podjetju o določenih problemih. Prav ti so aktivno sodelovali tudi pri sestavi poslovnega poročila, ki ga je navzočim podal in objasnili računovodja podjetja tovariš Sandi Rihtar. Samo poslovno poročilo je sestavljeno iz splošnega dela, posebnega strokovnega dela in zaključka. Ker je poročilo preobširno, da bi ga v celoti posredovali bralcem, vam bomo v nadaljevanjih posredovali le nekaj važnejših poročil iz splošnega dela in pa zaključek, kot resumé celotnega posebnega strokovnega dela poročila.

Splošni del obsega podatke o registraciji in predmetu poslovanja podjetja in kratek pregled

o dosedanjem razvoju. Poleg tega vsebuje še poročilo o delu organov delavskega samoupravljanja, o delovanju družbenih organizacij v podjetju, o delu in organizaciji HTV službe v podjetju, nadalje še poročilo tehnične, kadrovske in komercialne službe, poročilo o delovni disciplini in kaznovanju in poročilo Sklada za zidanje stanovanjskih hiš. Posebni strokovni del pa je obravnaval osnovna sredstva, obratna sredstva, izpolnitev plana proizvodnje, primerjavo realizirane proizvodnje, delovno silo, izkoriščanje delovnega časa, število ur in osebne dohodka, celotni dohodek po fakturirani realizaciji in posebej po plačani, produktivnost, ekonomičnost in rentabilnost poslovanja in čiste dohodek podjetja z njegovo razdelitvijo.

Poročilo o delu samoupravnih organov v podjetju navaja število članov posameznih samoupravnih organov in strukturo članstva glede na spol in članstvo v družbeno-političnih organizacijah, ugotavlja poprečno udeležbo na zasedanjih in neopravičene izostanke ter problematiko, ki so jo obravnavali na teh sestankih. Sklepi in zaključki DS podjetja, ki so jih sprejeli v letu 1963 na 10 rednih zasedanjih in 5 izrednih zasedanjih, so bili vedno v skladu z zakonitimi predpisi. O delu upravnega odbora podjetja pa pravi poročilo naslednje:

»Udeležba na sejah UO je bila vseskozi zelo dobra in neopravičen izostanek sploh ni bilo. Vse seje UO, so bile sklepne in tudi plodne. Za razliko od zasedanj prejšnjega UO, so razprave v tem letu potekale sproščeno, preudarno. Vsi člani so aktivno sodelovali, zato so bili sklepi tudi vselej odraz aktivnega sodelovanja. Lahko trdimo, da je UO v navedenem sestavu uspešno opravljal svojo funkcijo v letu 1963.«

Iz komercialnega poročila je razvidno, da je bila osnovna karakteristika komercialnega poslovanja v letu 1963 v težavah, ki smo jih imeli v oskrbi s surovinami in drugimi materiali in pa v težavah pri preskrbovanju domačega trga z našim blagom. Slabo preskrbovanje s surovinami od domačih proizvajalcev nas je namreč v večji meri sililo na orientacijo za izvoz, to pa je imelo za posledico manjše razpoložljive količine za domači trg. Orientacijo izvoza nam je narekovala možnost oskrbovanja s surovinami iz uvoza preko deviznega kreditiranja, ki nam ga je nudila Jugobanka.

V Medvodah je bil 17. januarja sestanek s predstavniki občine Medvode, republiških organov in z vaščani. Razpravljali so o emisiji plinov pri obratovanju tovarne in o škodi, ki jo baje povzročajo plini na sadnem drevju in posevkih. Sprejet je bil sklep, da bi jim občina zmanjšala stopnjo davka, postopoma pa bo tovarna ta zemljišča in stavbe po potrebi odkupila.

Resumé posebnega strokovnega dela poslovnega poročila, ki ga je podal tov. Rihtar, je naslednji:

Iz podanega poročila o poslovanju ugotavljamo, da se je leta 1961 s pričetkom obratovanja novega kartonskega stroja proizvodnja občutno povečala, da je močno naraščala v letu 1962, medtem ko je v letu 1963 višja od predhodnega leta za 1,9%. Še bolj kot proizvodnja je naraščal celotni dohodek. Porast celotnega dohodka v primerjavi z letom 1959 znaša 101,5%, v primerjavi z letom 1962 pa 4,1%. Za doseg takih rezultatov je bilo potrebno vložiti mnogo truda in proizvajati tudi večino nedelj.

Kljub težavam pri preskrbi s surovinami smo tudi v preteklem letu ponovno povečali izvoz naših izdelkov. Medtem ko je znašal izvoz leta 1961 komaj 2% naše realizacije, leta 1962 pa 7,3 odstotka, smo od celotne proizvodnje oziroma realizacije v letu 1963 izvozili že 11,6%.

Ko ocenjujemo uspešnost gospodarjenja v preteklem letu, moramo posebej poudariti, da se je izboljšala v primerjavi z letom 1962 naša rentabilnost za 17,4 odstotka, ekonomičnost za 13,2 odstotka, produktivnost pa je zaradi pripravljalnih del za prehod na skrajšani delovni čas in pa zaradi forsiranja izvoza nekaj pod lanskoletnim nivojem.

Pri sistemu nagrajevanja v letu 1963 ni bilo bistvenih izboljšav. Vseeno pa smatramo, da je obstoječi sistem nagrajevanja odigral svojo vlogo in prispeval svoj delež k doseženim rezultatom. Z novim načinom dela ter v zvezi z neprekinjenim obratovanjem bo potrebno, da v letu 1964 najdemo stimulatивnejše oblike nagrajevanja, ki ne bodo pripomogle samo k še večjemu uspehu podjetja, ampak bodo povzročile tudi to, da se bodo z izboljšanimi rezultati dvignili tudi osebni dohodki in da bodo leti vedno bolj odvisni od vloženega dela in doseženega rezultata.

Upoštevajoč vse te rezultate, moremo poslovanje in uspeh, ki smo ga dosegli v letu 1963, oceniti zelo ugodno. Saj nam prav povečani rezultati dajejo večja sredstva za osebne dohodka in večja sredstva za sklade podjetja.

Po podanem poslovnem poročilu sta predsednik DS tov. Lado Korošec in predsednik UO tov. Tone Orehek odprla razpravo. Razprava je pokazala, da je bilo poslovanje v preteklem letu uspešno, nakazala pa je nove možnosti za še uspešnejše poslovanje. Po mnenju udeležencev razprave bi bilo za doseg tega cilja potrebno okrepiti notranjo organizacijo podjetja in učvrstiti delovno disciplino ter uvesti več tehničnih izboljšav. Po potrditvi zaključnega računa za leto 1963 sta se predsednika DS in UO podjetja zahvalila članom obeh samoupravnih organov in drugim udeležencem za njihovo aktivno sodelovanje in sejo zaključila.

-jim

Obvestilo: Poročilo o delovanju družbenih organizacij objavljamo v prilogi.



Za 8. marec, mednarodni praznik žena

čestitajo

vsem ženam, članicam naših kolektivov organi samoupravljanja, sindikalna podružnica in druge organizacije tovarne celuloze in papirja Vevče-Medvode in papirnica Količevo.

Čestitkam se pridružuje tudi uredniški odbor!

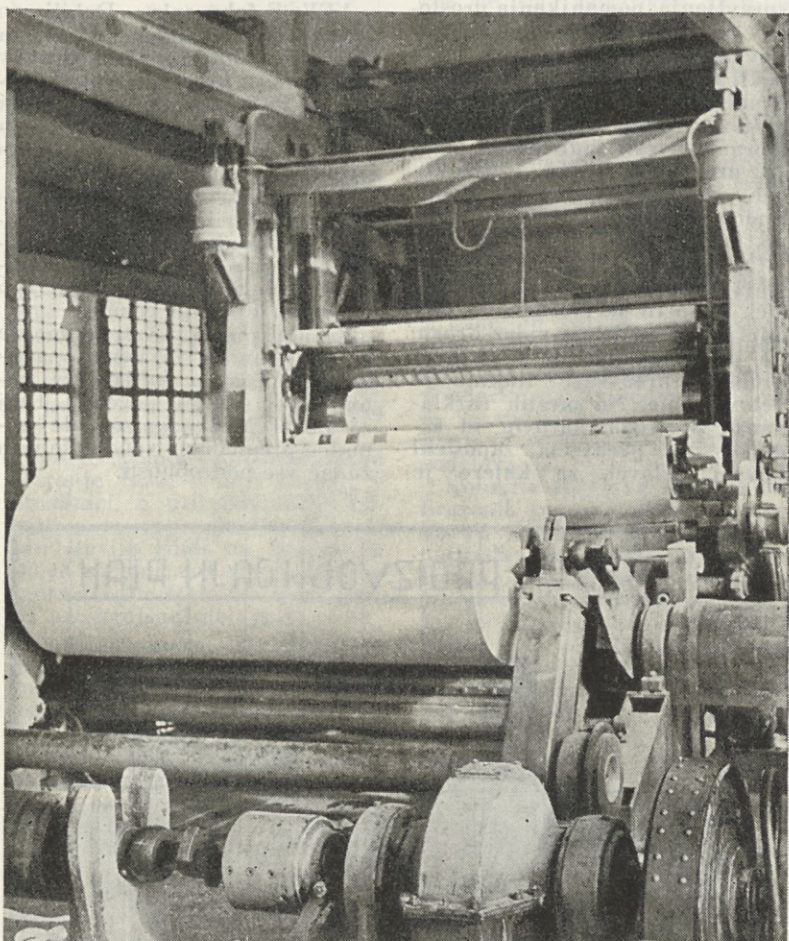
Ustanovljeno je društvo gospodarstvenikov občine Moste-Polje

VEVČE, februarja — Konec januarja letos smo se v dvorani občinske skupščine zbrali tehniki, ekonomisti, pravniki, člani vodstva podjetij, člani delavskih svetov in drugi na ustanovnem občnem zboru z namenom zagotoviti tesnejše sodelovanje z ustanovitvijo društva gospodarstvenikov. Nehote se vprašamo, ali nimamo že dovolj organizacij, saj je gotovo že vsakdo član vsaj štirih ali petih organizacij ali pa še več.

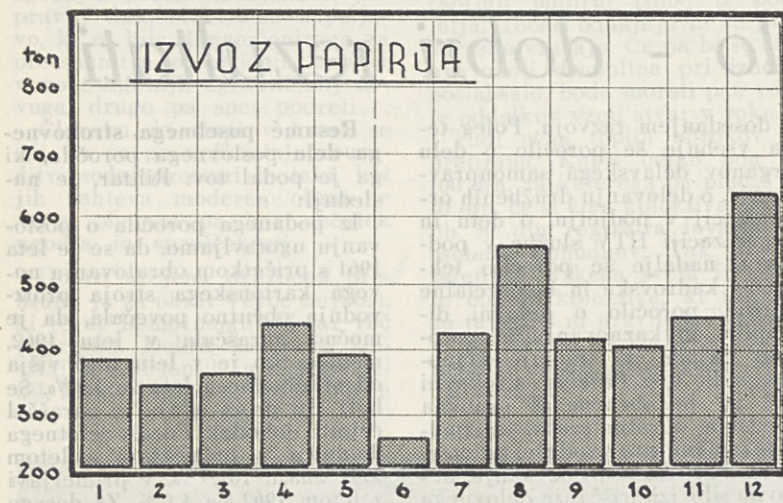
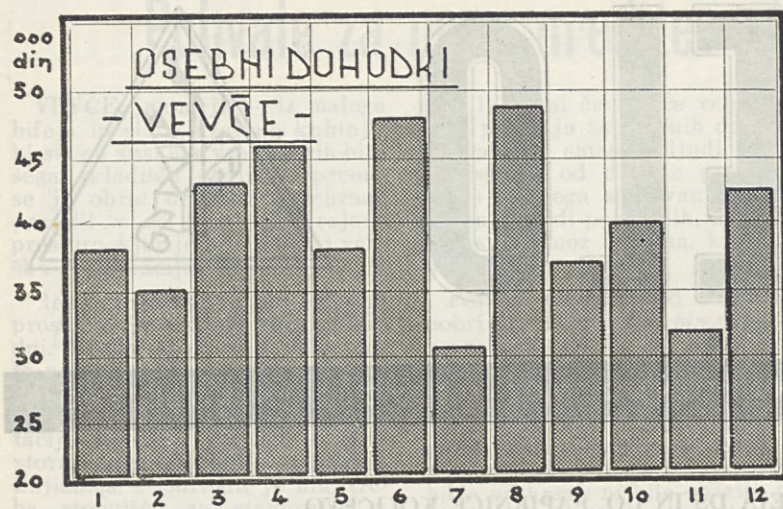
V živahni razpravi so govorili večkrat poudarili potrebo po taki organizaciji in da v družbenem življenju naše občine manjka med gospodarstveniki, ekonomisti, pravniki, tehničnimi delavci, kadrovskimi in sploh med vodstvenimi kadri raznih panog gospodarstva tesnejša povezava. Ta povezava je posebej kritična, kadar je treba prenašati znanje in izkušnje iz ene tovarne v drugo, iz ustanov v tovarne ali obratno, kakor tudi vselej, kadar bi radi organizirano prenašali znanje in izkušnje od osebe na osebo. Danes nimamo nikjer pravega zadržališča, kjer bi se strokovnjaki iz tehnologije in produkcije, ekonomisti iz analitskih oddelkov, finančnih organizacij, socialni delavci iz kadrovskih služb, komercialisti iz tovarn ali trgovine, pravniki iz splošnih sektorjev in tudi direktorji iz tovarn, zavodov ali drugih organizacij organizirano sestajali in izmenjavali svoje misli ter izkušnje. Vsakodnevno srečujemo razne probleme in vprašanja, ki terjajo proučevanje in razreševanje v širšem krogu in obsegu, seveda zato, ker zadevajo v interese ljudi ali vsaj zbujaajo njih zanimanje. Zato predvidevamo, da bi bodoča or-

ganizacija društva gospodarstvenikov zadovoljivo zapolnila vrzel, ki jo imamo v našem medsebojnem povezovanju.

Društvo gospodarstvenikov bo imelo zaradi svoje odprtosti vse elemente sproščenega prenašanja (Nadalj. na 2. strani)



Vsak dan nove tone papirja so prispevek k porastu kulture in standarda delovnega človeka



Ustanovljeno je društvo gospodarstvenikov občine Moste-Polje

(Nadalj. s 1. strani)
idej in misli raznih smeri gospodarskih in družbenih delavcev. To društvo je odprto za vsakogar, ki želi v družbeni skupnosti izraziti napredek na različne in pestre načine, to je ali v ekonomiki, sociologiji, tehniki itd. Društvo bo imelo organizirane sekcije raznih smeri, v tovarnah pa aktivne. Te so nekakšne osnovne celice društva gospodarstvenikov in zato pogledimo nekaj osnovnih misli iz delovnih programov sekcij in aktivov.

Sekcija za samoupravljanje in organizacijo naj bi povezovala vse vodilne in vodstvene delavce skupno z vsemi aktivnimi člani delavskih svetov in upravnih odborov, kakor tudi tiste delavce, ki se ukvarjajo z organizacijo. Razprave bodo šle v smer poglobljanja delavskega samoupravljanja, širjenja idej družbenega upravljanja, prenašanja izkušenj s področja vodenja in organiziranja. Na vseh naštetih področjih smo šele na začetku razvojne poti in bodo tovariši iz te sekcije imeli hvaležne naloge.

Tehnična razvojna sekcija bo imela v svojem delovnem krogu tehnično inteligenco in vse, ki se ukvarjajo s tehničnim razvojem, tehnologijo, vzdrževanjem strojne opreme, organiziranjem sodobnega transporta itd. Ze na-

šteta pestrost sodelavcev bo dala zanimive debatne razgovore in večere. Če se pa spomnimo vseh naštetih problemov tehničnega značaja po naših tovarnah v občini, potem vidimo nešteto odprtih problemov. Npr. uvajanje teamskega dela v laboratorijih, organizacija tehnologije v proizvodnji, čakajo nas odprti problemi nadaljnje smeri dela kemične in druge industrije v občini itd. Povsod tu bo sekcija z aktivnim organiziranim delom ustvarila podlago za nadaljnji uspešen, enoten razvoj.

Komercialna, tržno analitična sekcija bo lahko s svojimi člani dragocen pomočnik vsem, ki se ukvarjajo s tržnimi problemi doma in na tujem. Zbiranje komercialne in tržne problematike po podjetjih v okviru občine, analiziranje oziroma proučevanje tržišča in tržnih pogojev, dajanje predlogov za reševanje posameznih problemov ali kompleksnih vprašanj na področju blagovnega prometa itd., so samo nekatera področja, na katerih bodo člani sekcije drug drugemu pomagali in tako večali svojo izkušnost. Tudi na področju izvoza je še nešteto nerešenih vprašanj oziroma takih, ki se jih večina organizacij izogiba.

Ekonomsko-finančna sekcija bo zbiralala v svojem krogu kadre,

ki bodo delali npr. na analizi-ranju gibanja denarnih sredstev na področju občine, kako najbolje obrniti sredstva za investicije v gospodarstvo, komunali in drugih dejavnostih, na izkoriščanju denarnih sredstev za obratne potrebe v gospodarstvu, vprašanje vezave obratnih sredstev v zalogah, na vprašanju funkcionalne amortizacije sredstev (osnovnih in skupne porabe), predlagali sisteme internih in externih analiz ter metodologije za podjetja, med podjetji v panogi in med panogami.

Kadrovsko-socialna sekcija naj bi s svojimi člani, ki se že danes samoiniciativno povezujejo, razreševala probleme organizacijske strukture in funkcionalnosti kadrovsko-socialne službe v ožjem ter širšem pomenu in obdelovali vsebinsko problematiko te službe v gospodarskih organizacijah in drugih delovnih organizacijah, tj. v zdravstvu, prosveti itd. Prav tako bo nešteto možnosti na obravnavanju problemov planiranja kadrov, rekrutiranja in selekcije kadrov, uvajanja delavcev na delo, izobraževanje in napredovanje, nagrajevanja po delu in medsebojnih odnosov.

Člani pravne sekcije bi skrbeli za medsebojno izmenjavo izkušenj in poglobljali strokovno znanje. Posebej bi se seznanjali s pomembnejšimi novimi predpisi ter zavzemali enotna stališča glede uporabe, proučevali probleme notranje zakonodaje v delovnih organizacijah, se zavzemali za zagotovitev pravnega varstva pravic iz delovnega razmerja, proučevali dobre poslovne običaje in uzance ter njihovo pravno varstvo, se zavzemali za pravilno uporabo pravnih norm v praksi.

Vse sekcije kot tudi aktivni v delovnih organizacijah bi morale stalno upoštevati in proučevati možnosti poglobljanja in utrjevanja samoupravljanja nasploh. To področje je tako široko in zahtevno, da presega okvire sekcije in aktivov ter bi se moralo društvo prav na tem področju v celoti v svojem delu poglobljati in utrjevati dosedanje dosežke samoupravljanja in nenehno iskati nove poti za oblikovanje sodobne družbe.

Aktivni društva, ki bodo organizirani po večjih delovnih organizacijah, bodo imeli sila pestro delo, specifično za svoje področje in zato tudi konkretno in hvaležno hkrati. Aktivni bodo imeli v bistvu problematiko, kot je bila skromno naštetja v delu sekcij, le da ne bo tako splošna, ampak prilagojena potrebam svoje tovarne. Zato bodo imeli aktivni tovarni v sekcijah dobre in kvalitetne pomočnike, ki jim bodo pomagali, kadar bodo imele težave pri svojem delu.

Društvo gospodarstvenikov bo moralo najti pestre metode dela pri povezovanju svojih članov. Debatni večeri, strokovna predavanja, posveti itd. bodo lahko samo en del dela društva. Studije, analize, statistike, pregledi bodo tudi poglobljali delo društva. Obiski in ekskurzije bodo dopolnjevali prikupnost dela v sekcijah ali aktivih in pritegovali strokovne kadre.

Torej društvo je ustanovljeno, mnogo je bilo danih lepih nasvetov za delo društva. Toda vse to je premalo, če ne bo enako z dobro voljo vloženo tudi fizično in mentalno delo pri vseh akcijah društva.

Pri nas v Vevčah bo delo na oživiljanju aktivna gospodarstvenikov sila lahko, ker je sekcija DIT delala, četudi je DIT pri občini spalo. To sekcijo bomo v tovarni preimenovali in ji dali še širše naloge, razširili članstvo in odprli vrata vsakomur, ki mu je napredek tovarne pri sreč. Za društvo gospodarstvenikov, kot tudi za aktiv v naši tovarni pa velja: da društvo in aktiv v naši tovarni bosta živela tako življenje in toliko polno, kolikor ga bodo dali njegovi člani.

Ročna dela in mehanizacija — ali resničnost in želje

KOLIČEVO, februarja — V naši papirnici je bilo že mnogo govora o tem, kako bi čimveč odpravili ročna dela in s tem fizični napor, utrujenost in poškodbe ter jih nadomestili z mehanizacijo v okviru celotne tovarne.

Vsekakor je izrednega pomena dejstvo, da pri povečani proizvodnji trpi kvaliteta, ker je odvisna od ročnih posegov in to predvsem v pripravi snovi za izdelavne stroje.

Količevska papirnica obratuje že okrog štirideset let, če upoštevamo ves čas od prvih začetkov izdelave lepenke. Vendar razna dela še vedno opravljamo ročno, tako kot pred 40 leti. Tehniki in inženirji, ki imajo poklicno skrb za tehnični napredek in izboljšanje v podjetju, ne hodijo ravnodušno mimo strojev, ob katerih se odvija pretežno ročno, fizično delo. Vendar običajno njihove težnje vedno podležejo v boju s sredstvi investicijske politike.

Reduciranje ročnih del je bilo že predmet mnogih razprav, ker bi na ta način pridobili delavce, ki so jim že poznane delovne operacije v podjetju, kar je velika prednost pred novinci, za druga dela.

Zelo pereče je tudi kadrovska vprašanje, ker vedno bolj primanjkuje ljudi za delovna mesta za pretežno ali le za ročno delo. Statistika dokazuje, da je fluktuacija delovne sile na teh delovnih mestih največja. V okviru obratovanja celotne tovarne pa ne dopuščamo nobene vrzeli na kateremkoli delovnem mestu, zlasti ne sedaj, ko tovarna obratuje po sistemu štirih izmen in ko delavci delajo le 42 ur tedensko.

Delovni pogoji ročnih delavcev, če jih tako imenujemo, so najtežji v zimskem času. Zato je še vedno nekoliko lažje delati v zaprtih prostorih na toplem, kot pa na prostem. Z drugimi besedami so pogoji ročnega dela pri holandcih, kolodrobih in hydrapulperjih še vseeno nekoliko lažji, čeprav fizično enako težki, kot pa dela pri transportu na železniški rampi in pri dovozu premoga za kalorično centralo ter odvozu ogorkov. Predpogoj je seveda, da službujoči pri strojih pazijo na šipe in vrata. Kalorična centrala na Količevem porabi

poprečno 120 ton premoga na dan. Predčasno sta bila zaposlena pri dovozu premoga 2 delavca na 1 delovno izmeno, ki sta morala z lopato naložiti in prepeljati 40 ton premoga v osmih urah!

Izdatna izboljšava je slonček-viličar z zajemalno košaro, katerega upravlja 1 človek, ki mirno sedi in upravlja s strojem. Res je, da je bilo mnogo okvar, predvsem zaradi tega, ker omenjeni viličar ni tehnološki stroj in pa ker so vozniki malomarno in nestrokovno delali. Toda za naše kapacitete se slonček 1,5 t še vedno izplača, čeprav je njegovo obratovanje povezano z razmeroma velikimi obratovalnimi stroški. Zato je bila pametna odločitev, da nabavimo še en viličar ter bi tako kasneje oba izmenično obratovala. Vendar nas podjetje ne čakajo. V primeru, da naročimo pri podjetju »Indos« viličarja takoj, ga dobimo šele v februarju 1965, tako je podjetje zasedeno. Dobavni roki v so-rodnih podjetjih (Litostroj) so še daljši. S tem pa seveda postaja vprašanje mehanizacije in fluktuacija delovne sile mnogo bolj pereče in zaskrbljujoče.

Centralni delavski svet je odobril nabavo treh viličarjev za mehanizacijo pri transportu surovin in gotovih izdelkov. Z mehanizacijo transporta lahko pričnemo šele čez eno leto, če proizvodno podjetje v tem času ne bo pričelo prodajati za izvoz, ker so devize bolj privlačne od dinarja.

Imeli smo v programu mehanizirati razkladanje premoga iz vagonov. Strojna tovarna iz Trbovelj, ki izdeluje podobno mehanizacijo, je bila prvotno pripravljena urediti nam ta problem do junija letos. Bilo je govora o centralni razkladalni postaji, v kateri bi bila zaposlena le 2 človeka. Medtem se je Strojni tovarni odprl izvoz in bomo za njih zanimivi šele decembra 1965! Medtem je tudi jasno, da ves strojni park mehanizacije ne moremo izdelati v lastnih remontnih delavnicah iz popolnoma razumljivih razlogov, ker bi morali zanemariti tekoče vzdrževanje ob trenutnem stanju delovne sile.

Tako lahko nizamo problem za problemom, medtem pa nismo še popolnoma nič mehanizirali.

Iz kalorične centrale je potrebno odpeljati vsak dan ca. 15 ton žlindre na 200 m oddaljeno odlagališče. Delavca, ki to delo opravljata, delata na prepihu, mrazu in na slabem zraku, ki je nasičen z zdravju škodljivimi plini. Verjetno bo ta problem na Količevem letos rešen tako, da bomo ogorke, pomešane z vodo, črpali po cevovodu na deponijo ugaskov. V rešitvi ni nič novega, mnogo večja podjetja že imajo podobne naprave. Črpalke nam bo izdelal Litostroj, drugo opremo in gradbena dela pa bomo opravili sami.

V naši tovarni vidimo vedno mnogo papirnih odpadkov, razmetane bale celuloze in podobne stvari, ki nastanejo zaradi večkratnega premetavanja surovin, pomanjkljivega čiščenja in pospravljanja, pomanjkanja prostorov in delovne sile ter nestrokovnega nakladanja. Če smo rekli »A«, moramo reči še »B«, z drugimi besedami, če mislimo nabaviti 5 slončke za transport, moramo uvesti tudi lesene palete, urediti skladišča, vzdrževanje, nadzor in podobne stvari. Podobnih problemov je še mnogo.

