

KTL, industrija papirja in embalaže
Ljubljana, n.s.l.o.

Št. 107

Ljubljana,

julij-avgust 1988

7-8

Izvoz — meč z dvema ostrinama

Analiza izvoza v prvem polletju v naši delovni organizaciji kaže, da smo planirani konvertibilni izvoz presegli za 2% in je znašal 2.318.516 USD. V primerjavi z lanskim prvim polletjem pa smo istega presegli za 53% in to povečanje je za še enkrat večje od slovenskega povprečja.

Vprašanje, ki se postavlja ob tako visokem deležu povečanja, je njegova realnost. Vsekakor je rezultat naporov iz prejšnjih let, ki se kažejo v čvrsti odločitvi in pripravljenosti izvajanja zastavljenih izvoznih ciljev in kaže na dejstvo, da se je izvozna dejavnost uveljavila kot enakopraven podsistem v sistemu poslovnih ciljev DO KTL. Seveda realizacija ni enakomerno distribuirana med vsemi temeljnimi organizacijami, razlike pa izhajajo tako iz možnosti kot iz motiviranosti za izvoz. Glavni gonili sta zahteva po zaposlitvi prostih kapacitet in možnosti ustvarjanja deviz za pokrivanje uvoznih potreb. Opazno je

tudi, da v tistih temeljnih organizacijah, ki ustvarjajo v okviru delovne organizacije nadpovprečni dohodek, torej imajo urejeno poslovanje, intenzivneje izvažajo in pokrivajo izpad izvoza v drugih temeljnih organizacijah. Razloge pa lahko poiščemo v razkoraku med izvoznimi in cenami na domačem trgu. To razmerje pa kaže na senčno plat medalje.

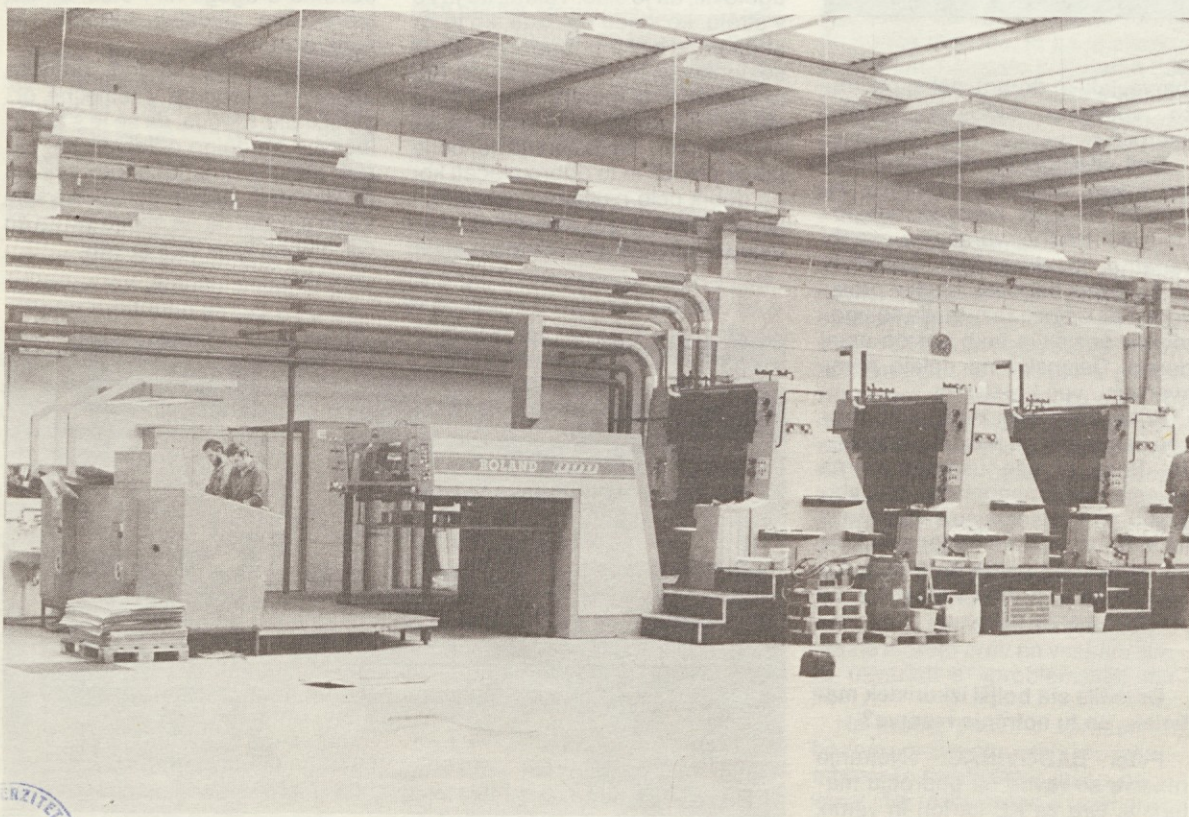
Pri izvoznih programih, kjer smo dosegli visoko stopnjo storitve, tako po kvaliteti izdelkov (reklamacije se pri določenih programih gibajo v okviru nekaj promil) kot po točnosti dobav, nam ostane cena kot edini argument dodatne konku-

renčnosti, saj v izvoz nudimo izdelke, ki so po tehnologiji enaki tistim od tuje konkurence.

Vsekakor iščemo rešitve v zmanjševanju proizvodnih stroškov. Vendar je pri razmerju, kjer v lastni ceni vgrajeni repromateriali predstavljajo 70% in katerih cene skokovito naraščajo, tudi po več deset odstotkov, znižanje stroškov zelo težko. Poleg tega pa tudi tako imenovana aktivna politika deviznega tečaja ne sledi podražitvam na domačem trgu. Nadalje pa se pretežni del izvoza izvaja v okviru dolgoročnih pogodb, ki do neke mere onemogočajo bolj dinamično cenovno politiko. Vsekakor poskušamo slediti konjunkturnim gibanjem, ki na splošno le slabo oscilirajo, za spremljanje posebnih prilik pa nismo zadostno organizirani.

Predvsem zaradi cenovnega razkoraka je obveljala odločitev o skupnem izvozu z našimi dobavitelji surovin, kar bo sicer znižalo devizno realizacijo ob nespremenjeni fizični proizvodnji. Vendar to ni edina usmeritev. Vsekakor smo že pričeli z izvozom izdelkov višje stopnje obdelave in višjega cenovnega razreda. Glede na dosedANJI obseg povpraševanja pričakujemo uspeh pri izvozu izdelkov iz mikrovala z vsemi njegovimi komparativnimi prednostmi. Prav tako si precej obetamo pri izvozu registratorjev. Proizvodnji obeh skupin izdelkov naj bi stekli prav v teh dneh. In ne nazadnje: s preselitvijo potiskane embalaže na novo lokacijo, se odpirajo možnosti za dodatno proizvodnjo za izvoz. Žal pa optimizem ni zadostni pogoj za realizacijo planiranega izvoza, zato bo kljub vsem težavam, ki rezultirajo iz zunanega okolja in nas samih, dobrodošel vsak prispevek za smotno realizacijo zastavljenih izvoznih ciljev.

UROŠ ČEBULJ



Iz proizvodnje v tovarni potiskane embalaže — preberite prispevke na straneh 2, 3 in 4.

IZ VSEBINE

Od planiranih ciljev se vedno bolj oddaljujemo...

»Štafetni intervju« se nadaljuje

»Čas, ki prihaja, bo drastično kaznoval vse nepravilnosti«

Velike prednosti z vidika časa in kvalitete

Nova pot v marketinško strategijo KTL

O spremembah samoupravnega sporazuma med delavci TOZD in DSSS

Na obisku v »Sigm« Gornji Milanovac

Mladé vedno bolj skrbí zaposlovanje...

Z glasilskega tekmovanja enot papirne industrije Slovenije v Vevčah

Fotokronika 29. letnih športnih iger papirničarjev Slovenije

Nagradna križanka

»Polna škatla naj potuje na Zahod, ne pa

V februarški številki Glasila je bil objavljen štetni intervju s predsednikom poslovnega odbora Miroslavom SAMARDŽIJO, ki je odgovarjal na aktualna vprašanja o ciljih in nalogah v letošnjem letu, v zaključku pa po načelih te rubrike, da predlaga naslednjega sogovornika, predal besedo delavcu DE-20 TOZD Kartonažna Ljubljana Ilinki Vit in Stanetu Smodeku. Predlagal je, da povesta, kako vidita stanje v Kartonažni Ljubljani, kaj ju najbolj moti pri njunem delu in kaj mislijo delavci v enoti, da bi bilo potrebno storiti glede na slab položaj.

In nadaljevanje? Predlagana sogovornika se nista bila pripravljena pogovarjati. O razlogih, ki sta jih navedla, da bi me odpravila, ne bi izgubljala besed, ker me nista prepričala. Kritiziram pa predvsem odnos do predloga, da neposredni proizvodni delavci povedo svoje mnenje o problemih, (to je tudi najpogostejši predlog v smislu popravil Glasila, da se razumemo), ko pa se jim to možnost da pa se bolj (Ilinka Vit) ali manj elegantno (Staneta Smodek) izmaknejo.

Gornji dogodek pa niso preprečili nadaljevanja uveljavljene rubrike »štetni intervju«. Moja sogovornika sta bila Peter BADOVINAC in Emil HOČEVAR iz Tovarne potiskane embalaže. Naj ju najprej na kratko predstavim: oba sta prišla v DE-10 kot vejenca. Peter Badovinac leta 1963, ko je po treh letih

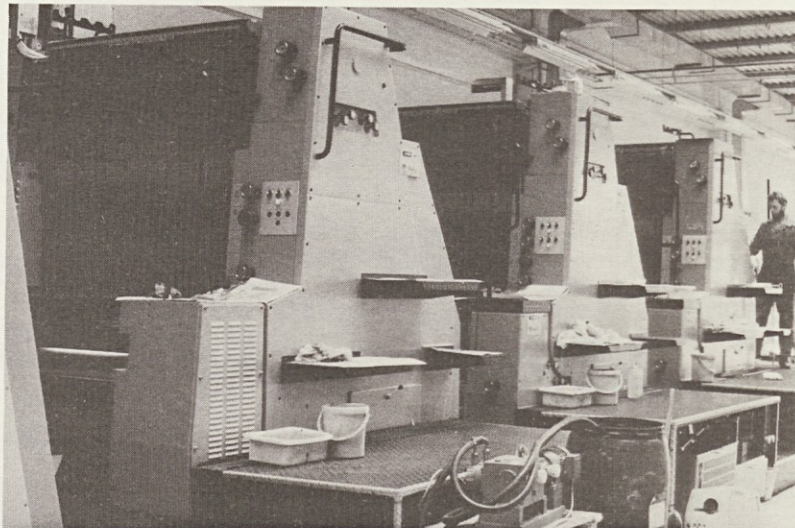
pa smo svojo proizvodnjo modernizirali (nekje okrog leta 1975 se je namreč začela modernizacija finalizacije in tiska kompletne enote) so kapacitete narasle do te mere, da bi zdaj morali dosegati še boljše rezultate, če ne bi bilo prevelike režije in izdatkov. Danes delamo z avtomati, od tiska do finalizacije in lepljenja in namen te opreme so dolge serije. Takšnih naročil pa ni več. Stroški so narasli. Takrat smo veliko izvažali npr. v Rusijo (velike serije), kjer je bila tudi cena bistveno ugodnejša kot pri današnjih izvoznih poslih pa tudi naročila domačih kupcev so bila veliko serijska.

Da pa bi bili tudi v današnjih pogojih uspešni (kratke, zahtevne serije) pa moramo zmanjšati stroške in to stroške materiala (boljši izkoristek) in stroške repromateriala

Slovenija je sicer veliko potrošno središče, vendar še vedno premajhno za naše kapacitete. Vemo tudi, kakšne cene lahko dosegamo na širšem jugoslovanskem trgu in kakšne v izvozu. Delamo za Ameriko, to so velike serije, ki pa so hkrati tudi ozko grlo v finalizaciji. Ali je

dogovora pa je, kako bi te usluge plačali.

Ko se pogovarjamo o kvaliteti, moram omeniti tudi Količevo, ki je kot edini proizvajalec tega kartona v Sloveniji še vedno monopolist, uvoza pa si v dani situaciji ne moremo privoščiti.



Emil Hočevár in Peter Badovinac

učne dobe in odsluženi vojaščini začel delati kot strojnik izsekovalca, zdaj pa približno eno leto opravlja delo izmenovodje finalizacije in izseka.

Emil Hočevár pa opravlja naloge strojnika izsekovalca in po kratkem razmisleku je izračunal, da je v Kartonažni 18 let.

