

1

Ocena delovanja organov upravljanja po enoletnem mandatnem obdobju v TOZD KARTONAŽNA Ljubljana

V ustavi so določena načela in oblike za uresničevanje samoupravnih pravic delavcev v organizacijah združenega dela. V tem okviru so pomembna predvsem tri ustavna načela za upravljanje:

- 1 - delavci so pri samoupravljanju med seboj enakopravni (nekvalificirani delavec je npr. enakopraven z inženirjem, tehnologom, vodjem ali z direktorjem);
- 2 - delavci uresničujejo samoupravljanje v medsebojni vzajemni odgovornosti;
- 3 - delavci imajo pravico biti redno obveščeni o poslovanju organizacije, njenem materialno-finančnem stanju, dohodku, uporabi sredstev in vseh drugih vprašanj, ki so pomembna za uresničevanje samoupravnih pravic.

Iz teh ustavnih načel pa izhajajo načini, po katerih delavci lahko konkretno uresničujejo samoupravljanje in sicer:

- 1 - z osebnim izjavljanjem, to pomeni z odločanjem na zborih delavcev, z referendumom in drugimi oblikami osebnega izjavljanja;
- 2 - po svojih delegatih v delavskem svetu in drugih organih upravljanja;
- 3 - z nadzorstvom med izvrševanjem sklepov in nadzorstvom nad delom organov in služb organizacije združenega dela;

Zbor delavcev in referendum sta obliki osebnega izjavljanja, o katerih delavci neposredno sprejemajo sklepe. Tu se neposredno odločanje razlikuje od sprejemanja sklepov prek delegatov v delavskem svetu in drugih organih, ki je po obliki posredno odločanje.

Oblik posrednega in neposrednega odločanja med rabo ne gre strogo ločevati. V velikih OZD ni mogoče vseh sklepov sprejemati neposredno z osebnim izjavljanjem in je zato mnogo sklepov potrebno sprejemati na pristojnih organih, predvsem v delavskem svetu.

Pri tem je seveda pomembno, da obstoji med delegati, ki jih volijo in pošiljajo delavci v delavski svet oziroma druge organe, in delavci, stalna delovna povezanost. Pravimo, da mora med njimi obstajati delegatsko razmerje.

Na podlagi delegatskega razmerja morajo biti delavci na tekočem, o čem se sklepa v delavskem svetu, delegati jim morajo poročati o svojem delu, se z njimi posvetovati o predlaganih sklepih itd. Če je takšno delegatsko razmerje vzpostavljeno, potem delavci prek svojih delegatov sodelujejo tudi pri sprejemanju sklepov delavskega sveta oziroma drugih organov. Tako lahko postane odločanje po delavskem svetu in v drugih organih po vsebini neposredno odločanje. Vsi pa vemo, da v praksi takšna delegatska razmerja nemalokrat niso uveljavljena. Zato se dogaja, da se delavski svet odtuji delavcem in izgubi posluš za probleme, ki jih občutijo delavci. Če hočemo,

da delo delavskega sveta ne bi bilo odtujeno delavcem, bi člani delavskega sveta morali pred dokončnim sklepanjem o pomembnih vprašanjih le-ta obravnavati z delavci v tako imenovanih predhodnih razpravah. Predhodna razprava in poročanja članov delavskega sveta so neogibna sestavina delegatskih razmerij.

Predno bi prešli na ocenitev dela organov upravljanja bi morali nekaj besed spregovoriti tudi o njihovi odgovornosti.

Poleg splošnega ustavnega načela, da je vsakdo odgovoren za vestno opravljanje dela in funkcij, ki jih je prevzel, ustava še posebej govori o tem, da je vsak delavec osebno odgovoren za vestno opravljanje samoupravnih funkcij.

Vsi organi TOZD so odgovorni za svoje delo. Delavski svet je odgovoren delavcem, ki so ga izvolili, izvršilni in poslovni organi pa so odgovorni delavcem in delavskemu svetu, ki ta dva organa voli oziroma imenuje.

Člani delavskega sveta so za svoje delo odgovorni predvsem družbenopolitično, to pomeni, da jih delavci lahko odpokličejo, če niso zadovoljni z njihovim delom. Vendar ustava določa, da so člani delavskega sveta tudi materialno odgovorni za svoje sklepe, kar pomeni, da bi morali povrniti materialno škodo, ki bi nastala zaradi sprejetega sklepa. Materialna odgovornost članov delavskega sveta ni splošna, ampak obstaja samo, če sta izpolnjena dva pogoja: prvič, če delavski svet sprejme sklep mimo svojih pooblastil, in drugič, če ta sklep sprejme kljub opozorilom pristojnega organa.

Izvršilni organ delavskega sveta in poslovni organ sta odgovorna delavskemu svetu in delavcem. Člani obeh organov so osebno odgovorni za svoje odločitve, izvrševanje sklepov delavskega sveta oziroma delavcev in za resnično, pravočasno in popolno obveščanje delavskega sveta in delavcev. Pri teh organih je prav tako predvidena materialna odgovornost za predlagane sklepe, če so pri tem prikrivali določeno dejstvo ali so vedoma dali delavskemu svetu ali delavcem neresnična obvestila. Škodo, ki nastane iz takšnih predlogov izvršilnega oz. poslovnega organa, so člani teh organov dolžni povrniti.

Stopnja odgovornosti izvršilnega in poslovnega organa je odvisna od tega, kolikšen je vpliv enega ali drugega organa, bodisi za sprejemanje, bodisi za izvrševanje sklepov.

Skozi nakazano perspektivo organov upravljanja v TOZD pridemo do tako imenovanega problema "vodenja in upravljanja". Marsikje v TOZD je mogoče zaslediti nekatere pojmovanja ali praktična gledanja, ki samoupravljanje nekako razdeli na dva dela po katerih naj bi oblast v TOZD delili samoupravni organi vodenja (z organi vodenja so mišljeni individualni poslovni organi in drugi delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi). Taka delitev seveda ni sprejemljiva. Samoupravljanje je v razmerah družbene lastnine produktivskih sredstev celovit družbenoekonomski odnos. Nosilci samoupravljanja so vsi delavci. Vsebinsko samoupravljanje je odločanje o vseh razmerjih. Funkcijo samoupravljanja izvršujejo delavci neposredno in prek delavskega sveta.

V okviru sprejete poslovne politike in razvoja programa vodi poslovanje organizacije združenega dela ter usklajuje in organizira delovni proces poslovni organ s strokovnimi službami.

Skozi navedeni prikaz načel, načinov in odgovornosti je podano dovolj osnov za naša nadaljnja razmišljanja, kritiko ali pohvalo o delu organov upravljanja v TOZD-u. Vsi vemo, da ocena, če je še tako dobra ima vedno nek priokus subjektivnosti in nekoga zadovolji, drugega ne. Vsak član delovnega kolektiva ima svoje osebno mnenje o delu organov upravljanja in v kolikor bo prebral naša uvodna razmišljanja, bo lahko svojo oceno dogradil v smislu večje objektivnosti.

Splošno bi lahko trdili, da so se delegati organov upravljanja in člani izvršilnih organov v prvem letu svojega mandata dokaj trdoživno spoprijeli z vso problematiko upravljanja, odločanja in odgovornosti, kar je v sedanjih razmerah gospodarjenja še zlasti težko, saj se tekoče pojavljajo novi predpisi, ukrepi, stabilizacijska prizadevanja, ki nemalokrat ne dajejo pravih možnosti za vzpostavitev t.i. delegatskih razmerij v smislu vsebinsko bogatih predhodnih obravnav. Često se zaradi tega pojavlja tudi določena napetost med delegati kot tudi strokovnimi službami, ki pripravljajo gradiva za odločanje,

nje, saj so tako eni kot drugi nemalokrat v nepravem pomenu položaja in to predvsem zaradi vedno težjih pogojev vzdrževanja normalne produkcije oziroma neprestanih tendenc po intenziviranju dela tako v režijskih kot proizvodnih dejavnostih. Nadalje je moč opaziti veliko tendenco po vzdrževanju stanja takega kot je, kot smo se ga navadili, premalo pa je programa za vzpostavljane novih organizacijskih oblik, vse preveč stvari presojava skozi nekatere naše osebne izkušnje, premalo pa se opiramo na izkušnje tistih OZD, ki so na podlagi strokovnih dognanj znale tudi v sedanjih pogojih gospodarjenja obdržati uspešno produkcijsko raven.

Ne moremo tudi zanemariti dejstva, da so delegati in člani izvršilnih organov zaradi svojih vsakodnevnih delovnih obveznosti, dostikrat premalo motivirani, da bi strokovna gradiva, ki so podlaga za odločanje, uspeli ustrezno preštudirati in v svoji delovni sredini vzpostaviti ustrezno predhodno razpravo.

Vendar ne glede na vse težave, s katerimi se delegati in vodstvo TOZD-a srečuje je pohvalno zlasti to, da se v zadnjem času vedno bolj upošteva pri odločitvah določila, ki so v zvezi s sprejemanjem sklepov oziroma odločanjem opredeljena v naših samoupravnih splošnih aktih. Na koncu povzemamo tudi misli poslovnega organa TOZD, ki je mnenja, da so se novoizvoljeni delegati, bolj kot je bilo pričakovati takoj aktivno vključiti v vsa dogajanja, s čimer se tudi v novem mandatu ohranja aktivnost, visoka zavzetost ter usklajenost z organi družbenopolitičnih organizacij. Povsem je zaživila oblika delnih zborov, na katerih se prepleta razprava z vidika samoupravnih in čisto proizvodnih operativnih nalog. Na željo delegatov smo takojimenovalne skupne zbornice zmanjšali na minimum. Program sprejemanja, spreminjanja in prilagajanja samoupravnih aktov, je v celoti izveden, le nekateri akti so še v zaključni fazi. Tudi za delegate v organih delovne organizacije in družbenopolitične skupnosti lahko trdimo, da so pohvalno aktivni.

Tone Prašnikar

Kaj je samoupravljanje

Rekli boste, "popolnoma jasno, to vemo vsi!" Zanimalo nas je, koliko resnice je v tem, zato smo pripravili kratko anketo med delavci temeljne organizacije Kartonažna Ljubljana. Nemalokdo je bil v zadregi in ni odgovoril, češ, da tega ne ve, ali pa tudi naj mu ta pojem bolj podrobno razložim. Nekaj odgovorov smo le dobili:

... to je možnost skupnega razpolaganja z rezultati dela.

... to je, da lahko delavec o vsem odloča.



S seje delavskega sveta TOZD KARTONAŽNA Lj.

(nadalj. na 3. strani)

(nadalj. s 2. strani)

... to je, da lahko mi, delavci, odločamo. Pa kaj ko nas tako malenkostno upoštevajo.

... res ne vem kaj je to.

... dolžnosti in pravica delavca do odločanja.

... to je skupno uresničevanje družbenih dogovorov, da vsak za svoje delo tudi odgovarja. Je pospeševanje kolektivne odgovornosti in dela.

... ne vem. Morda to, da imamo pravico do odločanja.

... to, da odločamo o skupnem prispevku. V praksi pa tega ni.

... to je praktična utopija.

... visoka oblika demokracije.

... to, da si nekdo nekaj zamisli in potem hoče to na vsak način uresničiti, kakorkoli že, vedno pa pravi: to je samoupravno!

... to je širok pojem, z njim se opredeljuje skupne misli in odločitve večine, če je ta seveda pripravljena samoupravljati in sodelovati. Ugotavljamo pa vedno nezainteresiranost in to je lahko povod, da se samoupravljanje izrodi in tako pride do odločanja manjšine.

Torej vemo le eno: samoupravljanje je pravica do odločanja.

In kako si je samoupravljanje zamislil Edvard Kardelj:

Samoupravljanje je načelo upravljanja podjetij in drugih delovnih skupnosti, sestavni del sodobnega socializma in poglavitna značilnost jugoslovanske poti socialističnega razvoja. Socializem in socialistično samoupravljanje ustvarjata pogoje, da postane delavec oz. človek, ki dela s sredstvi v družbeni lastnini, gospodar sredstev in rezultatov svojega dela na temelju enakih pravic in odgovornosti vseh, ki jih združuje družbeno delo, zasnovano na skupni oz. družbeni lastnini sredstev za proizvodnjo. Tako pot osvoboditve dela in delovnega človeka je obenem pot preobrazbe razredne družbe v svobodno skupnost proizvajalcev.

Popravek

V številki 1-2 Glasila letošnjega leta je na strani 9 dejansko na sliki delavka Marija ŽUFUČ iz temeljne organizacije "Kartonaža" Rakek in ne Marija JUG iz iste temeljne organizacije.

Za napako se obema delavkama opravičujemo!

Uredništvo

Ne odhajam rad iz gospodarstva, še posebno ne v tem trenutku, ko je gospodarsko zelo zaostren

Že v zadnji številki "Glasila" je bilo iz sklepov delavskega sveta delovne organizacije razvidno, da nas s 1. marcem zapuša naš generalni direktor Tone Florjančič, ker prevzema funkcijo predsednika Mestne konference SZDL Ljubljana. Tone Florjančič je dolžnost generalnega direktorja KTL sprejel s 1. januarjem 1980. leta, ko ga je imenoval delavski svet DO KTL, njegova dejanska povezanost z našim kolektivom pa se je pričela že spomladi 1979. leta ob njegovem imenovanju za predsednika začasnega kolegijskega poslovnega organa. To pomeni, da je njegovo štiriletno delo pri vodenju in usmerjanju delovne organizacije KTL imelo svoj vpliv na njeno poslovanje in razvoj, s čimer je tako dodal svoj "velik kamenček" v mozaik razvoja KTL.