Opisani so le tisti, ki so v sestavi celotne tovarne najbolj boleči. Odločiti se moramo za mehanizacijo, ki je na videz draga, ali pa se sprijazniti s stalnimi problemi, predvsem s fluktuacijo delovne sile. Na mestih razkladanja premoga, surovin in izdelkov so predvsem zaposleni samski delavci, za katere je

spet treba poskrbeti v njihovem prostem času. Nedvomno, rekreacija je potrebna vsem. Ne smemo pozabiti problemov in posledic, ki so nastale v neurejenih barakah in stanovanjih za samce, ki so bili v dela prostem času prepuščeni sami sebi.

Vsa ta izvajanja dokazujejo, da je za ureditev opisanih problemov potrebna v tovarni posebna skupina, pa čeprav se začasno ukvarja le z ureditvijo transporta v podjetju, medtem ko jo kasneje lahko preoblikujemo v grupo, ki bo reševala vse druge probleme v bodočem razvoju tovarne.

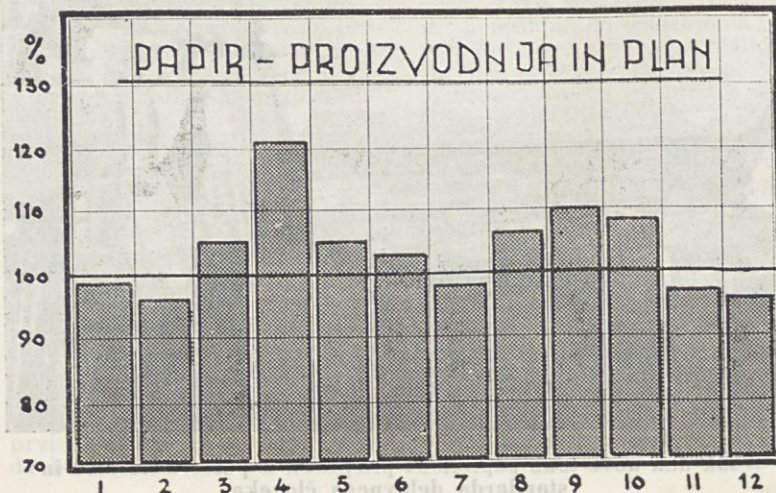
-kino

DROBNE NOVICE

VEVČE, februarja — Dobili smo zagotovilo, da bomo dobili za razširjene potrebe obeh obratov dovolj lesa, predvsem smrekovega in bukovega. Investirati pa bomo morali za saditev topolovih nasadov ob rekah in na za to primernih zemljiščih.

Pri inventurnem popisu so komisije ugotovile precej nekurantnega materiala. Sklenjeno je bilo, da naj komercialna to nekurantno blago oceni in proda po najvišjih dnevnih cenah.

Za nov premazni stroj smo že zbrali ponudbe in bomo v najkrajšem času z najboljšim ponudnikom sklenili pogodbo. Tudi za obrat Medvode, so bile ponudbe pregledane, vendar še niso znane vse podrobnosti.



PRVI TEDNI SKRAJŠANEGA DELOVNEGA ČASA

Nekaj dejstev in načrtov ob delu v 42-urnem delovnem tedniku

VEVČE, febr. — Takrat, ko smo se na seji delavskega sveta podjetja odločili, da bomo v začetku leta 1964 uvedli poskusno obratovanje s skrajšanim delovnim časom, se prav gotovo niso vsi dovolj zavedali, da je to zelo resna zadeva. Večina zaposlenih je mislila, da je pri vsem tem važna le uvedba najustrežnejšega razporeda delovnega časa in to najustrežnejšega z njihovega osebnega stališča. Toda razgovori so kmalu postali pestrejši in plodnejši, ko je naša sindikalna podružnica uspešno organizirala sestanke in pomenke v vseh ekonomskih enotah. Na teh sestankih je bilo prisotnih blizu 2/3 vseh zaposlenih. Razen sindikalne podružnice so o prehodu na skrajšani delavnik razpravljale tudi druge naše organizacije in sicer ZK, Zveza mladine ter Društvo inženirjev in tehnikov.

Problematiko in pomen prehoda na skrajšani delavnik so na teh sestankih tolmačili člani komisije za skrajšani delavnik, katere je postavil upravni odbor podjetja. Najpogostejše vprašanje, ki se je pojavljalo zlasti v pripadnih ekonomskih enotah, se je nanašalo na osebne dohodeke, predvsem zaradi bojazni, da bodo le-ti verjetno nižji. To vprašanje je bilo vsekakor umestno, saj je tovarna že v letu 1963 obratovala neprekinjeno, torej petek in svetek. Torej v časovnem fondu ni bilo pomembnih rezerv. To velja za obe naši poslovni enoti. Da pa bo zadeva še bolj težavna, smo morali zaradi izrabljenosti PS I. — stroj je star več kot 90 let — predvideti večjo rekonstrukcijo, ki naj bi po planu trajala 70 dni, kar pomeni 900 ton papirja manj. Če bo do rekonstrukcije prišlo resnično letos, je v prvi vrsti odvisno od pristojne banke.

Nadalje je bilo pereče vprašanje razporeda delovnega časa. V PE Vevče so se papirni stroji, kljeska kuhinja, brusilnica in energetski obrati soglasno strinjali z delovnim časom, katerega je predlagala komisija in sicer: delo v štirih izmenah z delovnim časom 8.—24. ure ob delavnikih, 12.—12. ure ob nedeljah. V PE Medvode so delavci proizvodnih obratov predlagali drugačen razpored dela in sicer 2-krat po 8 ur dopoldne, 2-krat po 8 ur popoldne in 2-krat po 8 ur pomoči, nato dva prosta dneva. Komisija je njihov predlog sprejela in upoštevala. Težje pa je bilo z razporedom delovnega časa v strojni in ročni dodelavi papirja, vzdrževanju in v upravnih ter drugih skupnih službah. Mnenja so bila deljena. Komisija je pri tem upoštevala predloge šefov sektorja, ki so z obrazložitvijo zagotovili nemoteno poslovanje svojih oddelkov. Najtrši oreh je bila strojna dodelava tj. oddelek, v katerem je delovni čas v največji meri odvisen od proizvodnega programa. Končno je po mnogih sestankih in razgovorih kolektiv strojne dodelave odločil, da bo delal vsak dan, tudi ob nedeljah, v dveh izmenah po 9 ur, s tem da je v 21 dneh delavec v dveh presledkih 7 dni prost. Kolektiv ročne dodelave je odločil 7-urni delovni čas dnevno, enako tudi komercialni sektor. V vzdrževalnih obratih, v pisarni tehničnega sektorja, laboratorija (razen obratnega laboranta, ki delajo tako kot pri papirnih strojih), konstruktorji, v računovodstvu, kadrovskem sektorju, analitskem oddelku pa traja delovni čas dnevno 8 ur s tremi prostimi sobotami. Vsako soboto je redno zaposlena 1/4 zaposlenih v vsakem oddelku. Računovodstvo pa si je napravilo razpored in določilo, glede na potrebe in razmere, že v naprej proste sobote za celo leto. Za vzdrževalne obrate je komisija predlagala zaposlitev novih ljudi (v kovinski de-

lavnici), da bi odpravili čakalne ure, ki se pojavljajo zaradi ozkega grla na obdelovalnih strojih. Nadalje je komisija predlagala uvedbo remontne grupe, ki bi imela delovni čas vsak dan popoldne razen sobote in nedelje. S tem bi omogočili izvrševanje rednih tedenskih remontov tudi v popoldanskem času, ko papirni stroj že stoji zaradi menjave sita ali nekega drugega razloga. Tako bi lahko precej vplivali na zmanjšanje zastojev in število nadur. Ni namreč primerno, da se od ljudi v delavnicah skoraj stalno zahteva nadurno delo, in se s tem zmanjšuje možnost izobraževanja in počitka. Zato je komisija predlagala povečanje števila zaposlenih, zlasti v kovinski delavnici.

V strojni in ročni dodelavi papirja so zaposleni zahtevali zlasti smotrnejši proizvodni program in pridobitev prostora z pravočasno odstranitvijo gotovega blaga iz teh proizvodnih obratov. Pomankanje prostora otežkoča normalno obratovanje in povzroča tudi škodo. Zaradi neracionalnega odstranjevanja izmeta so v obeh ekonomskih enotah predlagali ustrezno mehanizacijo, ki bi lahko sprostila 8—10 oseb.

Poleg teh pomembnih predlogov je komisija sprejela in priporočila tudi sama predlagala določene spremembe, ki naj omogočijo kvalitetnejše preventivno vzdrževanje papirnih strojev, ukrepe, ki naj razbremene določene oddelke nepotrebnih opravil, omogočijo lažjo in boljše pripravo dela, prihranek pri delovni sili, zmanjšajo neproduktivni čas in podobno. Komisija je svoje poročilo predložila delavskemu svetu podjetja, ki ga je v celoti sprejel. Po tem sklepu je celotno naše podjetje prešlo s 3. 2. 1964 na poskusno obratovanje s skrajšanim delovnim časom, medtem ko so papirni stroji, kolodrobi in klejska kuhinja prešli na 42-urni delavnik že 13. 1. 1964, strojna dodelava pa 20. 1. 1964, brusilnica 27. 1. 1964.

Pravilno je, da ugotovimo, katere od predlogov, ki jih je sprejel delavski svet, smo že uresničili.

Pri papirnih strojih, klejski kuhinji, brusilnici, celulozi in energetskih obratih so uvedene kompletne štiri izmene, ki potekajo v zadovoljstvo vseh članov teh enot.

V strojni dodelavi tj. v enoti, ki je tako rekoč čez noč aktivirala v največji meri svojo notranjo rezervo, za kar gre priznanje pravilnemu tolmačenju pristojnih mojstrov in posluhu tega kolektiva za to problematiko, je uvedeno dnevno dvoimensko 9-urno delo. Ta enota opravi sedaj z istim številom ljudi in v skrajšanem času vse potrebno delo in to brez nadur, ki prej niso bile redkost. Ta oddelek daje dober zgled discipline in prizadevnosti, ki je preseгла vsa pričakovanja.

Druge pomembno aktiviranje notranje rezerve smo dosegli v brusilnici. S prizadevnostjo kolektiva te enote je uspelo znižati število ljudi na izmeni za enega snemalca. Tako je tudi ta enota z istim številom ljudi prešla na skrajšani delavnik.

Kolektiv ročne dodelave je jasno in glasno povedal, da bo opravil svojo obveznost v skrajšanem delovnem času z istim številom ljudi, če bo papir kvaliteten izdelan in če bo proizvodni program upošteval zmogljivost papirne dvorane. S tem v zvezi moramo pripomniti, da smo s pomočjo sistema nagrajevanja in z opredelitvijo odgovornosti uspeli, sicer še v manjši meri, doseči, da ljudje pri papirnih strojih že sami odstranijo slabo izdelan papir. Treba je vedeti, da mima nobenega smisla nekvalitetno izdelan papir voziti v

strojno dodelavo, kjer povzroča težave pri glajenju in previjanju, v ročni dodelavi pa porabi jo za njegovo prebiranje veliko preveč časa. Vse to pa nam zvišuje stroške in nesmotno zaseda zmogljivost v strojni in ročni dodelavi papirja. Papir, katerega izloči v izmet šele ročna dodelava, nosi s seboj že ca 97% vseh naših stroškov, razen tega pa zmanjšuje tudi osebne dohodeke v teh dveh enotah in povečuje število nesmotno porabljenih delovnih ur. Sistem nagrajevanja bomo v bodoče še v večji meri vezali na kvaliteto dela. Komisija pa se dobro zaveda, da je treba tudi ročni dodelavi čimprej omogočiti prost dan med tednom. Zato je potrebno urediti proizvodni program in racionalizirati transport izmeta.

Tudi v vzdrževalnih obratih bo v kratkem uspelo organizirati remontno grupo, ki bo delovala popoldne. Vprašanje nove delovne sile pa se že intenzivno rešuje.

Ker se dobro zavedamo, da produktivnosti ni vedno mogoče dvigati le s fizičnim delom ali z naporom, je potrebno omeniti tudi razne tehnične izboljšave, ki bodo pocenile našo proizvodnost. Pri papirnih strojih I, II. in III. smo dokončali delo na novih flotacijskih napravah. Te naprave nam zmanjšujejo izgubo vlaknin in kaolina v odpadnih vodah, kar je za ekonomično proizvodnjo velikega pomena. Nadalje smo izboljšali tudi režim pri preskrbovanju s paro. Z manjšim tehničnim ukrepom je uspelo zagotoviti dovolj pare tudi II. PS, ki je do sedaj večkrat moral zmanjšati brzino zaradi prenizkega pritiska pare.

Tudi v PE Medvode so dosegli lep napredek. Uspelo jim je brez dodatnih naprav izdelati celulozo III. iz odpadne snovi. To smo do sedaj prodajali za minimalno ceno. Ta dodatna proizvodnja ne znižuje proizvodnje beljene celuloze in je zato pričakovati povečanje proizvodnje in s tem tudi osebni dohodek. Pomeni pa tudi boljše izkoriščanje porabljenega lesa.

V službah tj. komercialni, računovodstvu, upravi itd. je bilo postavljeno stališče, da se mora vse delo opraviti tekoče in brez nadur, ter da skrajšani delovni čas ne sme povzročiti zastojev pri delu ali celo povišanja stališča.

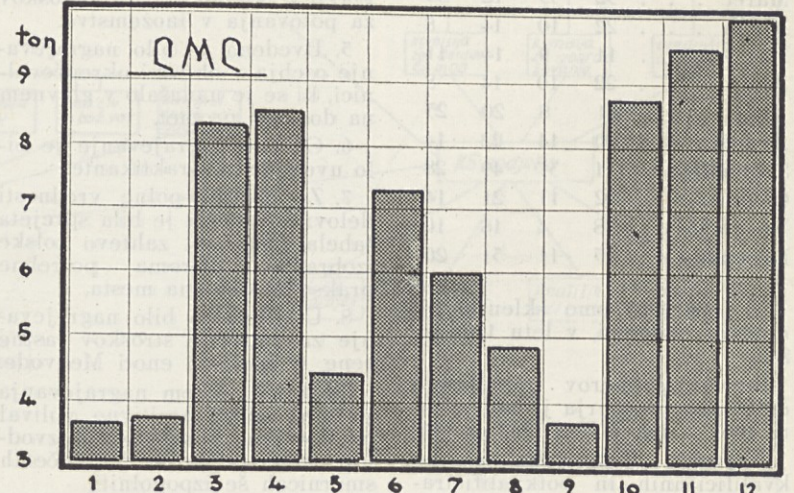
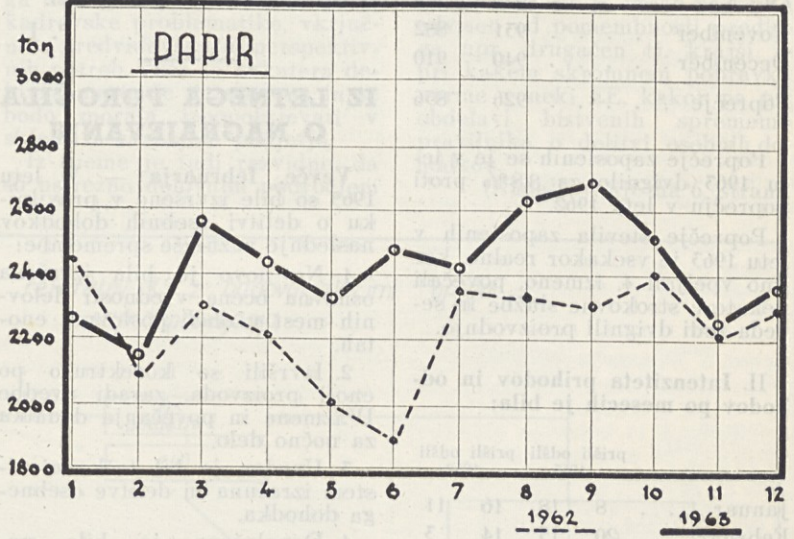
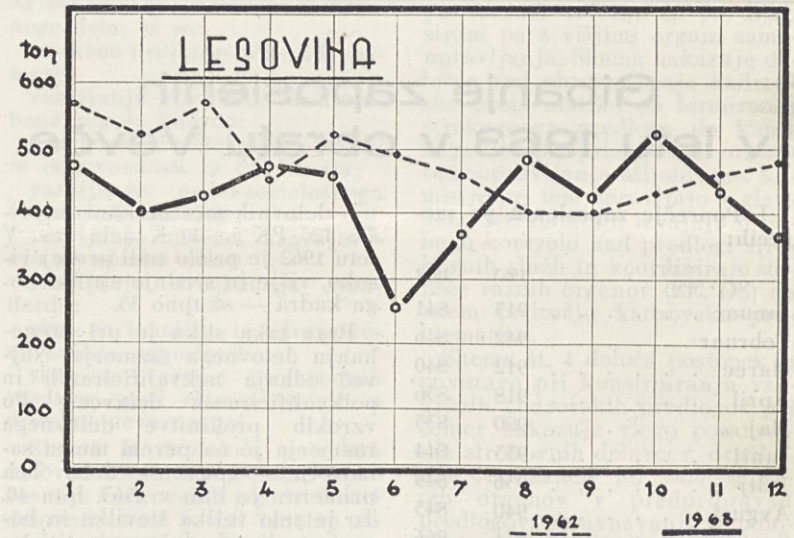
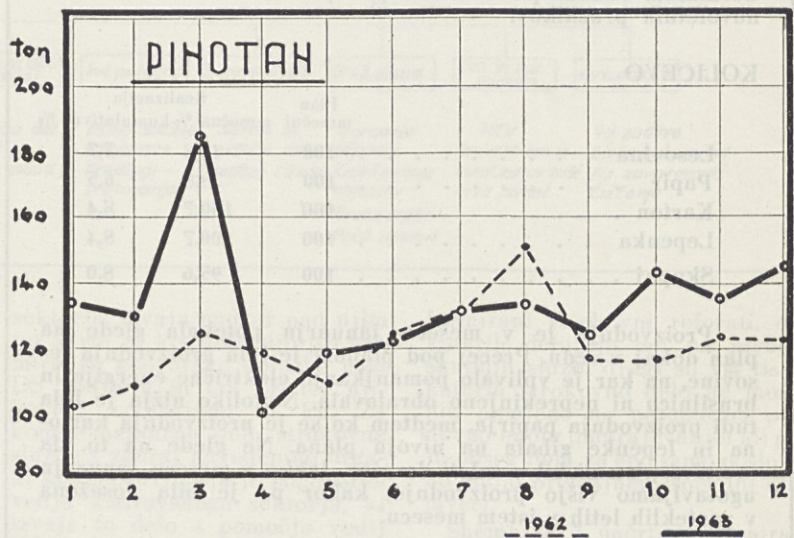
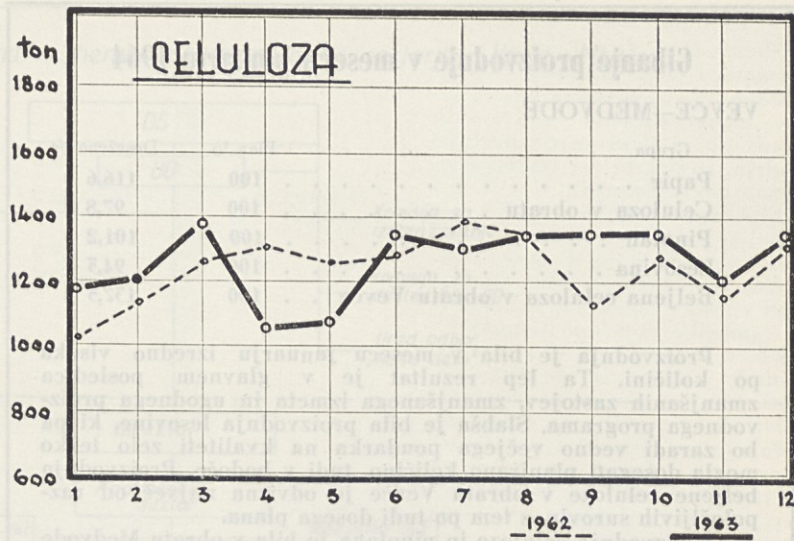
Dovolj dela in prizadevanja pa bo treba, da bomo uredili naš proizvodni program, ki mora bolj upoštevati optimalno izkoriščanje naših papirnih strojev ter zmogljivosti strojne in ročne dodelave papirja. Nadalje se je potrebno čimprej lotiti razbremenitve prostora v strojni dodelavi in ročni dodelavi papirja, oziroma odstraniti stare ostanke v izmet in gotovo blago skladiščiti v skladišču za gotovo blago.

Ne na zadnjem mestu je treba poudariti, da je predpogoj za vse to in tudi za druge racionalne naprave predvsem disciplina in sodelovanje.

Kolektiv dobro ve, da brez izobraženih proizvajalcev ni pričakovati napredka proizvodnje in napredka delavskega samoupravljanja. Tudi na tem področju se je položaj bistveno spremenil in je opaziti viden napredek. Takoj po uvedbi skrajšanega delavnika se je prijavilo v tečaj za kvalificiranega papirničarja nekaj čez 60 ljudi, medtem ko nam v lamskem letu, zaradi slabe udeležbe takšnega tečaja skoraj ni bilo mogoče izvesti.

Iz navedenega je razvidno, da je skrajšani delavnik v našem podjetju opravičil svojo uvedbo ter začel kazati tiste rezultate, zaradi katerih smo ga uvedli, tj.: zvišanje proizvodnosti dela, aktiviranje notranjih rezerv, znižanje stroškov, poživitev izobraževanja in več prostega časa.

F. R.



Gibanje proizvodnje v mesecu januarju 1964

VEVČE—MEDVODE

Grupa	Plan %	Doseženo %
Papir	100	116,6
Celuloza v obratu	100	97,8
Pinotan	100	101,2
Lesovina	100	94,5
Beljena celuloza v obratu Vevče	100	137,5

Proizvodnja je bila v mesecu januarju izredno visoka po količini. Ta lep rezultat je v glavnem posledica zmanjšanih zastojev, zmanjšane izmeta in ugodnega proizvodnega programa. Slabša je bila proizvodnja lesovine, ki pa bo zaradi vedno večjega poudarka na kvaliteti zelo težko mogla dosegati planirano količino, tudi v bodoče. Proizvodnja beljene celuloze v obratu Vevče je odvisna največ od razpoložljivih surovin, s tem pa tudi dosega plana.

Proizvodnja celuloze in pinotana je bila v obratu Medvode normalna, vendar pa nekoliko pod planirano količino zaradi novoletnih praznikov.

KOLIČEVO

	Plan		Realizacija	
	mesečni	mesečna	%	kumulativna %
Lesovina	100	40,8	3,5	
Papir	100	78,8	6,5	
Karton	100	100,7	8,4	
Lepenka	100	100,7	8,4	
Skupaj	100	95,6	8,0	

Proizvodnja je v mesecu januarju potekala glede na plan dokaj v redu. Precej pod planom je bila proizvodnja lesovine, na kar je vplivalo pomanjkanje električne energije in brusilnica ni neprekinjeno obratovala. Nekoliko nižja je bila tudi proizvodnja papirja, medtem ko se je proizvodnja kartona in lepenke gibala na nivoju plana. Ne glede na to, da mesečni plan ni bil v celoti dosežen, lahko v mesecu januarju ugotovljamo višjo proizvodnjo, kakor pa je bila dosežena v preteklih letih v istem mesecu.

Gibanje zaposlenih v letu 1963 v obratu Vevče

I. Poprečje zaposlenih po mesecih:

	1965	1962
Januar	915	841
Februar	912	846
Marec	912	840
April	918	836
Maj	980	835
Junij	935	844
Julij	936	849
Avgust	940	845
September	951	866
Oktober	950	876
November	951	882
December	940	910
Poprečje	926	856

Poprečje zaposlenih se je v letu 1963 dvignilo za 8,8% proti poprečju v letu 1962.

Poprečje števila zaposlenih v letu 1963 je vsekakor realno, ker smo vpeljali 4. izmeno, povečali nekatere strokovne službe in seveda tudi dvignili proizvodnjo.

II. Intenziteta prihodov in odhodov po mesecih je bila:

	prišli		odšli	
	1965	1962	1965	1962
Januar	8	18	16	11
Februar	20	15	14	3
Marec	32	33	12	35
April	22	10	14	8
Maj	11	9	14	11
Junij	22	10	14	8
Julij	11	8	20	25
Avgust	20	14	22	14
September	11	37	49	28
Oktober	22	11	21	14
November	8	4	18	10
December	15	11	51	20

V letu 1963 smo sklenili 202 delovni razmerja, v letu 1962 pa 269.

Število primerov prenehanja delovnega razmerja je bilo v letu 1963 — 182, v letu 1962 pa 190.

Največja fluktuacija je na kvalificiranih in polkvalificira-

nih delovnih mestih. Lani je prišlo 125 PK in 20 K delavcev. V letu 1962 je prišlo tudi precej visoko, višje in srednje strokovnega kadra — skupno 35.

Prav taka slika je pri prenehanju delovnega razmerja. Največ odhaja nekvalificiranih in polkvalificiranih delavcev. Po vzrokih prekinitve delovnega razmerja je na prvem mestu samovoljna zapustitev dela. Teh primerov je bilo v 1963, letu 40. To je zelo velika številka in bomo morali v bodoče posvetiti temu problemu več pozornosti.

P. J.

IZ LETNEGA POROČILA O NAGRAJEVANJU

Vevče, februarja — V letu 1963 so bile izvršene v pravilniku o delitvi osebnih dohodkov naslednje važnejše spremembe:

1. Na novo je bila izvršena osnovna ocena vrednosti delovnih mest v obeh poslovnih enotah.

2. Izvršili so korekturo po enoti proizvoda, zaradi uvedbe IV. izmene in povečanja dodatka za nočno delo.

3. Uveden je bil točkovni sistem izračuna in delitve osebnega dohodka.

4. Dopolnjeno je bilo poglavje o povračilu potnih stroškov za potovanja v inozemstvo.

5. Uvedeno je bilo nagrajevanje osebja v obratni okrepčevalnici, ki se je nanašalo v glavnem na dosežen promet.

6. Osebo nagrajevanje je bilo uvedeno za praktikante.

7. Za dosego polne vrednosti delovnega mesta je bila sprejeta tabela glede na zahtevo šolske izobrazbe, oziroma potrebne prakse za delovna mesta.