Iztočnica za naš razgovor je bila pravzaprav zelo splošna — problematika Tovarne potiskane embalaže — in v tem okviru predvsem vzroki premajhnega obsega proizvodnje, izkoristka materiala, kvaliteta, organiziranje proizvodnje na novi lokaciji, s poudarkom na tem, kako te probleme vidijo v neposredni proizvodnji.

Kje so, po vašem mnenju, vzroki za prenizek obseg proizvodnje ali drugače: kaj je npr. leta 1982 omogočalo doseganje bistveno večje proizvodnje potiskane embalaže?

Peter BADOVINAC: »Če bi zdaj imeli v oddelku izsekovalne zaklopne stroje »Tiegk«, ki smo jih imeli leta 1963, bi odlično stali. Ker

(barve, laki in drugo), nekaj pa lahko vplivamo tudi na stroške energije.«

Emil HOČEVAR: »Razlog je samo v tem, v strukturi nalogov oz. naročil. Ne vem, zakaj službe postavljajo takšna vprašanja, ko bi verjetno iz drugačnih podatkov lahko dobili odgovor. Ljudi v proizvodnji pa najbolj razjezi, da se ugotovitve postavlja tako kot da manj delajo. Dejansko ne delajo manj, kvečjemu več kot takrat!

Poleg tega mislim, da smo preveč usmerjeni na količine, na tonažo. Bolje bi bilo usmeriti se na oplemenitenje embalaže (npr. zlatotisk), na kvalitetnejšo embalažo in tukaj dobiti kakšne denarje več, ne pa da delamo samo za tonažo. Na splošno smo premalo elastični, ne znamo se prilagajati.«

Omenila sta boljši izkoristek materiala, so tu notranje rezerve?

Peter BADOVINAC: »Notranje rezerve so ravno na področju materiala. Gre za KB karton in vemo, kakšne so cene tega materiala.

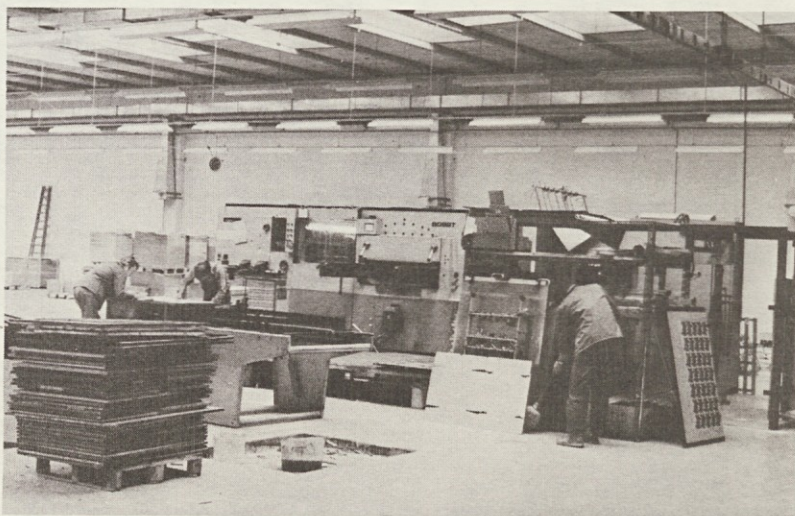
ta izvoz najboljši je drugo vprašanje, kar se izvoza na sploh tiče, sem za vezan izvoz iz izdelkom. Polna škatla naj potuje na Zahod, ne pa prazna! Ampak pri nas je problem dogovoriti se in se dogovoriti tudi držati.

Poglavje zase je pri nas tudi področje kvalitete. Na področju kvalitete moramo še veliko narediti in ravno na področju analize kartona smo zelo šibki. Kaj se dogaja? Dokler karton ni v stroju, ne moremo ugotoviti, da je slab. Takrat, ko je že v stroju, ko steče naklada, ko je za strojem že toliko ur priprave, takrat se ugotavlja, da je karton zanič. Kje je služba, ki bi morala odigrati prvo vlogo? Tukaj res ne bi smeli »šparati«. Če gre za inženirja je bolje njega plačati in to dobro plačati kot pa dobiti celo nakladno nazaj! Tukaj bi lahko (več) koristili znanje, usluge Inštituta za celulozo, stvar

Glede izkoristka materiala bi podaril še našo premajhno fleksibilnost. Npr. ko smo delali naročilo za Poljsko je bil ostanek 1/3 pole. Ta ostanek bi se moral že v prehodu skozi stroj uporabiti, ne pa da potem, ko že nekaj časa leži na paleti, razmišljamo kako bi ga uporabili.«

Emil HOČEVAR: »Kot vem se zdaj dela na tem, da bi se cel tehnološki postopek zožil na tri formate. Če bo to zaživel, bomo vnaprej vedeli — ta format je na razpolago oziroma drugega ni. Potem bi tudi tehnološko obdelali naročilo za konkreten format.«

Dotaknili smo se tudi prenosa operativne prodaje v temeljne organizacije. Menita, da se je s to odločitvijo predolgo odlašalo, saj zaradi medsebojne ločenosti prihaja do dodatnih problemov, predvsem v tem smislu, da ne delajo vsi za en cilj, ampak vsak za svojega...



prazna!«

Peter BADOVINAC pa o marketingu, ki ostaja za vse temeljne organizacije na nivoju delovne organizacije, razmišlja takole: »Pričakujem, da nam bo marketing, če ne že za prihodnje pa za naslednje leto, okvirno določil: proizvajali boste tak in tak asortiman; na področju »praškarjev« rabimo toliko in toliko škatel, take kvalitete, takega asortimana; na področju farmacije toliko in takega asortimana itd. In na osnovi tega je tudi realno postaviti plan. Ne pa da plan postavimo po obratni poti: potrebujemo toliko sredstev, zato moramo postaviti tolikšen plan, ki bo pokril stroške... Po mojem mnenju takšno planiranje ne more biti v redu.

Ob razmišljanju o prodaji moram omeniti tudi reklamo. Koliko smo danes z reklamo prisotni v naših občilih? Prav nič ni na tem področju narejenega! In če pogledamo, kaj se npr. na TV reklamira? Predvsem dragi in dobri, kvalitetni izdelki.«

Tovarna potiskane embalaže ima status delovne organizacije v ustanavljanju? Kako samoupravljate, kateri organi so konstituirani in v katero smer gredo razmišljanja o bodoči organiziranosti?

Emil HOČEVAR: »Imamo svet, ki opravlja tudi funkcije ostalih samoupravnih organov. V svetu so štirje delegati iz delovne organizacije v ustanavljanju, po dva pa iz TOZD PAKO in Kartonažne Ljubljana kot ustanoviteljev. Največ pa razpravljamo na zborih delavcev, kjer so razprave res zanimive. Vprašanje bodoče organiziranosti je res precej prisotno in najbrž bomo organizirani kot ena od temeljnih organizacij v okviru delovne organizacije.«

Peter BADOVINAC »Verjetno bomo organizirani kot temeljna organizacija v okviru delovne organizacije, kaj bo pa čas pokazal pa še ne vemo. Sta pa programa potiskane in navite embalaže nezdružljiva (DE 20, DE 30), ker gre za različna programa, različno tehnologijo, čeprav se v obeh primerih uporablja karton kot osnovni material.«

Pogovarjali smo se tudi o »Glasilu«, njegovi vsebini in branosti. Pravita, da Glasilo berejo, kar pa se popestritve tiče pa več izhajati iz osnovnega vprašanja: komu je namenjeno. Ker je to najširši krog zaposlenih naj bo več poudarka na prispevkih o delovnem okolju in delovnih problemih po temeljnih organizacijah, ki naj jih delavci sami predstavijo.

In komu predajata besedo za prihodnji štetni intervju? Predlagata, da se napotim v TOZD Valkarton in predstavim njihove res dobre rezultate poslovanja. Kako so jih dosegli in kakšen je njihov »recept« za uspešno poslovanje, o tem naj v prihodnji številki »Glasila« spregovorijo sogovorniki, ki naj jih sama izberem.

MAJDA ŠTREKELJ

Od planiranih ciljev se vedno bolj oddaljujemo...

Po sedmih mesecih poslovanja ugotavljamo, da iz različnih vzrokov ne dosegamo zastavljenih planiranih ciljev, posebno velika odstopanja pa beležimo v dopustniških mesecih, ko so bili tudi naši odjemalci na dopustu, obenem pa je zaradi težke gospodarske situacije tudi fizični obseg proizvodnje SRS padel za 3%.

V sedmih mesecih znaša fizični obseg tržne proizvodnje 50.486 ton, to pa je za 6% manj od dinamičnega plana in 2% manj kot smo proizvedli v enakem obdobju lani. Odstopanja od dinamičnega plana so naslednja:

	(v tonah)
Kartonaža Rake	— 515
Lepenka Tržič	+ 479
Valkarton Logatec	— 226
Kartonažna Ljubljana	— 528
Papirna konfekcija LJ.	— 355
Jelplast Kamna Gorica	— 43
Embalažni servis Koper	+ 27
Sigma G. Milanovac	— 66
DO v ustanavljanju	— 1.851
DO KTL	— 3.078

Čeprav smo že vačkrat poskušali manjkajoče tone doprinesiti, smo ustrezno povečali plan, vendar nismo bili uspešni. Razlike se le še povečujejo, tako da dejansko delamo manj, pa še to ne dovolj kvalitetno in pravočasno.

V obdobju januar—julij znaša fakturirana realizacija din 75.661.767.000 in je za 15% pod dinamičnim planom, od lanskoletne fakturirane realizacije v enakem obdobju pa je letošnja večja za 139%. Dinamičnega plana (7-mesečnega) ne dosega nobena temeljna organizacija, najbližje pa so mu Sigma, Embalažni servis, Jelplast in Papirna konfekcija. Zaradi precejšnjega zaostanka fizičnega obsega je tudi izpad fakturirane realizacije največji v Delovni organizaciji v ustanavljanju.

Proizvodnja plošč iz valovitega kartona znaša 43.902.000 m², kar je toliko kot v lanskem enakem obdobju in 4% manj kot smo načrtovali. Na račun manjšega odjema in-

ternih odjemalcev smo povečali prodajo drugim delovnim organizacijam in precej večji je tudi izvoz. Izkoristek materiala je za poročano obdobje za DO KTL znašal 88,8%, medtem ko je bil lani že 89,4%. Boljši izkoristek izkazujejo v Kartonažni, na lanski ravni pa so v Papirni konfekciji in Embalažnem servisu.

Produktivnost dela za letošnjih sedem mesecev znaša 25,51 kg/h in je za 1% majša od dosežene lanske produktivnosti, za planirano pa zaostajamo za 7%. Tako lansko kot planirano produktivnost prese-gajo le v Lepenki, samo lansko produktivnost pa presegajo v Kartonaži, Papirni konfekciji in Jelplastu.

Z izvozom na konvertibilno področje smo realizirali 2.671.213 USD, na klirinškem trgu pa 267.887 Cl. \$. Konvertibilni izvoz (v ZRN, Švedsko, Grčijo, Italijo, ZDA...) je za 1% manjši od plana in več kot za polovico večji od lanskega leta. Večji izvoz izkazujejo v Lepenki, Valkartonu in Papirni konfekciji. Klirinški izvoz je za 53% manjši od lanskega, saj izvažamo le na Češko, v celoti pa je izpadel izvoz v SZ.

B. J.

»Čas, ki prihaja, bo drastično kaznoval vse nepravilnosti

Tako zaključuje svoje poročilo Jože Štucin, direktor Tovarne potiskane embalaže, ob treh mesecih samostojnega poslovanja Delovne organizacije v ustanavljanju, torej za obdobje april—junij. Ob tem, ko analizira vzroke za kar 932 ton zaostanka za planom, ugotovljenem ob polletju, poudarja predvsem: razdrobljena naročila, zastoje zaradi selitve strojev na novo lokacijo, nerealen plan za situacijo, v kateri se nahajamo, kot pomemben vzrok pa poudarja tudi slabo proizvodnjo — reklamacije, dodelave, napake pri planiranju proizvodnje itd.

Finančni rezultati niso spodbudni — aprila in maja so zaključili z izgubo, s kvalitetnejšo, večjo in bolj organizirano proizvodnjo v juniju pa tudi rezultati niso izostali, tako da so polletje zaključili s »pozitivno ničlo« (z uporabo določenih finančnih prijemov, ki jih zakon dovoljuje).

Poročilo ne skriva dejstva, da sta možnosti samo dve:

— ali realizirati planske obveznosti in dogovorjene ukrepe za izboljšanje poslovanja

— ali pa se soočiti z ustavitvijo proizvodnje in stečajnim postopkom.

In kakšna je trenutna situacija, v prvem tednu septembra, ko pišem ta prispevek?