Svoje delo je pričel s težko, kar nehvaležno nalogo, nadaljeval s kratkim obdobjem uspešnega poslovanja pa se kmalu zoper znašel v situaciji, da vodi kolektiv KTL skozi težave in posledice naše vsesplošne gospodarske krize, ki tudi nam ni prizanesla. Perspektive iz srednjeročnega plana 1981-1985 so tako postale v nekaterih predvidevanjih neuresničljive, zato bo morda kdo tudi mnenja, da ni nekaj izrazito vidnega v čem je ta prispevek. To je lahko le mnenje nekoga, ki njegovega in skupnega vodenja v takih situacijah ne pozna ali noče. Pa naj zato le dodam samo nekaj vidnega v tem mozaiku, kjer se je njegova skrita osebna angažiranost v celoti odrazila:

- v pridobitvi novih kuvertnih strojev, da se je temeljna organizacija Kuverta modernizirala in specializirala za izvoz;
- v realizaciji možnosti izvedbe investicije v Lepenki Tržič, ki že prehaja v njeno zadnjo fazo;
- v dejstvu, da smo se iz popolnega proizvajalca za domači trg že uspešno angažirali v izvozu;
- da smo sprejeli in že pričeli izvajati enotni plan investicijskih naložb in ga nato solidarnostno v okviru DO KTL tudi postopoma in po možnostih uresničevali.

V teh zadnjih dneh njegovega dela pri nas, sem želel, da bi pred odhodom še dal izjavo za naše bralce! Bilo je težko, čas mu to ni dopuščal, saj je bil že razpet med starimi in novimi obveznostmi. Bil sem vztrajen in se držal starega pregovora "kdor čaka - ta dočaka". To mi je omogočilo, da se še z njegovimi naslednjimi mislimi iz medsebojnega razgovora vsi skupaj poslovimo od njega:

Uredništvo: "Tovariš generalni direktor! Ko nas v prihodnjih dneh zapuščate zaradi odhoda na novo pomembno družbeno-politično delo, bi želeli, da našim bralcem prikažete, kakšna bo perspektiva poslovanja v DO KTL v letu 1983, glede na resolucijo o politiki izvajanja družbenega plana za to leto?"

Tovariš Florjančič: "Vprašanje je zahtevno in nehvaležno, ker je danes težko govoriti o perspektivah. Prav gotovo je jasno, da bodo pogoji gospodarjenja v letu 1983 še prav tako zaostreni, kot so bili v letu 1982 in v nekaterih elementih verjetno celo ostrejši. Pa vendarle bi rekel, da sem, kar se tiče KTL, optimistično razpoložen.



Tone Florjančič

Optimistično iz dveh razlogov: prvič ker smo v DO KTL temeljito analizirali vzroke slabšega poslovanja v letu 1982 v primerjavi z letom 1981 in drugič, ker smo ob tej analizi odkrili, da obstajajo v delovni organizaciji velike notranje rezerve. In prav zato sem optimist, kajti ob aktiviranju vseh notranjih rezerv in doslednem spoštovanju vsega dogovorjenega, ne bi smela biti vprašljiva realizacija plana v letu 1983, s tem pa tudi hitrejša rast dohodka, od doseženega v letu 1982. V čem so te notranje rezerve? Te so: v izboljšanju organizacije dela, tako v temeljnih organizacijah kot v delovni skupnosti skupnih služb; v dvigu produktivnosti; v doslednem spoštovanju tam kjer so - tam kjer jih pa še ni pa v uvajanju normativov časa, materiala, dela; v večji delovni disciplini; v štednji oz. večjem izkoristku materiala (tu smo premalo naredili); v pritoku novih strokovnih delavcev, ki bodo znali na nekatera strokovna vprašanja bolje odgovoriti; v doslednem spoštovanju rentabilnosti proizvodnje (pred in po kalkulacije); v povečanem izvozu. To so nekateri elementi oz. notranje rezerve, za katere menim, da jih je potrebno aktivirati in ki dajejo uvodoma izrečeno optimistično oceno. Še posebej zato, ker je bilo leto 1982 za KTL leto stremnitve, leto dejanskega spopada z vsemi objektivnimi in subjektivnimi težavami oz. z odkrivanjem težav. In če so vzroki znani, potem se je treba samo ustrezno organizirati, vzroke odpraviti in stvari speljati do uspešnega zaključka. Imamo podpisane sporazume s sovlagatelji za repromaterial pa tudi za dotok deviz. Vzrok za optimizem je iskati tudi v dejstvu, da smo prva dva meseca letos relativno uspešno gospodarili. To pa je zelo pomembno, kako štartamo. Mislim, če bomo s takimi trendi nadaljevali v mesecu marcu in kasneje, potem ni vzrokov, da ne bi realizirali planskih ciljev v letu 1983, s tem pa dosegli tudi boljše rezultate. Jasno pa je, da ti ne pridejo sami od sebe, temveč bo potrebno veliko prizadevanj, veliko boljšega in več dela, pa čeprav tudi za le enake osebne dohodke."

Uredništvo: "V vaših izjavah ste veliko poudarjali, da je izvoz in povečanje dohodka z večjo produktivnostjo, prava razvojna pot tudi naše delovne organizacije. Ali smatrate, da so planske obveznosti KTL s 34% povečanjem fakturirane realizacije izvoza napramlani, uresničljive, upoštevajoč tu, da je planirani fizični obseg povečanja izvoza še mnogo večji?"

Tovariš Florjančič: "Trdno sem prepričan, da smo v KTL preboleli

"otroške bolezni" na področju izvoza. Preboleli smo tudi mentaliteto, da KTL ni sposobna izvažati. Mislim, da čeprav je izvoz manjši kot smo načrtovali, izvozni rezultati vendarle dokazujejo, da je KTL sposobna izvažati in da zato plan, ki smo ga postavili in ki znaša približno 2,7 milijona dolarjev za leto 1983 ni pretiran in je dosegljiv. Izvažati je potrebno in nujno, ne zato, ker bi bila to muha enodnevica, ampak zato, ker je na izvoz vezan tudi uvoz v KTL in ker je vprašanje izvoza in s tem pridobitev deviz, eksistenčno vprašanje za KTL. Zato je potrebno plan, ki je po mojem mnenju realen, realizirati, narediti vse napore in uravnovesiti izvozno-uvozno bilanco v naši organizaciji."

Uredništvo: "Ali smo v KTL dovolj široko pristopili k izvažanju ključnega cilja resolucije, to je neposredni dohodkovni in proizvodni povezavi z drugimi OZD, za povečanje izvoznih rezultatov?"

Tovariš Florjančič: "Mislim, da so tukaj še določene notranje rezerve, saj nam obstoječa, zlasti pa novejša zakonodaja z izvoznega področja omogoča in postavlja kot imperativ zahtevo, da se še tesneje dohodkovno povežemo z delovnimi organizacijami, ki izvažajo v naši embalaži. Gre v velikem primeru za delovne organizacije, ki so izvozno močne, recimo: vsa lesna industrija pa tudi čevljarska, manj farmacevtska industrija. Ampak ti dve sta izvozno močni panogi in ni nobenih vzrokov, nasprotno, potrebno je celo postaviti zahtevo, da čimprej pridemo do ustreznih samoupravnih sporazumov za dohodkovno povezovanje in skozi to zagotoviti skupni izvoz in tako tudi pritok deviz v KTL. V planih za leto 1983 so te možnosti premalo izpostavljene in v tem vidim tudi določene notranje rezerve za povečanje pritoka deviz. Prav tako pa še nismo v KTL storili vsega za dohodkovno povežovanje z delovnimi organizacijami, s katerimi sodelujemo. Mislim predvsem na kupce naše embalaže. V tem je naša velika šansa in sicer prvič z namenom zagotoviti tržišče in drugič povečati oz. stabilizirati dohodek tako kupcev kot KTL."

Uredništvo: "Želeli bi, glede na rezultate lanskega leta, ker je akumulativna sposobnost naše delovne organizacije slabša kot prejšnja, ali je pričakovati še nadalje njen padec oz. vzpon, ne glede na planska prizadevanja, ki so seveda pozitivna?"

Tovariš Florjančič: "Delno sem na to že odgovoril v odgovoru na prvo vprašanje. Mislim, da je naša reprodukcijska sposobnost dejavna v primerjavi z letom 1981 v letu 1982 upadla. Če pa dosežemo planske cilje v letu 1983 in mislim, da jih letos moramo doseči, potem se bo skozi to morala povečati tudi investicijska sposobnost. V letu 1983 bomo morali usmeriti delitev dohodka oz. sredstev za investicije v tri ključne zadeve: prvič v dokončanje začetih investicij, drugič v realizacijo in spoštovanje že sprejetih obvez iz naslova samoupravnih sporazumov o sovlaganjih in potem morda samo v dve oz. tri večje investicije med katere štejem linijo registeratorjev v Papirni konfekciji in slotter v Tiki. To

(nadaljevanje na 4. strani)

(nadalj. s 3. strani)

bi bili dve vitalni investiciji, ki bi jih morali uresničiti v letu 1983. Ob tem pa še kaj, če bodo sredstva. Mislim, da je s tem krog že zaprt za leto 1983, še posebej ker smo se odločili, da bomo več sredstev kot v preteklosti angažirali za obratna sredstva. Potruditi se bomo morali ustvariti več dohodka z isto strojno opremljenostjo in boljšo izrabo tehničnih komponent."

Uredništvo: "Da ne bi bil predolg, bi zaključil najin razgovor še z naslednjim: Na koncu prosim, nam povejte vaše občutke, ki jih imate zadnje dni v naši delovni organizaciji?"

Tovariš Florjančič: "Rekel bi, nič kaj dobre, mešane, zato ker moram priznati, da ne odhajam rad iz gospodarstva. Ne odhajam še posebno rad v tem trenutku, ki je gospodarsko zelo zaostren. Zato tudi občutki niso tako, da bi lahko rekel, da so dobri. Moram pa reči, da sem v teh štirih letih kolikor sem bil v KTL, dober spoznal gospodarstvo v vseh tistih elementih, ki so bili za mene tudi novi, ker konec koncev je bila to moja prva delovna naloga v neposredni proizvodnji. Prav zato lahko rečem, da sem se v teh štirih letih veliko naučil in da odhajam bogatejši za marsikatero delovno izkušnjo. Predvsem pa mislim, da bom lahko te izkušnje uporabil sedaj, ko se bom na novi delovni dolžnosti srečeval s problemi gospodarstva. Lahko bom mnogo realnejše ocenjeval rezultate OZD pa tudi določene pobude in ocene, predvsem pa se zoperstavil kabinetskimi, papirnati odločitvam ali pa razpravam o gospodarstvu. To pa je dober del občutka, ki ga imam, ko odhajam. Slabši občutek je tudi zato, ker vendarle sodim, da nekaterih razvojnih nalog iz plana 1981-85 nismo realizirali do te mere, da bi lahko rekel, da so zaključene, ampak nekatere še vedno ostajajo odprte. Zato je človeku, ki je snoval nekatere cilje neprijetno, če sredi poti za uresničitev ciljev delo, ki ga je opravljal, zapusti. Zato, kot rečeno, so občutki ob odhodu iz KTL mešani. Sem pa trdno osebno prepričan, da se, če mi bo le dano, zopet vrnem v gospodarstvo!"

Uredništvo: V imenu uredništva Glasila se vam zahvaljujem za podane besede, ne samo za te besede, tudi za vaš celotni delovni prispevek k poslovanju in k nadaljnjemu razvoju naše Kartonažne tovarne Ljubljana."

Milan Seme

**Hvala vam
za vsak
prispevek k
informiranosti
kolektiva!**

Uredništvo

Izvedli smo referendum

Delavci vseh naših temeljnih organizacij so dne 17.2.1983 izvedli referendum za sprejem samoupravnega sporazuma o dodatnih spremembah in dopolnitvah samoupravnega sporazuma o združitvi temeljnih organizacij v DO KTL in statuta iz leta 1978 ter njihovih sprememb iz leta 1979.

Volilne komisije in volilni odbori temeljnih organizacij so svoje naloge v redu opravili, tako, da so prostori za izvedbo referenduma omogočali tajnost glasovanja, vodili celotno evidenco glasovanja ter delavcem dajali potrebna navodila o načinu in tehniki glasovanja.

Volilne komisije temeljnih organizacij so nato ugotovljene rezultate glasovanja v obliki izvlečkov iz zapisnikov poslane volilni komisiji delovne organizacije.

Na podlagi zbranih rezultatov o izvedbi referenduma je centralna volilna komisija ugotovila, da je bil v vseh temeljnih organizacijah izveden referendum in da je v vsaki več kot polovica delavcev glasovala za spremembe v predlaganih samoupravnih splošnih aktih DO KTL.

Z objavo zapisnika 2.seje komisije za izvedbo referenduma v DO KTL z dne 22.2.1983, na vseh oglasnih deskah temeljnih organizacij in DSSS, je bil izveden razglas izida referenduma z dne 17.2.1983.

Delavci temeljnih organizacij (v delovni skupnosti ni glasovanja) so se z osebnim odločanjem na tem referendumu izrekli za oblikovanje kolegijskega poslovnega organa v naši delovni organizaciji, namesto dosedanjega individualnega poslovnega organa - generalnega direktorja.