8. Uvedeno je bilo nagrajevanje za znižanje stroškov lastne cene, v poslovnih enotah Medvode.

Obstoječi sistem nagrajevanja je med letom pozitivno vplival na dosežene rezultate proizvodnje, treba pa ga bo v določenih smernicah še izpopolniti.

Novo delovno mesto - vodja praktičnega pouka

VEVČE, febr. — Zaradi potrebe po vse večjem in vse bolj intenzivnem izobraževanju papirniškega kadra v sami proizvodnji, na delovnih mestih in v sklopu izobraževalne službe podjetja smo morali odpreti novo delovno mesto in sicer: inštruktorja v proizvodnji ali vodjo praktičnega pouka.

Pomembnost delovnega mesta je razvidna zlasti v tem, da se poslužujemo organiziranega uveljavljanja kandidatov za napredovanje na predvidena delovna mesta. Način je tak, da v času uveljavljanja kandidata izločimo iz rednega dela in jim pod vodstvom inštruktorja omogočimo prakso na bodočem delovnem mestu, kjer jim prikažemo vsa praktična in teoretična znanja, ki so potrebna za opravljanje potrebnega dela.

Takšna je trenutna oblika izobraževanja na delovnem mestu. Delovno mesto vodje praktičnega pouka pa je odprto predvsem za praktično izpopolnjevanje tistih, ki že imajo za svoje bodoče delo podlago in jim je potrebno na čim krajši in zanimivejši način posredovati vsa tista praktična znanja, ki jih zahteva določeno delovno mesto ali poklic.

Ekonomsko je ta način izobraževanja popolnoma utemeljen, saj vemo, da so še v bližnji preteklosti visoko kvalificirana delovna mesta zasedli starejši delavci, ki so potrebovali 2 ali več let, da so dosegli približno tisto stopnjo strokovnega znanja, ki so ga potrebovali na delovnem mestu.

Danes pridobivajo delavci-papirničarji v poklicnih šolah in tečajih vse potrebno teoretično gradivo in zato lahko lažje oziroma prej praktično obvladajo delovno mesto.

Učinek je dvojni, saj delavec sam prej napreduje, podjetje in skupnost pa pridobi delavca, ki bo zaradi sposobnosti že v mladosti začel delati na odgovornem delovnem mestu in tako prispeval več kot bi sicer.

Na delovno mesto vodje praktičnega pouka je bil postavljen tovariš Viktor Penca, prej zaposlen v ekonomski enoti I. papirnega stroja, na delovnem mestu strojevodje.

Po dvomesečnem delu ga je obiskal član našega uredništva in mu postavil nekaj vprašanj, na katere je rad odgovoril.

1. Začeli ste z delom pred dveh mesecema. Kakšen je bil takrat vaš občutek?

Spodnja tabela nam prikazuje neto vrednost točke po posameznih ekonomskih enotah.

V primerjavi s prejšnjimi leti se je neto OD gibal:

1961	Vevče	33.221
	Medvode	30.500
1962	Vevče	32.217
	Medvode	32.702
1963	Vevče	40.304
	Medvode	38.341

V letu 1963 je bil dosežen OD po EE:

	Vsota ur — točk	Skup. vred. neto-neto
Brusilnica	10.502.921	1,18
Belilnica	4.768.757	1,14
Priprava lepil	2.865.595	1,15
I. stroj	14.515.590	1,27
II. stroj	20.257.199	1,13
III. stroj	19.884.258	1,23
IV. stroj	16.193.684	1,26
Strojna dodelava	21.974.051	1,20
Ročna dodelava	55.042.659	1,32
Druge EE	167.752.810	1,22
Celuloza	44.056.606	1,18
Druge EE — M	57.495.749	1,11
Pinotan	5.809.084	1,08

Iskreno vam povem, da sem imel prve dni občutek večje nestabilnosti. To pa predvsem zato, ker še niso bile razčiščene vse podrobnosti o delu in pristojnosti vodje praktičnega pouka. Razen tega je bilo potrebno začeti vse skrajša, tako da pri najboljši volji in delu ni bilo moči pokazati vidnih rezultatov. To pa je v bistvu tista razlika med delom v proizvodnji pri strojih, kjer so rezultati dobrega ali slabega dela takoj očitni in imajo sposobni, pridni delavci več možnosti osebne uveljavitve, in med delom pri izobraževanju, kjer so rezultati (dobri ali slabi) in uspeh inštruktorja zaznavni šele pozneje, posredno z delom kandidatov, ki so šli skozi izobraževanje.

2. Povejte nekaj o pouku praktikantov?

Delokrog praktičnega pouka je obsežen in neenak. Že sama delovna mesta v proizvodnji so neenaka po stopnji kvalifikacije, in sicer od nekvalificiranih (NK) do visoko kvalificiranih (VK). Zato so znanja potrebna za posamezna dela, večja ali manjša in bo tudi samo poučevanje na delovnem mestu bolj obširno ali zgolj informativno. Za primer vzemimo nanosilca — novinca in pa vodja priprave snovi, kjer je prvemu potrebno praktično znanje predvsem s področja organizacije dela, odvzema surovin, varnega prevoza itd., drugemu pa zraven vsega tega, ker je že bil na drugih delovnih mestih, še strokovno znanje, praktične prijeme itd. Razlika nastopa tudi takrat, ko za isto delovno mesto poučujemo enkrat kandidata, ki z večletno prakso neko delo že pretežno obvlada, mima pa teoretične podlage in drugič, ko poučujemo kandidata z dovršeno poklicno šolo, kateremu je potrebno nuditi samo še praktično znanje.

Popolnoma razumljivo je, da bomo prvemu nudili več teoretičnega znanja (v razgovoru), kar pa še vedno spada v praktični pouk, drugemu pa več praktičnih znanj iz njegovega dela oziroma področja. V kratkem povedamo, inštruktor mora pri poučevanju na delovnem mestu prilagoditi svoje poučevanje prehodni izobrazbi in znanju vsakega posameznika in pa potrebam delovnega mesta.

3. Kako so dosednji praktiki sprejemali vaše instrukcije?

V glavnem z dobro voljo in željo po napredku. Bilo pa je, predvsem v začetku, tudi nekaj dvomljivih pogledov pri prvem srečanju inštruktorja s kandidatom, češ, kaj pa me bo to novega naučil. Ko pa je enkrat ali večkrat slišal razlago o načinu dela, o povezavi s teoretičnim znanjem, o nujni povezavi strokovne matematike s samim delom itd., je šele spoznal, kaj vse bi moral vedeti in znati za kvalitetno delo na kvalificiranem ali visokokvalificiranem delovnem mestu. Istočasno je tudi zaupanje v samega inštruktorja raslo in, da se tako izrazim, zvočni zid je prebit. Vsa nadaljnja poučevanja pri kandidatu so bila potem mnogo lažja, saj se je zavedal svojega stanja in mu je želja po znanju rasla.

V zvezi s tem bi povedal še to, da sem v začetku bolj dvomljivo gledal na poučevanje kandidatov s srednjo in višjo šolo, kar pa se je izkazalo kot neutemeljeno, saj je vodenje njihovih praks in poučevanje naravnost idealno, gledano s stališča medsebojnega in strokovnega razumevanja.

Prepričan sem, da bo v bodočnosti delo vodje praktičnega pouka lažje, kot pa je bilo v začetku, saj se obseg dela iz dneva v dan širi, pa tudi kvaliteta poučevanja bo z dokončano izdelavo profilov boljša in kar je najbolj važno, tudi dostop do ljudi, ki so še pred nedavnimi imeli svoje mišljenje o izobraževanju, bo lažji, saj se zavedajo, da so osamljeni in da bodo napredova-

li le, ko si bodo na kakršenkoli način pridobili potrebno znanje.

Menim tudi to, da je poleg vseh drugih pozitivnih ukrepov vplivalo tudi tolmačenje o izobraževanju na samih delovnih mestih na tako velik odziv ob razpisu tečaja za pridobitev kvalifikacije.

4. Vaše glavno delo je instruktaža v proizvodnji. Katera pa so vaša občasna dela?

Ze uvodoma sem povedal, da sem se v začetku bolj slabo počutil na delovnem mestu predvsem zato, ker zaradi majhnega števila praktikantov za 8 ur dnevno nisem imel dela. Stvar se je hitro izboljšala, saj sem po nalogu kadrovske in izobraževalne službe pričel sestavljati profile za vsa delovna mesta od PK do VK delavca v naši osnovni proizvodnji. Delo je precej zahtevno, ker je v takem velikem podjetju, kot je naše, precej delovnih mest in je kvaliteta osnutkov profilov odvisna predvsem od praktičnega znanja tistega, ki jih sestavlja. Slučajno sem v proizvodnji delal ali praktičiral pretežno na vseh delovnih mestih in jih vsaj okvirno poznam. Sicer pa bodo šli vsi profili skozi komisijo strokovnjakov, ki bodo v osnutkih vse nepotrebno črtali in manjkajoče vstavili, ter jih na način kompletirali.

Razen tega dela sodelujem še v organizaciji tečajev za pridobitev kvalifikacij, sestavljanju programov za praktikante itd.

5. Kako gledate na profile, ki ste jih omenili?

Preden bi lahko odgovoril na to vprašanje, si moramo biti najprej na jasnem, kaj je profil delovnega mesta in kaj pomeni. Za nas naj bi veljala naslednja definicija: **Profil pomeni skupek vseh tipičnih posebnosti določenega dela.**

Profil poklica oziroma delovnega mesta naj predstavlja torej zahteve proizvodnega dela, ki poteka ob sodobnem razvoju in delitvi dela, kjer je upoštevati organizacijske in znanstvene dosežke določene panoge in vključevati trenutne in perspektivne zahteve glede na:

— vsebino, obseg in zahtevnost proizvodnega dela za delovno mesto,

— pogoje, pod katerimi se proizvodno delo opravlja z upoštevanjem človeških umskih in telesnih sposobnosti,

— potrebno teoretično in praktično znanje, ki jih terjata proizvodno delo in družbeni razvoj.

Šele sedaj bi odgovoril na vaše vprašanje. Torej na profile gledam pozitivno in smatram, da so nujno potrebni za vsako gospodarsko organizacijo, predvsem pa za tako veliko podjetje, kot je naše.

Ne moremo si zamisliti organiziranega, načrtnega in perspektivnega izobraževanja brez profilov. To pa zato, ker mora vsako načrtno izobraževanje izhajati iz učnega načrta. To se pravi, da predstavlja profil vedno osnovo, iz katere se črpajo, oziroma sestavljajo učni načrti za poučevanje na delovnem mestu.

Aktualnost profilov ali učnih načrtov pa velja toliko časa, dokler se ne spremeni tehnološki proces ali tehnična izvedba dela na določenem delovnem mestu. Takrat šele je potrebno spremeniti tudi profil delovnega mesta.

Vse to je pri nas lepo steklo v začetnem razvoju, vendar smatram, da že sam pravilen osnutek profila v rokah kandidata pomeni uspeh, saj bo kandidat vedel, kaj vse mora znati za kvalitetno opravljanje zaupanega mu dela.

V praksi se je pogostokrat dogajalo, da je nekdo praktičiral za višje delovno mesto, ni pa niti vedel, kaj vse mora znati, ker ni poznal operacij in obsega, skratka profila delovnega mesta. Ko pa bo posamezni kandidat v organiziranem izobraževanju absolvirati vsebino profila, bo prav gotovo dosežen celj, ki smo si ga zastavili: sodobno in smotno izobraževanje.

P. V.

Organizacija kadrovske službe v podjetju

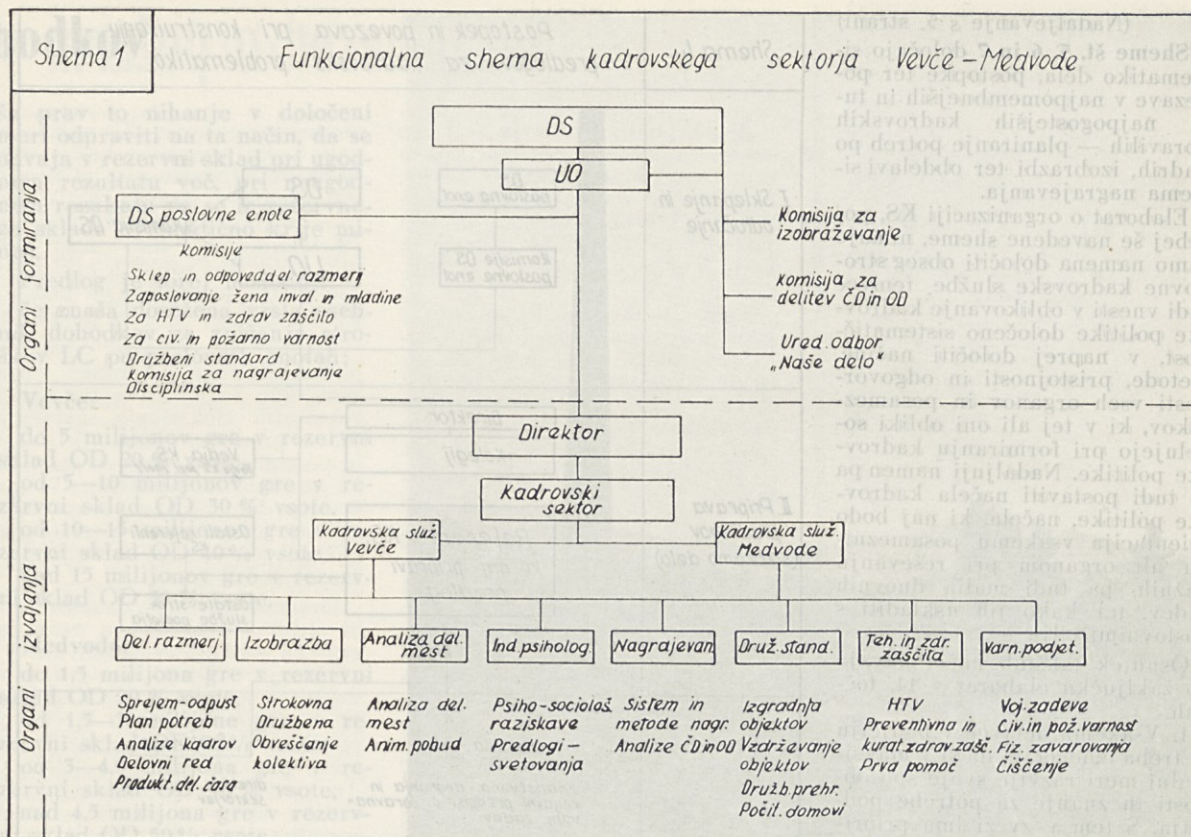
VEVČE - MEDVODE

VEVČE, februarja — Cilj mnogih razprav o delovanju gospodarskih organizacij v zadnjih letih je bil, kako najti ustrežnejše napotke za doseganje večje učinkovitosti ob pravilnem razvijanju socialističnih odnosov. Spoznali smo, da je primaren in odločilen za večjo učinkovitost osebnih faktor, tj. proizvajalci, ki lahko ustvarjajo z večjim ali manjšim uspehom, pri čemer razvito materialno - proizvodnih sredstev ni povsem ključnega pomena. Iz tega spoznanja se je razvila ugotovitev, da je dobra kadrovska politika bistveni pogoj za uspešen napredek gospodarske organizacije, pa tudi ugotovitev, da samoupravni organi kot nosilci kadrovske politike lahko usmerjajo delovni kolektiv k skupnemu cilju (uspešna proizvodnja, prodaja in finančni uspeh) le, če razpolagajo tudi za to delovno področje z dobro organizirano specializirano strokovno službo.

Ob takem spoznanju je večina, zlasti večjih industrijskih podjetij, reorganizirala bivše »splošne sektorje« in izločila iz njih vso dejavnost, ki zadeva človeka-proizvajalca, ter ga združila v kadrovske sektorje. K takemu procesu reorganizacije je pristopilo tudi naše podjetje ob koncu leta

nih enot, skupen UO, ekonomske enote in komisije. Upoštevati je treba teritorialni razmak 25 km, zaradi česar je tekoče komuniciranje nekoliko ovirano, pa tudi krajevne razmere so različne. Nadalje, poslovna enota Vevče je precej večja. Tu delujejo tudi skupne službe obeh enot. Razmerje zaposlenih Vevče — Medvode je približno 900 : 300. Končno je treba misliti tudi na perspektivni razvoj obeh poslovnih enot ter na eventualno integracijo še z drugimi sorodnimi podjetji. Perspektivno se bo število zaposlenih v Vevčah povečalo na 1200, medtem ko v Medvodah spričo izgradnje predvidenega visoko mehaniziranega celuloznega obrata število zaposlenih bistveno ne bo poraslo, pač pa se bo močno dvignil kvalifikacijski sestav zaposlenih. Torej skratka, organizacijo KS je bilo treba prilagoditi velikosti in možnosti združenega podjetja, načinu proizvodnje, bližnji perspektivi ter seveda potrebam optimalne zasedbe za solidno obravnavanje tekoče problematike.

Ob takih specifičnih okoliščinah pri izdelavi organizacije KS ni mogla nuditi podlage nobena obstoječa šablona, temveč je bilo treba na originalen način prene-



drovsko politiko DS podjetja na osnovi predlogov in poročil delavskih svetov poslovnih enot, UO in komisij ter EE. Na osnovi smernic DS daje UO in direktor smernice za delo kadrovskega

sektorja, izvaja nadzor nad njim ter skrbi za koordinacijo pri formiranju kadrovske politike med DS podjetja in DS PE ter njihovimi komisijami in EE. Za komplementarno delo strokovne službe z zgoraj navedenimi organi samoupravljanja je odgovoren vodja kadrovskega sektorja, ki izvaja to delo s pomočjo vodij KS poslovnih enot in referentov za posamezna področja strokovnega dela, ki so:

- smotno urejanje delovnih razmerij;
- razvijanje strokovne in družbene vzgoje kadrov;
- analiziranje delovnih dolžnosti in odgovornosti za del. mesta;
- razvijanje psiho-sociološkega raziskovalnega dela;
- razvijanje sistema nagrajevanja po učinku dela;
- razvijanje družbenega standarda;
- skrb za tehnično in zdravstveno zaščito zaposlenih;
- skrb za varnost proizvodnih sredstev pred elementarnimi in drugimi nevarnostmi.

Shema št. 2 določa potrebna delovna mesta za uspešno izvrševanje kadrovskih poslov. Načrt delovnih mest je bil izdelan na osnovi stvarne analize potrebne dela glede na trenutni obseg kadrovske problematike, vključno s predvidevanjem perspektivnih potreb. Zato so nekatera delovna mesta še nezasedena in se bodo morala izpopolnjevati v skladu s razvojem podjetja.

Iz sheme je tudi razvidno, da so ustrezno delovnim področjem

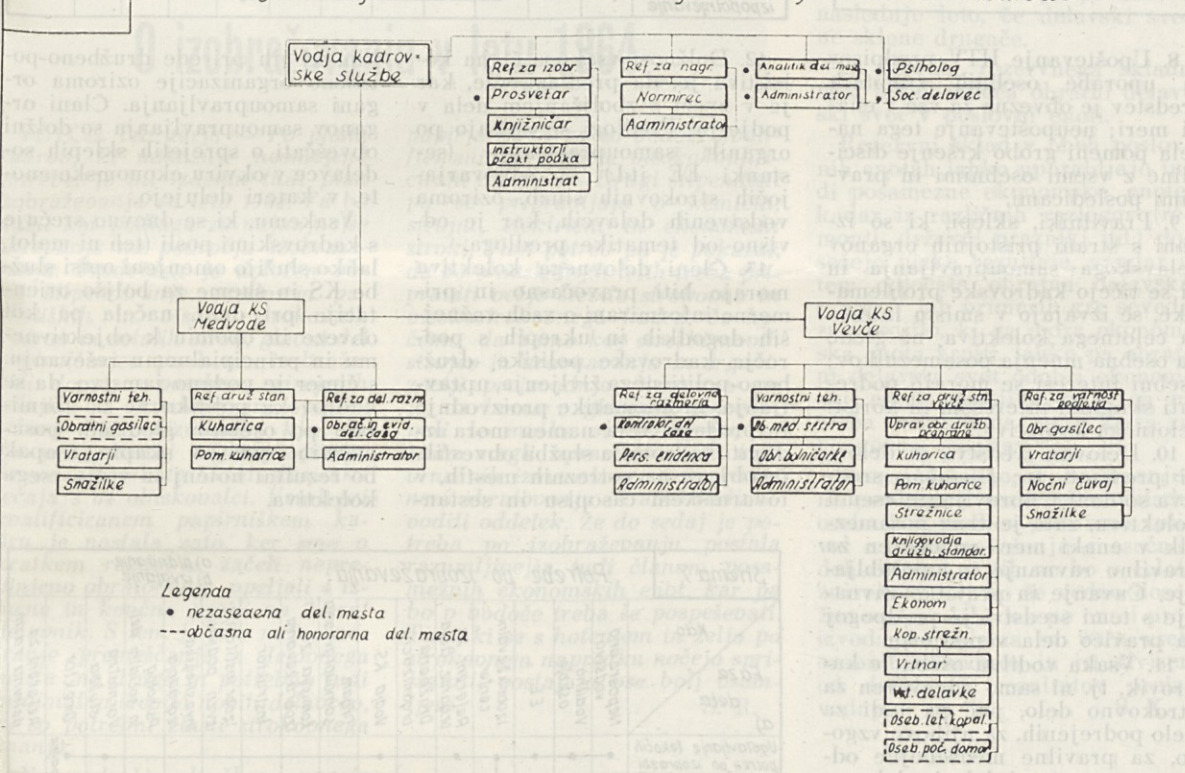
formirani strokovni referati, od katerih delujejo eni na nivoju skupnih služb, drugi so vsi tisti, katerih strokovno delo ne more biti omejeno na posamezno poslovno enoto (nagrajevanje) ali pa je obseg dela za eno samo poslovno enoto premajhen (socialni delavec).

Shema št. 3 načrtuje formiranje kadrovskih komisij in njihovo povezavo z referati in po drugi strani pa z višjimi organi samoupravljanja. Shema nakazuje določen red obravnavanja kadrovske problematike od formiranja strokovnega predloga do končnega sklepa pristojnega organa samoupravljanja ali obratno. Komisije pri tem opravljajo v glavnem dve funkciji, izvajajo družbeno kontrolo nad predlogi strokovnih služb in koordinirajo stališče raznih organov (EE, DS) na istem področju kadrovske problematike.

Shema št. 4 določa postopek in povezavo pri konstruiranju vsakršnih kadrovskih predlogov, pri čemer nakazuje vlogo posameznih strokovnih delavcev, družbenih organizacij ter samoupravnih organov v predpripravi predlogov, obravnavanju in odločanju o predlogu. Pri tem je treba omeniti, da je obseg postopka odvisen od pomembnosti predloga npr. drugačen tj. krajši je pri kakem skromnem popravku norme v neki EE, kakor pa pri obdelavi bistvenih sprememb pravilnika o delitvi osebnih dohodkov.

(Nadaljevanje na 6. strani)

Shema 2 Organizacijska shema kadrovskega sektorja Vevče — Medvode



1962, hkrati z rekonstruiranjem celotne organizacije poslovanja podjetja. Reorganizacija je potekala ob sodelovanju organov samoupravljanja, strokovnega kadra podjetja in pa Zavoda SRS za produktivnost dela iz Ljubljane. Predelavo organizacije poslovanja v podjetju je terjala poleg vsega drugega tudi dokončna ureditev odnosov znotraj novega združenega podjetja, ker sta se eno leto prej združila bivši podjetji Papirnica Vevče in »Celuloza« Medvode, več ali manj le ob deklarativnih ugotovitvah, v kakšnih pogojih naj bi poslej združeno podjetje poslovalo. Čeprav je organizacijska shema podjetja in tudi osnutek statuta v načelu že definiral obliko in delovanje KS, je bilo treba pri izdelavi org. sheme KS upoštevati te specifične pogoje:

Obstoj dveh enakopravnih poslovnih enot z dejavnostjo sicer iste stroke, vendar z različno proizvodnjo, ki se med seboj izpopolnjujeta v zaokrožen kombinat. Skladno s tem tudi strukturo in pristojnosti organov samoupravljanja pri formiranju kadrovske politike — v pogojih dveh poslovnih enot — DS podjetja, delavskega sveta poslov-

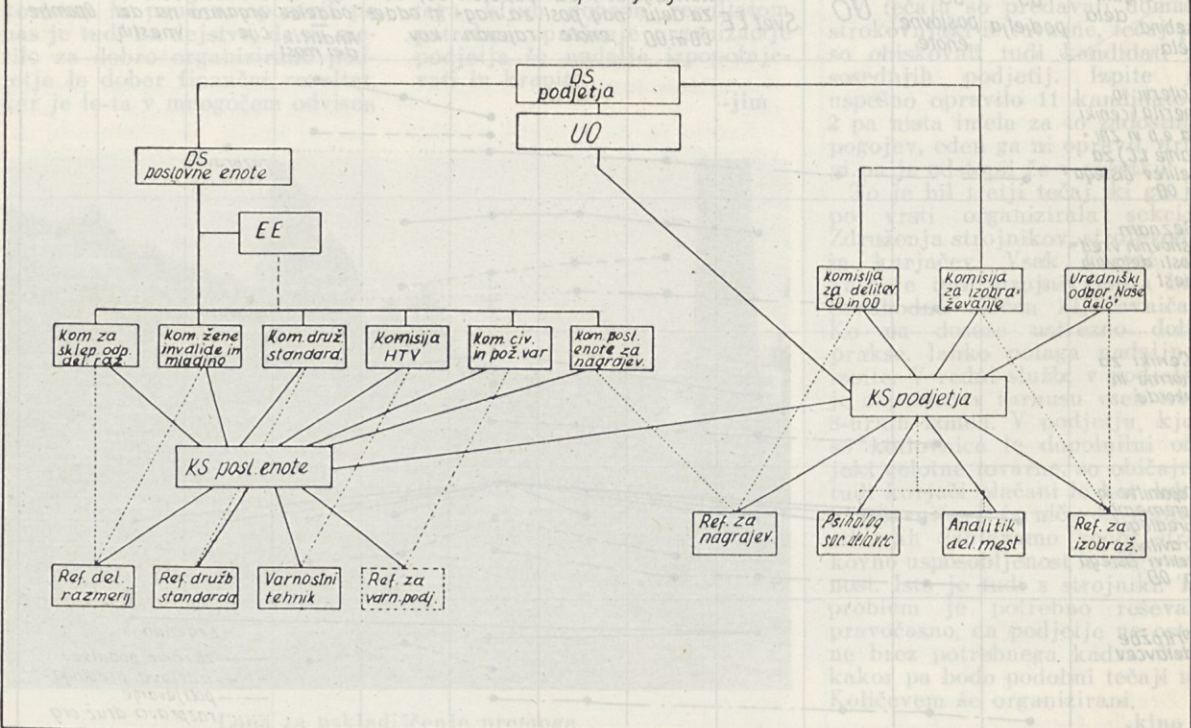
sti v naše pogoje znane znanstvene dosežke in izkoristiti nekatere pozitivne izkušnje iz preteklega dela.