Jože Štucin poudarja: »Delamo iz rok v usta, ampak ta grizljaj je tako majhen, da ga skoraj ni! Izpolnili smo vse obveznosti do kupcev iz preteklosti, vsa zaostala naročila. Tekoče izpolnjujemo tudi obvez-

nosti do izvoza, ki je vedno pomenil zastoj v proizvodnji. Zaloge surovin smo zmanjšali več kot za trikrat, na 400 ton. Proizvodno in tehnično smo absolutno sposobni, v pogojih zelo razdrobljenih naročil, realizirati 600 ton mesečne proizvodnje. Vendar pa naročil ni! 7. septembra smo bili na 61% planirane količinske proizvodnje in ta trenutek vidimo samo še 125 ton proizvodnje do konca meseca, to pa je skupno le 230 ton, namesto planiranih 550 ton. Ali drugače: namesto 400 milijard realizacije bomo v teh pogojih ustvarili le 250 milijard realizacije. Kaj to pomeni za 9-mesečni rezultat ni potrebno dosti razmišljati — blago rečeno — izgubo!«

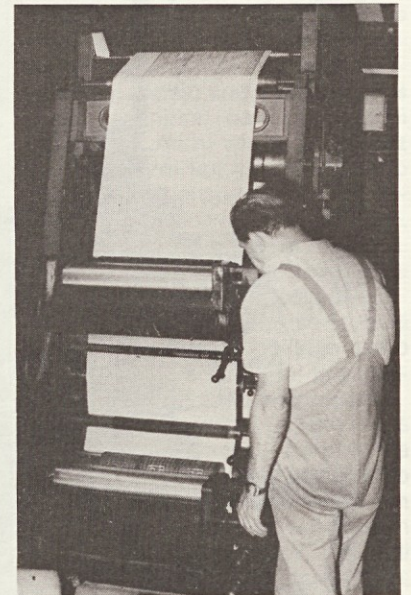
Ob tem še dodaja:

»Proizvodnja je stekla na vseh novih napravah, v poskusnem obratovanju so vse naprave od laserja do fotostavnega stroja. Veliko bolj smo gibljivi, fleksibilni, pa tudi zaposleni so animirani za delo. Nimamo nobenih težav glede organiziranja dela v podaljšanem ali nočnem delovnem času. Toda zaradi pomanjkanja naročil se že dajejo dopusti in skuša čimveč narediti v dveh izmenah.«

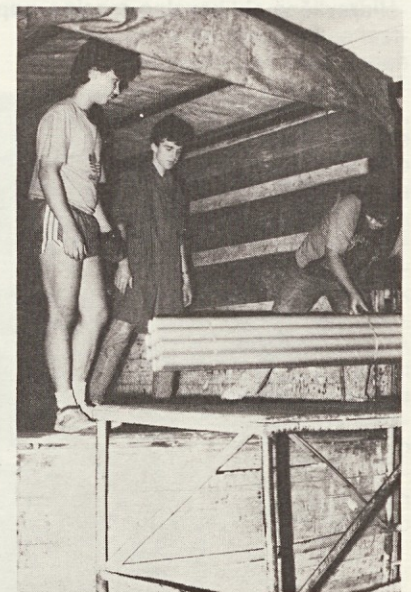
In s čim se še trenutno ukvarjajo? Zbirajo zunanje ponudbe za topel obrok, saj kot pravi direktor, se res ne morejo prav na vsakem zboru ukvarjati s »problemom malic«...

Na precej prisotno vprašanje o bodoči organiziranosti potiskane embalaže pa direktor jasno odgovarja: »Ne razmišljamo o osamosvojitvi!«

MAJDA ŠTREKELJ



Iz proizvodnje v TOZD PAKO



Na počitniškem delu v transportu TOZD Kartonažne

Velike prednosti z vidika časa in kvalitete

Na dan otvoritve nove tovarne za izdelavo potiskane embalaže je delo na novi opremi uradno steklo, obiskovalci pa so si predvsem lahko ogledali lasersko rezanje vezane plošče za izdelavo izsekovalnega orodja.

Nova oprema predstavlja ogromno pridobitev predvsem z vidika časa izdelave ter kvalitete izdelanih izsekovalnih orodij in izsekovalnih matric. Ker je pri porabnikih embalaže vedno bolj prisotno strojno pakiranje proizvodov, posebno v farmacevtski, kozmetični, prehrabeni in industriji pralnih praškov, s konvencionalno dekopirno tehniko rezanja izsekovalnih desk ni mogoče dosežati potrebne kvalitete oziroma enakosti izsekovalnih oblik na posameznih orodjih.

Z novim načinom dela je človeški faktor v največji možni meri izključen, tako da dejansko lahko zagotovimo kvaliteten izsekovalni orodja tudi v primeru velikega števila zahtevnih izsekovalnih nožev na orodju.

Konstrukcija embalaže temelji na konstrukcijskem sistemu INTERACT III. kot softwareu, ki vsebuje šifrirane tipske oblike embalaže, šifrirane tipske oblike posameznih delov embalaže itd.

V primeru, da se naročnik embalaže odloči za eno od tipskih oblik, je konstruktorju oziroma izvajalcu potrebno vnesti le osnovne mere izdelka in željena oblika embalaže je definirana.

Seveda pa zadeva v večini primerov ni tako preprosta, saj je naš trg tudi v pogledu uporabe embalaže neenoten, kar potrjuje dejstvo, da tudi enakovrstne delovne organizacije nabavljajo veliko različnih vrst polnilnih sistemov, vsak polni-

lni sistem pa ima običajno tudi svojo specifikacijo glede oblike embalaže, tako da se moramo temu prilagajati in odstopati od osnovnega sistema, kar pa ni težko, saj sistem omogoča s konstrukcijskega pogleda vse od uporabe tipskih oblik, vnosa različnih sprememb do konstrukcije delno ali povsem novih oblik.

Sistem INTERACT III. podpira PROCESNI RAČUNALNIK MICROVAX II. s 5 MB hitrim pomnilnikom in 70 MB trdim diskom s krmilnikom, konstrukcija embalaže pa poteka preko dveh barvnih terminalov HEWLETT PACKARD.

Za izris dokumentacije služi manjši packardov risalnik, za izdelavo vzorcev embalaže, ki jih lahko po končani konstrukciji zelo hitro izdelamo za svojo kontrolo ali za stranko, pa služi večji ploskovni risalnik PPS 120 firme LKS, ki je namenjen hitremu risanju na papir, folijo, film ter upogibanju in rezanju vzorcev. Možnost hitre izdelave enega ali več vzorcev naročniku brez obremenjevanja proizvodnih kapacitet, predstavlja tudi precejšnje in zelo pomembno pridobitev. Poleg konstrukcije poteka s pomočjo računalnika tudi razporeditev embalažnih oblik na določeno polo materiala. Možno so prilagoditve na različne velikosti obstoječih materialov pomembnejše pa je, da so možne optimalne razporeditve števila izsekov embalaže z ozirom na karakteristike materiala, vrsto oziroma zahtevnost dela in naše strojne možnosti. Tako pridemo do namenskega formata materiala pri katerem so odpadki resnično samo nujno tehnološki, poraba materiala pa optimizirana.

Računalniška konstrukcija oblike določene embalaže in določanje števila škatel na poli služi kot program za lasersko rezanje embalažnih oblik v izsekovalno desko, z dodatnimi manjšimi spremembami pa služi tudi kot program za lasersko rezanje obtrgovne deske (izločanje vmesnih odpadnih delov materiala) in kot program za krmljenje rezkalne naprave, za kar se uporabi del programa s katerim so definirani upogibi embalaže.

LASERSKI REZALNIK PLS 110 firme LKS z lasersko glavo FERRANTI MF 400 je koordinatno vodena naprava s krmilnikom BOSCH CC 300 in maksimalno izhodno močjo 550 W in je poleg rezanja vezanih plošč primerna tudi za rezanje različnih oblik iz nekaterih drugih materialov kot so različni tesnilni materiali, plastične mase, pleksi steklo, nekatere kovine v ploščah manjših debelin itd., kar v perspektivi omogoča široko področje uporabnosti in možnost nudenja uslug ne samo na področju izdelave izsekovalnih orodij.

REZKALNA NAPRAVA PCC 100/CNC je prav tako računalniško koordinatno vodena naprava s

krmilnikom Bosch, in ki služi za izdelavo izsekovalnih matric iz materiala pertinaks, ki služijo na izsekovalnih strojih za definiranje upogibov embalaže. Za izdelavo matric uporabljamo posebno vrsto plošč iz pertinaksa, ki ima na spodnjem in zgornjem nivoju tanek sloj steklenih vlaken, ki na spodnjem nivoju služijo temu, da matrice izreže kamo le do omenjenega sloja, tako da ostanejo celota, na zgornjem nivoju pa sloj steklenih vlaken povečuje odpornost matric glede na velike obremenitve pri izseku. Naprava ima pet hitrovrtne turbin v katere vstavimo različna rezkalna orodja. Pertinaks plošče pred rezkanjem oslojimo z dvostransko lepilno folijo, tako da so matrice samolepilne. Za določeno naročilo izdelamo število matric, ki je definirano s številom nožev na izsekovalnem orodju. Sistem prenosa matric na izsekovalno ploščo izsekovalnega stroja pogojuje sistem kritja izsekovalnega orodja z izsekovalnimi matricami in je izveden tako, da vsebuje vsaka posamezna oblika izseka na izsekovalnem orodju luknjice za kritje, v katere vložimo posebne nastavke na katere pritrdimo samolepilne izsekovalne matrice.

S prvim odtisom na izsekovalnem stroju prenesemo vse matrice iz izsekovalnega orodja na izsekovalno ploščo, s čimer dosežemo točno kritje izsekovalnega orodja z matricami, nastavke za prenos matric pa pred začetkom izseka iz izsekovalnega orodja odstranimo. Rezultat take priprave je vzporednost upogibov izdelane embalaže, kar omogoča hitrejšo nastavitve in delo na lepilnih strojih in bistveno manjšo porabo pripravljalnega časa na izsekovalnih strojih.

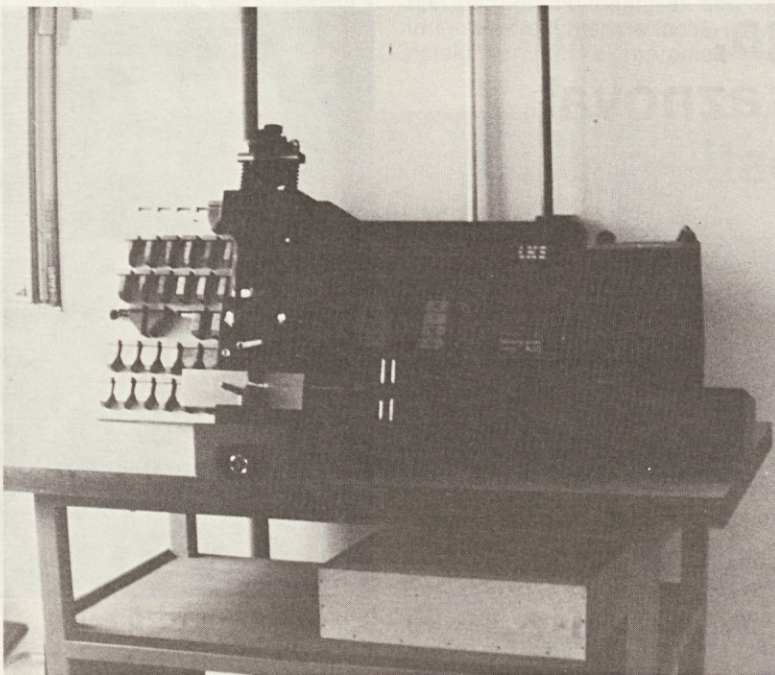
Za upogibanje in rezanje izsekovalnih linij imamo štiri nove numerično nastavljive naprave z mikroprocesorji, ki tudi bistveno pripomorejo k dimenzijski in oblikovni točnosti izsekovalnih orodij. Kot primer razlike med konvencionalnim dekopirnim žaganjem izsekovalne deske navajam lasersko rezanje deske za orodje s 84 škatlami (izvoz ZDA), ki smo ga izdelali v mesecu juniju, in ki predstavlja v relativno kratkem času kar lep dosežek: konvencionalno dekopirno žaganje — 48 ur, lasersko rezanje — 3,5 ure.

Razmerje je skoraj 1 : 14 to pa je, z upoštevanjem tudi velike kvalitete razlike, pomemben napredek.