Po določbah z referendumom sprejetih sprememb prej navedenih samoupravnih splošnih aktov DO KTL, le-to zastopa in predstavlja predsednik poslovnega odbora brez omejitev.

Poslovodni organ KTL je sedaj "poslovodni odbor", ki ga sestavljajo predsednik ter 4 člani in sicer za naslednja strokovna področja:

- področje blagovnega prometa,
- proizvodno-tehnično in razvojno področje,
- finančno področje, ekonomika poslovanja in planiranje v delovni organizaciji,
- samoupravno organiziranost, organizacijo poslovanja in urejanje poslovanja v DSSS.

Poslovodni odbor je pri svojem delu samostojen in odgovoren delavcem oz. delavskemu svetu delovne organizacije.

Postopek za imenovanje predsednika in članov poslovnega odbora, se prične najkasneje v 15.dneh od dneva uveljavitve sprejetih sprememb samoupravnega sporazuma o združitvi temeljnih organizacij v DO KTL, kar je 8 dni po objavi istih v "Biltenu" KTL.

T.Dornik

OB DNEVU ŽENA

(nadalj. s 1. strani)

delavko temeljne organizacije Kartonažna Ljubljana - delovne enote 10, ki je na to vprašanje odgovorila samo na prvi del in sicer:

"Kaj naj povem o sebi? Težko vprašanje! Sem ena izmed vas, vaša sodelavka, zato bi o sebi ne govorila. Povem pa rada, da se med sodelavci v kolektivu dobro razumem, čeprav sem gluha in vodstvu sem hvaležna, da mi gre mnogokrat na roko, ko je treba kam potovati. Sem zagrizena športnica belih poljan in sem se januarja letos udeležila olimpiade gluhih v Madoni di Campiglio v Italiji. Na olimpiadi je bilo 28 žensk iz vsega sveta in sem v super veleslalomu zasedla 18., slalomu 19. in v veleslalomu 21. mesto. Zame je bil vrhunec že to, da sem sploh lahko prišla v državno reprezentanco, najpomembnejše pa, da nisem bila zadnja. Poleg tega se aktivno udeležujem iger v namiznem tenisu, tenisu na kulturnem področju pa uživam v pantomimi in folklori. Čeprav sem gluha, mi to ne dela dosti težav. Moj sluh menjajo oči, in uživam, ko opazujem ljudi z njihovimi mimikami izluščim njihov značaj in vse to skušam, čeprav mogoče na smešen način, posredovati naprej. Kdaj pa kdaj pa kot vsak mlad človek zaidem v veselo družbo, morda v disko in se v ritmu izživim.

Delo opravljam v risalnici kot litorisar, čeprav zelo hrepenim, da bi lahko delala kot fotolitoretušerka, kar je tudi moj osnovni poklic. Da ne pozabim povedati, šolo sem obiskovala v Zavodu za slušno prizadete in nato končala na grafični šoli. Imam željo študirati še naprej, vendar še zbiram pogum."

**VSEM
DELAVKAM
ISKRENE
ČESTITKE**

DPO in uredništvo



Ob glasovanju na referendumu

KTL – IMKO, uresničena želja o skupni pripravi proizvodnje strojev

V avgustu mesecu lanskega leta smo v našem glasilu objavili prispevek direktorja razvojno-investicijskega sektorja Janeza Hočevarja dipl.ing., v katerem nas je seznanil z možnostjo, da planirano izgradnjo Tovarne strojne opreme, kot enega izmed prioritarnih razvojnih ciljev KTL iz srednjeročnega plana 1981-85 realiziramo tudi skupno z DO IMKO. Ob razgovorih s to delovno organizacijo je bilo tedaj namreč ugotovljeno, da je tako sodelovanje možno, seveda ob sklenitvi ustreznega samoupravnega sporazuma o poslovno tehničnem sodelovanju.

V torek 15. februarja letošnjega leta smo v sobi generalnega direktorja Kartonažne tovarne prisostvovali svečanemu dogodku – podpisu samoupravnega sporazuma o združevanju dela in sredstev med Kartonažno tovarno Ljubljana in delovno organizacijo "Kovinsko podjetje IMKO" iz Črnuč, Šlandrova 4 pri Ljubljani.

Podpisovanju samoupravnega sporazuma sta poleg obeh direktorjev delovnih organizacij Emila Pavlina in Toneta Florjančiča kot pooblaščenih podpisnikov prisostvovala tudi koordinatorja v pripravi tega sodelovanja Martin Božič dipl.ing. šef tehnološke priprave in konstrukcije v DO IMKO in Janez Sedej dipl.oec. vodja ekonomskega razvoja KTL.

Po podpisu smo v imenu uredništva glasila zaprosili oba podpisnika, da nam ob tem pomembnem dogodku za naši delovni organizaciji, podata kratki izjavi na naša vprašanja. Rada sta pristala, pa čeprav je direktor Emil Pavlin v šali pripomnil, da bo to morda le pet stavkov.

Uredništvo: Direktor Emil Pavlin, ob današnjem svečanem podpisu tega našega sporazuma, katerega smo pripravljali že v lanskem letu, bi želeli, da nam date kratko izjavo o tem, v čem vidite pravzaprav perspektivo tega danes sklenjenega samoupravnega sporazuma o medsebojnem združevanju dela in sredstev na tem področju dela?

"Poglejte, vi ste omenili, da smo se začeli pogovarjati že lansko leto o tem samoupravnem sporazumu. Samo v zvezi s tem bi rekel takole, da je do tega podpisa samoupravnega sporazuma za jugoslovanske razmere prišlo kar dosti hitro, kar pomeni, da smo zelo hitro našli skupni imenovalec ter skupni jezik in skozi to smatram tudi skupne interese. Ta odbor (pripis uredništva: Poslovni odbor za skupno proizvodnjo strojne opreme – v nadaljevanju poslovni odbor), ki se sedaj formira na podlagi tega samoupravnega sporazuma, je sestavljen predvsem iz strokovnjakov, ki verjetno v svoji sposobnosti in že dokazanih uspehih, lahko tvorijo zelo dober tim za uspešno realizacijo tega samoupravnega sporazuma. Pa ne samo to – za to realizacijo, podlaga je tudi za kasnejše, še bolj plodno sodelovanje in povezovanje na vseh nivojih, od dohodkovnega povezovanja, soodvisnosti, skupnega interesa na trgu in sploh razvoja te vrste dejavnosti, ki jo danes jugoslovanski trg potrebuje. Mi predvsem, od razvojnega oddelka in ekonomskih analiz Kartonažne tovarne Ljubljana, pričakujemo tudi pomoč za našo delovno organizacijo, da bi se skupaj z vami uveljavila tako doma, kakor tudi na tujem."

Po izrečeni zahvali direktorju Emilu Pavlinu za podane besede, smo generalnemu direktorju KTL Tonetu Florjančiču postavili naslednje vprašanje:

"Želeli bi, da nam poveste k čemu bi morali v delovni organizaciji Kartonažna tovarna sedaj čimprej pristopiti, da bi lahko dejansko realizirali to naše medsebojno dogovarjanje?"

"Moram reči, da predvsem delim mnenje s tov. Pavlinom, po katerem se skozi ta sporazum začenja uresničevati naša ideja o prehodu na novo dejavnost znotraj KTL, namreč na tisto dejavnost, ki smo jo svojčas opredelili kot "strojna tovarna". Sodim, da je to bolj posrečena rešitev, kot zamisel, da gremo v izgradnjo lastne strojne tovarne, ker ima delovna organizacija IMKO že



Ob podpisu sporazuma

veliko potrebnih izkušenj, naprav, pa tudi kadra, tako, da v bistvu namesto vlaganja v zidove skupaj vlagamo v razvoj in v tehnološki razvoj, Mislim, da je v tem bistvena kvaliteta, da sredstva, ki naj bi jih vlagali v stavbe, lahko nasprotno perspektivno vlagamo predvsem v razvoj dela in razvoj naprav. Kar pa bi morala takoj narediti Kartonažna tovarna je, da bi poslovni odbor, ki se bo vsak čas sestel, do podrobnosti opredelil fizionomijo in praktično realizacijo tega sporazuma. Sama Kartonažna tovarna si mora znotraj tega poslovnega odbora in znotraj tega skupnega sodelovanja svoje delo zastaviti tako, da bo čimprej prišli do realizacije nekaterih strojev, za katere sodimo, da

so načrti pripravljeni in da jih IMKO lahko realizira. Skratka potrebno je, da bi čimprej omaterializirali ta naš sporazum s konkretnimi rezultati dela, ki se morajo reflektirati v novih napravah. Seveda pa ne smemo biti nestrpni, ker je logično, da organizaciji pridemo do cilja, ki smo si ga svojčas separatno zastavili z idejo o strojni tovarni."

V imenu uredništva glasila smo se na kraju razgovora zahvalili obema podpisnikoma sporazuma za podane izjave in pri tem zaželeli upanje, da bo to naše sodelovanje obrodilo dobre sadove!

Razgovor pripravil in vodil

Milan Seme

JANUAR JE ZA NAMI

Leto smo pričeli z boljšim izkoristkom materiala toda slabšim skupnim izvozom

Prvi mesec v letu nam prinaša naslednje delovne rezultate:

fizični obseg proizvodnje

Delavci v vseh TOZD skupaj smo proizvedli 6.783 ton proizvodov, to pa je za 250 ton več kot lani. Založenost z materiali in preskrba z energijo je bila vsekakor boljša kot v lanskem januarju. Več so proizvedli v Kartonaži, Valkartonu, Kuverti, Embalažnemu servisu, Tiki in v Sigmii. Če pa primerjamo dosežene rezultate z dinamičnim planom pa lahko ugotovimo, da so ga dosegli naslednje TOZD: Kartonaža, Tika in Sigma.

fakturirana realizacija

Na domačem in tujem trgu smo prodali za 344.825.909 din naših izdelkov, kar je za 20% več kakor lani v januarju in obenem 5% manj kot smo planirali z dinamičnim planom. Fakturirane realizacije lanskega januarja nista dosegli le TOZD Papirna konfekcija in Jelplast, ker sta obe TOZD imeli letos nižji fizični obseg proizvodnje kot lani.

Planirano fakturirano realizacijo so presegle TOZD Lepenka, Papirna konfekcija, Tika, Sigma, ostale TOZD so bile pod planom, ki smo ga lahko dosegli le s 95%.

fizična produktivnost dela

V januarju 1982 je znašala produktivnost 19,38 kg/h, v letošnjem januarju pa 20,94 kg/h, kar pomeni, da smo jo povečali za 8% in sicer zaradi povečane proizvodnje (to prinese 4%) in zmanjšane števila delavcev oz. porabe ur. Planirane produktivnosti 22,7 kg/h nismo dosegli in zaostajamo za 8%.

izkoristek materiala

Za DO KTL je izkoristek materiala v letošnjem januarju za 2% boljši od tistega v lanskem januarju in znaša 87%. Vsak procent dobro izkoriščenega materiala pa pomeni precejšen prihranek denarnih sredstev in v tem boju za boljši izkoristek so bile uspešne prav vse TOZD.

količinski in vrednostni izvoz

Kljub vsem težavam, ki jih imamo pri izvozu (no dovolj kvalitetnih materialov, slaba kvaliteta izdelave, kasnitev rokov...)

(nadalj. na 6. strani)



Delovna organizacija „IMKO“

Nov pristop v načinu obravnave osnutkov pravilnikov

Kadrovska služba temeljne organizacije Kartonažne Ljubljane je začetkom tega leta pripravila "okroglo mizo", z namenom organizirati javno razpravo, na osnutek sprememb pravilnika o delovnih razmerjih in pravilnika o stanovanjskih vprašanjih temeljne organizacije.

Namen organiziranja takega načina razprave je bil, omogočiti delavcem, da na neposreden način postavljajo vprašanja prisotnim strokovnjakom, saj je bil prav zato tudi povabljen na razpravo Damjan Mozetič, sodnik sodišča združenega dela SR Slovenije.

Vkljub povečani informiranosti delavcev o namenu vabila, na to razpravo, tako pismeno, kakor tudi preko ozvočenja, in še ob dejstvu da so bili vabljeni tudi delavci delovne skupnosti, je bil odziv na razpravo skromen. S tem pa ni rečeno, da bo tako tudi v prihodnjici, saj so se delavci, ki so se udeležili okrogle mize, lahko prepričali, da je taka živa obravnava, povezana obenem s ustreznim tolmačenjem nejasnih določil pravilnikov, in odgovori na vprašanja, mnogo primernejša in bolj zanimiva, od dosedanjega načina posredovanja istih v razpravo.