Izdelana študija o organizaciji KS obsega: Ugotovitev trenutnega stanja, določanje ciljev delovanja KS, opisuje delovna področja KS in organizacijsko strukturo kadrov v KS, opis delokroga in odgovornosti posameznih delovnih mest, povezavo KS s samoupravnimi organi, pristojnimi za formiranje kadrovske politike, povezavo KS z vodstvenim kadrom, družbenimi organizacijami in drugimi organi pri izdelavi strokovnih predlogov, posebej še povezavo ob izvajanju najpomembnejših dejavnosti — planiranje kadrov, obravnavanje problemov nagrajevanja in planiranja izobrazbe. Končno obsega tudi osnutek načel kadrovske politike.

Ker je elaborat precej obsežen, bi se v nadaljevanju omejili le na tolmačenje nekaterih shem, ki najbolj demonstrirajo bistvene sestavine nove organizacije.

Shema št. 1 prikazuje odnose organov, ki formirajo kadrovske politiko, organov, ki jo izvajajo in njihova delovna področja. Iz sheme je razvidno, da določa ka-

Shema 3 Povezava referatov KS z odgovarjajočimi organi samoupravljanja



(Nadaljevanje s 5. strani)

Sheme št. 5, 6 in 7 določajo sistematično delo, postopke ter povezave v najpomembnejših in tudi najpogostejših kadrovskih opravilih — planiranje potreb po kadrih, izobrazbi ter obdelavi sistema nagrajevanja.

Elaborat o organizaciji KS, posebej še navedene sheme, nimajo samo namena določiti obseg strokovne kadrovske službe, temveč tudi vnesti v oblikovanje kadrovske politike določeno sistematičnost, v naprej določiti načine, metode, pristojnosti in odgovornosti vseh organov in posameznikov, ki v tej ali oni obliki sodelujejo pri formiranju kadrovske politike. Nadaljnji namen pa je tudi postaviti načela kadrovske politike, načela, ki naj bodo orientacija vsakemu posamezniku ali organom pri reševanju važnih, pa tudi malih dnevnih zadev, ter kako jih uskladiti s poslovnimi cilji.

Osnutek takšnih načel navaja ob zaključku elaborat v 14. točkah.

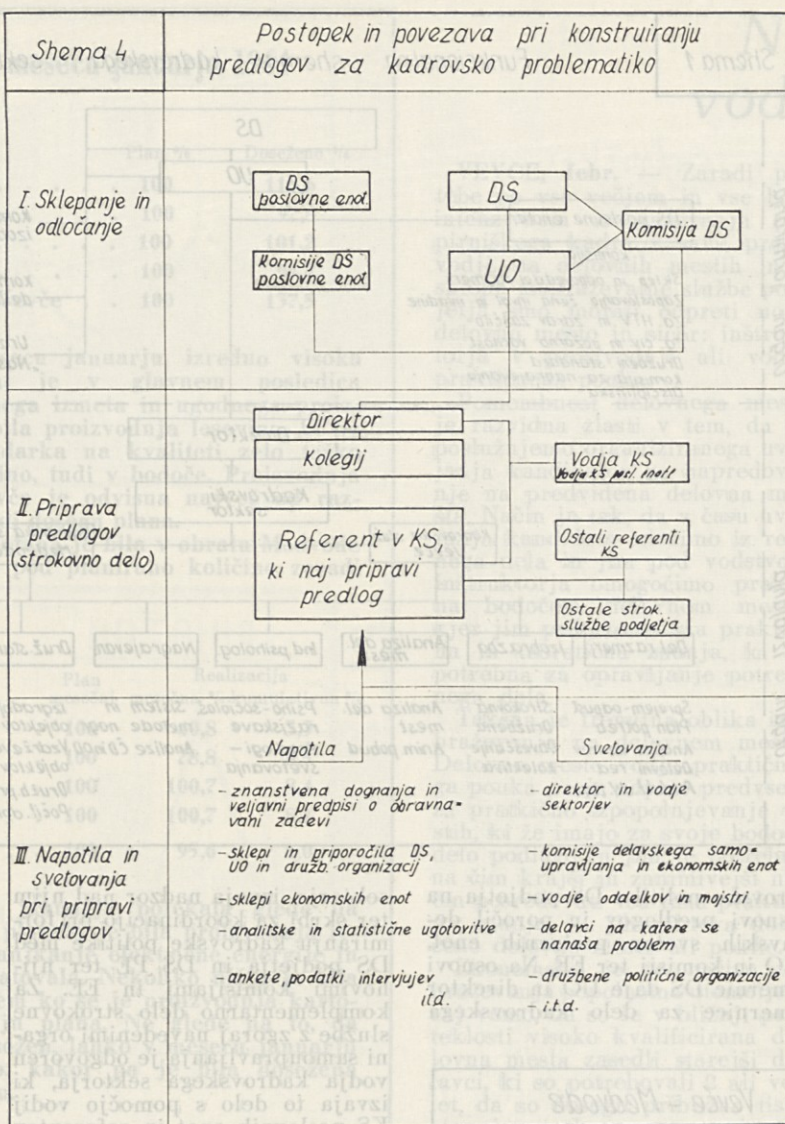
1. Vsakemu delavcu v podjetju je treba omogočiti, da si v maksimalni meri razvije svoje sposobnosti in znanje za potrebe podjetja. S tem v zvezi ima prioriteto pri raznih oblikah promocije (napredovanja) tisti, ki je bolj sposoben, ki več zna in ki v svojem delu pokaže potrebno stopnjo aktivnosti in marljivosti.

2. Pri sprejemu novih sodelavcev v podjetje veljajo določeni kriteriji in sicer: primerna strokovna in splošna izobrazba, sposobnosti, ki jih zahteva delovno mesto in s tem možnosti za nadaljnji razvoj ter moralno in družbeno kvalifikacijo. Pri sprejemu se ne morejo upoštevati razna osebna priporočila, intervencije in podobno. Glede odpušta odvečne delovne sile se upoštevajo isti kriteriji, v obratnem smislu, poleg tega pa še delovni staž v podjetju, število disciplinskih prestopkov in socialni položaj.

3. Delovna mesta v podjetju so določena z organizacijsko shemo, ki bazira na zahtevah proizvodnje. Na ustreznih delovnih mestih more biti le določeno število zaposlenih, ki imajo ustrezne strokovne in osebne sposobnosti.

4. Dobri medsebojni odnosi so pogoj za uspešno delo in zadovoljstvo pri delu. Vsakršne nezdrave osebne ambicije, vnašanje osebni razprtij, so ovira učinkovitemu delu, ravno tako tudi toleriranje napak, nepravilnega odnosa do delovnih sredstev in kršenja delovnega reda. Sposobnost vzdrževanja dobrih medsebojnih odnosov je identična s strokovnim znanjem in občo sposobnostjo.

5. Nagrajevanje po delovnem učinku je osnova za delitev dohodka. Glede na dinamiko in spremembe v proizvodnji in po-



slovanju pa moramo stalno prilagajati in izboljševati način delitve dohodka, tako da bi se čimprej približali kriteriju pravičnega sorazmerja. Osební dohodek ne more biti odvisen od raznih subjektivnih zahtev, formalnega naslova delovnega mesta ali samo formalne kvalifikacije.

6. Obstoječa in novo pridobljena sredstva družbenega standarda (stanovanja, počitniški domovi, finančna sredstva itd.) uživajo zaposleni v podjetju v enaki meri ob enakih pogojih v skladu s skupnimi interesi vseh zaposlenih ter z vidika koristi podjetja. Tovrstna sredstva ni mogoče odtegovati ali uporabljati v namene, ki niso v neposredni zvezi s koristimi podjetja.

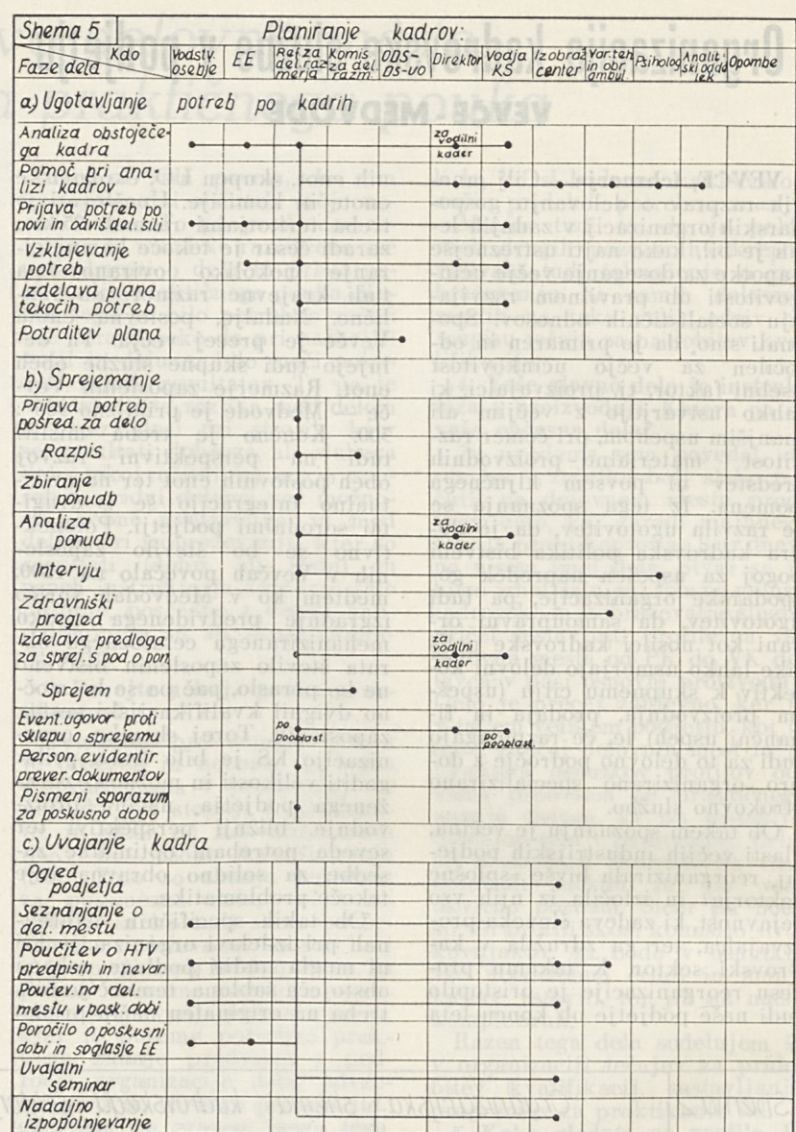
7. Izobraževanje mora zagotoviti nenehno dvigovanje strokovnosti kadrov, katera mora biti usklajena z razvojem papirne industrije. Zaradi tega je naloga vsakega člana kolektiva, da predlaga in zahteva pomoč pri strokovnem izpopolnjevanju; izobraževalni center pa organizira razne načine usposabljanja in tako nudi svojo strokovno pomoč.

8. Upoštevanje HTV predpisov in uporabe osebnih zaščitnih sredstev je obvezna za vse v enaki meri; neupoštevanje tega načela pomeni grobo kršenje discipline z vsemi osebnimi in pravnimi posledicami.

9. Pravilniki, sklepi, ki so izdani s strani pristojnih organov delavskega samoupravljanja in ki se tičejo kadrovske problematike, se izvajajo v smislu interesa celotnega kolektiva, ne glede na osebna mnenja posameznikov; osebni interesi se morajo podrejevati skupnim interesom in koristi celotnega kolektiva.

10. Delovna sredstva in delovni predmeti ter finančna sredstva so dani v upravljanje vsemu kolektivu, zato je vsak posameznik v enaki meri odgovoren za pravilno ravnanje in uporabljanje. Čuvanje in pravilno ravnanje s temi sredstvi je predpogoj za pravico dela v podjetju.

11. Vsaka vodilna oseba je kadrovik, tj. ni samo odgovoren za strokovno delo, pač pa tudi za delo podrejenih, za njihovo vzgojo, za pravilne medsebojne odnose, varnost pri delu in delovno disciplino.

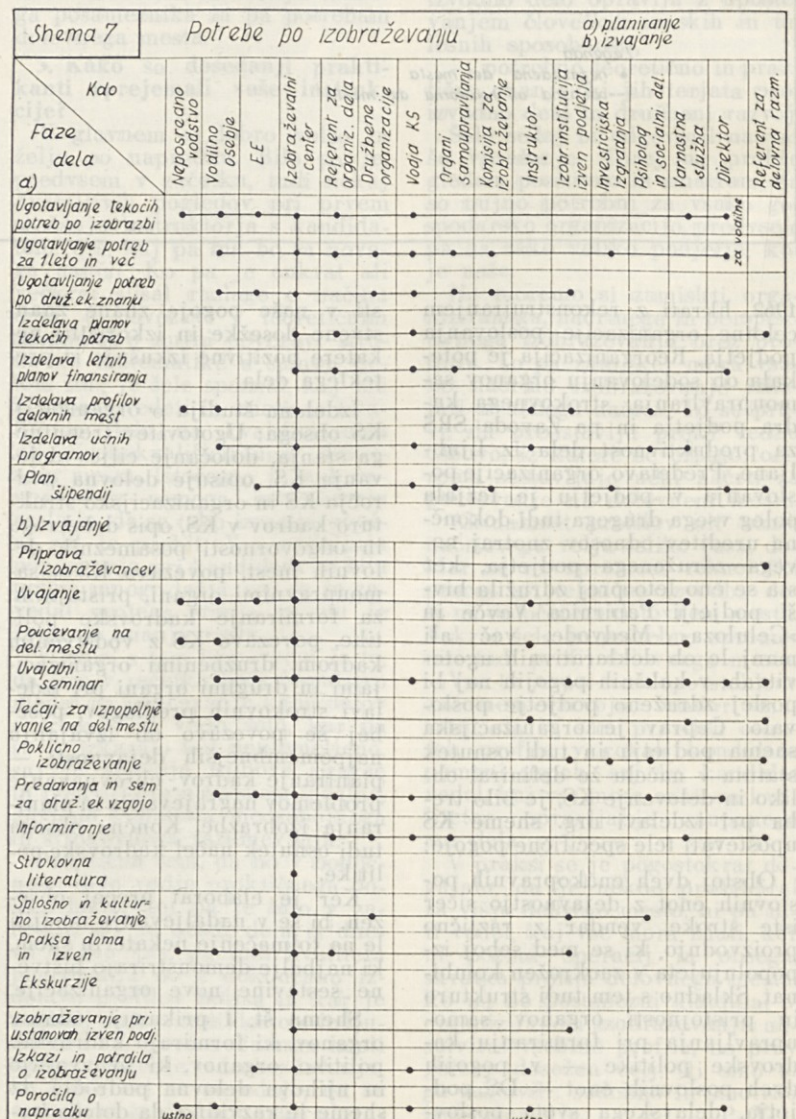
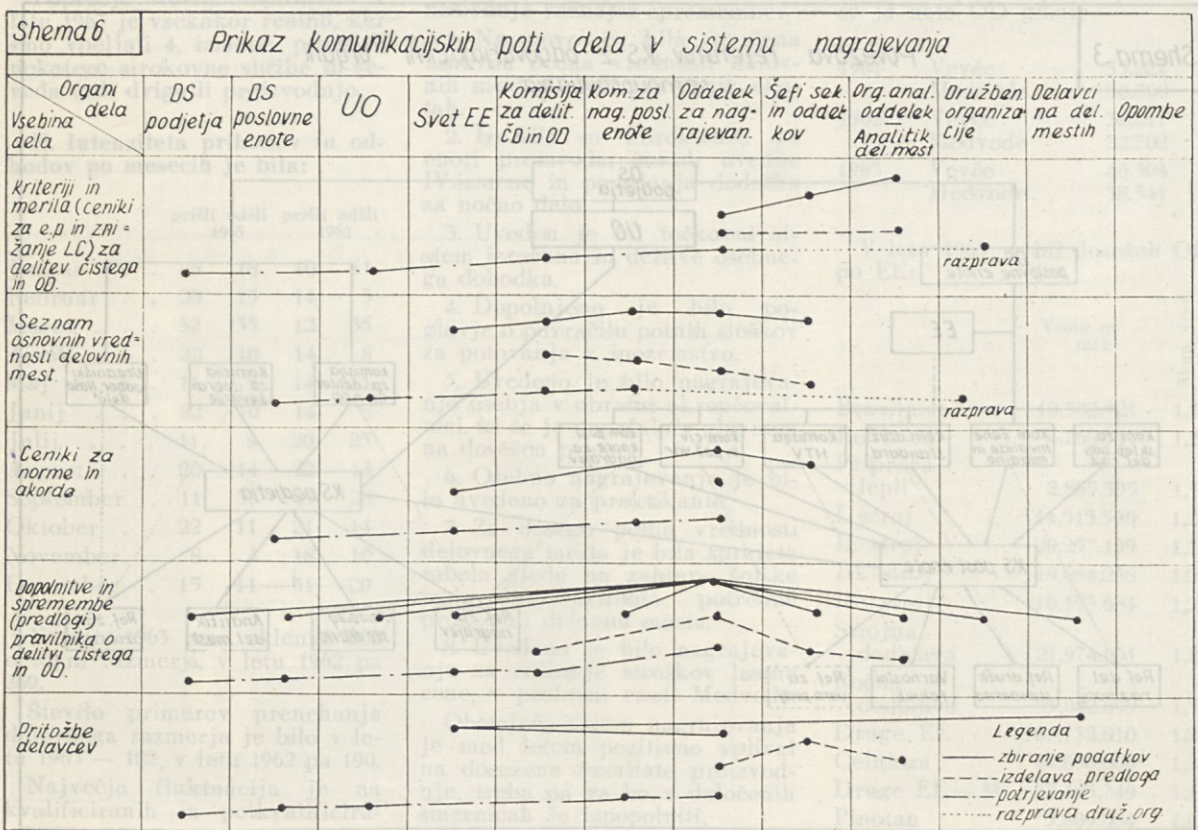


12. Dolžnost vsakega člana kolektiva je, da predlaga vse, kar je v zvezi z izboljšanjem dela v podjetju. Predlogi se zbirajo po organih samoupravljanja (sestanki EE itd.) in odgovarjajočih strokovnih služb, oziroma vodstvenih delavcih, kar je odvisno od tematike predloga.

13. Člani delovnega kolektiva morajo biti pravočasno in primerno informirani o vseh važnejših dogodkih in ukrepih s področja kadrovske politike, družbeno-političnega življenja, upravljanja, problematike proizvodnje in prodaje. V ta namen mora izdajati kadrovska služba obvestila in objave na ustreznih mestih, v tovarniškem časopisu in sestankih.

kih, ki jih prirede družbeno-politične organizacije oziroma organi samoupravljanja. Člani organov samoupravljanja so dolžni obveščati o sprejetih sklepih sodelavce v okviru ekonomske enote, v kateri delujejo.

Vsakemu, ki se dnevno srečuje s kadrovskimi posli (teh ni malo), lahko služijo omenjeni opisi službe KS in sheme za boljšo orientacijo pri delu, načela pa kot obveze in opomin k objektivnemu in principalnemu reševanju, s čimer je podano jamstvo, da se kadrovska politika ne bo formirala po osebnih glediščih posameznih oseb ali skupin, ampak bo rezultat hotenja in volje vsega kolektiva.



Rezervni sklad osebnih dohodkov

VEVČE, februarja — Delavski svet je na svoji seji 13. 2. 1964 potrdil korekturo cenikov po EP in predlog o uvedbi rezervnega sklada osebnih dohodkov. Ko smo v preteklem letu prešli v delitvi osebnih dohodkov na točkovni sistem, se je dotedanji način formiranja rezervnega sklada osebnih dohodkov, ki je bil formiran v višini 10 % od gubljenega dela, po ekonomskih enotah in za celo podjetje ukinil. Po osmih mesecih preteklega leta pa smo videli, da je bila ukini-

tev rezervnega sklada osebnih dohodkov neumestna, kajti vrednost točke je iz meseca v mesec včasih močno nihala. To nihanje se je izražalo predvsem v kriteriju znižanja stroškov LC, od katerega je del namenjen za osebne dohodke. Tako smo po tem merilu prejeli, na primer, v enem mesecu 19 milijonov dinarjev bruto osebnih dohodkov, v drugem mesecu pa je bil rezultat negativen za 7 milijonov bruto osebnih dohodkov. Predlog o uvedbi rezervnega sklada pa sku-

ša prav to nihanje v določeni meri odpraviti na ta način, da se odvaja v rezervni sklad pri ugodnem rezultatu več, pri neugodnem rezultatu pa se iz rezervnega sklada avtomatično krije minus.

Predlog je torej naslednji:

če znaša dosežena vrsta osebnih dohodkov za znižanje stroškov LC po poslovnih enotah;

Vevče:

do 5 milijonov gre v rezervni sklad OD 20 % vsote,
od 5—10 milijonov gre v rezervni sklad OD 30 % vsote,
od 10—15 milijonov gre v rezervni sklad OD 40 % vsote,
nad 15 milijonov gre v rezervni sklad OD 50 % vsote.

Medvode:

do 1,5 milijona gre v rezervni sklad OD 20 % vsote,
od 1,5—3 milijone gre v rezervni sklad OD 30 % vsote,
od 3—4,5 milijona gre v rezervni sklad OD 40 % vsote,
nad 4,5 milijona gre v rezervni sklad OD 50 % vsote.

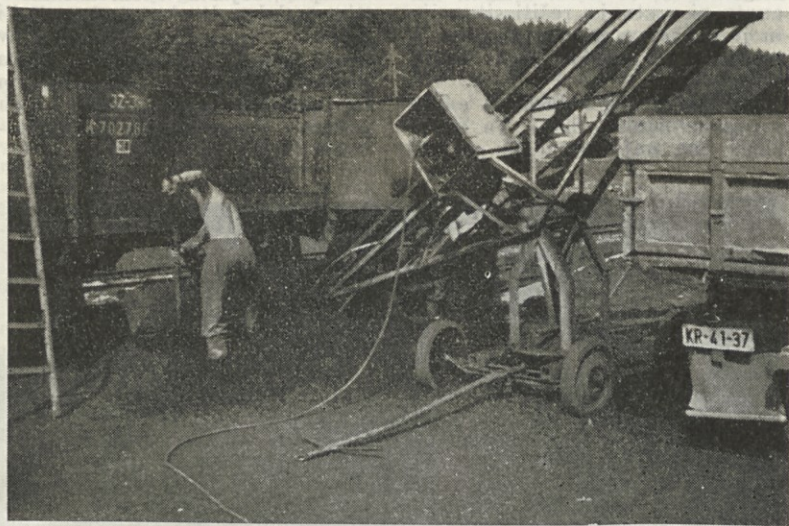
V rezervni sklad OD se odvaja v poslovni enoti Vevče do višine 15 milijonov, v poslovni enoti Medvode pa do višine 4,5 milijona dinarjev. Ko je dožena omenjena vsota po poslovnih enotah, se preneha odvajati v rezervni sklad, ne glede na dosežen rezultat. Tako formirani rezervni sklad se ob koncu leta ne razdeli, temveč se ga prenese v naslednje leto, če delavski svet ne sklene drugače.

O uporabi rezervnega sklada med letom odloča obratni delavski svet v poslovni enoti.

Rezervni sklad v obeh poslovnih enotah lahko uporabljajo tudi posamezne ekonomske enote, kadar iz različnih razlogov (remonti, državni prazniki itd.) dosežejo nizke rezultate, vendar o tem odločata obratna delavska sveta. V teh primerih gre seveda za posojilo, ki ga mora ekonomska enota vrniti, lahko pa obratni delavski svet odobri ekonomski enoti posojilo, ki ji ga ni treba vrniti, kadar ta ni kriva za neugoden rezultat.

Prepričani smo, da bo omenjeni predpis o rezervnem skladu osebnih dohodkov pozitivno vplival na uravnoteženje mesečnih dohodkov, ker jih ne bo v celoti zniževal, saj bo še vedno dosežen osebni dohodek po enoti proizvoda, ki zajema ca. 90 % vseh osebnih dohodkov in je odvisen od doseženih rezultatov proizvodnje.

S. K.



Delna mehanizacija transporta premoga

O izobraževanju v letu 1964

VEVČE, februarja — Po planu kadrov, ki nakazuje neomejene potrebe, je bil izdelan tudi plan izobraževanja za leto 1964. Ta bo služil kot podlaga za najnujnejše ukrepanje na področju izobraževanja. Predviden je določen obseg štipendiranja, predvsem papirniških in visoko strokovnih kadrov in ostalih strok, glavni del papirnišarjev pa bomo izobraževali doma v posebno prirejenih tečajih za kvalificirane papirnišarje v proizvodnji, kjer je do sedaj zastoj najbolj opazen. Že sedaj potekata hkrati dva taka tečaja s 64 obiskovalci. Vzel pri kvalificiranem papirniškem kadru je nastala zato, ker smo v kratkem razdobju začeli neprekinjeno obratovanje, vpeljali 4 izmene in končno prešli na 7-urni delavnik. S tem je bilo nujno notranje premeščanje z delovnega mesta na drugo in potrebno tudi minimalno število novih delavcev, ki so potrebni zlasti strokovnega znanja.