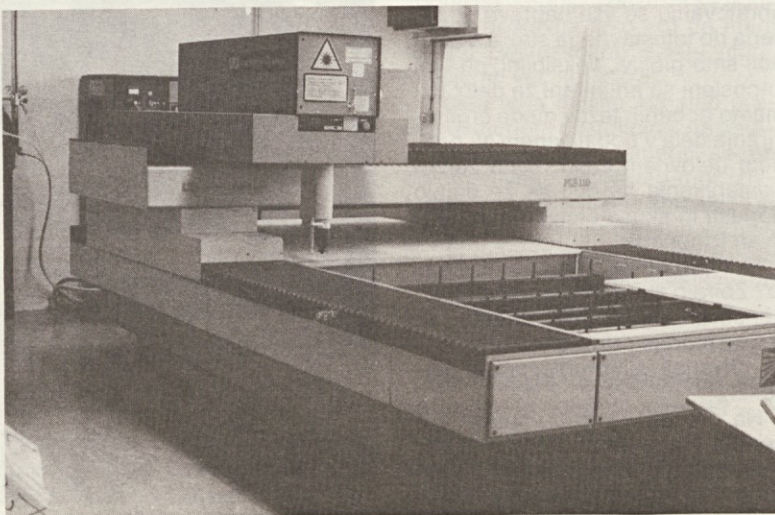
Prehod s konvencionalnih tehnologij na moderne ali celo najmodernejše običajno spremljajo različne težave. Tudi mi nismo brez njih, vendar sem mnenja, da bi bilo ostati na enakem nivoju ali samo delno modernizirati tovrstna pripravljalna dela, ki sicer neposredno ne dajejo tonaže, perspektivno zelo slabo!

Ker je uporaba izsekovalnih orodij pomembna tudi za nekatere TOZD v DO KTL, nam bo v zadovoljstvo, če jim bomo lahko z nudenjem uslug na tem področju pomagali k dvigu nivoja kvalitete njihovih izdelkov.

VEKOSLAV ŽELEZNIK,
RAZVOJNI TEHNOLOG



Hidravlična oblikovalno-rezalna naprava



Laserski rezalnik PLS 110

Nova pot v marketinško strategijo KTL

S sprejemom sprememb Samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo je bila sprejeta odločitev, da se naloge operativne prodaje prenesejo v temeljne organizacije, s tem da marketing ostaja na nivoju delovne organizacije.

Novo pot v marketinško strategijo v delovni organizaciji obravnava pripravljena projektna naloga, njen prvi del pa povzemamo v nadaljevanju pod geslom:

»NE VERJEMI NE TUJIM NE SVOJIM BESEDAM, AMPAK DEJANJEM«

»Marketing je širši pojem od prodaje, z njim se razume več. Vsebuje odločitve o tem, kaj prodati, pa tudi vse storitve po prodaji. Marketing je, preden sploh imate kaj prodati, in potem, ko tisto prodate;

»Smart selling«, pametna prodaja, to je marketing. O prodajalcih ne govorim dokler ne postanejo pametni prodajalci. Zmerom je cilj prodaja. Toda dosegati ga je treba strateško, inteligentno;

Marketing je kontinuirana celota in z njim je razumljena celotna interakcija s tržiščem v vsakem trenutku.

Nisem še naletel na boljši izraz, kot je marketing!«

PHILIP KOTLER

Profesor dr. Philip Kotler, profesor marketinga in avtor številnih popularnih knjig s področja marketinga, strokovnih prispevkov v uglednih revijah, dobitnik vrste najvišjih nagrad in priznanj različnih profesionalnih, znanstvenih, strokovnih združenj in strokovni sodelavec znanih tujih podjetij je omenil:

»Marketinga se je mogoče teoretično naučiti v eni uri, medtem ko ga človek v vsem svojem življenju komajda lahko obvlada«.

V želji, da bi prikazal pomen in vlogo marketinga sem se odločil za strokovni članek v obliki intervjuja.

Vprašanja sem postavil po svoji presoji, odgovore na njih pa povezoval iz člankov:

a) MM, št. 86, junij 88; intervju s prof. dr. Philip Kotlerjem

b) Teleks št. 30, 28. 7. 88; prispevek z naslovom Ubrano igranje marketinškega orkestra, iz predavanja Philipa Kotlerja v Cankarjevem domu

Kakšno pozicijo ima marketing v okviru organizacije glede na druge funkcije?

Marketing ni oddelek, sektor ali podobno, marketing je celo podjetje. Pravzaprav tudi ločujemo med podjetjem, ki ima oddelek za marketing, in marketinškim podjetjem. V slednjem vsi delajo za potrošnika.

Ob vsakem srečanju s kom iz podjetja je čutiti zanimanje za vas, želijo vam ugoditi, želijo vas zadovoljiti in to od telefonistke naprej.

Kje vidite vlogo ljudi, ki negujejo marketinško filozofijo v podjetju?

Njihova vloga je pomembna, ko gre za interpretacijo potrošnikovih zahtev in potreb, pomembnejši so pri pritegovanju vseh drugih zaposlenih k sodelovanju pri uresničevanju skupnega cilja: ZADOVLJEVANJE POTROŠNIKA.

1. Vendar še tako kvalitetno opravljeno njihovo delo ne more pomagati na poti do kupca, če izdelek ali storitev ni dobra.

In ponovno dobimo odgovor:

Celotno podjetje z vsakim delavcem v njem mora biti tržno usmerjeno.

Kako pristopiti k akciji, da podjetje postane marketinško podjetje?

Marketing je dvorjenje. Dobro podjetje je kot dober orkester, vsak glasbenik ve, kako mora igrati, da bo skladba zvenela dobro.

Delavci naj bi se vsak trenutek zavedali, da ne delajo niti za šefa niti izključno za svojo plačo, ampak za bodočega kupca njihovega izdelka ali storitve.

Pri marketingu mora sodelovati celotno podjetje in vsak delavec v njem; to je zakon marketinga v najuspešnejših državah sveta.

Kakšen model nas vodi do take preobrazbe?

Preiti moramo na strukturo podjetja vodeno od strank, potrošnikov. Na vrhu so potrošniki, stranke, sledi najpomembnejša interna skupina zaposlenih — ljudje, ki so v stiku s strankami, potrošniki. Šele nato pride srednji vodilni kader, ki vodi tiste, ki se srečujejo s strankami. Njegova vloga je izbrati dobre vodje, ki usposablajo dobre zaposlene, ki se srečujejo s strankami.

In kako na trgu postati uspešen in učinkovit?

Zelo malo podjetij je umetnikov, umetnikov v marketingu. Večina jih ne razume svojega tržnega, marketinškega okolja, ne analizirajo možnosti, nimajo cilja, strategije, marketinškega nadzora... To so marketinško nezrela podjetja.

Ni namreč dovolj, da vodiš tovarniško strukturo naroči oddelek za marketing, naj preprosto prodaja izdelke, ki jih izdelujejo v tovarni. V tovarni morajo namreč natančno vedeti, za koga bodo naredili izdelek. Najprej je potrebno potrošnika spoznati, šele potem se je treba odločiti, kaj bi potreboval. V vsakem primeru se je treba prilagoditi njihovim željam in zahtevam.

Zato se v gospodarstvih kjer je ponudba večja od povpraševanja delavci od prvega do zadnjega borijo za tega kupca in vsi natančno vedo v kakšnem razmerju sta zadovoljstvo kupca in učinkovitost podjetja:

a) če nekdo kupi izdelek, ki se mu prav kmalu pokvari, bo kljub morebitni razmeroma nizki ceni o tem povedal svojim znancom ter jim odsvetoval nakup;

b) če je kakovost kupljenega izdelka po pričakovanjih kupca, se to zdi kupcu samo po sebi razumljivo, saj je z nakupom to tudi pričakoval in zaradi tega izdelka še ne bo hvalil;

c) šele, če kakovost presega pričakovanje kupca, če dobi v hotelski sobi za povprečno ceno na primer fen za sušenje las, bo kupec navdušen in bo o tem pripovedoval znancom.

Pri naslednjih vprašanjih pa sem odgovore oblikoval iz knjige dr. Marka Kosa, Industrializem.

Kako aktivirati ljudi?

Eden od uspešnih pristopov je oblikovanje projektnih teamov, v katere moramo rekrutirati ljudi, če je le možno, iz strukturne organizacije. Razlogi za to so naslednji:

— sposobnim in delovnim delavcem, zaposlenim hkrati v dnevnem poslu in na novem v delnem delovnem času, nudi mnogostranost in možnost, da se uresničijo tudi ustvarjalno v oblikovanju prihodnosti;

— ozka povezava z vsakdanjikom zavira po eni strani gospodarsko nevarne pripetljaje. Dnevno doživljana tržna bližina omogoča, da se stekajo po drugi strani neobhodnosti avtomatično v prihodnji projekt ter pomaga, da bistveno zmanjšamo drage popravke v zreli fazi projekta;

— obratno bo v projektnem teamu doživeto oplojilo dnevno delo in najbrž sprostito delovno odvijanje v trajnem procesu s konstruktivno kritiko;

— novo je pod naprej podanim pritiskom uspeha in njegovo nastajanje se lahko tekoče kontrolira;

— projektna organizacija naj bo poleg tega eksperimentirano polje pospeševanja podmladka. Novo znanje iniciativnih mladih sodelavcev se lahko tako izkoristi in njihove sposobnosti v vodenju in skupinskem delu lahko testiramo in pospešujemo.

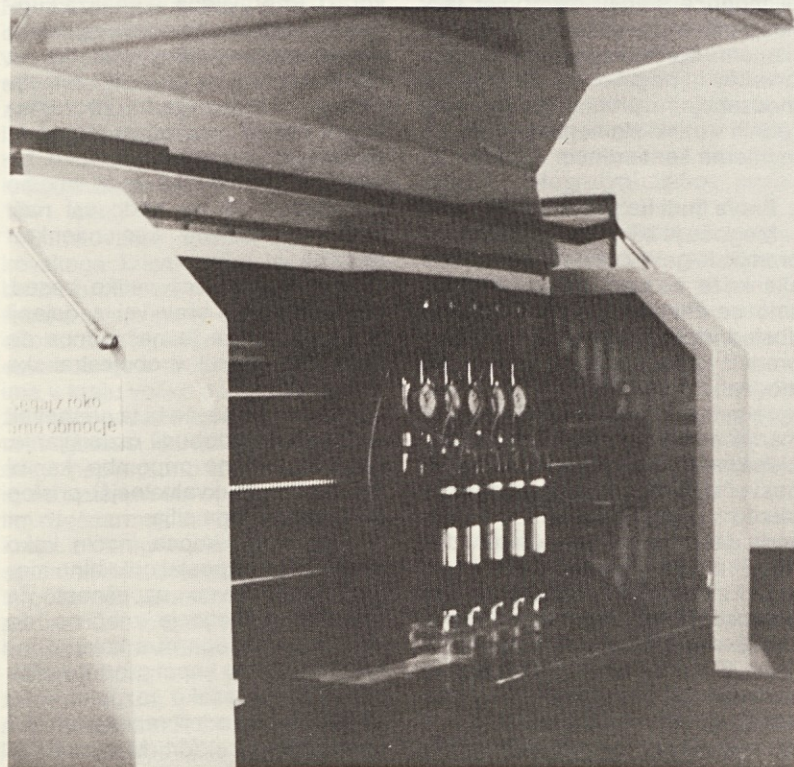
Kakšna naj bo stimulacija?

Stimulacija povzroči spremembo obnašanja. To ima opravka z našimi odnosi med nadrejenimi in podrejenimi, z idejo vodje kot šefa in s predvidevanjem, da bodo sledili odredbam. Ali ni vse to podprto z grožnjo kazni kot glavno izvajano močjo? A s tem spregledujemo željo vseh, da dobivajo, ne izgubljajo. Ta naša taktika je neumna in slepa. Tisti človek ali organizacije, ki je kaznovan, se ne bo poboljšal, temveč samo naučil, kako se izogniti kazni. Priznanje ne oblikuje samo vedenja, temveč tudi uči in v procesu povečuje našo lastno podobno. Ker imamo vsi slabe izkušnje s servisom, je jasno, da bo pohvala serviserja, da je dobro rešil malo pritožbo stranke, povzročila v tem servisu, da bo iskal še več takšnih strank, ker se je naučil, da vodi takšna obdelava strank do pohvale, a hkrati je zadovoljila nenasičeno človeško željo, da izboljša podobo o sebi samem.

Vendar:

Naslednja napaka organizacijskega sistema je, da spregleduje lastnost ljudi, da prisojajo vsak uspeh njim samim in vsako napako sistemu. Če gre karkoli dobro, je jasno, da je to njihova zasluga. Če gre slabo, je vzrok sistem. (O tem so čvrste psihološke teorije!). Iz tega slede jasni sklepi za organiziranje. Ljudje iztopijo, če čutijo, da ne bodo uspeli, ker krivijo sistem. Vključijo pa se, če jim daje sistem občutek in vero, da so uspešni. Naučijo se, da dosežejo cilje, ker so spretni. A najbolj važno je, da žele to zopet ponoviti. V tem je bistvo inovativne organizacije. Pri motiviranih osebah je primarni dejavnik preprosto samozaznavanje, da dejansko dobro delajo. Če je to po nekaterih absolutnih standardih, niti ni zelo važno.