Tone Prašnikar dipl. psiholog in vodja splošno-kadrovske službe temeljne organizacije je otvoril okroglo mizo, nato je zaprosil prisotnega Damjana Mozetiča, da poda obrazložitev k predlaganim posameznim spremembam v obeh pravilnikih. Le-ta je navedel uvodoma, da spremembe, ki jih obravnavamo v glavnem izhajajo iz obeh sprejetih zakonov s tega področja. Rok za uskladitev pravilnika o delovnih razmerjih je sicer že potekel do konca lanskega leta, da pa se večina organizacij združenega dela tega ni držala ter da tudi drugi še niso sprejeli sprememb, ker je bila stvar precej zakomplicirana. Sam zakon o stanovanjskih razmerjih je bil sprejet meseca septembra lanskega leta in v svojih določilih nima nobenega roka, do kdaj je treba prilagoditi samoupravne splošne akte. Je pa to potrebno storiti čimprej, ker zakon velja že od 11. novembra in bi bilo narobe, če bi prišli v nasprotje v določilih svojih aktov z zakonom. V nadaljevanju tolmačenja je Damjan Mozetič navedel utemeljitev za spremembo zakona o delovnih razmerjih in pri tem opozoril, da je praksa pokazala na nujno potrebo po določenih spremembah delov tega zakona. Po drugi strani, je bila podana tudi politična zahteva, da je potrebno zlasti pregledati vprašanje odgovornosti delovnih ljudi. V obrazložitvi posameznih sprememb, je dal predvsem povdarek na spremembo glede delovnih izkušenj. V dosednji praksi, smo skoraj za vsako delo zahtevali delovne izkušnje, kar je seveda v nasprotju z zakonom, ki ureja pripravništvo, in v katerem je do-

ločeno, da se pripravnik, po najkasneje letu dni, v celoti usposobi za delo na katero bo razporejen. Posebna sprememba je nastala tudi v preciziranju pojma glede uveljavljanja z delom pridobljenih delovnih zmognosti, kar je sicer že urejeno v sedanjem zakonu, toda slabo. Zato zakon sedaj bolj natančno določa možnost uveljavljanja na ta način pridobljeno strokovno izobrazbo. Obrazloženo je podal tudi ostale spremembe, tako glede zaposlovanja invalidov, sklenitve delovnega razmerja za nedoločen oz. določen čas ter razporejanja delavcev. Povdarili bi njegovo navedbo glede spremembe v zakonu pri sprejemanju pripravnikov v delovno razmerje. Vkljub zasotrenim pogojem gospodarjenja in s tem zmanjšanim možnostim za sprejem novih delavcev, so organizacije združenega dela "dolžne" sprejeti v delovno razmerje določeno število pripravnikov in sicer glede na svoje kadrovske načrte, v katerih mora biti upoštevano tudi določilo sam. sporazuma o usklajevanju letnih načrtov zaposlovanja v občini. V kompleksu sprememb glede delovnega časa, je nastala bistvena novost v tem, da lahko delavci sedaj, v sam. splošnem aktu, uredijo vprašanje prerazporeditve delovnega časa. V sedanjih zaostrenih pogojih gospodarjenja so se večkrat pojavili primeri, da ni bilo surovin in delavci niso imeli dela, kasneje pa so izpad tega dela nadoknadili, toda v večini primerov z nadurnim delom. To pa je bilo drago, in še zakon se je pri tem kršil. Zato se sedaj omogoča, da delavci manjkajoče delo nadoknadijo s začasno prerazporeditvijo delovnega časa, toda "brez nadurnega dela". Tudi možnost samega odrejanja nadurnega dela, je sedaj zožena na največ 30 ur mesečno, ostalo pa se mora nadoknaditi z boljšo organizacijo dela in z že omenjeno prerazporeditvijo delovnega časa. V koriščenju letnega dopusta pa se v skladu z mednarodno konvencijo, h kateri smo pristopili, omogoča delavcu, da v določenih pogojih koristi pripadajoči mu letni do-

pust nad 12 dni, tudi še do konca meseca februarja v prihodnjem letu.

Vprašanja, ki so jih postavljali delavci po podani obrazložitvi, so bila različna in se niso nanašala samo na predlagane spremembe v pravilnikih. Delavci so si želeli pojasniti: Zakaj se naj piše dnevnik, kadar je delavec sprejet na poskusno delo? Glede določil o delavcih s posebnimi pooblastili in odgovornostmi in če je to samo njihov tehnični vodja? Kako se rešuje vprašanje razporeditve delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, če se ta ne prijavi ponovno na razpis? Dali so pobudo, da bi se starost pri delavkah, ki so se dolžne vključiti v izobraževanje ob delu, ker so razporejene na delo, za katero nimajo ustrezne strokovne izobrazbe, znižala na manj kot 45 let. Predvsem živahna diskusija se je razvila na pobudo, naj se tudi delavcu, ki v različno izmanskem delu z ženo, tudi sam čuva in skrbi za otroke, prizna dodatno en dan letnega dopusta, tako kot je to določeno za delavke. V zvezi s vprašanjem, kdaj sme delavec koriščenje letnega dopusta prenesti v naslednje leto, je bilo dano pojasnilo, da je to določeno v samoupravnem splošnem aktu s tem, da je to predvsem pravica delavca, če se odloči za tako možnost koriščenja dela svojega dopusta, ki presega 12 delovnih dni.

V zvezi s pobudo naj se ne bi šlo sobot v dneve rednega letnega dopusta je bil dan odgovor, da je to potrebno glede na določila zakona, toda da je naš sistem s preračunavanjem 7 urnega delavnika na čiste dni pripadajočega dopusta, celo ugodnejši od takega, ki vsebuje vse sobote med časom dopusta za korišćene dneve.

Obravnava je nadalje zajela tudi spremembe pravilnika o stanovanjskih vprašanjih, kar pa ne bi zajeli v tem sestavku, saj je bil moj namen le prikazati delavcem, kako smo enkrat drugače obravnavali spremembe določil nekaterih naših splošnih aktov.

M.S.

KOMISIJA ZA PODELJEVANJE PLAKET, PRIZNANJ IN DRŽAVNIH ODLIKOVANJE PRI DELAVSKEM SVETU DO KTL

O B V E Š Č A

delavce, samoupravne organe in družbenopolitične organizacije v okviru DO KTL, naj v skladu s 7. členom Pravilnika o ustanovitvi in podeljevanju "Plakete delovne organizacije Kartonažna tovarna Ljubljana" ter priznanj ob delovnih jubilejih pošljejo

do 15. aprila 1983

predloge za podelitev plakete DO KTL v letu 1983, delavcem, kot znak priznanja za izjemne uspehe, ki so jih le-ti dosegli pri opravljanju del in nalog v naši delovni organizaciji.

Prav tako naj do tega dne pošljejo tudi morebitne predloge za podelitev plakete DO KTL v letu 1983 drugim delavcem oziroma organizacijam združenega dela ter družbenopolitičnim organizacijam in organom v skladu z določili preje navedenega pravilnika.

Predloge za podelitev plakete pošljite svojim osnovnim organizacijam sindikata, ki bo predloge pregledala, ocenila ter pripravila usklajen predlog na posebnem obrazcu za komisijo za podeljevanje plaket DO KTL.

JANUAR JE ZA NAMI

(nadalj. s 5. strani)

smo v januarju izvozili na konvertibilni trg 281 t izdelkov, na klirinško področje pa v tem obdobju nismo izvažali. V primerjavi z lanskim januarjem smo letos izvozili (količinsko) za 4% manj v primerjavi s planom pa tudi za 4% manj.

Vrednostno smo v januarju izvozili za 11.507.637 din, to pa je za 39% manj kot smo izvozili v lanskem januarju (pozna se izpad klirinškega izvoza). Izvoz na konvertibilno področje se je v primerjavi z lanskim povečal za 31%, v primerjavi s planom pa zaostaja za 24%.



Na 11. seji delavskega sveta KTL 15. 2. 1983 tudi obravnava informacij o razpisu volitev v organe upravljanja SOZD Slovenija papir

Živahna razprava konference osnovnih organizacij sindikata KARTONAŽNE TOVARNE – Lj.

Konferenca osnovnih organizacij sindikata naše delovne organizacije se je v februarju šestala dvakrat. Težišče razprave je bilo na usmeritvah za oblikovanje plana sredstev sklada skupne porabe temeljnih organizacij in delovne skupnosti skupnih služb, na uveljavljanju sistema delitve osebnih dohodkov v vseh temeljnih organizacijah po sprejetih skupnih osnovah in merilih iz samoupravnega sporazuma delovne organizacije, pa tudi na izvedbi referendumov za sprejem sprememb in dopolnitev dveh temeljnih aktov delovne organizacije t.j. Samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo KTL in Statuta delovne organizacije. V okviru 7. seje je bil izveden tudi letni sestanek konference s pregledom opravljenega dela v letu 1982 in sprejemom Program-ske usmeritve za leto 1983.

Bistvene ugotovitve in sklepi pa so bili sledeči:

- Konferenca je zadolžila generalnega direktorja, da ponovno opozori družbenopolitične organizacije in vodstvo temeljne organizacije Valkarton na spoštovanje samoupravnih aktov delovne organizacije in na upoštevanje predlogov strokovne službe o izračunani višini I. kriterija;

- Konferenca je apelirala na vodstva temeljnih organizacij in delovne skupnosti, da čimprej pripravijo vsebinska poročila o poslovanju v preteklem letu, da bodo razprave ob zaključnem računu zares vsebinske in ne samo formalne;

- Konferenca je opozorila vodstvo, samoupravne organe in družbenopolitične organizacije TOZD Valkarton in Lepenke, da pristopijo in čimprej uskladijo akte s področja delitve osebnih dohodkov s sprejetim Samoupravnim sporazumom o skupnih osnovah in merilih za

delitev sredstev za OD in skupno porabo delovne organizacije ter se zavezala, da bo tekoče spremljala in preverjala delo na tem usklajevanju;

- Zadolžila se je za spremljanje predhodne obravnave in priprav na izvedbo referendumov v temeljnih organizacijah za sprejem sprememb in dopolnitev Samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo in Statuta delovne organizacije, ki se nanašajo na uvedbo kolektivnega vodenja delovne organizacije;

Najbolj živahna je bila razprava glede plana delitve sklada skupne porabe, kjer so bila iznešena in usklajevanja različna stališča osnovnih organizacij sindikata TOZD, tako glede združevanja sredstev za vzdrževanje počitniških kapacitet, režim letovanja, organizacije srečanja upokojencev, cen v počitniških objektih kot tudi dodatnega regresa za letni dopust za nepreskrbljene družinske člane.

Predsednik konference tov. Serec je v poročilu za preteklo leto nanizal vsebino do katere se je opredeljevala konferenca, za leto 1983 pa nakazal naslednje naloge iz programske usmeritve:

- Najpomembnejša je temeljna usmeritev bodočega dela v konkretnem in poglobljenem sodelovanju med osnovnimi organizacijami sindikata vseh TOZD in DSSS, zaradi reševanja problematike in doseganja naslednjih ciljev:

- uveljavljanje in utrjevanje pravic delavcev pri upravljanju z družbenimi sredstvi in pri odločanju o vseh družbenih zadevah na podlagi ustave in zakona o združenem delu,

- uveljavljanje načel delitve po

delu in rezultatih dela, pospešiti akcijo sprejemanja izvedbenih aktov za delitev osebnih dohodkov v TOZD, kjer tega še niso uvedli

- dvig produktivnosti dela in izboljšanje gospodarjenja,

- uveljavljanje samoupravnih dohodkovnih odnosov ter slobodne menjave dela tako znotraj kot izven delovne organizacije,

- uveljavljanje delegatskih odnosov v družbenopolitičnem sistemu.

Konferenca bo v letu 1983 posvetila vso pozornost delovnim po-

gojem, zdravstvenemu varstvu delavcev, izboljšanju delovne discipline, zmanjšanju izostankov z dela, varstvu pri delu in požarnemu varstvu, razvijanju športne dejavnosti in kulture, kadrovskega suposabljanja v osnovnih organizacijah sindikata in konferenci sindikata, sodelovanju s samoupravno delavsko kontrolo in koordinacijskim odborom SOZD Slovenija papir zaradi oblikovanja in usklajevanja sindikalnih stališč o bistvenih skupnih vprašanjih.

m.š.

Izvedli smo letne članske sestanke v osnovnih organizacijah sindikata

Člani osnovnih organizacij sindikata temeljne organizacije Kartonažna Ljubljana smo do določenega roka 28. februarja v celoti izvedli vseh pet članskih sestankov ter na njih analizirali svoje delo v preteklem letu.

Od leta 1980, ko je bila izvršena reorganizacija naše enotne osnovne organizacije s preko 800 člani in sicer v pet samostojnih osnovnih organizacij sindikata po delovnih enotah, tečetej že četrto leto njihovega delovanja. Moramo reči, da je bil ta korak ute-

bila kljub veliki odsotnosti z dela in zaradi drugih opravičenih odsotnosti zadovoljliva in se je gibala od 60 do 65 %.

Da bi delo na letnih članskih sestankih potekalo zadovoljivo in uspešno, je konferenca osnovnih organizacij sindikata temeljne organizacije pripravila ustrezno gradivo za razpravo na njih. Obveščenost za udeležbo na članskih sestankih se je izvedla s plakati preko oglasnih desk in na drugih vidnih mestih po enotah, na samih vabilih pa so bili člani



Ob podaji poročil v DE 10

meljen, kar so vsekakor pokazale ocene dela tudi na letošnjih letnih sestankih.

Po preteku polovice mandata sedanjega sestava članov v izvršilnih odborih, - mandatnih traja 2 leti - smo se od 7. do 14. februarja sestali na letnih članskih sestankih naših petih osnovnih organizacij sindikata pri uveljavljanju interesov delavcev - članov zveze sindikatov. Na njih smo dejansko tudi samokritično ocenili dosedanje delo in ugotovili, v kakšni meri smo se držali delovnih usmeritev in konkretnih zadolžitve, sprejetih na lanskoletnih občnih zborih. Sprejeli smo zaključne račune vseh osnovnih organizacij in finančne plane za leto 1983. Na koci smo si na vseh sestankih zadali tudi nove naloge za letošnje leto.