Na področju družbene vzgoje je predvidena posebna skrb vzgoji družbenih delavcev. V ta namen obiskuje nekaj mladincev politično šolo v Mostah, taka šola je organizirana tudi v podjetju. Sicer so bili začetki obiska zelo skromni, kaže pa, da se od predavanja do predavanja obisk večja. Seveda je pri tem upoštevati preobremenjenost delavljnih članov kolektiva, ki se že udeležujejo tečajev, hodijo v različne večerne šole in podobno.

Drugo programiranje je posvečeno standardnim oblikam strokovnega izpopolnjevanja preko raznih seminarjev, razgovorov, razdaj, strokovnih ekskurzij, posvetovanj in izobraževanja na delovnih mestih. Kot pomoč pri tem nam bodo dobro služili profili delovnih mest, ki jih pravkar pripravljamo, potrebni pa so še razprave in pregledi.

Kadrovska služba s skrbjo spremlja izobraževanje članov kolektiva na vzgojnih ustanovah izven podjetja, s tem, da jim skuša zagotoviti primeren delovni čas in povrnitev stroškov, ki nastajajo zaradi izobraževanja. Poleg tega že sedaj štipendiramo skupno 52 ljudi na različnih šolah. Seveda, levji del za strogo papirniško stroko in to 12 na papirniškem oddelku srednje tehniške šole — to so bodoči tehniki in 33 na Solskem centru tiska in

papirja — to pa so bodoči kvalificirani in pozneje visokokvalificirani delavci. — Drugi štipendisti pa se pripravljajo v kemični, strojni, električni in ekonomski stroki. Plan potrebe pa je pokazal, da bo v naslednjih letih treba pripraviti večje število strokovno in visokostrokovnega kadra, če hočemo, da bomo kos strežbi novih strojev in uravnavanju in organizaciji proizvodnje. Nesporno pa je, da bomo v glavnem potrebovali le moške strokovnjake, ki bodo mogli opravljati delo tudi v nočnih izmenah pri neprekinjenem obratovanju in avtoritativno voditi oddelek. Že do sedaj je potreba po izobraževanju postala razumljivejša tudi članom posameznih ekonomskih enot, kar pa bo v bodoče treba še pospeševati. Tisti, ki se s hotenjem in željo po strokovnem napredku nočejo sprijazniti, postajajo vse bolj osamljeni.

S. R.

Seminar za strokovni kader v podjetju

KOLICEVO, januarja — Uprava podjetja je v dogovoru z Zavodom za izobraževanje kadrov in proučevanje organizacije dela iz Kranja organizirala informativni seminar za ves vodilni kader v podjetju. Namen seminarja je bil seznaniti strokovni kader v podjetju z najnovejšimi dosežki na naslednjih področjih sodobne organizacije podjetja:

- organizacija in upravljanje podjetja
- organizacija proizvodnje
- tehnični razvoj in oblikovanje proizvodov
- organizacija komercialne službe
- planiranje in priprava proizvodnje
- oblikovanje in analiza dela
- tehnična kontrola in vzdrževanje
- psihologija dela

Seminar so obiskovali vsi vodilni uslužbenci, šefi oddelkov in obratov, vsi delovodje in mojstri delavnic. Predavanja so bila organizirana dvakrat tedensko po tri ure, vendar so predavatelji del časa uporabili za razgovor o problemih, o katerih so predhod-

no predavali. Seminar je bil zelo koristen in poučen, opozoril pa nas je tudi na dejstvo, da ni merilo za dobro organizirano podjetje le dober finančni rezultat, ker je le-ta v mnogočem odvisen



Pogled na zgradbo kalorične centrale in lopo za deponijo premoga

Tečaj za kurjače

KOLICEVO, februarja — Problem nastavitve kvalificiranih in izprašanih kurjačev je vedno večji, ker teh kadrov povsod primanjkuje. Republiški inšpektorat parnih kotlov namreč pod kazensko odgovornostjo zahteva nastavitve kurjačev s predpisanim izpitom za strogo parnih kotlov.

V sestavu vsake tovarne papirja je tudi kotlovnica, kjer lahko postane nastavitve nekvalificiranih kurjačev problematična. Smo pred odločitvijo: ali naj tvegamo obratovanje parnega kotla z nekvalificiranim osebjem ali pa dopustimo gospodarsko škodo, da tovarna preneha z obratovanjem, dokler ne bo možnosti namestitve izprašanih kurjačev.

Prva varianta je manj boleča, vendar mora vodilni kader v tem primeru prevzeti nase vso odgovornost, ki lahko nastane ob nenadni okvari parnega kotla. V takem primeru se nam lahko dogodi, da stoji tovarna tudi dalj časa in s tem nastane ogromna gospodarska škoda v podjetju. Parni kotel je naprava, ki bo še dolgo služila papirni industriji, tudi še v obetajoči atomski dobi. Saj tudi iz atomskega reaktorja dobimo toploto, s katero grejemo vodo in pridobivamo vodno paro. Spremembe bodo nastale le v gorivih. Danes uporabljamo premog, nafto in mazut, v prihodnje bomo morda uporabljali uran ali pa električno energijo. Sam kotel verjetno ne bo doživel večjih sprememb.

Kadrovske problem in s tem v zvezi tudi napredovanje, je sekcija Združenja strojnikov, strojevodij in kurjačev rešila z organizacijo tečaja za kurjače, ki se je pričel v prvih dneh novembra 1963 in zaključil z izpiti 25. januarja 1964.

V tečaju so predavali domači strokovnjaki iz tovarne, tečaj pa so obiskovali tudi kandidati iz sosednjih podjetij. Izpiti je uspešno opravilo 11 kandidatov, 2 pa nista imela za to zadostnih pogojev, eden ga ni opravil, drugi pa je odstopil že v začetku.

To je bil tretji tečaj, ki ga je po vrsti organizirala sekcija Združenja strojnikov, strojevodij in kurjačev. Vsak kurjač in kasneje tudi strojnik mora biti predhodno izučen ključavničar. Ko pa doseže ustrezno dobo prakse, lahko polaga nadaljnje izpite. V redni službi v podjetju je zaposlen v turnusu vseh treh 8-urnih izmen. V podjetju, kjer so kotlovnice le dopolnilni objekt celotne tovarne, so običajno tudi kurjači plačani le kot dobri ključavničarji in nič več, čeprav od njih zahtevamo večjo strokovno usposobljenost in odgovornost. Isto je tudi s strojniki. Ta problem je potrebno reševati pravočasno, da podjetje ne ostane brez potrebnega kadra. Vsekakor pa bodo podobni tečaji na Količevem še organizirani.

-kino



Lopa za uskladiščenje premoga

Zgodba o škrtu v vevškem DD

Ste že kdaj slišali pravljico o hudobnem škrtu. Prav gotovo že. Pa o tiskarskem škrtu? Tudi že.

No, neki škrt se je naselil v vevškem DD. Na moč hudoben je in agilen, saj te čestokrat pripravi ob vse živce in si blizu temu, da se ti razlije žolč. Skušamo ga najti, toda nikakor ga ni mogoče zaslediti. Izgleda pa, da ga nekateri poznajo, a ga nočejo izdati.

Že lansko zimo je imel dosti opravka z našo sodobno centralno kurjavo. Ta kurjava je moderna stvar, ampak se pri nas v DD kaj slabo obnese. Kadar je zunaj najbolj mraz, največkrat odpove in škrt nam kaže fige.

Ker pa je lanska zima že za nami, preidimo na letošnjo. Trdno smo bili prepričani, da tega škrate ne bo, a na žalost smo se bridko zmotili. Enkrat kje navrtal radiator, drugič se spravi nad vodo in namesto vode spusti v radiator zrak, ker ve, da ključa oziroma »francoza« nimamo, da bi ta zrak izpuščali sami. Če pa nanese, da kak ključ kje iztaknemo in si ukrademo za kako urico blagodejne toplote, se pa spet kje drugje zatakne. Najbrž škrt ve, da sta v hiši dva tabora, namreč I. in II. nadstropje. V prvem namreč »francoza« imajo, tam nima kaj dosti opraviti, ima toliko več pri nas v drugem nadstropju. Ker pa je človek pač že po naravi kolikor toliko egoist, nam razlika v ogrevanju nikakor ne gre v račun, še manj pa, da ni razlike pri plačevanju tega ogrevanja.

Sicer se na vseh koncih zatika to ogrevanje. V skrajni sili se zatečemo k električni peči. Ta pa včasih na glas protestira in brni ter brenči kot čebele v panju, kot da opominja, da je škrt kje v bližini. Pa se čestokrat izkaže, da se ni zmotila in na vsem lepem zmanjka električnega toka. In spet smo tam — kjer ni muh. Žalostno pogledaš v lonec, ker je krompir na pol kuhan ter se spomniš na star gašperček, ki je že zdavnaj romal v odpad in čisto ti je žal in si misliš: oh gašperček, čeprav si bil NESODOBEN, ti me nisi nikoli pustil na cedilu.

Veste, povsem obupani pa le še nismo. Proč, če nikoli, proč nam bo takrat, ko bomo dobili račune za ogrevanje. Kot že veste, sta tu dva tabora. V prvem nadstropju pravijo, vi v drugem morate več plačati, ker imate več reber (kar pomeni: radiator v drugem ima več reber kot v prvem), ne moremo pa jim dopovedati, da imaš lahko rebra okrog sebe, a če so mrzla, je to dokaz, da tudi toplote ni. Aj, že čutili, kako bo proče in že si mislim, kakšna bo rabuka.

Drugič pa bo spet toplo in mi bomo na zeleni veji: ko bo prišla zelena pomlad. Takrat bo škrt ob svoj moč, če že ne drugje, vsaj pri kurjenju.

Za drugo zimo, pa si bomo pač morali omisliti tople kožuhe in primerno obutev ter se pripraviti na boj proti škrtu... Izgleda, da bo še naga-jal, najbrž pri vratih. Vsa čast tistemu, ki si je omislil nihalna vrata, saj drugače bi že zdavnaj več ne služila svojemu namenu, ker bi popadala s tečajev. Saj že, kadar se nihalna vrata zapirajo, se tudi druga vrata na tečajih kar stresajo, stresa se pa tudi človek, ki z njimi živi.

No, ti škrt, ko boš tole bral in če ti ni kaj prav, se pojdi pritožiti na tramvaj komando, kot je bilo rečeno nam, ko smo se pritoževali. Ker pa te več ni, je tudi ti ne boš našel, kot je nismo svoj čas mi.

Zdaj pa je poln lonec in téle zgodbe konec. T. M.

Nekaj besed o požarni varnosti obrata v Medvodah

MEDVODE, februarja — V tem sestavku nimam namena opisovati zgodovine gasilske enote, ker sega to v dokajšnje obdobje nazaj. V grobih obrisih bi rad povedal o trenutnem stanju in še to v glavnem le s slabih strani.

Vsaka industrija, ki se peča s predelavo lesa, ima običajno določene zaloge lesa. Tudi pri nas so te zaloge sorazmerno velike. Zaradi tega moramo vsekakor računati s povečano možnostjo nastanka požara in pa seveda tudi njegove razširitve. Ta nevarnost se poveča tudi zaradi tega, ker imamo neposredno poleg lesnega prostora dve prometni žili — cesto in železnico. Ne smemo pa pozabiti, da imamo na zalogi precejšnje količine žamanja. Prav tu pa je situacija še slabša, ker je del žamanja naložen neposredno poleg starega lesenega objekta.

V naši tovarni sicer miso za-beleženi posebno veliki požari, vendar pa nas primeri v drugih tovarnah nedvomno opozarjajo na to nevarnost. Ti ukrepi so pri nas okvirno določeni v pravilniku o požarni varnosti, katerega pa nekateri posamezniki skoraj nič ne upoštevajo. Tu mislim predvsem na kajenje, uporabo odprtega plamena, nesmotrno garažiranje in podobno. Posebno moramo pri tem upoštevati dejstvo, da nam ta tovarna daje redni zaslužek, ki bi bil morda drugačen, če bi nastale kakšne negativne posledice.

Trenutno je situacija sedaj približno naslednja: Z vprašanjem požarne preventive se sedaj ukvarja za to imenovana komisija, ki je sestavljena takole: Franc Cvek, Milan Glešič in Silvo Oblak, delno pa pri tem pomaga tudi varnostni tehnik. Komisija se ukvarja z ugotavljanjem dejanskega stanja in pripravo predlogov za odpravo raznih pomanjklivosti, kar pa se izvaja v glavnem po upravni liniji in se nesporno občuti pomanjkanje sodelovanja članov kolektiva. Pomanjkljivosti odpravljajo predvsem preko delavnic za vzdrževanje. Vsekakor lahko trdimo, da nekateri vodje oddelkov in pa tudi posamezni izmenski vodje posvečajo vprašanju požarne varnosti premalo zanimanja. Na ta način kršijo sklep DS, saj je prav DS sprejel in potrdil pravilnik o požarni varnosti. Pri trenutnem stanju se sicer lahko smatra kot olajševalno okolnost dejstvo, da je del tovarne v izgradnji, del tovarne pa se zaradi zastarelosti obnavlja in preureja. To pa še ni opravičilo za neaktivnost. Praksa namreč kaže, da so tovarne prav v fazi dograjevanja ali obnavljanja največkrat bolj izpostavljene. Možnost nastanka požara je večja zaradi neurejenih delovnih razmer, vseprek naloženega gradbenega materiala in tujih delavcev. Tudi škode, ki nastanejo takrat, so normalno zelo visoke. Zato lahko vzamemo kot primer dve lesni podjetji na Notranjskem in pa novo še nedokončano tovarno v Soški dolini.

Načelo je, da je treba objekte varovati že v sami fazi izgradnje, ne pa šele po dokončanih delih. Sorazmerno z večjo stopnjo izgradnje, naj bo tudi večja

stopnja varovanja. To načelo pa se v večini primerov krši s standardnim odgovorom — ni finančnih sredstev. Seveda pa se celotno stanje požarne varnosti na PE lahko slabša tudi zaradi drugih, predvsem osebnih faktorjev. Tu mislim predvsem na nedisciplino, malomarnost in površnost.

Pogoji za možnost nastanka požara so večji predvsem v starem delu tovarne, to pa zaradi zastarelih električnih instalacij, razne gradbene pomanjkljivosti in pa slabe ohranjenosti stropnih in strešnih konstrukcij. V tem starem delu obrata je za razne gradnje uporabljeno precej gorljivega gradbenega materiala — les in podobno.

Drastičen primer za neprimeren objekt je predvsem naša garaža za tovorni avtomobil in dva traktorja. Objekt je grajen v celoti iz lesa, stene so zapolnjene z žagovino, edino streha je opečna. V tem objektu so neprimerne izvedbe elek. instalacij. Tu, v sami garaži, popravljajo in čistijo motorna vozila. Tla so zaradi popravil natopljena z oljem in nafto. V garaži so poleg garderobnih omari za šoferje tudi razno orodje in rezervni deli. Poleg tega so tu shranjene še razne stare in nove gume za avtomobil in traktorja. Ta lesena garaža se z enim delom tišči kotlarne. Skratka, skoraj vse je tako urejeno, kot ne bi smelo biti. Seveda pa bo to vprašanje efektno rešeno le z novogradnjo ustrezne garaže, ki pa bi morala biti primerno velika, tako da bi bilo prostora za vsa vozila. To ni osamljen primer. Vsem je dokaj dobro znana zadeva s skladiščem goriva.

Na področju naše tovarne igra glede varnosti precejšnjo vlogo tudi osebni faktor. Tu mislim predvsem na zavestno kršenje in malomaren odnos do nekaterih določil pravilnika o požarni varnosti. V glavnem lahko govorimo o kajenju, uporabi odprtega plamena (varjenja), shranjevanju in celo popravilu mopredov in celo o popravilu mopredov in motociklov v oddelkih za predelavo lesa (priprava lesa). Tu vsekakor ne bomo dosegli bistvene rešitve z raznimi napisi in opozorili. Predvsem je važna osebna delovna disciplina posameznika, o čemer pa naj bi vodje oddelkov in izmenski vodje razmislili.

Preventiva, kot efektna osnova požarne varnosti v tovarni, ne more bazirati samo na delu posameznikov ali manjše skupine ljudi, temveč mora biti skrb celotnega kolektiva. Vsekakor pa mora biti na osnovi realne ocene materialno podprta dejavnost, ker je večina ukrepov vezanih na stroške popravil in nadomestitev.

Operativni del požarne varnosti lahko v glavnem razdelimo glede situacije v dve skupini:

— posegi pri manjših začetnih požarih,

— posegi pri večjih ali razvijajočih se požarih.

V prvem primeru so postopki gašenja enostavnejši in potek precej krajši. Te primere bi morali samostojno reševati delavci na posameznih delovnih mestih. Tudi škoda je v takih primerih sorazmerno zelo majhna, če ne

zasaga dragih naprav ali dokumentacije. Gasilna sredstva in naprave so za tovrstne požare sorazmerno enostavna in cenena. Sibka stran je predvsem v tem, da delavci niso dobro seznanjeni z ravnanjem z gasilnimi aparati.

V drugem primeru pa je situacija nekoliko drugačna. Potrebno je normalno večje število izvežanih gasilcev in tudi sama gasilska oprema je komplicirana in draga. Škode, ki nastanejo pri takih požarih so v večini primerov v industriji precej velike. Pogosto sama domača gasilska enota ni v stanju rešiti situacije in je potrebna pomoč drugih terenskih ali industrijskih gasilskih enot.

Pri nas obstaja gasilska enota s prostovoljnimi člani. Ta enota sicer ima najosnovnejše gasilne

kem vrhu. O samem tekmovanju gasilcev papirne industrije Slovenije v Sladkem vrhu je bilo že v eni predhodnih številkih precej napisanega. Tabelarni pregled tekmovanja je točen, vendar pa je tekst pomanjkljiv in enostranski, posebno če res upoštevamo dejstvo, da spadamo vsi skupaj v eno tovarno. (Če bi takrat dobili prispevek iz Medvoda, bi ga gotovo objavili, op. ur.)

V občinskem ocenjevanju pa smo dosegli četrto mesto, kar ni neuspeh, saj sta v tem tekmovanju sodelovali dve industrijski društvi, republiška prvaka v svoji panogi industrije. Naša gasilska enota je v preteklem letu sodelovala pri gašenju treh požarov v neposredni okolici tovarne.



naprave in zaščitna sredstva, vendar pa bo v kratkem potrebno obnoviti staro MB, oziroma, kar je še bolj, nabaviti prenosno brizgalno kapacitete 800 l na minuto. V preteklem letu smo dokaj dobro obnovili pomožno opremo in cevi. Pokazala pa se je potreba po dislokaciji nekatere gasilne opreme, kot na primer hidrantskih nastavkov, cevi in ročnikov.

Člani naše gasilske enote so v preteklem letu in tudi že prej pokazali precej dobre volje za delo na tem področju. Občuti pa se pomanjkanje sodelovanja električarjev. Zanimivo je, da je oddelek naše enote dosegel v močni konkurenci prvo mesto na republiškem tekmovanju gasilcev papirne industrije SRS v Slad-

Gasilska enota ima v svojem delovnem programu poleg normalnih vaj še tečaj za izprašane gasilce in pa udeležbo treh članov na strojniškem tečaju, katerega bo predvidoma priredila občinska zveza. Posebej bodo izvedeni tečaji o uporabi ročnih gasilnih aparatov in o postopkih gašenja za vodje oddelkov, izmenske vodje in delavce tistih oddelkov, kjer je nevarnost nastanka požarov največja.

Gasilska enota se po evakuacijskem programu neposredno vključuje v tako imenovano reševalno ekipo za primer nekontrolirane sprostitve večjih količin klora ter morajo biti zato člani poučeni in seznanjeni z uporabo dihalnih aparatov in načinom reševanja. B. V.

Nesreča na industrijskem tiru v Medvodah

MEDVODE, februarja — Dne 23. 1. 1964, približno ob 10. uri, se je pripetila nesreča na industrijskem tiru v tovarni. Vodja premikalnega stroja tov. Dernač in njegov pomočnik tov. Demaša sta s premikalnim strojem vlekla dva nizka prazna tovarna vagona od skladišča kamenja. Tov. Dernač je opazoval iz kabine premikalnega stroja tir pred seboj, na prvem vagonu pa je stal tov. Dernaša. Ta je opazil zidarskega vajenca Ivana Posaveca, zaposlenega pri »Gradisu«, kako teče, vračajoč se od menze podjetja »Gradis«, za kompozicijo. Z mahanjem roke ga je opozoril, naj se ne vzpenja na vagon. Ivan Posavec pa se je (po izjavi očividcev — žagarjev na lesnem prostoru) kljub temu povzpел na prvo stopnico drugega vagona (kompozicija je vozila s hitrostjo 8–10 km/h). Pri tem pa mu je spodrsnilo in padel je pod prvo kolo drugega vagona. K sreči je hitro reagiral, vendar mu je vagon poškodoval obe nogi tik pod gležnjem. Ponesrečenca so takoj

odpeljali z osebnim avtomobilom najprej v Zdravstveni dom Medvode in od tam v bolnico v Ljubljano.

Tako je sedaj mlad fant, star je 15 let, v bolniški postelji, na obeh nogah pa ima mavčevo obvezo.

V prvi vrsti lahko govorimo tu o precejšnji lahkomiselnosti samega ponesrečenca. Posebno še, če upoštevamo poledenel teren in zaradi tega možnost spodrsljanja.

Omembe vredno je tudi dejstvo, da je bil pomočnik premikalnega stroja brez predpisanih signalnih pripomočkov in to rdeče zastavice in piščalke. Tudi, če bi opazil možnost naknadne nesreče, ne bi mogel hitro in efektno opozoriti na nevarnost.

V tej zvezi bi rad opozoril še na nekatere pomanjkljivosti v našem notranjem železniškem transportu. Predvsem naj to dokaj nazorno pokaže slika, kjer točno vidimo, da je vagon poleg nakladalne rampe podložen s kosom lesa, čeprav je vsem znano,



Nesreče pri delu v januarju 1964

VEVČE, februarja — V prvem mesecu letošnjega leta se je pripetilo v našem obratu 6 nesreč pri delu in 3 nesreče na poti v službo oz. z dela domov.

Helena Oman — stara 32 let, visoko kvalificirana kuharica v »DUR« Vevče, se je ponesrečila 4. 1. Ponesrečila se je na mesoreznici zaradi neupoštevanja varnostnih navodil. Zaradi hitrejšega načina dela je mlela čebulo na stroju, ki služi za mletje mesa. Pri mletju pa ni uporabljala zato posebnega lesenega zapirala, ki je namenjen za stiskanje mleto snovi. Pri popravljanju čebule so jo valčki stroja zagrabil za prstanec desne roke in ji ga močno poškodovali. V bolniškem staležu je ostala 17 dni.

Muradif Kapič — star 26 let, se je ponesrečil dne 8. 1. v Janeziji. Delavec je držal transportni voziček za kovinsko prečko in potiskal naložen voz proti dvigalu. Zaradi odpadkov celuloze je s sprednjim kolesom voza zapeljal na večji kos odpadka, ki mu je transportni voziček zasakal proti zidu. Zaradi naglega sunka sta mu prečka voza in zid stisnila dlan leve roke. V bolniškem staležu je ostal 5 dni. Do nesreče ne bi prišlo, če bi naložen voz potiskala dva delavca, in če bi bila celuloza pravilno naložena na transportnem vozičku.

Jože Luzar — star 33 let, pomočnik rezalca v strojni dodelavi, se je ponesrečil 8. 1. Izpod stropa oz. žerjava mu je priletel v desno oko delček prahu. Zaradi stalnega prahu, ki se nabira v tem oddelku tudi na dvigalnih napravah je do te nesreče, ki je sicer lažja, prišlo predvsem zato, ker delavec ni mogel predvideti in se obvarovati pred nastalim prahom. V bolniškem staležu je ostal 2 dni.

Jože Strubelj — star 25 let, nanosilec na holandcih, se je ponesrečil 11. 1. na poti v službo. Zaradi poledenele ceste je padel z mopedu na križišču dveh cest v Zadvoru in si pri padcu na ledeno cesto poškodoval levo koleno. V bolniškem staležu bo ostal približno mesec dni, ker je dobil na poškodovano nogo mavec.

Štefan Zver — star 44 let, pomočnik mlinarja na II. holandcih, se je ponesrečil na poti z dela proti domu 17. 1. Delavec se je peljal s kolesom po mostu na Fužinah. Kljub počasni vožnji mu je led spodnesel prednje kolo, nakar je padel. Pri padcu je dobil lažje odrgnine pod kolonom desne noge. V bolniškem staležu je ostal 8 dni.

Anton Gale — star 24 let, II. pomočnik pri III. PS, se je ponesrečil 20. 1. Ponesrečenec je delal 10 dni kot pomočnik sušilca. V nočni izmeni se je zelo pogosto trgal papir, kar je bilo vzrok stalnega tekanja ob stroju. Za strugalom na satinerjih se je nabiral odpadni papir v večjih in manjših kosih, ki ga je ponesrečenec že prej večkrat odstranil. Pri hitrem posegu za strugalom je bil trenutno nepazljiv, kar je bilo vzrok za urez na sredincu leve roke. V bolniškem staležu je še vedno in bo ostal še nekaj dni.

Stane Grabnar — star 24 let, II. pomočnik pri III. PS, se je ponesrečil 28. 1. Tudi ta delavec se je ponesrečil na strugalom pri satinerjih. Zaradi hitrega načina dela in trenutne ne previdnosti je zadel s sredincem leve roke ob strugalom in se rahlo urezal. V bolniškem staležu je ostal 4 dni.

da se naj za te primere uporablja samo posebna kovinska podloga — cokla. Na tem mestu ima železniška proga nekaj padca. Druga značilnost pa je ta, da se včasih zgodi, da premike va-

Janez Jaklič — star 27 let, delavec — voznik lesa se je ponesrečil 29. 1. v brusilnici lesa. Imenovani je v popoldanski izmeni prevažal s transportnim vozičkom okrogli metrski les iz lesnega prostora v brusilnico lesa. Les je bil precej poledenel, zato mu je med prevozom na okrogli plošči za obračanje voza zdrselo poleno z vozička na desno roko, ki jo je držal na ročaju voza. Les mu je poškodoval prstanec desne roke. Do nesreče je prišlo zaradi slabo in previsoko naloženega lesa na transportnem vozičku. Gre za lažjo nesrečo, ki je zahtevala 3 dni bolniškega staleža.