(Nadaljevanje na 6.strani)



Rezkalna naprava PCC 100/CNC

Spremembe samoupravnega sporazuma med delavci TOZD in DSSS

Upoštevajoč hierarhijo samoupravnih splošnih aktov, je bilo potrebno po uveljavitvi sprememb samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo pristopiti k spremembam sporazuma, s katerim so urejena razmerja med delavci TOZD in DSSS. Spremembe tega sporazuma so bile sprejete na zborih delavcev v času od 21. 6. 1988 do 14. 7. 1988.

Osrednji del tega sporazuma tvorijo določbe glede vrste del, ki jih TOZD poverijo v opravljanje delavcem delovni skupnosti. Tako opredeljene vrste del so dela skupnega pomena, ki po svoji vsebini opredeljujejo dejavnost delovne skupnosti.

Po področjih smo opredelili kot dela skupnega pomena:

1. komercialno dejavnost
2. tehnično in informacijsko dejavnost (vključno s CAOP)
3. načrtovanje in spremljanje gospodarjenja
4. kadrovske-pravne dejavnosti.

V okviru teh področij so podrobneje opredeljene skupine del, katerih konkretizacija se določi v planskih aktih (letni program dela delovne skupnosti). Bistvenejša sprememba je v tem, da se prodajna operativna ne določa več kot dela skupnega pomena, kar pomeni, da se njeno opravljanje prenese v TOZD.

S spremembo oblike vodenja delovne organizacije je določena tudi sprememba načina vodenja delovne skupnosti, s tem da je le-to poverjeno vodji delovne skupnosti. Funkcijo vodenja in koordiniranja delovnega procesa za delovno skupnost opravlja njen vodja, za posamezna področja pa vodje področij.

Zaradi zagotovitve nemotenega izvajanja pooblastil delovne organizacije je delovna skupnost dolžna v svojih aktih določiti dela s posebnimi pooblastili in odgovornostmi oz. delavce, ki bodo imeli posebna pooblastila in odgovornosti. Bistvena značilnost za te delavce je, da so izbrani na podlagi javnega razpisa za mandatno dobo 4 let. Dela, ki jih opravljajo, se štejejo kot dela s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, zaradi neizpolnjevanja svojih obveznosti so lahko ti delavci tudi razrešeni še pred potekom mandata.

Dela skupnega pomena se planirajo, s tem da se določi letni plan oz. program dela in srednjeročni plan.

Vodja delovne skupnosti ter vodje področij dela so zadolženi za izvrševanje planiranih del skupnega pomena.

Novela ZZD določa, da delavci delovne skupnosti pridobivajo dohodek iz celotnega prihodka, ki ga ustvari delovna skupnost v odvisnosti od prispevka, ki so ga dali s svojim delom in rezultati dela k ustvarjanju dohodka TOZD v skladu s samoupravnim sporazumom.

Prispevek delovne skupnosti se tako ugotavlja po dveh osnovah, določenih s sporazumom:

1. vrsta, kvaliteta in obseg del, ki se določa z letnim programom dela

delovne skupnosti na podlagi letnega plana delovne organizacije oz. temeljnih organizacij;

2. delež delovne skupnosti v dohodku temeljnih organizacij, ki se izraža v odstotku, izračunanem tako, da se udeležba delovnega prispevka delavcev delovne skupnosti deli z vsemi prispevki, udeleženi v ustvarjanju dohodka temeljne organizacije. Z dobljenim deležem (odstotkom) se pomnoži dohodek posamezne temeljne organizacije ter se tako dobi ustrezn del dohodka delovne skupnosti.

3. črtana pa je tretja osnova »prispevek delovne skupnosti k

uspehu pri poslovanju TOZD«, ki se naj bi uporabljala v smislu korekcije prvih dveh osnov.

Z novelo ZZD je tudi za delovno skupnost določeno, da uveljavlja pravico razpolaganja delovna organizacija, če samoupravni sporazum ne določa, da to pravico neposredno uveljavlja delovna skupnost.

Enako kot za TOZD je s sporazumom določeno, da delovna skupnost neposredno nastopa v pravnem prometu s tretjimi osebami v svojem imenu in za svoj račun v okviru sredstev, s katerimi razpolaga.

V zvezi z dajanjem soglasij na akte delovne skupnosti pa je le-to predvideno v postopku sprejemanja planskih aktov in opredelitvi makro organizacije delovne skupnosti.

Glede na koordinacijo dela v delovni skupnosti so določena naslednja pravila:

1. delavci delovne skupnosti in njen vodja delajo po navodilih generalnega direktorja;
2. generalni direktor usklajuje delo direktorjev TOZD in vodje delovne skupnosti (posamezno ali na koordinacijskem svetu);
3. generalni direktor in vodja delovne skupnosti usklajujeta zadeve skupnega pomena z dogovarjanjem (v primerih spora velja začasna odločitev generalnega direktorja).

Rok za uskladitev samoupravnih splošnih aktov delovne skupnosti s tem sporazumom je do 30. 9. 1988. Samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev v delovno skupnost in statut delovne skupnosti sta bila že sprejeta na referendumu dne 23. 6. 1988, s tem da je eden pomembnejših aktov, ki ga bo potrebno uskladiti do roka tudi pravilnik o organizaciji in razvidu del in nalog. Uskladitev tega akta je potrebna zaradi spremenjene oblike vodenja, organizacijskih sprememb in realizacije dogovora s TOZD o vrsti del skupnega pomena, ki jih opravljajo delavci delovne skupnosti.

I. KOBASIČ

Nova pot v marketinško strategijo KTL

(Nadaljevanje s 5. strani)

Kaj je torej notranja motivacija?

Ljudje morajo verjeti, da je njihova naloga v bistvu visokovredna, če naj bodo resnično angažirani. Zato vztrajajo odlična podjetja, da teami in oddelki sami določajo svoje cilje, in nato imajo dovolj prostora za iniciative pri doseganju teh vrednosti — s tem da iščejo svojo pot in si tako prilaste nalogo in njen izid.

Najuspešnejša podjetja ne vedo samo o njeni vrednosti, temveč tudi, kako se z njo upravlja. Ob tem naj navedemo njihove izkušnje o načinu, kako izvajajo priznanja. Predvsem mora biti specifično, vključujoč čim več informacijske vsebine. Drugič mora biti takojšnje, na kraju samem. Šef napiše ček za premijo na mestu, kot poročajo mnogi raziskovalci. Tretjič naj upošteva sistem povratnih mehanizmov dosegljivosti, zato naj sistem nagraduje majhne zmage. Četrta značilnost je, da lep delež povratnih zvez prihaja v obliki neposredne pozornosti s strani vrhnjega vodstva. Ker je njihov čas tako skop, kot je, je ta oblika krepitev najmočnejša med vsemi. Priznanja pa ne smejo biti pričakovana. Bolje delujejo nepredvidljiva in neredna priznanja. Velike premije pogosto postanejo politične ter odvrnejo številne delavce, ki jih ne dobe, toda mislijo, da jih zaslužijo.

Pri tem je zelo pomembno, da so priznanja postavljena v okolje, ki je znano vsem delavcem. S tem je možna socialna primerjava. Ljudje žele ovrednotiti njihov dosežek s

tem, da se primerjajo z drugimi, ne da bi uporabljali absolutne standarde. Takšne primerjave redno uporabljajo najuspešnejša podjetja v obliki rednih pregledov enakih delavcev, primerjalnih dosežkov prodajnih skupin, drobnih produktivnih teamov in namerno izzovane interne konkurence. Vse to je v popolnem nasprotju s konvencionalnimi tehnikami vodenja. V naših delovnih organizacijah takšnih metod ni mogoče srečati nikjer, ker je v nasprotju s prevladujočim egalitarizmom. Egalitarizem ne dopušča prvakov in ne priznanj. Zato tudi ni medsebojnih primerjav, kaj šele rednih v obliki stalnega tekmovanja in interne konkurence.

Prave ljudi na prava mesta

Mogoče je bil najbolj pomemben premik, ki ga je prinesla gospodarska kriza v Jugoslaviji v tem, da smo se zavedli neravnotežja, nedoslednosti in absurdov v naših predstavah o vodenju. Vodenje je medsebojno vplivajoči tok teh spremenljivk: iskanja poti, sprejemanja odločitev in uvajanja. Problem naše racionalnosti je, da se posvečamo samo srednjemu elementu: sprejemanju odločitev. Seveda mora biti za vsak element določen značaj: imamo ljudi, ki so tipični za kategorijo odločanja, celo po poklicih, to so sistemski analitiki, inženirji, statistiki. Uvajanje leži tistim, ki so navajeni dela z ljudmi in dobivajo pri tem spodbude: to so psihologi, prodajalci, učitelji, socialni delavci — in japonski direktorji. V kategoriji iskanja poti so umetniki, podjetniki in voditelji, ki

vtisnejo osebni pečat vsemu, kar počno. Danes so nam potrebni slednji.

Je res vse to tako preprosto?

V svetu so spoznali, kako pomembno je, da so stvari preproste. Mi tega ne znamo — preprosto se ne znamo upreti prevladujočemu pritisku, da stvari zakompliciramo.

Da pa ne bi zapisane misli, projektna naloga, ostale le besede, so bili v tej smeri že narejeni nadaljnji koraki. Pripravljena je analiza kupcev za vse delovne enote, za katere imamo računalniške podatke in nanjo opozorjeni direktorji temeljnih organizacij na zadnji koordinaciji ter začrtan operativni plan dela za prodajno izvajanje. Uspeh bo odvisen od vseh nas in ne smemo pričakovati, da se bodo vsi naši trenutni problemi kar naenkrat razrešili.

Ni potrebnih več veliko besed, sedaj moramo prav vsi z dejanji pokazati, da se je naš odnos do kupca spremenil v obojestransko zadovoljstvo.

Vesnilo bi me, če bi ta prispevek v »Glasilu« spodbudil razmišljanje, ideje ali kritične pripombe, kar bi omogočilo še kvalitetnejši pristop do zastavljenega cilja:

»Odnos do kupca, način kako mu služimo, je postal odločilno merilo za poslovno uspešnost. Za uspešno podjetje je značilno, do kakšnega obsega in s kakšno intenzivnostjo so kupci prodrli v vsak kotiček in v vsako razpoko — v prodaji, proizvodnji, raziskavah in v knjigovodstvu.« (dr. Marko KOS, dipl. ing.)

BOGO SEME

Prijazen sprejem med delavci naše temeljne organizacije

Videti, kje je pravzaprav naša najmlajša temeljna organizacija iz sestave delovne organizacije »Sigma«, to je bila moja stalna želja kot delavca na delih informiranja in glavnega in odgovornega urednika Glasila KTL. Po več kot petih letih se mi je končno tudi ta želja izpolnila in pripravil sem reportažo, ki naj vam prikaže, kakšni so pogledi sodelavcev v TOZD »Sigma« na predvidene spremembe v gospodarjenju, na dogajanja pri nas, v Sloveniji, pa tudi njihov vsakodnevni življenjski utrip.

Z vlakom do Beograda, z avtobusom do Gornjega Milanovca —in že sem bil v jugozahodnem delu Šumadije, v tako imenovanem »Takovskem kraju«, katerega center je ravno Gornji Milanovac. Zanimiva je zgodovina Gornjega Milanovca, katerega nastanek sega v leto 1853, ko je knez Aleksander Karađorđević izdal ukaz o izgradnji novega naselja, ki se je najprej imenovalo Despotovica, leta 1859 pa ga je Miloš Obrenović preimenoval v Gornji Milanovac.

Značilno za krajino samega Gornjega Milanovca, ob pogledu nanj s trase sicer edinega, toda reprezentativnega hotela »Šumadija«, je ravno v tem, da me je preseñetljivo spominjal na panoramo ob enakem pogledu v kateremkoli kraju v Sloveniji. Le, ko prideš zopet v mesto, na ulico, med ljudi, se ta podobnost nekoliko spremeni. V času mojega kratkega bivanja v tem kraju sem imel možnost ogleda njegovih kulturnih in zgodovinskih spomenikov in skozi to podrobneje spoznati kraj, to pa predvsem po zaslugi mojega spremljevalca Radeta Radojevića, delavca iz TOZD »SIGMA«, ki mi je razkazal vse te znamenitosti mesta.

Naj povem, da je tudi Gornji Milanovac tako kot Ljubljana dal velik prispevek k naši narodnoosvobodilni borbi. 15. oktobra 1941, ko so Nemci drugič napadli kraj in ga uspeli zavzeti, so se kruto maščevali nad njegovimi prebivalci. Vse so zaplenili, nato pa mesto v celoti zažgali. Zgorelo je kar 90 % hiš, 130 ljudi pa so kot talce odvedli s seboj in jih večino postrelili v znanem kragujevskem pokolu 21. oktobra 1941. leta.