Udeležba na članskih sestankih je

seznanjeni tudi z dnevnim redom. Da bi se izognili večjim zastojem v proizvodnji, smo čas pričetka članskih sestankov določili za 13.30. uro, s tem, pa tudi omogočili delavcem druge izmene, da se jih udeležijo. Članski sestanki so se vršili v prostorih družbene prehrane naše temeljne organizacije, ki smo jih za to nalogo tudi svečano pripravili. Za zaključek pa so nas pričakale tudi pogrnjene mize s sokovi in sendviči, postreženi pa smo bili tudi s kavico."

V letu 1984 nas čaka izvedba občnih zborov in s tem delna menjava mandata članov izvršilnih odborov po osnovnih organizacijah in sami konferenci sindikata temeljne organizacije. Če smo ugotovili, da smo se organizacijsko pravilno



S seje konference

(nadalj. na 8. strani)

Razpisali smo štipendije

Nenehno dopolnilno izobraževanje, usposabljanje in izpopolnjevanje postaja stalna sestavina našega dela in življenja. S stalnim dopolnilnim izobraževanjem in izpopolnjevanjem preprečujemo zastarevanje izobrazbe in omogočamo delavcem, da gredo v korak z razvojem svoje stroke, znanosti in tehnike ter celotnega družbenega življenja. Nove vzgojne in izobraževalne potrebe, ki jih poraja v prvi vrsti samoupravni položaj človeka v združenem delu in življenju, vedno bolj izpostavljajo zahteve po formiranju delavca kot celovite osebnosti. Ni namreč dovolj, da posredujemo delavcu samo različna znanja in mu razvijamo različne sposobnosti, ampak mu moramo razviti tudi določene osebnostne karakteristike, s katerimi bo premagoval morebitne težave, ki jih bo srečeval na delu.

Neprestan razvoj in spremembe v proizvodnji, družbi in človeškem življenju, danes zahtevajo od vseh ljudi, da se učijo vse življenje. Da bi ugodili tej zahtevi pa moramo delovnemu človeku omogočiti, da bo imel vso delovno dobo možnost za izobraževanje.

Z uveljavljanjem zakona o usmerjenem izobraževanju se tudi področje vzgoje in izobraževanja vključuje v samoupravne družbenoekonomske odnose, ki temeljijo na svobodni menjavi dela. Pravica in odgovornost za vzgojo in izobraževanje po osnovni šoli se neposredno prenaša na uporabnike, to je na delavce, druge delovne ljudi in občane ter na izvajalce vzgojnoizobraževalnega procesa. Zato imajo delavci, drugi delovni ljudje in občani pravico in odgovornost, da svobodno in enakopravno načrtujejo, organizirajo in izvajajo usmerjeno izobraževanje kot sestavino lastnega in celotnega družbenega razvoja v skladu s potrebami dela in vsestranskega razvoja socialistične osebnosti, usmerjeno na vzgojo in izobraževanje za delo in samoupravljanje.

Za boljše predstavitev obsega izobraževanja v DO KTL navajamo nekaj podatkov in uspehov izobraževanja, ki smo jih dosegli v letu 1982:

1. ŠTIPENDIRANJE:

V letu 1982 smo štipendirali na srednjih, višjih in visokih šolah sledeče število dijakov in študentov:

V šolskem letu 1982/83 smo razpisali 30 štipendij toda smo na novo uspeli vključiti samo 12 štipendistov in sicer:

V Kartonažni Ljubljana:

- 1 orodjarja
- 1 kovinarja
- 2 tiskarja
- 1 graf. tehnika

V Tiki Trbovlje:

- 1 reprografa
- 1 likov. tehnika

V Kartonaži Rakek:

- 1 ing. strojništva

V DSSS:

- 1 ekonomski tehnik
- 1 ekonomist - komercialist
- 1 dipl. ing. stroj.
- 1 dipl. ing. papirne tehnolog.

Na področju štipendiranja nismo dosegli planiranega števila učencev oz. študentov, ker se je dogajalo, da so se nekateri prijavljani štipendisti zadnji hip odločili za drugega štipenditorja. Pri štipendiranju se srečujemo tudi s pomanjkanjem prijav za štipendiranje in to zlasti za proizvodne poklice kot n.pr. izdelovalec papirja, strojni ključavničar, električar, orodjar, dipl. ing. strojništva, kar je imelo odločilen vpliv na nedoseganje plana štipendiranja za leto 1982.

Da bi zagotovili čim boljše obveščenost o razpoložljivih kadrovske štipendijah v DO KTL in pogojih za pridobivanje štipendije objavljamo razpis štipendij za šolsko leto 1983/84:

TOZD Kartonažna:

- 2 štipendiji - preoblikovalec in spajalec kovin

- 2 štipendiji - oblikovalec kovin - orodjar rezkalec

- 1 štipendija - grafik tiskar
- 1 štipendija - strojni inženir

TOZD Tika Trbovlje:

- 2 štipendiji - tiskar za tisk s ploskve

- 1 štipendija - grafični tehnik

TOZD Embalažni servis:

- 1 štipendija - srednja tehnična papirna smer

DSSS:

- 1 štipendija - dipl. ing. strojništva - konstruktorska smer

Ostale temeljne organizacije niso razpisale štipendij.

Po družbenem dogovoru o štipendijski politiki v SR Sloveniji in ustreznih samoupravnih sporazumih lahko zaprosijo za kadrovske štipendije udeleženci v usmerjenem izobraževanju, pri katerih dohodek na družinskega člana ne presega 85% povprečnega mesečnega osebnega dohodka na zaposlenega v SR Sloveniji, ugotovljenega za preteklo leto.

Kadrovska štipendija bo izjemoma lahko podeljena tudi mimo navedene omejitve, če za vključevanje v posamezne vzgojno - izobraževalne programe ni dovolj ustreznih kandidatov, o čemer se morajo sporazumeti udeleženci samoupravnega sporazuma v občini.

Prijave za razpis kadrovske štipendije morajo prosilci vložiti najkasneje do 15. julija v kadrovsko službi štipenditorja. Tisti, ki se bodo naknadno vpisali pa najkasneje v 30 dneh po vpisu. Po določitvi samoupravnih sporazumov o štipendiranju morajo biti kadrovske štipendije podeljene do 15. septembra.

Kandidati morajo prijaviti oz. vlogi (obr. DZS 8,40 - Vloga za uveljavljanje socialnovarstvenih pravic) priložiti še:

- potrdilo o vpisu v šolo
- overjen prepis oz. fotokopijo

DO KTL	Stanje 1.1.82.		Kadrovali 1.9.1982		Končali oz. prenehali		Stanje 31.12.82	
	V+VŠ	S - UI	V+VŠ	S - UI	V+VŠ	S - UI	V+VŠ	S - UI
KARTONAŽA	2	7	1	-	1	3	2	4
LEPENKA	-	-	-	-	-	-	-	-
VALKARTON	-	5	-	-	-	3	-	2
KARTONAŽNA	1	24	-	5	-	10	1	19
PAKO	-	3	-	-	-	-	-	3
JELPLAST	-	-	-	-	-	-	-	-
KUVERTA	-	-	-	-	-	-	-	-
EMB.SERVIS	-	-	-	-	-	-	-	-
TIKA	-	15	-	2	-	8	-	9
SIGMA	-	-	-	-	-	-	-	-
SKUPAJ TOZD:	3	54	1	7	1	24	3	37
DSSS	5	7	3	1	1	1	7	7
SKUPAJ KTL:	8	61	4	8	2	25	10	44
	69		12		27		54	

zadnjega šolskega spricovala oz. potrdilo višješolske ali visokošolske organizacije združenega dela o opravljenih izpitih,

- potrdilo o premoženjskem stanju družine in številu družinskih članov, ki živijo v skupnem gospodinjstvu,
- potrdilo o dohodkih staršev v preteklem letu.

Zapušek Marinka

**UČENCI,
DIJAKI,
ŠTUDENTJE!**
**Prijavite se
na raspisa-
ne štipendije v
KTL**



Udeležba na sestankih je bila zadovoljiva

IZVEDLI SMO LETNE ČLANSKE SESTANKE V OSNOVNIH ORGANIZACIJAH SINDIKATA

(nadalj. z 8. str.)

usposobili za dobro delo je potrebno oceniti tudi, kakšna je bila kadrovska usposobljenost. Na podlagi poteka članskih sestankov oziroma konference, smo lahko tudi ocenili, kako so izvoljeni člani izvršilnih odborov oziroma konference tako kot celota ali posamično odgovorno opravili svoje naloge in upravičili dano jim zaupanje. To pa pomeni, da moramo v tem letu pravočasno pristopiti k predkandidacijskim postopku, kajti le tako bomo lahko kandidirali in izbrali aktivne sedanje ali nove člane izvršnih odborov in konference.

Tako je ponovno za nami en del delovanja naših sindikalnih organizacij temeljne organizacije Kartonažna Ljubljana.

Vulič-Dermota Ivo



Za nov kvaliteten pristop k delu

V mesecu februarju in marcu smo organizirali sedem dnevni strokovni seminar za tehnološke delavce, organizatorje proizvodnje in prodajne delavce. Tema seminarja je "Aktivni sistem kalkuliranja izdelkov". Predavanja se vršijo v predavalnici TOZD Kartonažna Ljubljana, predavatelj je ing. Daro Žvab iz NOVUMA. Vseh slušateljev je 25. Namen organiziranega seminarja je usposobitev delavcev z novo uporabno metodo kalkuliranja izdelkov, katera sloni na znanstveni metodi analize vrednosti. V

nadaljevanju seminarja se bodo slušatelji usposobili za sistematičen pristop preoblikovanja delovnih procesov, predmetov dela ter sredstev za delo, tako, da nam bo izdelek v proizvodnji dajal optimalne rezultate, to je primerno novoustanovljeno vrednost.

Slušatelji aktivno sodelujejo in kažejo velik interes za podano snov, saj jim le-ta kaže njihove dosedanje napake pri delu, obenem pa jih usposablja in usmerja za nov kvalitetnejši pristop k delu.

J. TERAN

V LETU 1982 VEČ TEŽJIH POŠKODB

Od povprečno skupno zaposlenih 2284 delavcev KTL v letu 1982 se je poškodovalo 157 delavcev in sicer od teh 25 na poti...

Poškodoval se je torej vsak 15. delavec, ki je bil povprečno odsoten 13,2 delovnih dni. Težjih poškodb na delu je bilo 6, na poti 3 od tega 1 s smrtnim izidom.

Če te podatke primerjamo z letom 1981 vidimo, da se je število vseh poškodb pri delu zmanjšalo od 179 na 157 (za 12,3%), število težjih poškodb na delu pa povečalo od 5 na 6, s tem pa tudi resnost poškodb od 11,5 na 13,2 izgubljenih delovnih dni.

Število poškodb na poti se je zmanjšalo od 45 na 25 poškodb. (za 44%). Pogostnost poškodb se je zmanjšala od 7,8 na 6,87% ter je najnižja v zadnjih 7 letih.

Pogostnost poškodb je bila največja v TOZD Kartonažna (9,1%), sledi TOZD Valkarton (8,2%), Tika (7,94), Kuverta (6,7%), Kartonaža (5,7%), Papirna konfekcija (5,6%), Embalažni servis (3,2%), Lepenka (3,1%), Jelplast (2,6%), Sigma (2,1%) in DSSS (2,-%).

Resnost poškodb je bila največja v TOZD Jelplast (174), sledi TOZD Lepenka (54,7), Sigma (44), Kuverta (15), Papirna konfek-

cija (12,8), Kartonažna (11,8), Valkarton (11,7), DSSS (8,7), Kartonaža (7,3), Tika (5,6) in Embalažni servis (4,-).

Vzroki za povečevanje resnosti poškodb za 16% napram letu 1981 so v težjih poškodbah v TOZD Jelplast, Lepenka, Papirna konfekcija in Kartonažna nastalih vsled nezanesljivega dela in kršitve predpisov varstva pri delu.

Vse težje poškodbe pri delu je raziskal rep. inšpektor dela.

V primerjavi s članicama SOZD Slovenijapapir ima DO KTL najnižjo resnost poškodb (13,2), poprečje SOZD=15,5. Po pogostnosti poškodb pa smo na drugem mestu (6,87% poškodovanih delavcev), poprečje SOZD=7,59%.