Franc Vrečar — star 36 let, pomočnik kuharja kleja, se je ponesrečil 31. 1. na poti v službo. Peljal se je s kolesom skozi Sadinjo vas in na zelo poledeneli cesti padel s kolesa in si poškodoval desno nogo v členku stopala. V bolniškem staležu bo ostal ca. 14 dni.

V. J.

MEDVODE, februarja — V januarju se je v naši poslovni enoti pripetilo 6 nesreč.

Franc Kopač si je 2. 1. 1964 težje poškodoval gleženj noge. Poškodba je nastala pri premikanju težkega lesenega zbirnega korita v sortaciji. Poškodovancu je pri premiku spodrsnilo in mu je korito pritisnilo nogo. Vajenec, ki mu je pri prenosu pomagal, sam celotne teže ni mogel zadržati. Vsekakor bi bila možnost poškodbe precej manjša, če bi pri tem delu sodelovalo več ljudi.

Drugi ponesrečenec letošnjega leta je bil tov. **Anton Novinc**. Ko je kot dežurni ključavničar popravil in demontiral lužni vod, mu je lužina poškodovala desno roko — predvsem prste. Do te nesreče verjetno ne bi prišlo, če bi imenovani uporabljal gumijaste rokavice.

Pri tretji poškodbi lahko govorimo predvsem o zanemarjanju osnovnih principov varovanja oči. **Avzug Ogršlar** je kot priučen ključavničar pomagal **Pavletu Dolini** pri električnem varjenju. Ni imel zaščitnih očal. Značilno je, da se na nevarnost ni spomnil prej niti Dolinar.

Na poti na delo sta se ponesrečila **Marta Križaj** in **Ivan Pavlin**. Poškodba **Ivana Pavlina** je zahtevala tudi poseg v bolnici.

Pavle Založnik, nakladalec lesa, si je poškodoval stopalo noge v gležnju. Dodajal je les pri žaganju. Pri tem pa mu je kos padel na nogo. Les je bil poledenel in je zaradi tega zdrsnil. Poškodba bi bila morda še hujša, če poškodovani ne bi imel obute čevlje z zaščitno kapico. Tako je ta, kot poškodba **Janeza Šimenca** dokaj dober dokaz o zaščitni vrednosti čevljev z jekleno kapico.

Začetno število nesreč je v letošnjem letu za eno večje kot v letu 1963, vendar pa manjše kot v letu 1962.

Iz vzrokov nastanka nesreč vidimo, da sta dve nesreči nastali zato, ker pri posameznih delih niso uporabljali primerna zaščitna sredstva, čeprav so bila na razpolago. Zakaj? Zaradi podcenjevanja nevarnosti. Glede tega bo potrebno precej več pozornosti in tudi neposredne kontrole, pri tem pa bodo morali sodelovati vodje grup, izmen in oddelkov, če hočemo preprečevati nesreče pri delu. **B. V.**

gonov in skupine vagonov opravlja samo ena oseba, brez pomočnika. To vsekakor ni dopustno in je še posebej nevarno, če se premikajo vagoni tudi preko ceste izven podjetja. **B. V.**

KOLIČEVO, februarja — V januarju mesecu je bilo več nesreč kot pa v istem mesecu lanskega leta. Tako smo pričeli leto 1964 takoj precej zaskrblijujoče, saj nam vendar ni vseeno, koliko je nesreč pri delu.

Mihaela Cerar se je vračala z dela, ki ga je opravljala v drugi izmeni, domov v vas Čeplje. To je hribovska vasica, ki nima razsvetljave. Ko je prišla na križišče in zavila proti domu, kjer pot pelje navzdol, ji je na zaledenem klancu spodrsnilo ter je padla tako nesrečno, da si je poškodovala ključnico.

Kristan Premk, strojni ključavničar, je pri vozlovolivniku menjal zaščitne pasove. Pot do tega delovnega mesta ga je vodila pod natočnimi koriti. Iz korita je štrlel regulirni vijak, ki pa ga neponesrečeni ni opazil. Z glavo je zadel v ta vijak in si poškodoval kožo v lasišču.

Brane Stirn, delavec v kalorični centrali, je s sodelavcem odpeljal ogorke z ročnim vozičkom. Ko sta se vračala, je šel odpirati vrata, da bo sta prazen vagonček zapeljala pod kurišče za novo polnjenje. Sodelavec je predčasno potisnil vagonček, ko se vrata niso bila odprta. Zadel ga je v palec desne roke, ki ga je držal na vratih in ga poškodoval. Krivec — neprevidnost sodelavca.

Jozo Vuk, transportni delavec, je hitel pred kamionom, da je šoferju kazal pot, kam naj pelje papirne odpadke za raztovarjanje. Na ledeni poti mu je spodrsnilo in je padel tako, da se je ulovil na roke, pri tem pa si je poškodoval desno roko v zapetju.

Franc Svarc, delavec v kalorični centrali, je pri spuščanju pepela v voziček z železnim drogom skušal sprožiti zatakneni kos žlindre. Sproščeni kos žlindre se mu je naenkrat zapeljal po drogu in ga opekel po zapetju roke.

Anton Zun, delavec pri transportu, je pri razkladanju bal celuloze hotel med padcem balo usmeriti, da bi padla na svoje mesto. Pri tem posegu pa je z nohtom sredinca na desni roki zadel v žico, s katero je bila bala zvezana in mu je odtrgala noht.

Peter Potočnik, pazilec sita pri kartonskem stroju II, je pri menjavi klobučevine delal z drugimi sodelavci na podestu v višini ca. 3 m. Ta podest ima ograjo, ki je bila napravljena pri tuji firmi, ki je izdelala tudi stroj. Pri potiskanju napenjalnega valja so se verjetno delavci nekoliko naslonili na ograjo. Ta pa se je pri tem

odlomila na varjenem mestu. Potočnik je padel na tla in si poškodoval kolena, komolec desne roke in čeljustno kost. Se sreča, da nesreča ni bila hujša, kajti ograjo je zadržal sodelavec, da ni padla na ponesrečenca in še sam obdržal ravnotežje. Tudi druga sodelavca sta se za las ujela in obdržala na podestu. Ugotovili smo, da je proizvajalec stroja zelo slabo zavaril spodnji del ograje, ki je bil tako slabo zavarjen in zbrusen ter sta bila spojena oba dela s prav tanko plastjo in ni vzdržala pritiska. Zato smo dali pregledati vse druge ograje pri stroju, da ne bi v bodoče prišlo do take nesreče.

Iz opisa nesreč je razvidno, da so kar tri nesreče povzročene zaradi poledice. Tudi osebnemu faktorju se ne moremo izogniti, ki ima vedno svoje prste pri nesrečah, včasih botruje ne previdnost, včasih pa površnost pri delu.

T. O.

SKLEP DS VEVČE

Ob potrditvi zaključnega računa za leto 1963 je delavski svet odobril preknjižbo nefakturiranega blaga bivšega podjetja »Gorjana«, ki ga bo treba odpisati zaradi poteka triletnje zastarelosti dobe. Sklenjeno je tudi, da vse terjatve in obveznosti, ki se eventualno pojavijo med letom v zvezi z »Gorjano«, podjetje likvidira.

POSETNICA (BM)

CIRIL ROTERIK KOMENDA

Kaj je po poklicu?

Tri pravilne rešitve posetnice bomo nagradili z nagradami v znesku 1500, 1000 in 500 dinarjev.

Za rešitev rebusa in rarebusa, ki sta bila objavljena v prejšnji številki, so bili izžrebani za nagrade, in sicer v znesku 1500 dinarjev Cirila Kogej, 1000 dinarjev Drago Tatič in 500 dinarjev Franc Rajer.



TONETU V SPOMIN!

Komaj dobra štiri leta je minilo, odkar smo se poslovili od tovariša Antona Sošiča, ko je odhajal v pokoj, že nas je presunila žalostna vest, da je umrl.

Nedvomno so posledice težkega življenja v mladosti pripomogle, da ni mogel dolgo uživati zasluženega pokoja.

Se kot mladenič je v svojem rojstnem kraju pri Trstu občutil težko pest tujca. Ko se mu je po prvi svetovni vojni umaknil, se mu življenje ni dosti zboljšalo. Vendar ga položaj delavca-proletarca v tedanjih krizah ni strl. Že na začetku dvajsetih let se je vključil v delavsko gibanje in sodeloval z znanimi prvoborci iz kraja in izven njega. Kot takega ga je tedanja oblast preganjala. Med vojno je okusil vse tegobe ujetniškega taborišča, po vojni pa je bil vnet delavec v obnovi in izgradnji. Tudi na delovnem mestu v tovarni in sicer je bil zanesljiv delavec in čvrst značaj.

Številni prijatelji in sodelavci so ga spremili na zadnji poti. To je bil pač viden zunanji izraz spoštovanja in ljubezni do njega.

Sočustvujemo z vsemi njegovimi sorodniki in prijatelji, v nas pa bo nanj ostal drag spomin.

Kako je prav?

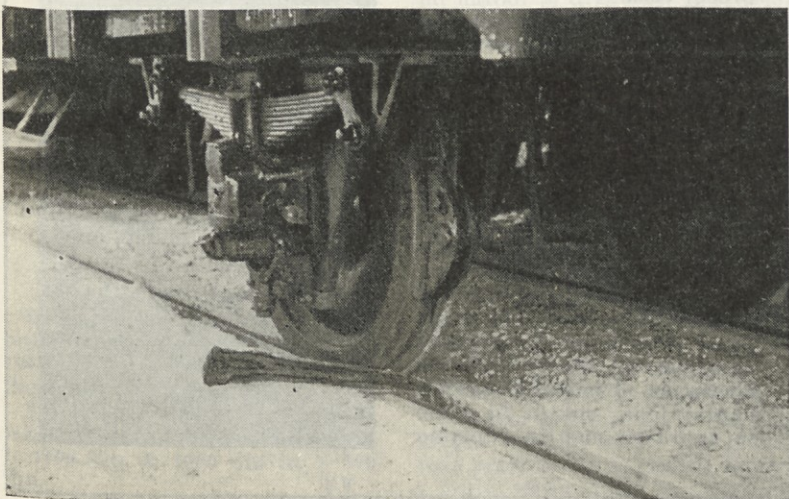
MEDVODE, febr. — Na fotografijah je cepilni stroj na lesnem prostoru v P.E. Medvode. Tu se je dne 21. 12. 1963 ponesrečil tov. Behlil Hamulič. Stroj mu je odsekal prst na desni roki. Pri tej nesreči je nejasnih nekaj vprašanj, vendar izgleda, da bo

epilog tej nesreči še sledil. Slika 1 in 2 prikazujeta nepravilno držo rok — predvsem prstov — pri cepljenju lesa. Slika 3 pa prikazuje pravilno držo rok pri delu. Iz slik je poleg tega razviden tudi nered v okolici cepilnega stroja. V neposredni bližini

stroja je polno raznih kosov lesa, da je dostop dejansko mogoč le z dveh strani.

Pri tem stroju je sorazmerno slab tudi podstavek za lesene klade, česar posledica je zdrsanje lesa in s tem v zvezi udarci in poškodbe na nogah delavcev.

B. V.



Kuhanje z magnezijevim bisulfitom

Primerjava postopkov in lastnosti celuloz

(Nadalj. iz prejšnje številke)

Za primerjave beljenih celuloz so določili, da bodo belili vse vrste celuloz štiristopenjsko do beline 88–90° G. E. Izkazalo se je, da kرافt celulozo ne bo mogoče obeliliti v štirih stopnjah, zato so po eno kuho vsakega postopka belili v petih stopnjah. Štiristopenjsko beljenje sestoji iz naslednjih stopenj: kloriranje, alkaliziranje, ClO₂ in hipokloritna stopnja. Pri petstopenjskem beljenju so prve tri iste, četrta stopnja je alkaliziranje in peta hipokloritna.

Pri magnefitnem postopku je bila količina porabljenih belilnih sredstev — računana kot klor — za doseženo belino 89–91° G. E. med 114% in 125% klornega števila. Pri kرافt celulozi pa je bila

dosežena belina 86,5° in 88,6° G. E. potrebnih 178% in 254% klor na klorno število. Ugodnost se kaže tudi v tem, da ni za magnefitno celulozo potrebna le manjša količina belilnih sredstev, ampak tudi v tem, da je manjša poraba ClO₂.

Izkoristek po beljenju je 47,6 odstotka in 48,9 odstotka za magnefit in 48,19% do 49,0% za dvostopenjski magnefit. Oba torej izkazujejo približno enaka izkoristka. Dvostopenjski kisli postopek kaže na drugi strani 52,7% izkoristka, medtem ko je za kرافt celulozo najnižji samo 45 in 45,5%.

Na osnovi teh kuh je bila narejena primerjava cen o proizvodnji celuloze po teh štirih po-

stopkih. Samo nekateri faktorji so bili vzeti v poštev: cena lesa, kemikalije za kuhanje pri beljenju, drugi elementi so pa za vse postopke približno enaki po ceni.

Cene osnovnih sredstev so odvisne od lokacije tovarn, kar predvsem vpliva na ceno lesa. Cena kemikalij za kuhanje je računana z regeneracijo in količine potrebnih kemikalij so vzete iz izkušenj tovarn, ki uporabljajo magnefitni postopek.

Belilna sredstva so preračunana na porabo pri prejšnjih poizkusih in vsi izračuni se nanašajo na tono zračno suhe celuloze. Dobljena para, soproduct regeneracije, je tudi važen moment, ki tudi vpliva na ceno končnega proizvoda (tabela IV).

STROŠKI LESA IN KEMIKALIJ V \$ (KANADSKI) ZA TONO ZRAČNO SUHE CELULOZE

Postopek	Les	Kemikalije za kuhanje	Kemikalije za beljenje	Sumarno les, kuhane in belilne kemikalije	Cena povrn. pare	Skupno
Dvostopenjski kisli	49,59	1,54	10,20	61,25	5,40	55,85
Magnefit	55,37	1,40	10,82	65,59	5,76	59,85
Dvostopenjski magnefit	54,29	1,75	10,17	66,21	5,90	60,31
Kraft	60,29	2,64	12,47	75,40	5,69	69,71

Beljenje v štirih stopnjah

Magnefit	55,77	1,40	8,87	65,95	5,82	58,15
Dvostopenjski	55,24	1,75	9,46	64,45	5,76	58,69
Kraft	57,42	2,64	12,46	72,52	5,62	66,90

Tabela V

Beljenje v petih stopnjah

Postopek	Izkoristek pred beljenjem	Klorno število	Izkoristek po beljenju	Belina G. E.	Stroški lesa	Stroški kemikalij za beljenje	Stroški lesa, kuh. in belil. kemikalij	Celokupna cena z odšteto paro
Dvostopenjski kisli	57,0	7,4	52,75	90-1	49,59	10,12	61,25	55,85
Magnefit	55,4	8,7	48,9	89,6	55,37	10,82	65,59	59,85
Dvostopenjski magnefit	52,2	7,6	48,1	90,8	54,29	10,17	66,21	60,31
Kraft	46,7	5,7	43,2	88,6	60,29	12,47	75,40	69,71

Beljenje v štirih stopnjah

Magnefit	52,9	7,0	48,5	89,3	55,77	8,78	63,95	58,15
Dvostopenjski magnefit	55,4	8,5	49,0	90,2	55,24	9,46	64,45	58,69
Kraft	47,9	7,3	44,8	86,5	58,20	14,08	74,92	69,46

Če vzamemo za primer kuhe, ki so bile beljene petstopenjsko, vidimo, da je pri dvostopenjsko kislem postopku cena najnižja ca. \$ 61,00/tono, medtem, ko je pri magnefitnem in dvostopenjskem magnefitnem postopku \$ 65,60 in 66,20/tono. Razlika med njima je manj kot 1%.

Za eno tono kرافt celuloze pa znaša cena \$ 74,40. To pa je za 15% več kot pri magnefitnem postopku. Če se napravi obracun za regenerirano toploto in s tem pridobljeno paro, je diferenca v cenah še večja.

Sumarni prikaz je podan v tabeli V.

Jasno je, da z magnefitnim postopkom lahko dobimo beljene celuloze različnih kvalit. Magnefitni postopek nam daje celulozo vsebujočo lastnosti sulfite celuloze, po mehanskih lastnostih pa se nahaja med klasično sulfitno in kرافt celulozo. Mehanske lastnosti so predvsem dobre takrat, če je uporabljeno milejšje beljenje. V vsakem primeru je celuloza, ki jo dobimo z magnefitnim postopkom, cenejša od

kرافt celuloze. Prednost že omenjene pri kuhanju je tudi v enostavnosti in učinkovitosti regeneracije.

Ing. F. M.

Literatura:

Povzeto po referatih na kongresu celulozno papirno industrijske tehnologije v Parizu oktobra 1963.

Avtorji: I. R. G. BRYCE, S. LAMED, G. H. TOMLINSON: PULPING WITH MAGNESIA BASE LIQUORS.

A COMPARISON OF PULP PROPERTIES

Aktiv Združenja zveze borcev v papirnici na Količevem

KOLIČEVO, februarja — V papirnici na Količevem imamo tudi aktiv Združenja zveze borcev. Organizacija obstaja že več let in je bila prva tovrstna organizacija v občini. Ustanovili so jo sami člani ZB, ker čutijo neko potrebo o medsebojni povezavi v podjetju. Tako smo tudi mnogo lažje reševali probleme članov v okviru organizacije. Organizacija ima dolžnost, da v okviru možnosti in prizadevanja posameznikov glede strokovnega izpopolnjevanja pomaga svojim članom pri tem, da skrbijo za njihovo delo in pomaga reševati druge probleme.

Ob spominskih dnevih organizira skupne obiske in skrbi za povezavo z drugimi organizacijami.

Članom aktiva, ki so praznovali 20. obletnico ustanovitve svo-

je enote, je podjetje poklonilo knjige s posvetilom. Knjige so bile s partizanskim tematiko. Tudi pri odhodu svojih članov v službeni pokoj se je organizacija poslovala od njih s prijetnim sestankom in podelila knjige s posvetilom, kajti le prevečkrat se dogaja, da minevajo razna članstva neopazno. To pa ni pravilno, vsako članstvo se prične z neko formalnostjo, ki jo mora izpolniti, zato mora tudi organizacija, ko se člani poslavljajo, primerno zaključiti članstvo.

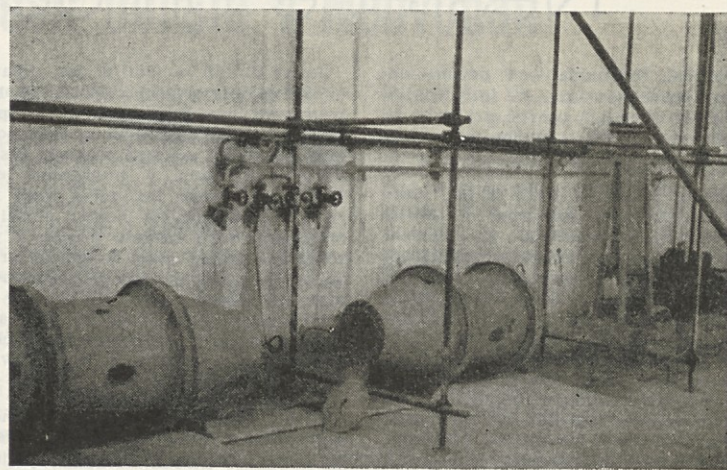
Dobro se zavedamo, da organizacija aktiva Združenja zveze borcev še ni rešila problemov borcev, kar pa ni krivda samo na organizaciji, pač pa tudi pri posameznikih samih. Posamezni člani si vse premalo prizadevajo za lastno strokovno izpopolnjevanje. Imeli so že mnogo možno-

sti obiskovati tečaje, toda ni jih blizu. Celo še več, večkrat so bili po programu določeni za tečaje, pa so se jim izognili z vsemi mogočimi izgovori.

Seveda, ko pa je vprašanje, kdo bo zasedel delovno mesto, ki zahteva določeno strokovno izobrazbo, pa nastane problem. Teh problemov pa odbor ne bo mogel rešiti, če člani ne bodo sami sodelovali in skrbeli za svojo izobrazbo.

Opazamo tudi, da članstvo počasi upada, saj jih vsako leto odide nekaj v pokoj. Tako je v letu 1963 odšlo 40 članov. Želimo jim še dolgo uživanje zaslužene počitka, saj so v najtežjih dneh naše zgodovine trpeli in prenašali vse tegobe okupacije in borbe.

O. T.



Novo v Medvodah — v besedi in sliki

MEDVODE, febr. — Zaradi ureditve proizvodnih problemov in tudi zaradi izboljšane varnosti na področju tovarne in v njeni neposredni bližini pred nevarnim klorom, smo v preteklem letu pričeli graditi novo skladišče klor s stabilnimi cisternami. Na prvi sliki vidimo sedanjo začasno rešitev uskladiščenja klor,

ki povzroči in še povzroča razne težave. Najvažnejše je to, da skladiščenje ni v skladu z varnostnimi zahtevami, niti najbolj ekonomično, predvsem glede prevoza in manipulacije. Z novim skladiščem bo verjetno rešeno tudi vprašanje prevoza klor in pa nemotenega delovanja belilnice.



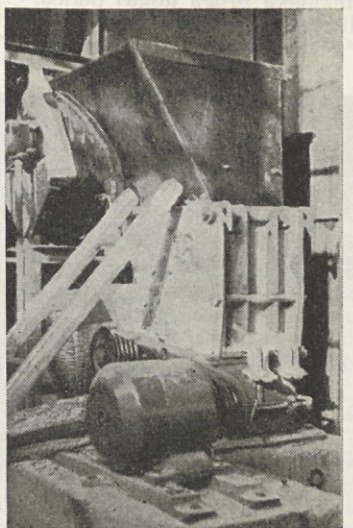
V pripravi lesa v Medvodah

MEDVODE, febr. — Fotografiji nam dokazujeta, da ne posvečamo dovolj pozornosti raznim varnostnim ukrepom. Na prvi fotografiji je pogonski elektro motor s pogonskimi klinastimi jermenimi, kateri vodijo na jermenico malega stroja za sekanje žamjanja. Varovalna ograja je sestavljena iz dveh delov in eden teh delov je dvignjen in ni vrnjen na svoj osnovni in namenski položaj; tako je že precej časa.

Druga slika nam kaže klasičen primer nezavarovanega jermenicega prenosa pri drobilcu lesa. Ta primer pa je še bolj zanimiv, ker je možnost nesreče pogojena ne samo zaradi bližnjega prehoda, temveč tudi zaradi tega, ker mora delavec pri tem stroju večkrat posredovati v lijaku nad strojem. To delo pa lahko opravi le, če spleza na lestev, ki ni niti podložena, niti na gornjem delu pritrjena. V zagovor celotnemu stanju lahko navedem to, da je zaščitna mreža za jermenični prenos napravljena, morali bi samo še napraviti manjšo odprtino

in poseben ključ, ki bi se nalezal na jermenico stroja. To je potrebno zato, ker se stroj večkrat zamaši in ga je potrebno postopno ročno obrniti.

Vsi skupaj upamo, da bo ta, posebno zadnji primer, čimprej ugodno rešen, posebno, ker se je tu že v preteklem letu pripetila manjša nesreča.



Republiški in državni mladinski hokejski prvaki

VEVČE, februarja — Vse prijatelje športa v občini Moste-Polje je prijetno presenetila vest, da so vevški mladinci letos v Ljubljani osvojili republiško mladinsko prvenstvo v hokeju na ledu in se teden dni kasneje, kot zastopniki Slovenije, borili za častni naslov mladinskega državnega prvaka v Zagrebu s prvaki Hrvatske in Srbije. Postali so še državni mladinski prvaki. V tretjem tednu so zasluženo osvojili še republiško člansko prvenstvo. V vseh treh tekmovanjih neporaženi, so si mladi vevški hokejisti nedvomno pošteno zaslužili priznanje v obliki treh pokalov. Obe največji možni trofeji v naši republiki in v vsej državi — za leto 1964 v mladinskem hokeju na ledu sta dobili mesto v vitrini mladih Vevčanov.

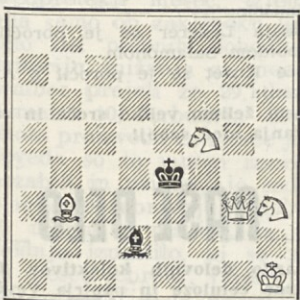
Ce pravimo, da je to splošno presenečenje, pa nasprotno naši mladinci trdijo, da so po trdnem in discipliniranem delu ta uspeh pričakovali in ga z vsem srcem želeli, zato pa se na vseh odločilnih tekmah trdo borili za vsak puck in za vsak meter prednosti pred nasprotniki iz Ljubljane, Jesenice, Zagreba, Celja in Beograda, kajti vse mladince iz teh jugoslovanskih hokejskih središč je bilo potrebno premagati za ponosni naslov — »Slavija« — državni prvaki. Ob teh besedah pa se bo verjetno ljubitelj športa vprašal, kje in kdaj je vse to — nastalo?

Pred tremi leti, ko je bilo potrebno misliti na 4. zamenjavo generacije, so pristojni forumi, to je Občinska zveza za telesno kulturo v Mostah, upravni odbor »Slavije« in vodstvo osemletke v Polju veliko razpravljali o potrebi in možnostih za formiranje novega naraščaja v tem dragem, redkem, a lepem športu. Redkim, a vztrajnim zagovornikom naše mladine pa je končno le uspelo prepričati pristojne, da so pričeli vse bolj sistematično in realno ocenjevati in končno tudi moralno in finančno podpirati športa željno mladino. Na ta način je bil ponovno rojen hokejski šport v Vevčah, ki z letošnjimi uspehi postaja šport št. 1 v vzhodnem delu občine Moste-Polje. Na tem mestu naj omenimo, do so na moralno pobudo predsednika občinske skupščine tov. Lada Cerneta podjetja Tovarna celuloze in papirja Vevče-Medvode, mesna industrija »Emona« in Občinska zveza za telesno kulturo Moste-Polje odločilno finančno podprli mlade ljudi.



V prejšnji številki nam je tiškarski škrat pošteno zagodel. V problem je namesto bele dame na polje g3 postavil črno in tako popolnoma spremenil stanje na šahovnici. Problem je seveda postal nerešljiv. Danes vam ponovno posredujemo isti problem, to pot seveda v pravilni obliki oziroma poziciji.

Upamo, da ne bo delal prevelikih preglavic.