Sodelovanje prebivalcev »Takovskega kraja«, tako še v času borbe proti Turkom (prva in druga srbska vstaja sta se odvijali ravno v okolici mesta), kakor tudi v borbi za osvoboditev v drugi svetovni vojni, ima v kraju veliko posebnih obeležij. Najimpozantnejši izmed vseh je prav gotovo »HRIB MIRU«, ki se dviga neposredno iz samega kraja in na katerem sta spomenika padlim rdečearmejcem ob osvobajanju kraja, z okrog in okrog posajenimi spominskimi brezami, kakor tudi impozanten spomenik interniranim partizanom, žrtvam nacističnih taborišč na Norveškem.

Gornji Milanovac je industrijsko zelo razvit kraj, z okolico pa predstavlja tudi izredno uspešno sodelovanje na področju agroživilstva. Prehrambenoindustrijski kombinat PIK Takovo je glavni nosilec tega

razvoja. Tudi na policah naših trgovin lahko izbirate med njihovimi priznanimi izdelki, od žganih pijač od paličic »Gricki«.

Skoraj neposredni sosed našim delavcem »Sigm« je kolektiv »Tipoplastika«. Kadarkoli sem v letih mojega dela v KTL spremljal dogajanja na področju razvoja embalaže, sem si vedno zastavljal vprašanje, kakšna je tovarna »Tipoplastika«, ki je edini proizvajalec tetra in brik embalaže v državi. Ne samo to, njen proizvodni program je dosti širši in resnično dosega lepe proizvodne uspehe. Zato sem z zanimanjem opazoval, kako velik napredek je dosegla tovarna od leta 1959, ko je začela svojo proizvodnjo z rabljenim strojem in šestimi delavci. Res žal, da KTL v svojem razvojnem programu ni znala slediti moderni tehnologiji pakiranja.

Toliko v kratkem o nekaterih delovnih organizacijah, ki dajejo zaposlitev delavcem tega kraja in so s svojimi proizvodi poznane tudi pri nas.

Bil sem vesel prijaznega sprejema med delavci naše temeljne organizacije in povabili so me tudi, da prisostvujem seji njihovega delavskega sveta. Krizni časi uvajanja sprememb v naše gospodarstvo so se odražali tudi na sami vsebini seje kot tudi vsestranski razpravi delegatov, ki se zavedajo, da morajo vsako vprašanje temeljito obravnavati ter se šele nato odločiti.

Da bi dosegel svoj namen — pogovoriti se z nekaterimi delavci »Sigm« in reportažo objaviti v Glasilu — sem se napotil kar k njim, na delovna mesta. Tako sem tudi videl in fotografiral njihov proizvodni proces. V zadnjem času s proizvodnjo raznih kartonskih krožnikov dosegajo kar lepe rezultate in to celo v izvozu. Sem pa bil preseñen nad možnostjo širitve proizvodnje in res je škoda, da v zadnjem času ni te možnosti. Prepričan pa sem, da bo Sigma dosegala še dobre rezultate in hiter napredek, saj jo vodi Borivoje Novaković, ki je že dokazal, da ima pravi pristop za doseg takih ciljev.

Milena DRUGAREVIĆ, delavka pri stroju za šivanje škatel, je v Sigm zaposlena od leta 1982. Na moja vprašanja je odgovorila:

Nahajamo se pred tržno gospodarsko reformo. Kako boste delavci reagirali nanjo?

»Pri nas se že čuti krizo, zato o tem tudi temeljito razpravljamo na zborih delavcev in na drugih sestankih, na katerih je tudi razprava o teh problemih.«



Sogovorniki Milena Drugarević, Rajko Novaković in Slobodan Obradović



Izdelovanje kartonskih krožnikov na novem stroju

Kako gledate na potrebo, da se v našem gospodarstvu preide na tržno gospodarstvo, ki se od nas zahteva?

»Seznanjena sem s to zahtevo in ob upoštevanju, da je medsebojna konkurenca močna, bo potrebno predvsem dobro, dobro delati.«

Ste v vaši temeljni organizaciji že občutili določila novega zakona o osebnih dohodkih in morebitno njihovo znižanje?

»Pri nas še nismo imeli nižjih osebnih dohodkov, zato tega nismo občutili.«

Se je pri vas že kdaj pojavilo vprašanje potrebe po »štrajku«?

»Ne, tega še ni bilo!«

Ali mi lahko kaj poveste o svojem življenju?

»Sem poročena in imam dva otroka. Starejši sin hodi v 7. razred osnovne šole, mlajši pa v 4. Rešila sem svoje stanovanjsko vprašanje, ker sem si zgradila hišo, tu v Milanovcu. Moj mož je zaposlen in dela v hotelu »Šumadija« tako, da neka-ko le shajamo pa čeprav je plača pri možu manjša.«

Ali greste kdaj na ogled kakšnih kulturnih prireditev?

»Nimam časa za to! Je dovolj dela z otroci in urejanjem hiše.«

Kako preživite letni dopust? Ali greste kam na počitnice?

»Dopust preživimo v glavnem doma, s tem da gremo kdaj tudi za nekaj dni na deželo in podobno.«

(Nadaljevanje na 8.strani)



Na obisku v SIGMI

(Nadaljevanje s 7. strani)

Moj drugi sogovornik je bil 24-letni Rajko NOVAKOVIĆ, po poklicu elektrotehnik, zaposlen v Sigmii 3 leta.

Kako ti gledaš na naš sedanji prehod na tržno gospodarjenje?

»Naj svoj pogled na to situacijo izrazim z dejstvom, da je naš življenjski standard za delavca zelo nizek. Z nekim delavcem, ki je pred kratkim prišel k nam na dopust z dela v inozemstvu smo naredili medsebojno primerjavo z njihovimi in našimi plačami. Tako je v Zahodni Nemčiji njihov standard kar šestkrat večji kot pri nas, če smo pri tem primerjali, koliko nafte si lahko kupiš z njihovimi prejemki in našimi. In ravno zaradi tega je nujno, da gremo na tržno gospodarstvo, ker je predvsem potrebno, da je tisti, ki bolje in dobro dela, za to svoje delo tudi tako nagrajen. Zaenkrat je bilo to bolj ali manj le pravljica in vprašanje je, kdaj bo resnično prišlo do takega nagrajevanja.«

In kako gledaš na predvidene spremembe, ki naj se v prihodnje uveljavijo? Če si član ZK, kako gledaš na potrebo po spremembi njenega uveljavljanja in kako na uveljavljanje mladinske organizacije?

»Nisem član ZK, toda lahko rečem, da je v njenem delovanju mnogo tega, kar mladino odvraca od želje po članstvu v tej organizaciji. Vseeno pa sem mnenja, da je pri vsem tem še največje vprašanje plačevanja visoke članarine, ki znaša glede na določen razpon za nas delavce 2 % osebnega dohodka, kar še znižuje že tako nizek standard.«

Ker si še mlad me zanima, ali že razmišljaš, kako boš rešil svoje stanovanjsko vprašanje?

»Živim še pri starših.«

In kako gledaš na reševanje stanovanjskih vprašanj v bodoče za mlade delavce?

»Vsekakor je potrebno, da se tudi v bodoče da velik poudarek na to reševanje. Naj pri tem navedem, da sem sam že dobil s strani naše temeljne organizacije »Sigma« ustrezno zemljišče za gradnjo hiše, kar je velika spodbuda. Žal pa je vprašanje, kako bo v bodoče zodeljevanjem stanovanjskih kreditov, čeprav sam zaenkrat še nisem zaprosil zanj — morda kasneje.«

Kako preživljaš prosti čas doma — s športom ali kakšnim drugim hobijem?

»Šport me ne zanima, ker se doma raje ukvarjam z različnimi tehničnimi zadevami. Na vasi, kjer sem doma, imamo mnogo različnih popravil strojev, da ne omenjam tudi drugih kmečkih del. Tako mi je hobi pač samo »delo«, kajti s temi osebnimi dohodki se drugače ne da živeti.«

Kaj bi še sporočil delavcem KTL?

»Ali lahko vprašam, kako živijo delavci pri vas?«

Za dober odgovor bi bilo potrebno kar mnogo napisati, toda v kratkem naj rečem, da stanje ni ravno najboljše, ker so se nekaterim, v določenih enotah, osebni dohodki tudi znižali.

Zanima me še, kako ti kot mladinec gledaš na določena dogajanja v zvezi z aktivnostjo mladih v Sloveniji?

»Pri nas se o tem le nekaj sliši in dajejo razni komentarji. Na splošno se reče, da so Slovenci nekoliko kulturnejši od nas. Toda na razne članke, ki se pojavljajo v mladinskem tisku pri vas bi dal težko komentar, ker sem pre malo podrobno seznanjen z njihovo točno vsebino. Pri tem pa vseeno smatram, da je bistveno za nas, da smo vsi enotni, kar se najlepše kaže tudi z našim skupnim delom v KTL.«

Vsekakor pa me zanima, kakšen je standard vaših delavcev v Sloveniji, če primerjamo meni po kvalifikaciji enake s srednjo izobrazbo. Kakšen je njihov osebni dohodek?«

Na to vprašanje ti ne morem takoj odgovoriti, zato se bom pozanimal in znesek objavil v reportaži v Glasilu (giblje se od 530.000 do 600.000 din, glede na to v kateri temeljni organizaciji dela), da boš imel primerjavo s tvojimi 320.000 dinarji za mlajšega strojnika. Vsekakor pa moraš pri medsebojni primerjavi standarda upoštevati tudi višino življenjskih stroškov v Srbiji in Sloveniji.

Slobodan OBRADOVIĆ, kvalificirani kovinostrugar, ki dela v »Sigma« že 6 let kot strugar v vzdrževanju in ima skupaj 23 let delovne dobe, mi je na vprašanje, kako prihaja na delo, dejal:

»Kar peš, saj soseska, v kateri sem dobil zemljišče, tudi od temeljne organizacije, ni daleč. Sreča je, da sem že zgradil tudi svojo hišo.«

Ali je v vaši temeljni organizaciji veliko delavcev, ki so od tozda do-

bili zemljišče za izgradnjo lastne hiše?

»Mislim, da nas je kar dvanajst!«

Kako vi gledate na uvajanje tržnega gospodarstva?

»Politika, ki smo jo začeli uvajati, je zelo zanimiva, kam nas bodo pripeljale te spremembe pa je zelo težko reči. Stalno dviganje vseh cen je že občutno prizadelo delavčev standard, kajti ni dneva, da ne bi bile objavljene ali uveljavljene nove, višje cene, ob istem osebnem dohodku. Vprašanje je tudi, kaj bo prinesel napovedani dovoljeni uvoz določenih artiklov, kar je težko predvideti samim politikom, kaj šele nam delavcem.

Kaj bi vi želeli, da prinesejo te spremembe?

»Naj rečem, da bi bilo že dovolj, če bi končno prišli s spremembami cen do nekega logičnega konca. Tu mislim tudi na nujnost, da bi morale biti cene proizvodov enake tako v Gornjem Milanovcu, Beogradu ali v Ljubljani in to brez stalnega spreminjanja. Nujno je potrebna neka stabilizacija!«

Imate v vaši temeljni organizaciji mnogo problemov z delovno disciplino delavcev in kakšna je vaša produktivnost?

»Lahko rečem, da še kar dobra!«

Kako ste delavci zadovoljni z osebnimi dohodki v primerjavi z drugimi delovnimi organizacijami tu, v Gornjem Milanovcu?

»Smo nekje na sredini oziroma celo malo nižje, toda prej smo bili mnogo boljši. Se pač že kaže vprašanje obvladovanja tržišča.«

Naj na koncu tudi vas vprašam, kako preživljate svoj prosti čas? Imate kakšen hobi?

»Imam svojo rekreacijo — ukvarjam se z nogometom.«

To je vsekakor dobro, toda nimate predstavnika v prvi ligi!

»Zaenkrat ga nimamo, prepričan pa sem, da ga bomo imeli. Vsekakor pa tak podvig veliko stane, predvsem je to težko sedaj, v tej situaciji. Ko sem bil mlajši sem sam igral nogomet, nato sem se ukvarjal s sojenjem, zdaj sem ostal delegat. Tako se vse moje izvenslužbeno življenje odvija okrog nogometa.

Sem poročen in poleg žene se je sedaj zaposlil tudi sin, kar nam olajšuje življenje.«

Kaj bi sporočili našim delavcem v Sloveniji?

»Mnenja sem, da so to dobri delavci, saj sem se o tem sam prepričal, ko sem bil pri njih v tovarnah. Občutek sem imel, da je delovna disciplina izredno dobra in da se tudi mnogo dela. Seveda pa ne vem, kako so sami zadovoljni s svojimi osebnimi dohodki.«

To prav gotovo niso!

Moj zadnji sogovornik je bila Verka NEŠKOVIĆ, ki dela v splošnokadrovski službi. Povedala je, da je v »Sigma« zaposlena že 11 let.