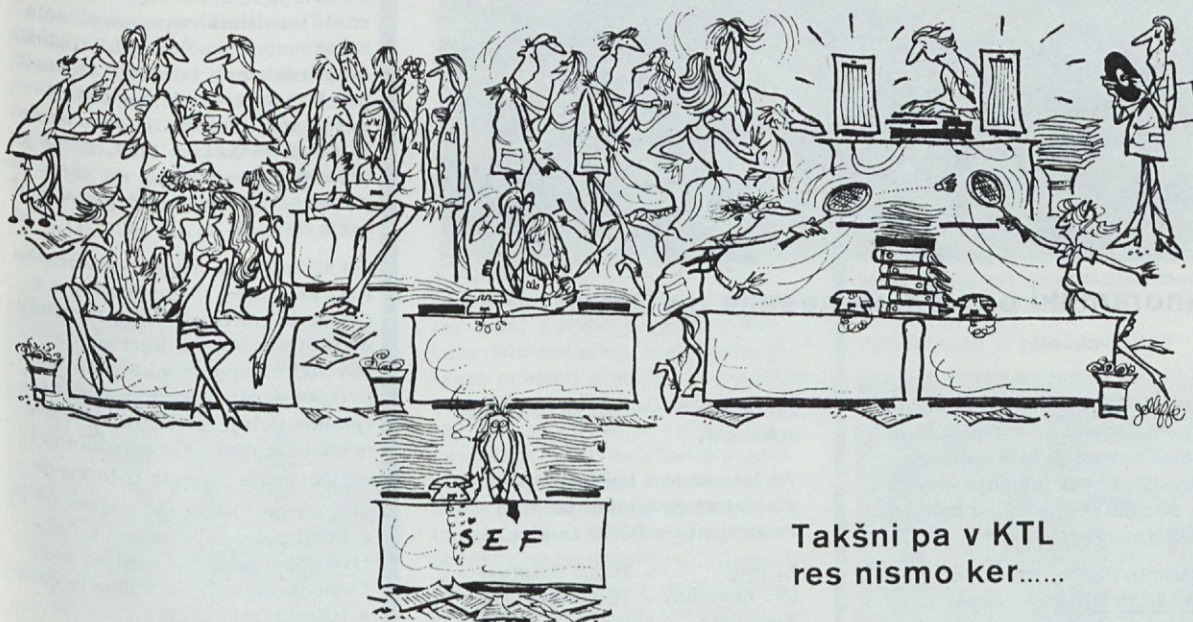
Rep. inšp. dela je opravil redne preglede TOZD Lepenka, Embalažni servis ter Kartonažna obrat Litija.

Republiški komite za delo SRS je izdal soglasje za nočno delo žensk v letu 1982 za prvo polletje za 122 žensk (v eni izmeni 41 - 42 žensk) za TOZD Kartonaža, Lepenka, Valkarton, Kartonažna, Kuverta in Tika.

Za drugo polletje 1982 je bilo izdano novo soglasje za občasno delo žena v nočnem času.

Kopač Janez

Pisarniško življenje



Takšni pa v KTL res nismo ker.....

Tale prijetna karikatura (podobnost s KTL je zgolj slučajna) vas bo prav gotovo pritegnila že na prvi pogled. V neki tuji reviji sem jo našel, zato bo morda koga zanimala, kaj je pisalo v spremljajočem članku:

V pisarnah se kaj hitro lahko pojavijo razne skupinice ali pa ponekod že kar cele bratovščine. Če so primerno usmerjene in nadzorovane, vzpodbudno vplivajo na timsko delo, v nasprotnem primeru

pa prav lahko uidejo z vajeti. Prijateljstvo, ki se poraja v takih skraj zaupnih družčinah, je pogosto odločilno za uspeh ali propad posamezne delovne naloge. Saj je prav pomanjkanje medsebojnih stikov poglaviti vzrok za porajajočo napetost, ki je včasih celo povzročitelj resnih obolenj. Torej so družabni stiki med sodelavci zaželeni, ker močno vplivajo na uspešnost ali neuspešnost dela.

Prva skrb vodje je vsekakor pro-

duktivnost, včasih pa je težko ločiti, kaj je zapravljanje časa in kaj koristen družabni stik. Pod pogojem, da ne terja preveč delovnega časa, pisarniška družabnost ustvarja vzdušje tovarištva, zmanjšuje odtujitev in osamljenost, ki jo čutijo mnogi delavci zaradi dela v majhnih izoliranih pisarnah.

Pa pogledjmo nekaj pomembnih faktorjev, ki jih moramo v zvezi z odnosom v pisarni še kako upoštevati:

Osebn prijateljstva pri delu so včasih večja delovna vzpodbuda. Vse večje število razdrtih zakonov, propadanje družine,... vodi k zaskrbljujočemu povečevanju človekove osamljenosti. Delovni prijatelji postajajo v takih stiskah pomembni dejavniki, ki človeku pomagajo premagati težke socialne probleme.

Delo je naravna osnova za prijateljstvo. V Ameriki so dokazali, da se prijateljstvo pogostejše razvije v delovnih sredinah z različnimi interesi. Delo je primarni interes večine ljudi, zato bo ob dobrih medosebnih odnosih, večino ljudi vleklo k sodelavcem, ki imajo podobne službene odgovornosti in cilje. Vodja mora biti le toliko spreten, da uspe doseči take medsebojne odnose, ki so potrebni za neoviran potek ustvarjalnega procesa.

Bolezen zmanjša produktivnost. Tako manjše bolečine kot resna obolenja so dostikrat psihološkega izvora. Delovna skupina s tovarštvom zagotavlja čustveno varnost svojim članom in s tem ugodno vpliva na njihovo osebno počutje.

Delo je lahko naravno zdravilo za napetosti. Ugodno počutje v delovni skupini z dobrimi medsebojnimi odnosi je lahko dober protistrup čustvenim napetostim, kar ugodno vpliva tudi na privatno življenje. S pravo mero družabnosti se da sicer neučinkovitega

(nadalj. na 10. str.)

(nadalj. z 9. strani)

delavca spreobrniti v uspešnega sodelavca.

To so torej rezultati dolgoletnih opazanj odnosov v pisarnah. Kaj lahko stori vodja, da bo sodelavcem olajšal razvijanje za delo koristnih družabnih stikov?

Pretehtati je potrebno fizično organiziranost v pisarnah. Čim bolj odprta in prilagodljiva je razporeditev pisarniških miz, lažje se ljudje zblížujejo med seboj. Če starih individualnih pisarn ni moč odpisati, je potrebno ohraniti sodelavce, da puščajo vrata odprta. Pisalne mize prestavimo tako, da imajo uslužbenci prost pogled na hodnik, ker se s tem individualna izolacija močno zmanjša. Tudi pitje kave ali čaja lahko organiziramo tako, da se sodelavci tokrat med seboj malo pogovorijo in spoznajo.

Vodja mora biti prepričan, da le prijatelji lahko postanejo dobri sodelavci. Mnenje, da morajo biti delovna prijateljstva strogo poslovna in ločena od osebnega tovarništva, je lahko zelo škodljivo. Ljudje, ki so prijatelji tudi izven delovnega časa, imajo najboljše temelje za sodelovanje pri delu.

Spodbujati je potrebno delovne kontakte. Vodja skupini podrejenih z različnimi interesi lahko od časa do časa priredi kosilo. Seveda pa mora razločevati med

pristnim razvijanjem prijateljskega vzdušja in prisilnimi srečanji, kjer mora šef začeti vse kontakte. Cilj vsega tega je torej vzpodbujanje spontanosti delovnih stikov med podrejenimi, kako pa to dosežemo, pa sploh ni bistveno.

Podpirati je potrebno vsake začetke družabnosti. Ljudje se bodo na skupnih kosilih, izletih ali ob različnih praznovanjih med seboj dobro spoznali. Osebnosti, ki se poradijo na takih srečanjih lahko močno okrepijo prijateljstva in pomagajo navezovati nove stike. Seveda pa se te "svobodne" aktivnosti ne smejo preveč vrniti v delovni čas.

Ponovno pretehtanje šefovih delovnih pravil. Posebno v manj zahtevnih službah lahko opazimo nepotrebne ovire za pristne medsebojne odnose. Zelo veliko napako dela n.pr. šef, ki zahteva, da njegovi sodelavci vseh osem ur izgledajo delovno. Kajti že v sami naravi ljudi je prisotna želja, da med seboj malo poklepetajo, kadar delovni pritisk popusti. Tak klepet močno prispeva k boljšemu vzdušju med sodelavci, kadar je to pri delu potrebno.

Posamezne delovne skupine kot navidezne družine. Če se je med člani delovne skupine razvilo pristno tovarništvo, mora biti šef pozoren na vsako malenkost, ki lahko poruši doseženo harmonijo. Če ključni član zapusti skupino ali če je sprejet nov sodelavec, šef rad pomaga z nasvetom, kako bi se obdržala prejšnja učinkovitost skupine. Ljudi je treba

na nevsiljiv način zblížiti z dobrim sodelavcem, ker bo delo potem prijetnejše in predvsem učinkovitejše.

Ob upoštevanju vsega tega pa se moramo seveda zavedati, da je delo pomembnejše kot samo prijateljstvo. Toda le zelo redko se zgodi, da bi dobri odnosi med sodelavci začeli ovirati normalen potek delovnih operacij, čeprav se nekateri vodilni prav tega najbolj bojijo. Običajno se tovariški medsebojni odnosi dobro ujemajo s produktivnostjo, nikakor pa se ne izključujejo.

Kljub temu, da je omenjeni članek nastal na Zahodu, je tudi za naše razmere kar aktualen. Posebno še sedaj, ko skušamo tudi pri razporejanju delovnega časa kopirati izkušnje Zahoda, da bi po pisarnah dosegli čim večjo produktivnost. Do svojih sodelavcev smo dostikrat vse preveč uradni, še večkrat pa tako zelo zaupni, da nam za delo ostane kar premalo časa. Paziti pa moramo, da ne bo kdo iz zgornjih vrstic pobral samo tisto, kar njemu ustreza. Temeljne organizacije imajo same dovolj pisarniških delovnih mest, zato karikatura nikakor ni kar enostavno primerljiva s stanjem v DSSS. Upajmo pa, da bo kdo, ki se pri svojem delu srečuje z vodenjem ljudi, vsaj začel razmišljati o tem vprašanju.

T.P.

V SLOVO Stanetu Jemcu



V februarju letošnjega leta smo se delavci temeljne organizacije Kartonažna Ljubljana poslovili od svojega sodelavca Staneta Jemca, ki je vse svoje delovne moči vložil v poslovanje naše delovne organizacije.

Rodil se je 18. aprila 1923. leta v Črnučah pri Ljubljani. Izučil se je za ključavničarja, specializiral kot strugar, toda mi ga poznamo kot našega izmenovodjo. Že 29. septembra, takoj po osvoboditvi ga je pot pripeljala v Kartonažno tovarno - pravzaprav še v bivšo tovarno Bonač in v njej je delal vse do njegove prežgodnje smrti. Bil je v Kartonažni po delovnem stažu naš najstarejši delavec in zato tudi povsod poznan. Že malo po prihodu k nam, je prevzel odgovorno delovno nalogo izmenovodje v delovni enoti tekstilnih cev, se ob delu strokovno izpopolnjeval in položil mojstrski izpit kovinske stroke. Kot izmenovodja je ves čas uspešno vodil delo te delovne enote in sicer še do leta 1969, ko ga je bolezen že primorala, da je na priporočilo zdravnikov prevzel lažje delo.

Ob spominu na njegovo življensko pot, ki je tako tesno povezana z delom in razvojem naše tovarne, ne moremo mimo dejstva, da povdarimo njegov v začetku velik prispevek ali z vestnim opravljanjem dela, z zavzetim delom v organih upravljanja oziroma pri vključevanju v razne delovne akcije znotraj tovarne. Največ pa je s svojim delom v našem kolektivu doprinesel kot nosilec začetnega razvoja na področju dela s tekstilnimi cevami.

Ostal nam bo v spominu ne samo kot tovariški in skromen sodelavec, temveč tudi kot delovodja, ki je bil prevzet s čutom odgovornosti do dela, samega sebe in tistih, ki jih je vodil. Mnogi med nami se bodo stalno spominjali njegovih strokovnih nasvetov, ki jih je prijazno nudil, jih tako zavzeto učil in jim pomagal k uspešnejšemu in kavlitetnejšemu delu.

Slava njegovemu spominu!

Kje in kako bomo letovali?

Čeprav je šele marec, verjetno že razmišljamo, kje in kako bomo preživeli letni dopust. Za lažjo odločitev objavljamo informacije za letovanje v počitniških objektih DO KTL.

Za letovanje v letošnjem letu bomo koristili naslednje počitniške, zmožljivosti:

- počitniško naselje na Cresu,
- počitniški dom v Fiesi,
- počitniški dom v Piranu,
- koč na Veliki planini in
- počitniške prikolice.

Počitniške enote na otoku Cresu so razdeljene po ključu za vse TOZD in DSSS. V katerih objektih in terminih bo razpolagala posamezna TOZD in DSSS bodo obveščeni IO OOS. Če delavci posameznih TOZD ne bodo popolnili svojih terminov, imajo možnost koriščenja delavci ostalih TOZD in DSSS.

Letovanje v Počitniškem domu v Fiesi bo organizirano tako kot v prejšnjem letu. Prehrana bo organizirana v enem od bližnjih počitniških domov (verjetno v REK Velenje). Zaradi znižanja stroškov z osebjem domov je ukinjeno tudi pranje posteljnine, tako da bo letovalec prinesel posteljnino sam.

Počitniški dom v Piranu koristijo delavci TOZD Kuverta, vendar bodo v terminih, ki jih ne bodo popolnili sami, lahko letovali tudi ostali.



Panoramski pogled na naselje na Cresu

Koča na Veliki planini je vedno bolj obiskana - že v lenukoletni poletni sezoni je bila polno zasedena, pa tudi letošnja zimska sezona je praktično polna že od Novega leta.

V kampih bodo postavljene počitniške prikolice v času, ko oddajamo članek v tisk še ne vemo. Predvidevamo, da bomo prikolice postavili v istih kampih kot prejšnje leto, le prikolice iz Baške na otoku Krku bomo verjetno prestavili v kamp Stoja pri Puli.

Letovanje v času praznikov

Za letovanje v počitniških prikolicih za 1. majske praznike se informirajte pri sodelavcih ki zbirajo prijave za letovanje. Za letovanje v počitniškem domu v Fiesi in na Cresu pa se po-

zanimajte v odseku za družbeni standard.