MAT V 2. POTEZI

Rešitve (vsaj prvo potezo!) pošljite najkasneje do 10. marca 1964 na naslov: Vavpetič Vide, Papirnica Količevo, Domžale.

Trije pravilni odgovori bodo izžrebani in nagrajeni. Nagrade: 1. 1500 din, 2. 1000 din in 3. 500 din.

VV

Naj omenimo, da prvotni in niti edini pogoj ni bila naloga, da bi iz mladine, ki se nam je ponujala v gimnaziji Polje in drugod vzgajali prvake in rekorde, ampak ji nuditi glede na dejstvo, da šolska in ostala mladina nima druge zabave kot kino in cesto, nudi razvedrilo pri športu. Zato nam je ta uspeh še dražji.

Prvotni naš namen torej, da ustvarimo pogoje za zdravo zimsko rekreacijo, je bil dosežen, to pa je prineslo tudi športne uspehe. Mladinci, ki so sodelovali v hokejskem klubu »Slavija«, so postavili piko na i in tako skoraj mimogrede odpravili vse znane in neznane favorizirane nasprotnike in spravili v svoj žep republiško in državno prvenstvo.



Jože Bezljaj

Uspeh je torej več kot jase. Kaj sedaj? Ali naj dopustimo da ostanemo pri tem enkratnem uspehu in zaspimo na doseženih lavorikah ali pa se bodo za to odgovorne organizacije čutile poklicane, da na postavljenih temeljih grade naprej ... in da se sredstva, ki so bila do sedaj porabljena, še naprej amortizirajo v obliki moralno in fizično zdravega mladega človeka?

Pri teh ugotovitvah smo mnenja, da bi se ne smelo nič več zgoditi, da ne bi našli skoraj minimalnih sredstev za ureditev naravnega drsališča v Vevčah, kar je možno z malo dobre volje in se tudi mora urediti. Posebno zadnji dve zelo ugodni zimski govore temu v prid. V prostem času, dan za dnem, bi lahko zaposlovali mlade ljudi doma, namesto da se vozimo na umetno drsališče v Ljubljano kot lelos, in kjer smo zaradi preobremenjenosti drsališča iskali minute zase in vse to drago plačevali? Razen vsega, če bomo imeli drsališče doma, bo igralo hokej še več mladincev, da o razvoju drsalnega športa nasploh mihi ne govorimo. Da bo taka ledena plošča postala splošno zimsko rekreacijsko središče v Vevčah, pa je na dlani.

Ne samo naravno drsališče, še več, potrebno je misliti na umetno drsališče. Seveda, ne še danes ali jutri, toda šport se v svetu neverjetno hitro širi in iz sovravnihov dela prijatelje. Veliko smo že zamudili, zato zdaj vsaj poskušajmo ujeti korak z drugimi narodi in državami. V sedemletnem perspektivnem planu naj bi predvideli tudi gradnjo umetnega drsališča v Vevčah.

Na sprejemu mladih hokejistov — državnih mladinskih prvakov — na Hokejski zvezi v Ljubljani, smo zastavili nekaj vprašanj mladim igralcem, seveda pa je prvo vprašanje bilo namenjeno neumornemu trenerju in organizatorju tovarišu Jožetu Bezljaju.

1. vprašanje se je glasilo: Dobro nam je znano, da si v klubu organizacijski in tehnični vodja, obenem pa še trener. Kako si kos temu delu?

Tovariš Bezljaj je odgovoril:

»Moram priznati, da je ob »konicah« dela in skrbi čez glavo, toda izgleda, da mi mladi fantje s svojo veliko voljo in veseljem

sproti vlivajo novih moči in poleta pri sicer dostikrat čisto razmahanjih živcih.«

2. Kakšne občutke si imel ob velikem uspehu svojih varovancev?

»V trenutku, ko so moji fantje prejeli visoka priznanja, sem bil plačan za ves vložen trud in tudi za družinske žrtve — s treningov se namreč vračam pozno ponoči.«

3. Kakšne načrte imaš za nadaljnje delo v klubu?

»Vse je odvisno od nadaljnega razumevanja odgovornih forumov, morda tudi ustanov in podjetij.«

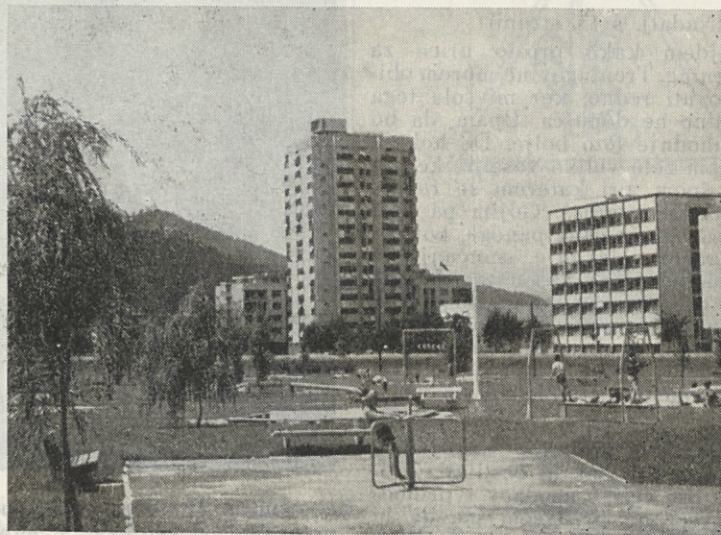
4. Slišali smo, da si bil na olimpiadi v Innsbrucku? Kaj meniš, koliko še manjka jugoslovanskemu hokeju do mednarodnega razreda?

»Na olimpijskih igrah v Innsbrucku sem gledal Jugoslovane v borbi z Japonci in Madžari. V obeh tekmah so bili zmagovalci. Čeprav so pri nas Jeseničani še za razred ali dva pred drugimi, jim v mednarodni areni še veliko manjka, tako da bo potrebno še precej trdega dela, če se hočemo uvrstiti v deseterico najboljših — mišljeno v evropskem merilu.«

5. Kdo vas je pri delu kluba tudi materialno podprl in kako boste shajali v bodoče?

»To so: podjetji Tovarna papirja in celuloze Vevče-Medvode in mesna industrija Emona, ki sta nas materialno podprli. Občinska zveza za telesno kulturo Ljubljana-Moste-Polje, posebno pa smo dolžni zahvalo naslednjim tovarišem — predsedniku občinske skupščine Moste-Polje Ladu Cernetu, Albinu Vengustu, ing. Francu Videju, Goljarju, Melju, Puharju, ing. Rojcu, Golofu itd.«

Iz albuma fotoamaterja



Velenje (Foto ing. Janez Mežan)

gel do uspeha. Zanima nas, kako si pridobivaš kondicijo, da lahko vzdržiš napor cele tekme?

Viktor Lamovšek: Hokej igram 2 leti, kondicijo nabiram čez leto pri nogometu, pozimi pa vsak dan na ledu. Zelo mi je bilo hudo, ker sem na zadnjem treningu zadel najboljšega golmana Oblaka, ki ni mogel z nami na državno prvenstvo. Sam sebi sem obljubil, da bom izpolnil vsa trenerjeva navodila in zato sem dal vse od sebe. Vse priznanje gre tovarišu trenerju Jožetu Bezljaju.

3. vprašanje: Čeprav stanuješ v Šiški, sodeluješ pri društvu v nasprotnega konca Ljubljane. Bil si na državnem prvenstvu. Prosimo, da nam opišeš potek in organizacijo tega prvenstva?

Stojan Kralj: Organizacija državnega juniorskega prvenstva v

in moštvo napredovala v tem športu in kako?

Janez Sekirnik: Kot Moščan, sem ponosen, da lahko igram za občinski hokejski klub, ki ima svoj sedež v Vevčah. Hokej igram drugo leto. Igram pri mladincih in pri članih. Z rednim treningom in disciplino smo pod vodstvom trenerja tov. Bezljaja dosegli kar lepe uspehe, katerih se v začetku sezone ni nihče nadejal. Klub sestavljajo igralci iz Vevč in nekaj igralcev iz Šiške. Med seboj se odlično razumemo. Za nami je osvojeno slovensko mladinsko in člansko in državno mladinsko prvenstvo. Pred nami so tekme za vstop v zvezno ligo. Na teh kvalifikacijskih tekmah se bomo potrudili, kolikor bo v naših močeh da bomo v ponos naši občini.



Mladinci »Slavije« po osvojitvi republiškega prvenstva

Vprašali smo tudi nekatere izmed mladih igralcev o njihovih občutkih pri tekmovanju na teh prvenstvih. Objavljamo vprašanja in odgovore.

1. naše vprašanje: Vemo, da si kapetan mladinskega moštva. Kakšno vlogo si odigral kot kapetan in kako se počutiš kot igralec?

Franci Kvartuk: Zelo sem zadovoljen, da sem kapetan mladinskega moštva, ki je v letošnjem mladinskem prvenstvu osvojilo naslov državnega prvaka. Upam, da bomo svoj uspeh na naslednjem prvenstvu ponovili. Mislim pa, da smo naslov državnega prvaka osvojili zaslužen in da je ta uspeh plod večletnega marljivega treninga. Kot igralec upam, da sem uspešno opravil vlogo srednjega napadalca. Sklenil sem, da bom v prihodnosti še z večjo vnemo in odgovornostjo zastopal vevški hokejski klub »Slavija« in pripomogel še k večjim uspehom.

2. vprašanje: Slišali smo, da si na tekmah državnega mladinskega prvenstva igral skoraj brez zamenjave in to s precejšnjim uspehom, da si veliko pripomo-

Zagrebu je bila dobra le na videz. Sojenje ni bilo na najvišji ravni. Ker smo jih presenetili z dobro igro, so hoteli s pristranskim sojenjem raztrgati našo igro. Po zmagi nad Partizanom v finalu so nas takoj spodili z igrišča, tako da je bila tudi podlita za osvojeno juniorsko državno prvenstvo vse prej kot slavna. Vsi smo videli, da so bili zagrebški funkcionarji in tudi publika neprijetno presenečeni in miso mogli skriti svoje jeze, ker je pokal odromal z nami.

4. vprašanje: Po poškodbi prvega golmana Janeza Oblaka si kot novinec vstopil na njegovo mesto. S kakšnimi občutki si prevzel to veliko odgovornost?

Jože Zajc: Po poškodbi prvega vratarja sem zvedel, da bom moral zasesti njegovo mesto na državnem prvenstvu v Zagrebu. Ob tej odločitvi sem izbral še zadnji čas za priprave. Mislim, da sem na tekmah dal tudi sam svoj delež k osvojitvi državnega prvenstva.

5. vprašanje: Kot rojen Moščan si z dušo in telesom pri HK Slavija. Ali misliš, da hosta klub

6. vprašanje: Zaradi občutne poškodbe pred prvenstvom nisi mogel sodelovati na državnem prvenstvu. S kakšnimi občutki si sprejel svoje tovariše na poti v Zagreb?

Janez Oblak: Težko mi je bilo pri srecu, kajti fantje so moji dobri prijatelji. Ko so me pripeljali v bolnico sem zvedel, da bom moral dlje časa ležati v postelji. Zavedal sem se, da sem prvi golman in da je sedaj vsa dolžnost prešla na mojega namestnika Zajca, ki pa je slab drsalec. Zato sem bil v velikih skrbih. Ko sem prebral časopis in zvedel za zmago fantov, sem komaj čakal, da sem okrevljal in se vrnil v njihove vrste.

7. vprašanje: Prvo leto obiskuješ TSS — strojni oddelek. Vodstvu kluba ni vseeno, kako se njihovi člani pripravljajo za svoj poklic. Nas zanima, kako usklajuješ trening in igranje s šolo?

Jure Lanpe: Z učenim uspehom v šoli sem zadovoljen. Če hočem končati to šolo in postati strojni tehnik, se moram zelo veliko učiti in za to porabim zelo veliko časa. Kljub temu si pa vseeno (Nadalj. na 12. strani)

Kuhanje z magnezijevim bisulfitom

Primerjava postopkov in lastnosti celuloze

(Nadalj. iz prejšnje številke)

Za primerjavo beljenih celuloz so določili, da bodo belili vse vrste celuloz štiristopenjsko do beline 88–90° G. E. Izkazalo se je, da kraft celulozo ne bo mogoče obeliliti v štirih stopnjah, zato so po eno kuho vsakega postopka belili v petih stopnjah. Štiristopenjsko beljenje sestoji iz naslednjih stopenj: kloriranje, alkaliziranje, ClO₂ in hipokloritna stopnja. Pri petstopenjskem beljenju so prve tri iste, četrta stopnja je alkaliziranje in peta hipokloritna.

Pri magnefitnem postopku je bila količina porabljenih belilnih sredstev — računana kot klor — za doseženo belino 89–91° G. E. med 114% in 125% klornega števila. Pri kraft celulozi pa je bila

dosežena belina 86,5° in 88,6° G. E. potrebnih 178% in 234% klor na klorno število. Ugodnost se kaže tudi v tem, da ni za magnefitno celulozo potrebna le manjša količina belilnih sredstev, ampak tudi v tem, da je manjša poraba ClO₂.

Izkoristek po beljenju je 47,6 odstotka in 48,9 odstotka za magnefit in 48,19% do 49,0% za dvostopenjski magnefit. Oba torej izkazujejo približno enaka izkoristka. Dvostopenjski kisli postopek kaže na drugi strani 52,7% izkoristka, medtem ko je za kraft celulozo najnižji samo 45 in 45,5%.

Na osnovi teh kuh je bila narejena primerjava cen o proizvodnji celuloze po teh štirih po-

stopkih. Samo nekateri faktorji so bili vzeti v poštev: cena lesa, kemikalije za kuhanje pri beljenju, drugi elementi so pa za vse postopke približno enaki po ceni.

Cene osnovnih sredstev so odvisne od lokacije tovarn, kar predvsem vpliva na ceno lesa. Cena kemikalij za kuhanje je računana z regeneracijo in količine potrebnih kemikalij so vzete iz izkustev tovarn, ki uporabljajo magnefitni postopek.

Belilna sredstva so preračunana na porabo pri prejšnjih poskusih in vsi izračuni se nanašajo na tono zračno suhe celuloze. Dobljena para, soproduct regeneracije, je tudi važen moment, ki tudi vpliva na ceno končnega proizvoda (tabela IV).

STROŠKI LESA IN KEMIKALIJ V \$ (KANADSKI) ZA TONO ZRAČNO SUHE CELULOZE

Postopek	Les	Kemikalije za kuhanje	Kemikalije za beljenje	Sumarno les, kuh. in belilne kemikalije	Cena povrn. pare	Skupno
Dvostopenjski kisli	49,59	1,54	10,20	61,25	5,40	55,85
Magnefit	53,37	1,40	10,82	65,59	5,76	59,85
Dvostopenjski magnefit	54,29	1,75	10,17	66,21	5,90	60,31
Kraft	60,29	2,64	12,47	75,40	5,69	69,71

Beljenje v štirih stopnjah

Magnefit	53,77	1,40	8,87	63,95	5,82	58,15
Dvostopenjski	53,24	1,75	9,46	64,45	5,76	58,69
Kraft	57,42	2,64	12,46	72,52	5,62	66,90

Tabela V

Beljenje v petih stopnjah

Postopek	Izkoristek pred beljenjem	Klorno število	Izkoristek po beljenju	Belina G. E.	Stroški lesa	Stroški kemikalij za beljenje	Stroški lesa, kuh. in belil. kemikalij	Celokupna cena z odšteto paro
Dvostopenjski kisli	57,0	7,4	52,75	90-1	49,59	10,12	61,25	55,85
Magnefit	53,4	8,7	48,9	89,6	53,37	10,82	65,59	59,85
Dvostopenjski magnefit	52,2	7,6	48,1	90,8	54,29	10,17	66,21	60,31
Kraft	46,7	5,7	43,2	88,6	60,29	12,47	75,40	69,71

Beljenje v štirih stopnjah

Magnefit	52,9	7,0	48,5	89,3	53,77	8,78	63,95	58,15
Dvostopenjski magnefit	53,4	8,3	49,0	90,2	53,24	9,46	64,45	58,69
Kraft	47,9	7,3	44,8	86,5	58,20	14,08	74,92	69,46

Ce vzamemo za primer kuhe, ki so bile beljene petstopenjsko, vidimo, da je pri dvostopenjsko kislem postopku cena najnižja ca. \$ 61,00/tono, medtem, ko je pri magnefitnem in dvostopenjskem magnefitnem postopku \$ 65,60 in 66,20/tono. Razlika med njima je manj kot 1%.

Za eno tono kraft celuloze pa znaša cena \$ 74,40. To pa je za 15% več kot pri magnefitnem postopku. Če se napravi obračun za regenerirano toploto in s tem pridobljeno paro, je diferenca v cenah še večja.

Sumarni prikaz je podan v tabeli V.

Jasno je, da z magnefitnim postopkom lahko dobimo beljene celuloze različnih kvalit. Magnefitni in dvostopenjski magnefitni postopek nam dajeta celulozo vsebujočo lastnosti sulfitne celuloze, po mehanskih lastnostih pa se nahaja med klasično sulfitno in kraft celulozo. Mehanske lastnosti so predvsem dobre takrat, če je uporabljeno milejša beljenje. V vsakem primeru je celuloza, ki jo dobimo z magnefitnim postopkom, cenejša od

kraft celuloze. Prednost že omenjene pri kuhanju je tudi v enostavnosti in učinkovitosti regeneracije.

Ing. F. M.

Literatura:

Povzeto po referatih na kongresu celulozne papirne industrijske tehnologije v Parizu oktobra 1963.

Avtorji: I. R. G. BRYCE, S. LAMED, G. H. TOMLINSON: PULPING WITH MAGNESIA BASE LIQUORS.

A COMPARISON OF PULP PROPERTIES

Aktiv Združenja zveze borcev v papirnici na Količevem

KOLIČEVO, februarja — V papirnici na Količevem imamo tudi aktiv Združenja zveze borcev. Organizacija obstaja že več let in je bila prva tovrstna organizacija v občini. Ustanovili so jo sami člani ZB, ker čutili meko potrebo o medsebojni povezavi v podjetju. Tako smo tudi mnogo lažje reševali probleme članov v okviru organizacije. Organizacija ima dolžnost, da v okviru možnosti in prizadevanja posameznikov glede strokovnega izpopolnjevanja pomaga svojim članom pri tem, da skrbijo za njihovo delo in pomagajo reševati druge probleme.

Ob spominskih dnevih organizira skupne obiske in skrbi za povezavo z drugimi organizacijami.

Članom aktiva, ki so praznovali 20. obletnico ustanovitve svo-

je enote, je podjetje poklonilo knjige s posvetilom. Knjige so bile s partizansko tematiko. Tudi pri odhodu svojih članov v službeni pokoj se je organizacija poslovala od njih s prijetnim sestankom in podelila knjige s posvetilom, kajti le prevečkrat se dogaja, da minevajo razna članstva neopazno. To pa ni pravilno, vsako članstvo se prične z neko formalnostjo, ki jo mora izpolniti, zato mora tudi organizacija, ko se člani poslavljajo, primerno zaključiti članstvo.

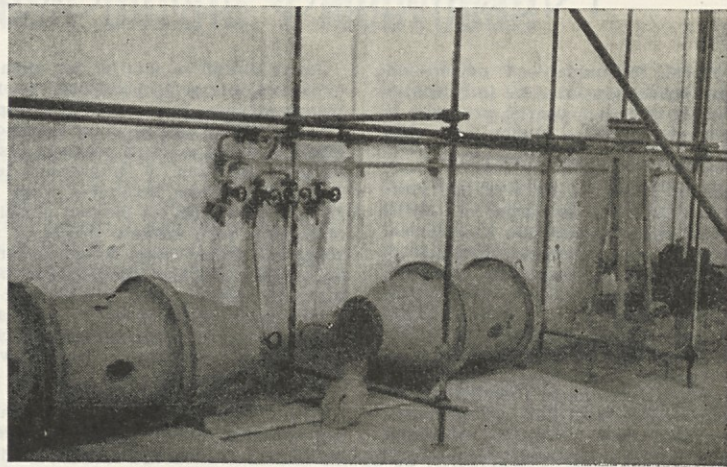
Dobro se zavedamo, da organizacija aktiva Združenja zveze borcev še ni rešila problemov borcev, kar pa ni krivda samo na organizaciji, pač pa tudi pri posameznikih samih. Posamezni člani si vse premalo prizadevajo za lastno strokovno izpopolnjevanje. Imeli so že mnogo možno-

sti obiskovati tečaje, toda ni jih blizu. Celo še več, večkrat so bili po programu določeni za tečaje, pa so se jim izognili z vsemi mogočimi izgovori.

Seveda, ko pa je vprašanje, kdo bo zasedel delovno mesto, ki zahteva določeno strokovno izobrazbo, pa nastane problem. Teh problemov pa odbor ne bo mogel rešiti, če člani ne bodo sami sodelovali in skrbeli za svojo izobrazbo.

Opazamo tudi, da članstvo počasi upada, saj jih vsako leto odide nekaj v pokoj. Tako je v letu 1965 odšlo 10 članov. Želimo jim še dolgo uživanje zaslužene počitka, saj so v najtežjih dneh naše zgodovine trpeli in prenašali vse tegobe okupacije in borbe.

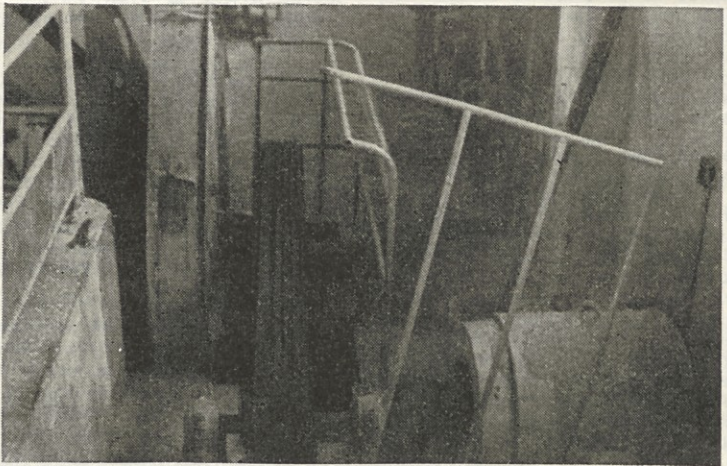
O. T.



Novo v Medvodah — v besedi in sliki

MEDVODE, febr. — Zaradi ureditve proizvodnih problemov in tudi zaradi izboljšane varnosti na področju tovarne in v njeni neposredni bližini pred nevarnim klorom, smo v preteklem letu pričeli graditi novo skladišče klora s stabilnimi cisternami. Na prvi sliki vidimo sedanjo začasno rešitev uskladiščenja klora,

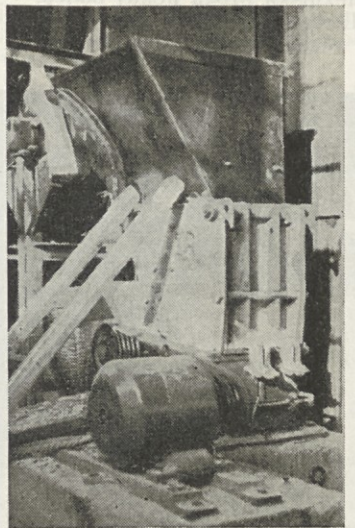
ki povzroči in še povzroča razne težave. Najvažnejše je to, da skladiščenje ni v skladu z varnostnimi zahtevami, niti najbolj ekonomično, predvsem glede prevoza in manipulacije. Z novim skladiščem bo verjetno rešeno tudi vprašanje prevoza klora in pa nemotenega delovanja belilnice.



V pripravi lesa v Medvodah

MEDVODE, febr. — Fotografiji nam dokazujeta, da ne posvečamo dovolj pozornosti raznim varnostnim ukrepom. Na prvi fotografiji je pogonski elektro motor s pogonskimi klinastimi jermenimi, kateri vodijo na jermenico malega stroja za sekanje žamanja. Varovalna ograja je sestavljena iz dveh delov in eden teh delov je dvignjen in ni vrnjen na svoj osnovni in namenski položaj; tako je že precej časa.

Druga slika nam kaže klasičen primer nezavarovanega jermenicega prenosa pri drobilcu lesa. Ta primer pa je še bolj zanimiv, ker je možnost nesreče pogojena ne samo zaradi bližnjega prehoda, temveč tudi zaradi tega, ker mora delavec pri tem stroju večkrat posredovati v lijaku nad strojem. To delo pa lahko opravi le, če spleza na lestev, ki ni niti podložena, niti na gornjem delu pritrjena. V zagovor celotnemu stanju lahko navedem to, da je zaščitna mreža za jermenični prenos napravljena, morali bi samo še napraviti manjšo odprtino



Republiški in državni mladinski hokejski prvaki

VEVČE, februarja — Vse prijatelje športa v občini Moste-Polje je prijetno presenetila vest, da so vevški mladinci letos v Ljubljani osvojili republiško mladinsko prvenstvo v hokeju na ledu in se teden dni kasneje, kot zastopniki Slovenije, borili za častni naslov mladinskega državnega prvaka v Zagrebu s prvaki Hrvaške in Srbije. Postali so še državni mladinski prvaki. V tretjem tednu so zasluženo osvojili še republiško člansko prvenstvo. V vseh treh tekmovanjih neporaženi, so si mladi vevški hokejisti nedvomno pošteno zaslužili priznanje v obliki treh pokalov. Obe največji možni trofeji v naši republiki in v vsej državi — za leto 1964 v mladinskem hokeju na ledu sta dobili mesto v vitrini mladih Vevčanov.

Če pravimo, da je to splošno presenečenje, pa nasprotno naši mladinci trdijo, da so po trdnem in discipliniranem delu ta uspeh pričakovali in ga z vsem srcem želeli, zato pa so se na vseh odločilnih tekmah trdo borili za vsak puck in za vsak meter prednosti pred nasprotniki iz Ljubljane, Jesenice, Zagreba, Celja in Beograda, kajti vse mladince iz teh jugoslovanskih hokejskih središč je bilo potrebno premagati za ponosni naslov — »Slavija« — Vevče — državni prvaki. Ob teh besedah pa se bo verjetno ljubitelj športa vprašal, kje in kdaj je vse to — nastalo?