Ker ste kadrovski delavec, nam lahko poveste, kakšno je pri vas stanje z zaposlovanjem?

»Zaposlovanje pri nas je resnično težko. Predvsem pa so novi gospodarski ukrepi popolnoma omejili kakršnokoli novo zaposlovanje, tako da imamo v Gornjem Milanovcu preko 2000 nezaposlenih in to večinoma ljudi s srednjo, višjo in visoko izobrazbo. Glede na naš letni plan zaposlovanja izpopolnjujemo določena delovna mesta, s tem da zaposlujemo tudi nekatere pripravnike za pridobitev potrebnih delovnih izkušenj pre-



Spomenik jugoslovanskim interniranim partizanom, žrtvam nacističnih taborišč na Norveškem

den se vključijo v redni delovni proces.«

Kako gledate na potrebo po uvajanju tržnega gospodarstva?

»Mislim, da mora priti do določenih sprememb v gospodarjenju, ker sedanje stanje ni več vzdržno. Kako se bodo pa ti ukrepi izvedli, je pa seveda posebno vprašanje. Sigurno je, da bodo težave, ki se že tudi slutijo. Toda vsak se bo moral na nek način znajti, da bo krizo prebrodil in zadržal.«

Včeraj sem prisostvoval vaši seji delavskega sveta, na kateri ste obravnavali prav to problematiko...

»Da, že smo pričeli obravnavati to tematiko in to tudi na zborih delavcev, kjer smo seznanili delavce s temi spremembami ter s tem, kaj se lahko pričakuje tudi pri nas. Dejstvo je, da mnoge firme nimajo sredstev, tako da smo prisiljeni izvajati selekcijo komu prodajamo in od koga kupujemo, kajti če prodajamo nekomu, ki izdelkov ni sposoben plačati, nimamo realizacije.«

Kako gledate na dosedanje delovanje »Sigue« v DO KTL?

»Smatram, da je dosedanje sodelovanje bilo zelo dobro, ne vem pa kako ostali v KTL ocenjujejo naše sodelovanje. Od vsega začetka ga smatramo za tako, saj je bilo vedno poudarjeno obojestransko sporazumevanje v zadovoljstvo vseh. Tudi moje sodelovanje z delavci v kadrovski, pravni in službi za samoupravljanje ter informiranje, je bilo zadovoljivo.«

Želite kaj sporočiti delavcem v Sloveniji?

»Želim jim veliko uspeha pri delu ter v gospodarjenju in seveda še dolgoletno uspešno medsebojno tozdovsko sodelovanje.«

Vsem sogovornikom sem se zahvalil za odgovore. Prepričan sem, da boste iz njih spoznali utrip njihovega dela in življenja, saj so naši stiki, čeprav organizacijsko tesno povezani, dejansko zelo oddaljeni. Toda cilj mora biti povezanost vseh narodov in narodnosti v Jugoslaviji, da se »bratstvo in enotnost« odraža na konkretnem primeru. Res je škoda, da ni mogoče del sredstev, ki jih dajemo za nerazvite, dejansko investirati v našo temeljno organizacijo »Sigma«, saj ima lepe možnosti za hiter nadaljnji razvoj. Toda vseeno bi kazalo razmisliti, ali ne obstaja še kakšna druga možnost za tako akcijo.

MILAN SEME



Mlade vedno bolj skrbi zaposlovanje...

Bliža se čas jesenskega Mladinskega festivala in porodila se mi je ideja, da malo pobrskam po »starih« dokumentih.

Našel sem povzetek iz razprave na takratni Mladinski poletni politični šoli (v Mariboru), zdaj preimenovani v Mladinski festival.

Spomnim se, da je bilo takrat, jeseni 1984, vloženega veliko truda, da bi se tudi v praksi čimhitreje realizirale ideje o mladinskih kooperativah, se pravi majhnih gospodarskih enotah.

V času, ko mlade vedno bolj skrbi zaposlovanje, vendar hkrati ob zaposlitvi tudi možnost čimkreativnejšega dela (predvsem tistih, ki so veliko svojega časa vložili v študij) menim, da je prav dati poudarek omenjenemu področju.

Preden nadaljujem, navajam povzetke iz takratne razprave o prestrukturiranju slovenskega gospodarstva z vidika velikosti organizacij združenega dela. V razpravi se je kot ključno pojavilo vprašanje, kako narediti družbeni sektor interesanten. Mnenja smo, da bo pot lažja preko drobnih gospodarskih enot, ker je tako okolje dovetnejše za spremembe, bolj elastično in hkrati v naši tržni strukturi deficitarno.

Ugotovitev, da v našem gospodarstvu primanjkuje gospodarskih enot od 6 do 125 zaposlenih, je že stara in je bila izpostavljena že mnogokrat v preteklosti. To je verjetno posledica dogme o tem, da so majhne organizacije tehnološko nujno neučinkovite in tudi nesprijemljive z vidika samoupravne organiziranosti združenega dela.

Ali pa je tak način razmišljanja le pesek v oči in gre v bistvu za ohranjanje moči in pozicij velikih sistemov — monopolov.

Pomanjkanje drobnih gospodarskih enot oziroma neučinkovita velikostna struktura OZD vodi do naslednjih problemov, med katerimi so:

1. nezadovoljevanje potreb prebivalstva, majhna diverzifikacija proizvodnje, posledica pa je tudi manjša blaginja družbe

2. zastoji v samem reprodukcijskem procesu, zaradi česar je počasnejša gospodarska rast, ki je posledica tehnične ali alokacije neučinkovitosti gospodarstva.

Velikost OZD je v osnovi determinirana s tehnologijo, vendar pa so še ostali faktorji, ki vplivajo na velikost (velikost trga in njegova absorpcijska moč, nabava materiala in surovin, sredstva).

Minimalni tehnološki obseg določajo mejni stroški enotno ob upoštevanju že omenjenih faktorjev, pa se bomo lahko približevali optimalnemu obsegu. Zato je potrebno izdelati tehnični, tehnološki in finančni vidik elaboratov, ter na ta način zmanjšati stopnjo tveganja investiranja v donosnosti posamezne nove enote. V tem primeru ne gre za produktivno zaposlovanje, ki temelji na nekih zdravih ekonomskih osnovah.

Čim večja je stopnja razvitosti nekega gospodarstva, tem večja je tudi stopnja diverzifikacije povpraševanja.

Le-to pa lahko zagotovimo ob dovolj pestri in raznoliki ponudbi proizvodnih programov.

V naši družbi smo na prehodu iz kapitalno intenzivnih v umsko intenzivne proizvodnje. Pri tem pa je majhen obseg produkcijskih enot zelo pomembna komponenta, ker omogoča izvajanje tega prehoda z manjšimi pretresi. Tako smo se strinjali, da bi z ustanavljanjem takih enot pospešili:

- produktivno zaposlovanje z minimalnimi družbenimi stroški,

- inovativne dejavnosti, ker je tako okolje plodnejše za produciranje novih idej pa tudi realizacijo,

- večjo konkurenčnost na trgu, diverzifikacijo proizvodnje, kar bi bilo omogočeno s prostim vstopom in izstopom produkcijskih enot, na ta način pa bi hkrati zaposlili visoko kvalificiran kader v terciarnem in kvartarnem sektorju,

- konkurenčnost in selekcijo med kadri,

- večjo kontrolo oziroma nadzor v majhnih produkcijskih enotah,

- učinkovitejše samoupravljanje.

Družbeni sektor moramo narediti bolj privlačen za sposobne posameznike, s tem da je dana možnost za razvoj sposobnosti.

Ljudje morajo imeti možnost, da si sami organizirajo pogoje dela v okviru družbene lastnine.

Materialna spodbuda je pomemben dejavnik, vendar ne najpomembnejši, ker ne gre zanemariti tudi družbenega priznanja. Vendar nimamo v mislih udarniških značk oziroma papirnatih pohval, ampak možnost aktivnega vključevanja v raziskovalne teme pri izdelavi in neposrednem izvajanju projektov. Motivacija naj bo usmerjena tako, da pospešuje produkcijo novih idej in iskanje optimalnih rešitev.

V nekaterih organizacijah združenega dela so tu naredili že korak naprej, saj nagrajujejo vsako novo idejo, ne glede na to, ali je v praksi uporabljena. Inovativnost pa ni povezana le s privatno lastnino, kar potrjuje tudi praksa.

Posebno vprašanje, ki se nam je na tem področju odprlo, je tudi družbeni odnos do inovatorjev. Pogosto jih imamo, verjetno zaradi njihovega čudaštva, za nenormalne, pri tem pa zanemarjamo njihove delovne dosežke.

Zavore pa obstajajo v zakonodaji, prav tako pa moramo preseči bojazen pred bogatenjem, ki je med ljudmi še vedno prisotna, kadar je govora o drobnem gospodarstvu.



Prenovljena stavba »PAKA« bo v kratkem nared za selitev delovne skupnosti

Predvsem pa smo se poenotili, da je potrebno odpravljati vse omenjene ovire pri ustanavljanju drobnih gospodarskih enot, predvsem normativne narave, vzporedno s konkretnim uvajanjem v prakso.

Ne smemo reči, da se na tem področju ni premaknilo (MIKROHIT, MIKRO ADA, GRAD. . .), vendar še zmeraj ostaja veliko odprtih vprašanj, ki so bila že tedaj izpostavljena.

Zato naj tudi ta članek prispeva k hitrejši učinkoviti rešitvi teh ovir. Vsem tistim, ki imajo zamisel in »vidijo« zagonska sredstva pa informacija, da se lahko obrnejo na DO GRAD, Vošnjakova 1/13 in pomagali jim bodo pri nadaljnji realizaciji projekta, se pravi ustanovitvi nove male gospodarske enote v danih pogojih. Če bi pred tem radi izvedeli še kaj več, se lahko obrnete tudi na avtorja tega prispevka.

Bogo Seme

FOTOVEST



Finančni odbor delovne organizacije se je konstituiral 29. junija in za svojega predsednika izvolil Janeza ERŽENA iz TOZD Valkarton Logatec, za namestnika pa Dušana LAKNERJA iz TOZD Kartonažna Ljubljana.

Glede dela finančnega odbora v tem mandatu velja poudariti, da so bile s spremembami Samoupravnega sporazuma o združitvi v delovno organizacijo spremenjene njegove pristojnosti — njegova temeljna naloga je spremljanje dela posebne finančne službe in izvajanje finančne politike.

S same seje pa izdajam sklep, sprejet po obravnavi poročila o finančni problematiki temeljnih organizacij in delovne organizacije v prvem polletju, da je potrebno glede na spremenjene pogoje gospodarjenja preveriti samoupravne akte, ki se nanašajo na finančno poslovanje — ali kot je bilo poudarjeno v razpravi: »Skrbno ravnanje z denarjem je danes več vredno kot vse delo!«

M. Š.

Prihodnje leto se bomo pomerili v Krškem

Na podlagi sklepov skupnega sestanka vodstev gasilskih društev papirne industrije Slovenije, je bilo razpisano in organizirano tekmovanje moških in ženskih desetin v gasilskih disciplinah.

Tekmovanje je bilo izvedeno v organizaciji industrijskega gasilskega društva Papirnice Vevče, katero je vzporedno s tekmovanjem proslavilo tudi častitljiv jubilej, 110-letnico društva.

Tekmovalne discipline so bile enake tako za moške kot za ženske ekipe. Tekmovalo se je v vaji z motorno brizgalno-suha izvedba in pa v štafeti na 450 m brez ovir.

Naše ekipe so se tega tekmovanja udeležile že tradicionalno 10. leto in skoraj ves čas v isti zasedbi, saj so ekipe že precej v letih. Ženska enota šteje povprečno 33 let, moška pa leto manj.