Za letovanje v koči na Veliki planini so praznični termini razdeljeni po TOZD in sicer:

- | | |
|-------------|-----------------|
| 1. maj | - TOZD Jelplast |
| 29. novemb. | - TOZD Kuverta |
| Novo leto | - TOZD E.servis |

Prijavnico za letovanje oddajte sodelavcem, ki zbirajo prijave.

Izmene

Izmene v počitniških domovih bodo 10 dnevne. Letovanje boste pričeli naslednje dneve:

junij

1.6., 11.6., 21.6.

julij

1.7., 11.7., 21.7., 31.7.

(nadalj. na 11. str.)

KJE IN KAKO BOMO LETOVALI?

(nadalj. s 10. str.)

avgust

10.8., 20.8., 30.8.

september

9.9., 19.9.

Izmenje v počitniških prikolicih, kjer bodo izmene krajše, bodo sporočili IO OOS posamezne TOZD. Če bodo želje, bo mogoče letovati tudi pred ali po navedenih terminih.

Plačilo stroškov letovanja

Stroške letovanja bomo odtegnili od osebnega dohodka. Stroške je možno odplačevati obročno in sicer v štirih zaporednih mesečnih obrokih. Prvi obrok bomo odtegnili od OD po izdaji napotnice za letovanje. Obračno odplačevanje je možno le za zneske nad 2.000.- din.

Rok za reklamacije stroškov letovanja je 30 dni po končanem letovanju.

Cene

Cenik nočitev v počitniških objektih za leto 1983 in cene za prehrano bomo objavili obenem z navedbo krajev kjer bomo namestili počitniške prikolice. Cene v izvensezonskem in sezonskem času bodo različne.

Čas sezone

Za čas sezone se (razen za koč na Veliki planini) upošteva čas od 20.6. do 20.8. ter praznične dneve in sicer od 30.4. do 4.5. in od 2.6. do 4.6. Na Veliki planini pa za čas od 1.1. do 31.3., od 20.6. do 20.8. ter praznični dnevi od 30.4. do 4.5., 2. do 4.6., 29.10. do 1.11., 28.12. do 31.12.



Zaliv v Miholaščici - primeren za surfanje

Odpoved letovanja

Delavec, ki že prejme obvestilo o odobrenem letovanju, lahko odpove letovanje v pisni obliki 15 dni pred pričetkom letovanja.

Kriteriji za izbor letovalcev

V primeru, da bo več želja za

letovanje kot razpoložljivih kapacitet, bodo IO OOS pri izboru letovalcev upoštevali enake kriterije kot prejšnja leta. Prednost imajo:

- delavci, ki se za letovanje prijavljajo prvič,
- delavci, s šoloobveznimi otroki, družine z večjim številom nepreskrbljenih otrok,
- družine s slabšimi socialno - zdravstvenimi razmerami.

O izboru letovalcev bodo prijavljenci obveščeni na oglasnih deskah. Napotnice za letovanje bodo delavci prejeli najmanj 14 dni pred pričetkom letovanja.

Prijave za letovanje

Prijavnice za letovanje v posameznih TOZD in DSSS sprejemajo:

Kartonaža	- ALBREHT Anita
Lepenka	- KOSELJ Milica
Valkarton	- TRČEK Francka
Kartonaža	- poenterke po enot.
Pap. konf.	- LUKEŽ Niko
Jelplast	- KAPUS Stana
Kuverta	- CELARC Miha
Tika	- DORNIG Marjeta
Šmb.serv.	- STARC Izidora
Sigma	- preds. IO OOS
DSSS	- odsek za družb.s.

Izpolnjene prijavnice oddajte najkasneje do dneva določenega v biltenu KTL v katerem bo tudi priložena prijavnica.

V posameznih TOZD, kjer so prijavnice že zbiral, ni potrebno ponovno oddajati prijavnic.

Delavcem, določenim za letovanje, bo napotnico izdal odsek za družbeni standard oz. IO OOS za počitniške prikolice TOZD. Na napotnici bodo pripisane še podrobnejše informacije (kje dobite ključ, vozni red avtobusov).

Opremljenost in nudenje uslug v posameznih počitniških objektih

Počitniški dom v Fiesi - oddaljenost od Ljubljane 125 km, avtobusne zveze so ugodne.

V domu so na razpolago 3 posteljne sobe v novem delu zgradbe ter 2 oz. 4 posteljne sobe v starem delu zgradbe. Posteljnino je treba prinesiti s seboj. V domu bo omogočena samo priprava manjših obrokov za otroke in zajtrk. Na razpolago bo po en plinski kuhalnik za dve družini. Oprema za kuhanje bo minimalna, uporaba lastne posode in kuhanje večjih obrokov ne bo dovoljeno. Osnovna živila (kruh, mleko) boste lahko naročili dan prej pri upravniku doma.

Koča na Veliki planini - spodnja postaja gondolske žičnice je od Ljubljane oddaljena 30 km. Od zgornje postaje žičnice se peljemo s sedežnico in izstopimo na vmesni postaji Zeleni rob. Od istoimenega gostišča zavijemo proti severu in po slabih 10 minutah hoje smo pri koči. Koča je opremljena z vso opremo za 7 člansko družino. Posteljnina je na razpolago v koči, lahko pa uporabljate tudi svojo.

Vsak obiskovalec koč je dolžan pripraviti drva vsaj za en dan za skupino, ki pride v koč za njim.

Počitniški dom v Piranu

V samem mestu tega starega obmorskega mesta ima TOZD Kuverta svoj počitniški dom v katerem si letovalci sami pripravljajo hrano, v bližini pa je tudi restavracija, v kateri se še lahko obeduje po zmernih cenah. Piran je oddaljen od Ljubljane 125 km.

Počitniške prikolice

Vse počitniške prikolice so opremljene s posodo in priborom za pripravo hrane. Prikolice, ki so v lasti posameznih TOZD oz. DSSS, so opremljene tudi s predprostorom (baldahinom). Brez predprostora pa so prikolice, ki so najete. Kje bodo postavljene prikolice vas bomo informirali preko oglasnih desk.

Posteljnino za letovanje v prikolicih morate prinesiti s seboj. S plinom bo oskrbljena le prva izmena letovalcev, ostali pa bodo morali plinske bombe zamenjati sami. Stroški za nakup plina bodo vrnjeni na podlagi predloženega računa (na katerega ne pozabite napisati svoje ime in priimek in številko prikolice).

Vsa druga navodila v zvezi s koriščenjem prikolice bodo navedena v posebnem navodilu v prikolici in na napotnici. Za prikolice, za kater boste ključ prevzeli pri oskrbniku, bo napisan tudi točen naslov oskrbnika.

Počitniško naselje Miholaščica na otoku Cresu

V naselju, ki je od Ljubljane oddaljeno 200 km, razpolagamo s počitniškimi hišicami, ki nudijo prijetno letovanje 6 osebam. 3 ležišča so v spalnici, 3 pa v dnevnem prostoru. Hišice so opremljene z vsemi potrebščinami, ki omogočajo prijetno letovanje. S seboj prinesite le posteljnino.

Dostop na otok je možen s trajektom, ki vozi na relaciji Brestovo - Porozina, ali pa z ladjo iz Reke v Porozino. Če bo več letovalcev izrazilo željo za prevoz s posebnim avtobusom, bomo le-to organizirali, vendar le v primeru, če bo zadostno število interesentov za isti termin.

Obvestilo!

Po 20. marcu bomo izdali Bilten KTL z objavo cen za letovanje in prehrano, kraje nastanitve prikolice in obrazec prijave.

Upokojenci izkoristite ugodnost prijave izvensezonskega letovanja. (Kličite telefon 061-316-922/342 odsek za družbeni standard).

TOZD LEPENKA TRŽIČ ekipni prvak KTL v smučanju

V nedeljo 20.februarja je bilo na smučišču v Kamni gorici prvenstvo Kartonaže tovarne Ljubljana v SMUČANJU.

Tekmovanje se je odvijalo v pionirski, ženski in moški konkurenci. Točkovalo pa se je tudi v ekipni konkurenci za ženske, moške in skupnega zmagovalca med posameznimi TOZD.

Prijavljenih je bilo okrog 180

tekmovalcev, žal pa se nekateri niso udeležili tega tekmovanja iz neopravičljivih razlogov. V bodoče bomo morali za to tekmovanje pobirati kavicjo, saj bomo le tako zagotovili nastop prijavljenih smučarjev, tekmovalcev - rekreativcev.

Kljub omenjenim težavam, se je

(nadalj. na 12. str.)



I. King v novi vlogi-nasvet mladini



Napeto spremljanje vožnje

tekmovalca udeležilo cca 120 oseb kar je kar zadovoljiva udeležba. Na progi, ki so jo pripravili delavci iz TOZD Jelplast, je bilo treba pokazati precej smučarskega znanja, glede na to, da je bila proga mehka. Kljub temu so tisti smučarji, ki so vsako leto na vidnejših mestih tudi letos dokazali, da so kos tudi zahtevnejši progi.

Navsezadnje, pa so tudi tekmovalci z višjimi štartnimi številkami dosegli dobre čase.



Jelica Kristan
na startu

Največ priznanj so prejeli tekmovalci iz TOZD Lepenka, ki so premočno zmagali v skupni uvrstitvi. Med ženskimi ekipami, pa je presenetila ekipa smučark DSSS, ki je zasedla nepričakovano 1. mesto. Pokal za množično uvrstitev je ravno tako prejela ekipa Lepenke, saj je imela največ vidneje skupno uvrščenih tekmovalcev.

Po končanem tekmovalstvu, so se vsi nastopajoči smučarji in gledalci odpeljali v Radovljico, kjer so posamezniki prejeli medalje za prva tri mesta, pionirji in pionirke diplome, dočim so najboljše ekipe prejele pokale.

REZULTATI:

Deklice do 10 let:

1. Slabe Mateja Valkarton	54,62
2. Bezgovšek Darja Valkarton	1.02,03
3. Zajc Tina Kartonažna	1.02,23

Dečki do 10 let:

1. Küssel Aljaž Kartonažna	35,10
2. Cvetko Rok Jelplast	36,42
3. Rus Sandi Valkarton	38,32

Deklice nad 10 let:

1. Vogeltnik Urška Jelplast	48,11
2. Štucin Urška Lepenka	49,09
3. Plevčak Katja DSSS	50,10

Dečki nad 10 let:

1. Štucin Anže Lepenka	35,09
2. Rojc Aleš Pako	38,96
3. Mavser Tomaž Kartonažna	40,12

Ženske C:

1. Kristan Jelica DSSS	56,98
---------------------------	-------

Ženske B:

1. Hrovat Stanka Jelplast	39,16
2. Mokranjac Zdenka DSSS	46,02
3. Zapašek Marinka DSSS	50,72
4. Bezgovšek Magda Valkarton	1.10,55

Ženske A:

1. Tišler Jelka Lepenka	41,20
2. Marinč Helena Valkarton	42,79
3. Furlan Maja Kartonažna	1.03,35
4. Pavšič Geni Kartonažna	1.34,09

Moški D:

1. Zaplotnik Marjan Lepenka	36,08
2. Radon Flore Lepenka	40,43
3. Meglič Andrej Lepenka	49,47
4. Seme Milan DSSS	55,06



Čiro na progi

Moški C:

1. Kogoj Jože Lepenka	35,39
2. Vogeltnik Janez Jelplast	38,09
3. Štucin Jože Lepenka	38,78
4. Tancig Borut DSSS	40,49
5. Špilar Edi Tika	40,72



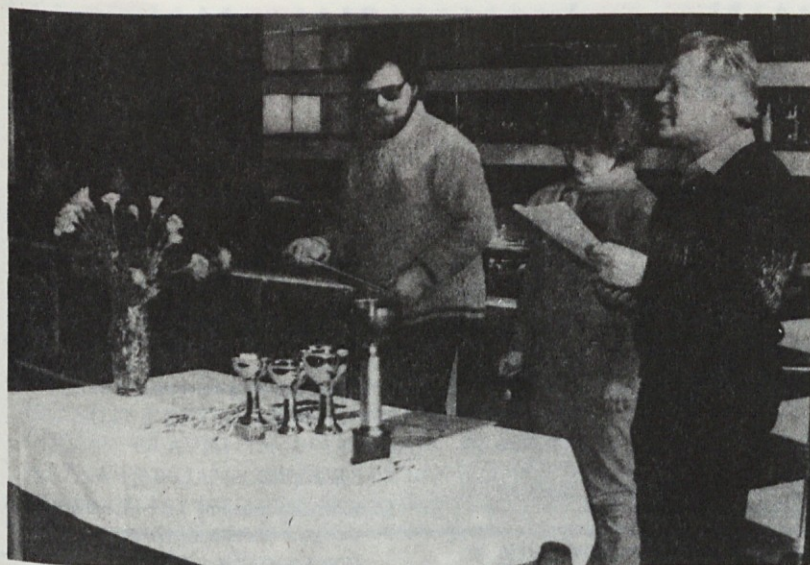
in Jože Štucin



„Smučka v zraku“-Oh ne! Padec
Mitje R. tik pred ciljno črto

E K I P N O

Kategorija	a	b	c	d	Skupaj FIS	Mesto
ŽENSKE:						
1. DSSS		9	1		10	1.
2. JELPLAST		10			10	2.
3. LEPENKA	10				10	3.
4. VALKARTON	6	1			7	4.
5. KARTONAŽNA Lj.	4				4	
MOŠKI:						
1. LEPENKA		54	31	19	104	1.
2. VALKARTON	39	22	2		63	2.
3. KARTONAŽA	42	16	4		62	3.
4. KARTONAŽNA Lj.	2	35	3		40	4.
5. JELPLAST		10	15		25	5.
6. TIKI	5	1	17		23	6.
7. DSSS			15	1	16	7.
8. PAKO			13		13	8.
9. KUVERTA			1		1	