Pred tremi leti, ko je bilo potrebno misliti na 4. zamenjavo generacije, so pristojni forumi, to je Občinska zveza za telesno kulturo v Mostah, upravni odbor »Slavije« in vodstvo osemletke v Polju veliko razpravljali o potrebi in možnostih za formiranje novega naraščaja v tem dragem, redkem, a lepem športu. Redkim, a vztrajnim zagovornikom naše mladine pa je končno le uspelo prepričati pristojne, da so pričeli vse bolj sistematično in realno ocenjevati in končno tudi moralno in finančno podpirati športa željno mladino. Na ta način je bil ponovno rojen hokejski šport v Vevčah, ki z letošnjimi uspehi postaja šport št. 1 v vzhodnem delu občine Moste-Polje. Na tem mestu naj omenimo, do so na moralno pobudo predsednika občinske skupščine tov. Lada Černeta podjetja Tovarna celuloze in papirja Vevče-Medvode, mesna industrija »Emona« in Občinska zveza za telesno kulturo Moste-Polje odločilno finančno podprli mlade ljudi.

Naj omenimo, da prvotni in niti edini pogoj ni bila naloga, da bi iz mladine, ki se nam je ponujala v gimnaziji Polje in drugod vzgajali prvake in rekorde, ampak ji nuditi glede na dejstvo, da šolska in ostala mladina nima druge zabave kot kino in cesto, nudi razvedrilo pri športu. Zato nam je ta uspeh še dražji.

Prvotni naš namen torej, da ustvarimo pogoje za zdravo zimsko rekreacijo, je bil dosežen, to pa je prineslo tudi športne uspehe. Mladinci, ki so sodelovali v hokejskem klubu »Slavija«, so postavili piko na i in tako skoraj mimogrede odpravili vse znane in neznane favorizirane nasprotnike in spravili v svoj žep republiško in državno prvenstvo.



Jože Bezljaj

Uspeh je torej več kot jasan. Kaj sedaj? Ali naj dopustimo da ostanemo pri tem enkratnem uspehu in zaspimo na doseženih lavonikah ali pa se bomo za to odgovorne organizacije čutile poklicane, da na postavljenih temeljih grade naprej ... in da se sredstva, ki so bila do sedaj porabljena, še naprej amortizirajo v obliki moralno in fizično zdravega mladega človeka?

Pri teh ugotovitvah smo mnenja, da bi se ne smelo nič več zgoditi, da ne bi našli skoraj minimalnih sredstev za ureditev naravnega drsališča v Vevčah, kar je možno z malo dobre volje in se tudi mora urediti. Posebno zadnji dve zelo ugodni zimski govorci temu v prid. V prostem času, dan za dnem, bi lahko zaposlovali mlade ljudi doma, namesto da se vozimo na umetno drsališče v Ljubljano kot lelos, in kjer smo zaradi preobremenjenosti drsališča iskali minute zase in vse to drago plačevali? Razen vsega, če bomo imeli drsališče doma, bo igralo hokej še več mladincev, da o razvoju drsalnega športa nasploh mihi ne govorimo. Da bo taka ledena plošča postala splošno zimsko rekreacijsko središče v Vevčah, pa je na dlani.

Ne samo naravno drsališče, še več, potrebno je misliti na umetno drsališče. Seveda, ne še danes ali jutri, toda šport se v svetu neverjetno hitro širi in iz sovrznetkov dela prijetelj. Veliko smo že zamudili, zato zdaj vsaj poskušajmo ujeti korak z drugimi narodi in državami. V sedemletnem perspektivnem planu naj bi predvideli tudi gradnjo umetnega drsališča v Vevčah.

Na sprejemu mladih hokejistov — državnih mladinskih prvakov — na Hokejski zvezi v Ljubljani, smo zastavili nekaj vprašanj mladim igralcem, seveda pa je prvo vprašanje bilo namenjeno neumornemu trenerju in organizatorju tovarišu Jožetu Bejlaju.

1. vprašanje se je glasilo: Dobro nam je znano, da si v klubu organizacijski in tehnični vodja, obenem pa še trener. Kako si kos temu delu?

Tovariš Bezljaj je odgovoril:

»Moram priznati, da je ob »kornicah« dela in skrbi čez glavo, toda izgleda, da mi mladi fantje s svojo veliko voljo in veseljem

sproti vlivajo novih moči in poleta pri sicer dostikrat čisto razmahanjih živcih.«

2. Kakšne občutke si imel ob velikem uspehu svojih varovancev?

»V trenutku, ko so moji fantje prejeli visoka priznanja, sem bil plačan za ves vložen trud in tudi za družinske žrtve — s treningov se namreč vračam pozno ponoči.«

3. Kakšne načrte imaš za nadaljnje delo v klubu?

»Vse je odvisno od nadaljnjega razumevanja odgovornih forumov, morda tudi ustanov in podjetij.«

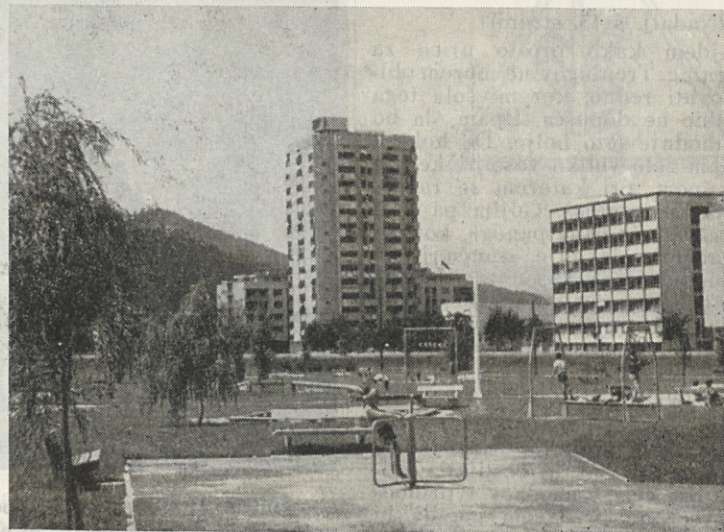
4. Slišali smo, da si bil na olimpiadi v Innsbrucku? Kaj meniš, koliko še manjka jugoslovanskega hokeja do mednarodnega razreda?

»Na olimpijskih igrah v Innsbrucku sem gledal Jugoslovane v borbi z Japonci in Madžari. V obeh tekmah so bili zmagovalci. Čeprav so pri nas Jeseničani še za razred ali dva pred drugimi, jim v mednarodni areni še veliko manjka, tako da bo potrebno še precej trdega dela, če se hočemo uvrstiti v deseterico najboljših — mišljeno v evropskem merilu.«

5. Kdo vas je pri delu kluba tudi materialno podprl in kako boste shajali v bodoče?

»To so: podjetja Tovarna papirja in celuloze Vevče-Medvode in mesna industrija Emona, ki sta nas materialno podprli. Občinska zveza za telesno kulturo Ljubljana-Moste-Polje, posebno pa smo dolžni zahvalo naslednjim tovarišem — predsedniku občinske skupščine Moste-Polje Ladu Černetu, Albinu Vengu, Francu Videju, Goljarju, Melju, Puharju, ing. Rojcu, Golofu itd.«

Iz albuma fotoamaterja



Velenje (Foto ing. Janez Mežan)

gel do uspeha. Zanima nas, kako si pridobivaš kondicijo, da lahko vzdržiš napor cele tekme?

Viktor Lamovšek: Hokej igram 2 leti, kondicijo nabiram čez leto pri nogometu, pozimi pa vsak dan na ledu. Zelo mi je bilo hudo, ker sem na zadnjem treningu zadeli najboljšega golmana Oblaka, ki ni mogel z nami na državno prvenstvo. Sam sebi sem obljubil, da bom izpolnil vsa trenerjeva navodila in zato sem dal vse od sebe. Vse priznanje gre tovarišu trenerju Jožetu Bezljaju.

5. vprašanje: Čeprav stanuješ v Šiški, sodeluješ pri društvu z nasprotnega konca Ljubljane. Bil si na državnem prvenstvu. Prosimo, da nam opišeš potek in organizacijo tega prvenstva?

Stojan Kralj: Organizacija državnega juniorskega prvenstva v

in moštvo napredovala v tem športu in kako?

Janez Sekirnik: Kot Moščan, sem ponosen, da lahko igram za občinski hokejski klub, ki ima svoj sedež v Vevčah. Hokej igram drugo leto. Igram pri mladincih in pri članih. Z rednim treningom in disciplino smo pod vodstvom trenerja tov. Bezljaja dosegli kar lepe uspehe, katerih se v začetku sezone ni nihče nadejal. Klub sestavljajo igralci iz Vevč in nekaj igralcev iz Šiške. Med seboj se odlično razumemo. Za nami je osvojeno slovensko mladinsko in člansko in državno mladinsko prvenstvo. Pred nami so tekme za vstop v zvezno ligo. Na teh kvalifikacijskih tekmah se bomo potrudili, kolikor bo v naših močeh da bomo v ponos naši občini.



Mladinci »Slavije« po osvojitvi republiškega prvenstva

Vprašali smo tudi nekatere izmed mladih igralcev o njihovih občutkih pri tekmovanju na teh prvenstvih. Objavljam vprašanja in odgovore.

1. naše vprašanje: Vemo, da si kapetan mladinskega moštva. Kakšno vlogo si odigral kot kapetan in kako se počutiš kot igralec?

Franci Kvartuk: Zelo sem zadovoljen, da sem kapetan mladinskega moštva, ki je v letošnjem mladinskem prvenstvu osvojilo naslov državnega prvaka. Upam, da bomo svoj uspeh na naslednjem prvenstvu ponovili. Mislim pa, da smo naslov državnega prvaka osvojili zasluženo in da je ta uspeh plod večletnega marljivega treninga. Kot igralec upam, da sem uspešno opravil vlogo srednjega napadalca. Sklenil sem, da bom v prihodnosti še z večjo vnemo in odgovornostjo zastopal vevški hokejski klub »Slavija« in pripomogel še k večjim uspehom.

2. vprašanje: Slišali smo, da si na tekmah državnega mladinskega prvenstva igral skoraj brez zamenjave in to s precejšnjim uspehom, da si veliko pripomo-

Zagrebu je bila dobra le na videz. Sojenje ni bilo na najvišji ravni. Ker smo jih presenetili z dobro igro, so hoteli s pristranskim sojenjem raztrgati našo igro. Po zmagi nad Partizanom v finalu so nas takoj spodili z igrišča, tako da je bila tudi podelitev za osvojeno juniorsko državno prvenstvo vse prej kot slavnostna. Vsi smo videli, da so bili zagrebški funkcionarji in tudi publika neprijetno presenečeni in niso mogli skriti svoje jeze, ker je pokal odromal z nami.

4. vprašanje: Po poškodbi prvega golmana Janeza Oblaka si kot novinec vstopil na njegovo mesto. S kakšnimi občutki si prevzel to veliko odgovornost?

Jože Zajc: Po poškodbi prvega vratarja sem zvedel, da bom moral zasesti njegovo mesto na državnem prvenstvu v Zagrebu. Ob tej odločitvi sem izrazil še zadnji čas za priprave. Mislim, da sem na tekmah dal tudi sam svoj delež k osvojitvi državnega prvenstva.

5. vprašanje: Kot rojen Moščan si z dušo in telesom pri HK Slavija. Ali misliš, da bosta klub

6. vprašanje: Zaradi občutne poškodbe pred prvenstvom nisi mogel sodelovati na državnem prvenstvu. S kakšnimi občutki si sprejel svoje tovariše na poti v Zagreb?

Janez Oblak: Težko mi je bilo pri sru, kajti fantje so moji dobri prijatelji. Ko so me pripeljali v bolnico sem zvedel, da bom moral dlje časa ležati v postelji. Zavedal sem se, da sem prvi golman in da je sedaj vsa dolžnost prešla na mojega namestnika Zajca, ki pa je slab drsalec. Zato sem bil v velikih skrbih. Ko sem prebral časopis in zvedel za zmago fantov, sem komaj čakal, da sem okrevljal in se vrnil v njihove vrste.

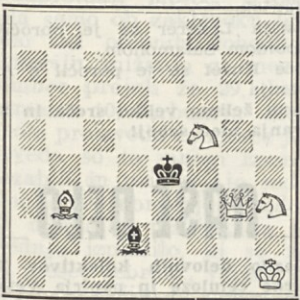
7. vprašanje: Prvo leto obiskuješ TŠŠ — strojni oddelek. Vodstvu kluba ni vseeno, kako se njihovi člani pripravljajo za svoj poklic. Nas zanima, kako usklajuješ trening in igranje s šolo?

Jure Lanpe: Z ucnim uspehom v šoli sem zadovoljen. Če hočem končati to šolo in postati strojni tehnik, se moram zelo veliko učiti in za to porabim zelo veliko časa. Kljub temu si pa vseeno (Nadalj. na 12. strani)



V prejšnji številki nam je tiskarski škrat pošteno zagodel. V problem je namesto bele dame na polje g3 postavil črno in tako popolnoma spremenil stanje na šahovnici. Problem je seveda postal nerešljiv. Danes vam ponovno posredujemo isti problem, to pot seveda v pravilni obliki oziroma poziciji.

Upamo, da ne bo delal prevelikih preglavic.



MAT V 2. POTEZI

Rešitve (vsaj prvo potezo!) pošljite najkasneje do 10. marca 1964 na naslov: Vavpetič Vide, Papirnica Količevo, Domžale.

Trije pravilni odgovori bodo izžrebani in nagrajeni. Nagrade: 1. 1500 din, 2. 1000 din in 3. 500 din.

VV

Državni prvaki

(Nadalj. s 13. strani)

najdem kako prosto urico za trening. Treninsov ne morem obiskovati redno, ker mi šola tega vedno ne dopušta. Upam, da bo prihodnje leto bolje. Do hokeja imam zelo veliko veselje, ker je to šport, pri katerem se razvedriš in razgibaš. Gojim pa tudi še druge športne panoge, kot so: nogomet, plavanje, smučanje in podobno. Kar pa se tiče zmage na državnem mladinskem prvenstvu, sem zelo zadovoljen, saj smo s tem dokazali, da se da s količkaj volje in marljivim treningom dočeti zelo velike uspehe.

Mladim vevškim hokejistom moramo še enkrat čestitati. Želimo jim veliko uspehov v prihodnji sezoni, predvsem pa, da bi bili še vnaprej tako marljivi pri treningu kot doslej. Četudi jim bi športna sreča na bližnjih preizkušnjah obrnila hrbet, naj jih to ne prizadene. Tako delo, kot so se ga lotili, bo gotovo dalo nove uspehe.

Cez dve leti bomo v Ljubljani pričali tekmo za svetovno prvenstvo v hokeju na ledu.

Kdo ve, če takrat ne bo med kandidati za dres z jugoslovanskim grbom tudi kateri izmed današnjih mladincev »Slavije«.

Za konec naj zapišemo, da so naši mladi hokejisti vredni še vse izdatnejše podpore.

Zimski šport v Količevem

KOLIČEVO, februarja — Zima nudi možnost udejstvovanja v zimskih športih, mnogim drugim pa zima konča sezono. Pri nas so lahko pozimi nemoteno tekmovali le kegljači, igralci namiznega tenisa in šahisti. Smučarji pa kljub temu, da je to njihov edini čas, niso v našem kolektivu prišli na svoj račun. Smučali so lahko le kot posamezniki ali pa v drugih klubih.

8. in 9. februarja je organiziral smučarski klub Grafičar iz Maribora pod pokroviteljstvom Republiškega odbora sindikata delavcev tiska in papirja Slovenije smučarske tekme in sicer v veslalomu, slalomu in tekih. Kljub dobri volji nismo mogli sestaviti niti članske niti mladinske ekipe, ki bi mogla nastopiti na tem tekmovanju. Delno je vzrok premajhno število smučarjev v našem kolektivu, delno pa pomanjkanje opreme, posebno opreme za tekače, ki jo imajo le redki nosamezniki.

V bodoče bi bilo potrebno, da bi se tudi smučanje pri nas razvijalo tako kot druge športne panoge. Nabaviti bi morali nekaj opreme in pritegniti mlade smučarje, ki jih je nekaj takih, ki samo zaradi opreme ne morejo tekmovati. Če bomo izkoristili še možnost treninga smučarjev na Veliki planini, kjer imamo planinsko kočjo in možnost dostopa z žičnico, bomo prihodnjič lahko sestavili smučarsko ekipo, ki bi nas zastopala na raznih tekmovanjih.

S. A.

Kegljači za pusta

KOLIČEVO, februarja — Pustovanje ne sme kar tako mimo nas, so dejali količevski kegljači in se dogovorili, da bodo na pustni torek organizirali kegljanje v maskah. Tako so tudi storili. Vsak po svoje so se našemili in se začeli zbirati na kegljišču. Kmalu jih je bilo dovolj za borbeno partijo. Začela se je velika pustna borba. Na eni strani so igrali maske z imeni Mama, Turek, Cumba in Miha, na drugi strani pa Čombe, Gospod, Gospa in Mumba. Sreča se je smejala zdaj enim, zdaj drugim, gledalci za stekleno steno pa vsem skupaj.

-jim



Dne 8. II. 1964 je naš upokojenec Anton Kocjančič, ki je delal v tovarni od svojega 15. leta do upokojitve, ponovno ponudil prstan svoji ženi Jerici. Antonu in Jerici je matiarka na magistratu prinesla prstan ob zlati poroki. Mnogim čestitkam se pridružuje tudi naše uredništvo!

V šolskem letu 1964/65 — vpis meseca septembra 1964 — bo podjetje ponovno sprejelo do 25 moških učencev

DVOLETNO PAPIRNIŠKO ŠOLO

pri Šolskem centru tiska in papirja v Ljubljani

Pogoji za vpis so:

Uspešno dokončana osemletka
Popolno zdravje

Z dokončano šolo si učenci pridobijo poklic kvalificiranega papirničarja (celuloza, papir).

Prednost pri vpisu imajo otroci staršev, ki so že zaposleni v naših obratih oziroma, ki stanujejo v okolici.

Podrobne informacije dobite lahko vsak dan v izobraževalnem centru podjetja.

Pojasnilo kadrovskega sektorja

Predmet: Dopusti, bolezn, odrejaevanje in evidentiranje delovnega časa v pogojih 42-urnega tednika.

Gospodarske organizacije, ki so poskusno uvedle skrajšan delavnik, v obdobju preizkušanja same urejajo nekatera organizacijska in kadrovska vprašanja, ki v novih pogojih terjajo spremembe, nimajo pa zanje ustreznega vzora razen morda določila v ustanovah, ki so imele že prej skrajšan delavnik.

V vrsto takih vprašanj spada tudi:

Odrejanje rednih in izrednih dopustov, odrejanje različnih sistemov delovnih turnusov, evidentiranje delovnega časa ter obračunavanje boleznin in drugih bonitet iz socialnega zavarovanja.

Zaradi enotnosti teh vprašanj za celo podjetje izdajamo naslednja začasna pojasnila:



SE ENA OB 120-LETNICI VEVC

Andrej: Kakšna spominska darila bodo dobili dolgoletni člani kolektiva?

Božo: Sklep je bil — ročne ure.

Andrej: Ali bo kaj boljšega?

Božo: Nič posebnega, 24 kamencov.

Andrej: Kaj 24? Slabo. To je že pesek.

Odrejanje dopustov

V podjetju je uvedeno trenutno 5 sistemov razporejanja delovnega časa s 7-, 8-, 9-urnim in občasno tudi 12-urnim delavnikom. Da bi bili pri koriščenju letnega dopusta vsi v enakem položaju tako glede trajanja dopusta kot tudi obračunavanja nadomestila osebnega dohodka, moramo ugotoviti, da je z uvedbo skrajšanega delovnega časa skrajšan delovni dan na 7 ur tj. pri odrejanju dopusta je treba upoštevati

1 delovni dan = 7 ur
ne glede na to, v kakšnih turnusih kdo dela.

Torej pomeni 20 dni odobrenega dopusta odsotnost z dela $20 \times 7 \text{ ur} = 140 \text{ ur}$ enako za tistega, ki dela v 7-, 8- in 9-urnem delavniku. V nasprotnem primeru bi se lahko zgodilo, da bi imeli tisti, ki ima daljši delavnik z več prostimi dnevi, večji časovni razmak v koriščenju dopusta in bi pri tem prejel še večje nadomestilo. (Npr. v 9-urnem delavniku bi delavec ob odobrenih 20 dopustnih dneh koristil 28 koledarskih dni in pri tem prejel še nadomestilo za 180 izostalih delovnih ur — nasproti onemu, ki dela v 7-urnem turnusu = 20 delovnih dni dopusta = 25 koledarskih dni in 140 ur za nadomestilo OD)

Evidenca dopustov

Odrejanje in evidentiranje dopustov naj se v bodoče izvaja z istimi obrazci, pri čemer je treba navesti odsotnost z dela v dnevih in urah, katerih število je enako onemu, ki bi jih moral po razporedu opraviti, če bi bil prisoten.

Isto velja tudi za izredne dopuste.

Vodje oddelkov, mojstri oz. pooblaščenca za odpiranje dopustov morajo v bodoče evidentirati, koliko delovnih ur je kdo porabil za dopust.

Dopuste se tudi v bodoče odreja na cele dneve.

Dopustov na dela proste dneve (po razporedu) tudi v bodoče ni mogoče priznavati.

KADROVSKA SLUŽBA POROČA

IZ OBRATA VEVČE

Prišli v mesecu januarju 1964:

Cirila Prepeluh, skladiščnik
Anica Koprive, org.-analitični tajnik
Ivanka Anžur, teleprintist
Jože Lesar, sušilec papirja
Edvard Kamnar, nanosilec na holandeih
Viktor Znoj, nanosilec na holandeih
Janez Juratovec, nanosilec na holandeih
Janez Vodopivec, pomočnik kurjača
Jože Maznik, II. pom. PS
Bogo Lokar, nanosilec na holandeih
Peter Lajovic, nanosilec na holandeih
Jože Anžur, električar III.
Stane Očep, natakar I.
Vid Novak, pospravljalet izmeta
Anton Mulh, nanosilec na holandeih
Ilija Manču, pomožni ključavničar
Janez Godec, nanosilec na holandeih

Odšli:

Omer Kapič, samovoljno zapustil delo
Olga Tičar, prekinitev v poskusni dobi
Jože Senica, sporazumno
Janez Vodopivec, prekinitev v poskusni dobi
Smail Kapič, samovoljno zapustil delo
Ivan Perc, neopravičeno izostal 7 dni
ing. Nebojša Novak, na lastno željo

Poročili so se:

Jože Gašperšič, ključavničar, z Antonijo Zupančič
Pepca Bregant, fasonirka papirja, z Najdanom Ščopulovičem
Jože Štembalj, skladiščnik gotovih izdelkov
Ivo Štebljaj, konstruktor, z Metko Vahčić.
Čestitamo.

Rojstva:

Matiju Lampelju se je rodila hči Mojca
Joži Oblak in Petru, hči Zlatka
Majugu Muranoviču, sin Refik, Francu Pečarju, hči Nataša
Ivanu Podgorelcu, hči Milenka
Aloju Kocvarhu, sin Alojz
Mirku Kocjančiču, sin Marko
Čestitamo.

IZ OBRATA MEDVODE

V januarju 1964 so se zaposlili:

Jože Ropret, nakladalec lesa in žamanja
Ibrahim Djuzelić, razkladalet surovin
Djulaga Djaferović, razkladalet surovin
Stjepan Raduha, nakladalec celuloze
Stjepan Novak, II. pomočnik kuharja celuloze
Josip Vurošić, II. pomočnik kurjača
Svetko Bratić, razkladalet surovin
Nazif Asani, razkladalet surovin
Ismet Beširević, razkladalet surovin
Vahid Zahirević, nakladalec lesa in žamanja
Miloš Milašinović, nakladalec lesa in žamanja

Obrat je v januarju zapustil:

Emil Bertoneelj, VK strojni ključavničar, lastna odpoved.
Poročil se je tovariš Ostoja Davidović, delavec iz kuharije. — Čestitamo.

Iz papirnice Količevo

V mesecu januarju so se zaposlili:

Janez Lebeničnik, snemalec lesovine
Radovan Badić, razkladalet surovin
Jakob Ložar, delavec na holandeih KS I.
Andrej Brnot, delavec na holandeih KS I.
Janez Grčar, izdelovalec lesne embalaže
Franc Stele, vodja močilca
Pavel Novak, delavec na holandeih KS I.
Alojz Herhaj, delavec na holandeih KS I.
Franc Dermastja, razkladalet surovin
Peter Filipovič, razkladalet surovin
Alojz Pungčar, snemalec lesovine
Marjan Kenda, strojni ključavničar
Marjan Mušič, razkladalet surovin
Nikola Nadoveza, razkladalet surovin
Viktor Klemenc, razkladalet surovin
Janez Klopčič, izdelovalec stročnic
Jože Prvinšek, vnašalec v Hy
Peter Maselj, pazilec sita KS II.
Ivan Urbanija, razkladalet surovin
Karl Zdravič, delavec na hol. KS I.
Anton Peterka, pomoč. vodje glad.
Maksim Stevanović, razkladalet surovin
Janez Cerar, razkladalet surovin
Milorad Basarić, razkladalet surovin

V mesecu januarju so odšli:

Marjan Rešek, vnašalec v Hy
Jožef Raščan, razkladalet surovin
Anton Kogoj, izdelava lepenke
Pero Tarić, mlinar na holandeih
Peter Filipovič, razkladalet surovin
Radovan Stojanović, razkladalet surovin
Pavel Novak, preizkusna doba

Rojstva:

Mihi Benda se je rodila hčerka Darinka
Antonu Zavbiju se je rodila hčerka Tatjanca
Čestitamo!

Poroke:

Stane Mav se je poročil z Marijo Stojanšek
Marija Lederer se je poročila z Leopoldom Salamonom
Jože Kuret se je poročil z Anico Urbanija
Vsem želimo veliko sreče in razumevanja med seboj!

NAŠE DELO

Glasilu delovnih kolektivov Tovarne celuloze in papirja Vevče-Medvode in Papirnice Količevo. — Izdajata delavska sveta omenjenih tovarn. — Izhaja vsak mesec. — Odgovorni urednik Tone Novak. — Uredniški odbor: Franc Brinšek, Marijan Černe, Majda Fras, ing. Janez Mežan, Franc Pančur, Riko Požnen in Stane Robida. — Uredil Danilo Domanjko (Delavska enotnost). — Tiskarna »Toneta Tomšiča« v Ljubljani