Najbolj napet trenutek tekmovanja

Moški B:

1. Lapanja Miro Lepenka	31,44
2. Gašper Ivo Lepenka	33,18
3. Šemrov Andrej Valkarton	34,65
4. Čebular Janez Kartonažna	36,03
5. Semenič Franc Kartonažna	36,62
Moški A:	
1. Loštrek Janez Valkarton	33,23
2. Prevec Janez Kartonaža	34,32
3. Kovačič Darko Kartonaža	34,90

4. Gostiša Jure Valkarton	36,34
5. Dodič Roman Valkarton	38,01
SKUPAJ EKIPNO (moški in ženske)	

1. LEPENKA	114 točk
2. VALKARTON	70 točk
3. KARTONAŽA	62 točk
4. KARTONAŽNA	44 točk
5. JELPLAST	35 točk
6. DSSS	26 točk
7. TIKI	23 točk
8. PAKO	13 točk
9. KUVERTA	1 točka

MNOŽIČNOST:

1. LEPENKA	93 točk
2. VALKARTON	75 točk
3. KARTONAŽA R.	71 točk



Smučarji Lepenke Tržič-ekipni zmagovalci



1. Najhitrejši s starta - Mitja R.
2. Največkrat padel - Mitja R.
3. Najtežje skozi cilj - Mitja R.
4. Edini, ki se je leže
ustavil pred ciljem - Mitja R.
5. Edini, ki je peš prišel
skozi cilj - Mitja R.
6. Edini, ki ni vrnil
štarne številke - Mitja R.
7. Edini, ki je dal za
RUNDO - Mitja R.
8. Najhitrejši direktor - Janez V.
9. Direktor brez
uvrstitve - Avgust K.
10. Direktor na tretji
stopnici - Jože Š.
11. Najlažje do medalje
- Jelica K.

NEKAJ NAJ.....

s smučarskega tekmovanja

KTL

Prvenstvo Kartonažne tovarne v sankanju

Dokaj hladno jutro nas je pričakalo pred Kartonažno, ko smo se v soboto 26. februarja zbrali v Ljubljani, da se odpeljemo v Tržič na prvenstvo DO KTL v sankanju.

Kar precej nas je bilo, skupno enaintrideset. Skoraj vsak je imel s seboj sani. Po prijetni vožnji smo se ustavili na obvezni kavici v Tržiču, nato pa nas je čakala cca 2 urna hoja do doma Pod Storžičem kjer smo se zbrali pred startom tega tekmovanja, ki je postalo že prav množično in tradicionalno.

Dveurna hoja nas je kar utrudila, no z obveznimi "zdravili", smo tudi ta del poti opravili. Tisti udeleženci, ki so bili tokrat prvič na tem sankaskem tekmovanju, so boječe ogledovali progo, po kateri se bodo morali potem spustiti s sanmi.

Po obveznem okrepčilu, smo hitro izžrebali štarne številke in že nas je Marjan napotil na start. Najprej so se podale s sanmi po progi deklice, nato dečki, pa ženske, moški, ženske dvojice in nazadnje moške dvojice.

Na cilju so štoperice pokazale, da so tekmovalke in tekmovalci zelo izenačeni. Bilo je tudi nekaj padcev, a nič zato, saj je tudi to del tekmovanja in še del neznanja. Glavno je bilo, pripeljati se na cilj, pa čeprav malo pozneje. Nobeden izmed prijavljenih tekmovalcev ni odstopil. Vsi so srečno prispeli brez nezdod do cilja.

Po dveurnem tekmovanju, smo se okrepčili s pikantnim golažem, vsi pa so nestrpnno pričakovali Mirota in tovarišico Mili, da bosta razglasila rezultate. Seveda so bili najboljši v posameznih kategorijah prejeli medalje, vsak tekmovalec pa si je izbral še praktično darilo.

Veliko pričakovanje je vladalo, med izbranimi, ko je najmlajša tekmovalka izžrebala nagrado - SVINJSKO GLAVO, ki je odšla v Ljubljano.

Še kratek stik rok z znanci in že smo se podali s sanmi v dolino. Peljali smo se z lepimi željami, da se drugo leto zopet srečamo tu gori Pod Storžičem in pa z željo, da nas bo še več, da bo konkurenca še močnejša, da bo

snidenje še bolj prijetno.

Rezultati:

REZULTATI PRVENSTVA DO KTL
V SANKANJU - Tržič, 26.2.83

Deklice:

1. Sajovec Milenca Tržič	3.47,0
2. Meglič Mojca Tržič	3.55,0
3. Kuferšin Mateja Ljubljana	5.02,0

Dečki:

1. Gomboc Bojan Tržič	3.21,0
2. Pisek Andrej Ljubljana	4.04,0
3. Pavšek Dušan Tržič	4.10,0

Ženske:

1. Slapar Marija Lepenka	3.13,2
2. Tišler Jelka Lepenka	3.16,0
3. Gombovc Sonja Lepenka	3.29,0

Moški:

1. Godnov Janez Lepenka	3.02,0
2. Pisek Marjan DSSS	3.11,0
3. Tišler Andrej Lepenka	3.11,8

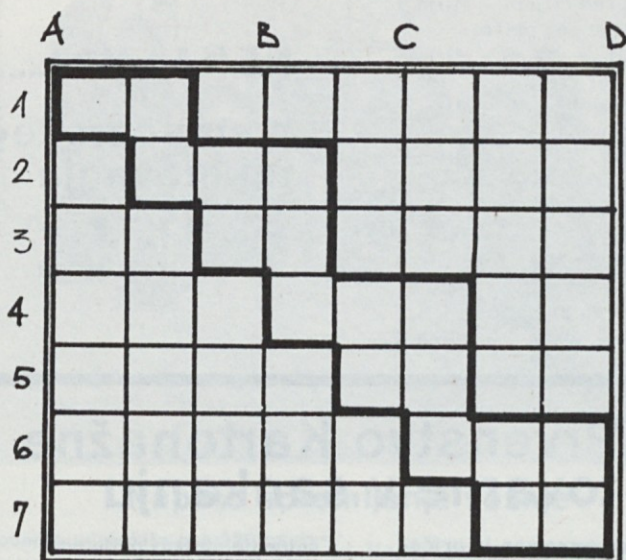
Ženske dvojice:

1. Kogoj Dana - Tišler Jelka Lepenka	3.15,0
2. Slapar Marija - Pavšek Ivanka Lepenka	3.17,0
3. Ankele Ivanka - Gomboc Sonja Lepenka	3.40,0

Moške dvojice:

1. Kogoj Jože - Kastrun Cveto Lepenka	3.09,0
2. Serec Marjan - Jager Jože Lepenka	3.16,0
3. Pisek Marjan - Vidic Marjan Ljubljana	3.20,0

Nagradna izpolnjevanka



od A do C

1. glavno mesto Francije, 2. Popiz satire Stevana Sremca, 3. plačilno sredstvo, 4. Izloček mlečnih žlez, 5. Angel s tremi pari peruti, 6. Mavec, 7. Risba, fotografija

od B do D

1. Škart, izmeček, 2. Kraj blizu Čerknice, sedež naše TOZD, 3. ime pevcu Dedića, 4. Najbolj vodnata reka Afrike, 5. Spor, zadeva, pravda, 6. Majhne vodne živalice, 7. Ptica ujeda, ki pokončuje miši

V debeleje obrobljenem delu lika, brano vodoravno, dobiš ime ene naših temeljnih organizacij.



S prvenstva KTL v sankanju

IZ DRUGIH DELOVNIH KOLEKTI- VOV

Visoki plotovi

Ko so v pogovoru komunistov delovne organizacije KK Vipava s člani delovne skupine CK ZKS ugotavljali, da ima vsak TOZD svoje računovodstvo, komercialno in še druge strokovne službe, je predstavnik kombinata očitno močno presenetilo vprašanje, koliko je

pravzaprav režijskih delavcev v delovni organizaciji. Nihče namreč na to vprašanje ni vedel odgovora. Pa se je nato nekdo le spomnil in povedal, da edino direktorji TOZD-ov vedo, koliko režijskih delavcev je v posameznem TOZD-u. Tako so delavci vipavskega kmetijskega kombinata nehote še potrdili, da so tozovski plotovi tako visoki, da ne vidijo čeznje skupne strehe.

Nagradna izpolnjevanka

Med pravnimi reševalci
bo izžrebanih 5 nagrajencev:

- | | | |
|------------|---|---------|
| 1. nagrada | - | 500 din |
| 2. nagrada | - | 400 din |
| 3. nagrada | - | 300 din |
| 4. nagrada | - | 200 din |
| 5. nagrada | - | 100 din |

Rešitev oddajte osebno ali pa pošljite v zaprti kuverti z oznako "nagradna križanka" na naslov:

Oddelek za samoupravljanje in informiranje, Kartonažna tovarna Ljubljana, Čufarjeva 16, najkasneje do 31.3.1983.

Pravilna rešitev nagradne križanke iz glasila št. 1-2:

Vodoravno: SAMOSTALNIK, ADAPTIRANJE, METRONOM, ER, ODPSTOP, LIANA, ARKANSAS, SEVER, KA, VO, MATRIKULA, PLET, LUI, IGALO, VO, NAMEN, ATILA, DELAVEC, ŠF, DD, VE, MV, VRETENO, AS, OČI, IE, IT, ASTA, RO, BIR, KMET, SKI, STREHA, KORAN, AIKEN, KI, AL, EL, IBADAN, TKIVO, A, ANATOLIJ, NAT, LJUBLJANA, ELIPSA, KAJAK, RABI, JEŽ, MANUAL, RTANJ, P, SINODA, A, EBRO, ORLI, OB, SARANDA, TS, EKA, TITOV, DRN, CELJAN, OPERA, AJANT, SUMA, HIENG, GA, TZ, TT, TO, OER, REELEKCIJA, RAZISKOVALKA, ATMOSFERA, ELEKTRARNA, FALA, KT, LAK, ŠN, ARA, AK, IKE, AJKA, JOE, ITACAN, JOINVILLE, P, ESTONEC, RAJA, GEOLOG, PSI, TAMAR, ANT, VHOD, AHAT, TA, SRNA, NAUK, EL SLIKARKA, ZADRUGA, RISALNICA, ZDRUŽENO, PAT, T, FES, DELO, OS.

Od vseh poslanih rešitev je bilo izžrebanih pet pravih rešitev:

- | | |
|---------------------------|-----------|
| 1. nagrada | 500,- din |
| PETAN JULKA - upokojenka | |
| Ljubljana, Ptujška 27 | |
| 2. nagrada | 400,- din |
| KRSTIN DIANA - DS SS | |
| 3. nagrada | 300,- din |
| AHCIN BRANKO - upokojenec | |
| Ljubljana, Dolenjska 52 | |
| 4. nagrada | 200,- din |
| SEDEJ JANEZ - DS SS | |
| 5. nagrada | 100,- din |
| PLAZNIK MIRKO - DS SS | |

Po mnenju sekretariata za informacije v izvršnem svetu skupščine SR Slovenije, z dne 6. 6. 1979, je Glasilo Kartonažne tovarne Ljubljana, na podlagi 7. točke prvega odstavka 36. člena zakona o obdavčevanju proizvodov in storitev v prometu (Uradni list SFRJ, št. 33-316/72) oproščeno temeljnega davka od prometa proizvodov.

Humor.....

Humor.....

RADIO ŠKRTALO

Tudi v tem mesecu smo prejeli nekaj telebatskih vprašanj. Pošiljajo jih sindikalisti, postavna sodelavka, gospodinja in ostali. Odgovarjamo na vsa poslana vprašanja:

Vprašanje:

Koliko časa naj še moledujem pri svojem direktorju, da pripravi letno poročilo, kajti vedno mi odgovarja: bom, bom, bom...

Odgovor:

Dokler v kolektivu ne bo reklo bum, bum, bum...

Vprašanje:

Sodelavec me večkrat draži češ, zakaj nosiš modrček, če pa vanj nimaš kaj dati? Kaj naj storim?

Odgovor:

Povprašaj ga, zakaj sam nosi spodnje hlače!

Vprašanje:

Zakaj bo letos srečanje delavcev DO - Dan KTL - v Kopru?

Odgovor:

S tem bo vsem delavcem zagotovljeno vsaj 1 dnevno letovanje na morju.

Vprašanje:

Ali bomo zadnje podražitev mesa občutili pri svojih malicah?

Odgovor:

Mislím, da ne, kajti v ljubljanskem obratu družbene prehrane dodajajo že lastne prste!

Vprašanje:

Ali bom sedaj, ko smo prejeli nov pravilnik o reševanju stanovanjskih vprašanj, hitreje prišel do novega stanovanja?

Odgovor:

Verjetno ne! Kajti nov pravilnik je sicer usklajen z vsemi novimi zakoni, resolucijami. Na žalost pa so tudi naša stanovanjska sredstva usklajena z našo finančno situacijo.

Vprašanje:

Če se le da, svoje napake prenašamo na druge. Ali bomo kda tako pogumni, da bomo pometali pred svojim pragom in umazano perilo prali sami?

Odgovor:

Letujte preko KTL in svoje perilo boste prali sami.