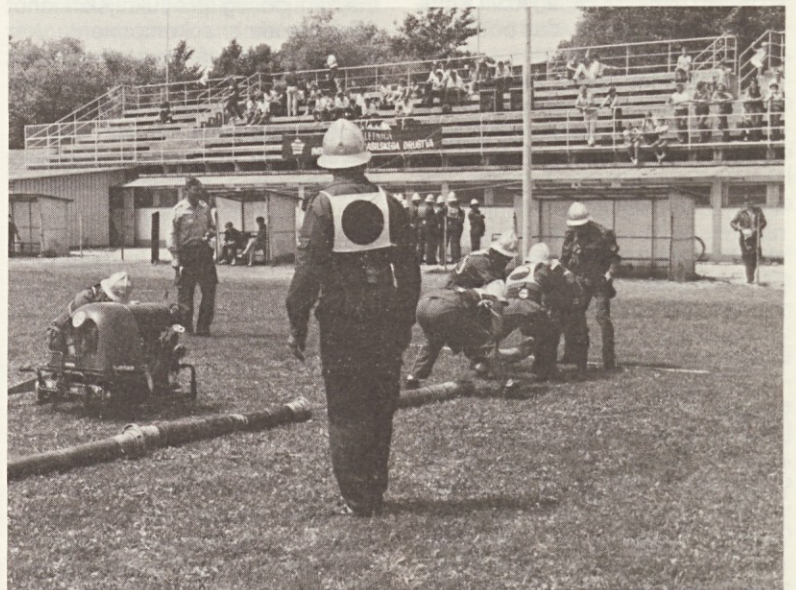
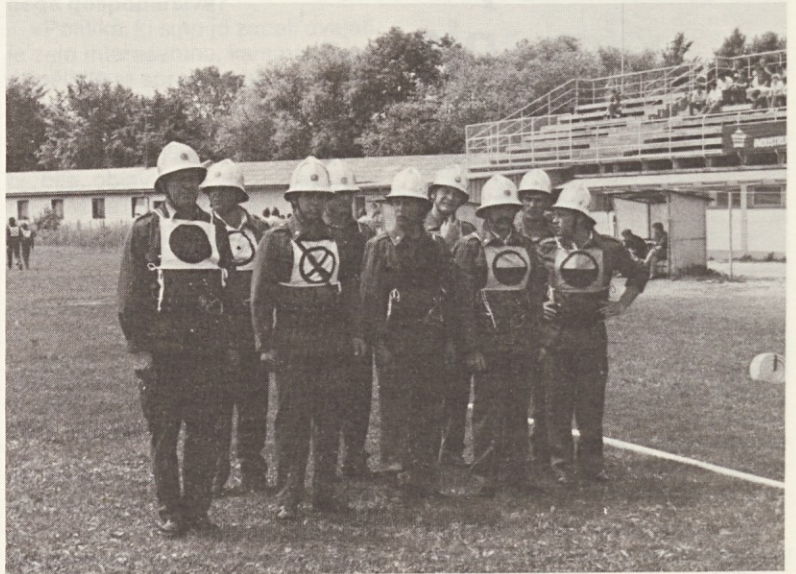
Po štirinajst dnevnih pripravah, katere so člani in članice vzeli zelo resno, smo se v soboto 25. junija z željo po čimboljših rezultatih udeležili tekmovanja. Po svečani otvoritvi in žrebanju štartnih števil, so prva nastopila s štartno številko 6 naša

dekleta in proti pričakovanju osvojila 7. mesto, med devetimi ženskimi ekipami. Moški so s štartno številko 14 nastopili že proti koncu tekmovanja. Kljub dokaj dobri pripravljenosti jih je športna sreča tokrat zapustila in so se od enajstih ekip uvrstili na častno predzadnje mesto.

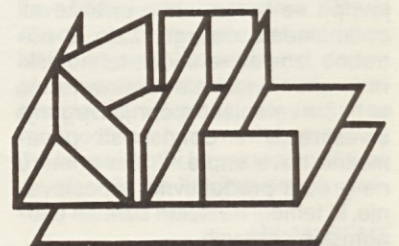
Vendar kljub skromnim rezultatom morala v našem taboru ni padla in smo se po izdatnem kosilu v tovarniški restavraciji strumno udeležili razglasitve rezultatov in zaključne slovesnosti ob 110-letnici IGD Papirnice Vevče. Podeljenih je bilo več odlikovanj in priznanj prizadevnim in zaslužnim članom društva, kakor tudi udeležencem jubilejnega tekmovanja.

Po svečanosti smo se udeležili zabave, ki je bila organizirana na kopališču. Ob prijetnih zvokih, žal magnetofonske glasbe, in v prijateljskem vzdušju je popoldne hitro minilo. Odšli smo z lepimi vtisi in željami za boljšimi rezultati na prihodnjem tekmovanju, ki bo drugo leto v Krškem.

FRANC JESENOVEC



Po mnenju sekretariata za informacije v izvršnem svetu skupščine SR Slovenije, z dne 6.6.1979, je Glasilo KTL na podlagi 7. točke prvega odstavka 36. člena zakona o obdavčevanju proizvodov in storitev v prometu (Uradni list SFRJ, 33-316/72) oproščeno temeljnega prometnega davka od prometa proizvodov.



Fotokronika
29.letnih športnih iger papirničarjev Slovenije
— športni park Kodeljevo, 18.junij 1988

Končni vrstni red ekip:

1. Tovarna celuloze in papirja Đuro Salaj, Krško
2. Tovarna dokumentnega in kartnega papirja Radeče
3. Papirnica Vevče, Ljubljana-Polje
4. Sladkogorska tovarna papirja, Sladki vrh
5. **KTL, industrija papirja in embalaže, Ljubljana**
6. Papirnica Količevo, Domžale
7. Aero Medvode
8. SOZD Slovenija papir, Ljubljana
9. Zellstof fabrik obir, Miklanžof — A
10. Rudnik kaolina in kalcita, Kamnik
11. Inštitut za papir in celulozo, Ljubljana
12. DO kuverta, Ljubljana

točke
 267
 238
 206
 184
172
 142
 78
 60
 51
 45
 36
 21



Pravilna rešitev
nagradne križanke
št. 6/88

Vodorano: KARAVANA, TOVARIS, OGNJEMET, ALI BABA, RA, DR, KL, NATAKAR, ADIABATA, ANI, ORA, NIZ, IVAN, DC, VU, ART, ČARTER, AKIRA, RA, KES, ACI, POLETNA TURA V, VADI, HRIBE, PARALIZA, OL, OAZE, APENINI, PLO, DREVORE, KM, REK, ZČ, KROK, ANTIGONA, AHAT, MENAŽER, N, OBETI, IZLET, AMIL, ŠEN, KANAL, XANTHI, KRT, KA, ASA, AR, NA, NK, ANDREJ, APRIL, OI, RENATA, KLIKA, Š, LAŽ, KMEČKI, JR, TURIZEM, SIP, AERO, LT, AUSTIN, IRANČANKA, MOSTE, A, NM, AC, NK, ORINOKO, NITROLAK, REVIZOR, KTL, SOJENJE, KOLK, AI, STRD, LED, ANAA.

Nagrade so razdeljene...

Prispelo je 49 rešitev nagradne križanke iz Glasila št. 6, žrebanje pa smo izvedli z delavkami iz obrata družbene prehrane TOZD Kartonažna Ljubljana.

Izžrebani so bili naslednji reševalci s pravilnimi rešitvami križanke:

1. nagrada 8.000 din
TACAR Igor — TOZD Papirna konfekcija
2. nagrada 6.000 din
GRAH Marjana — DSSS
3. nagrada 5.000 din
BRANKO Ahčin, upokojenec, Dolenjska 52, Ljubljana
4. nagrada 3.000 din
PETRIŠ Jože — DE-30 TOZD Kartonažna
5. nagrada 2.000 din
KLINC Zalka — DSSS

Nagrajencem čestitke, ostalim reševalcem pa več sreče prihodnjič!

I. S.

UGANKARSKI
SLOVARČEK

AKVATINTA
 grafična tehnika, vrsta radiranke
ANAA
 otok v Antilih
GANGLION
 živčni orešek, vozle živčnih celic
IO
 v grški mitologiji Zeusova ljubica
LANDAU
 Lev, 1908—1968, sovjetski fizik
 leta 1962 Nobelova nagrada
ZEVA
 velika školjka Indijskega oceana;
 doseže težo 250 kg
ZORNIK
 Klavdij, roj. 1910, slovenski slikar
 barvni ekspresionist

Nagrade za nagradno
križanko v Glasilu
št. 7—8/88

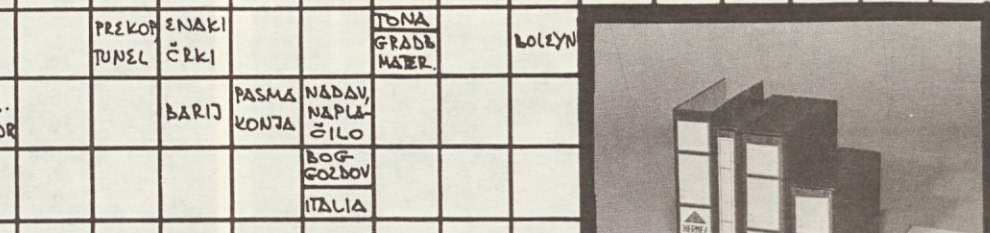
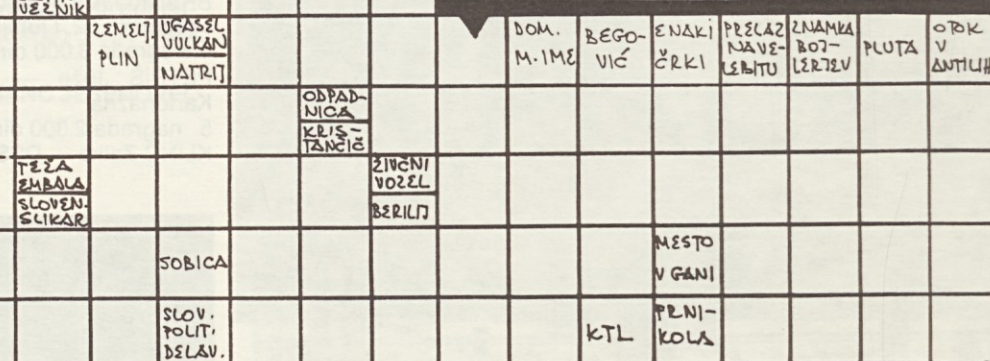
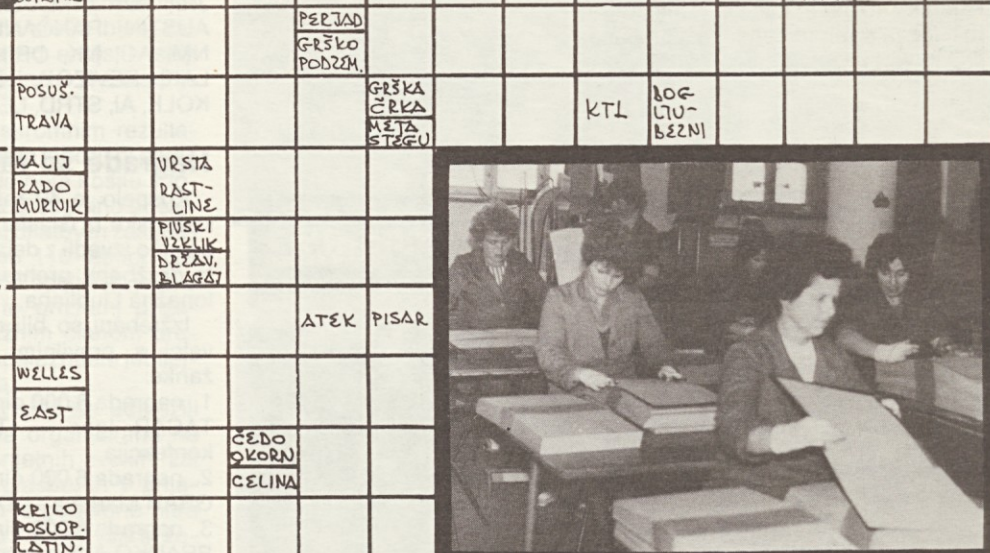
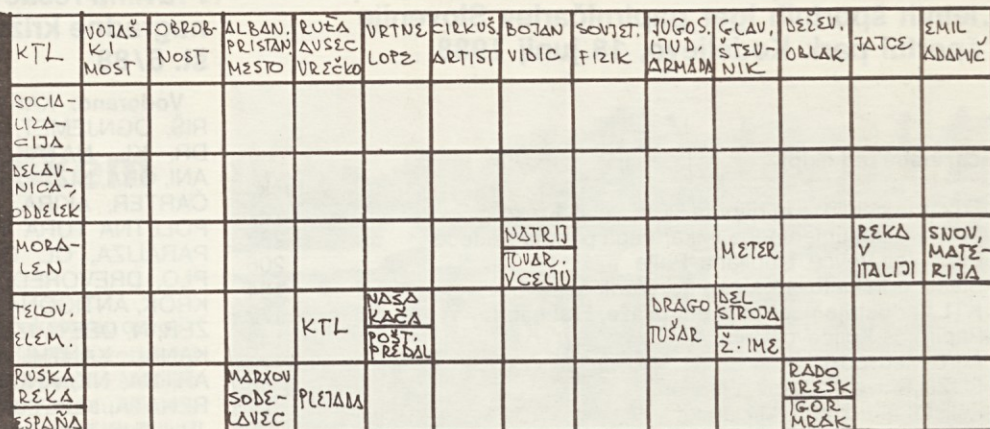
1. nagrada 8.000 din
 2. nagrada 6.000 din
 3. nagrada 5.000 din
 4. nagrada 3.000 din
 5. nagrada 2.000 din
- Rešitve pošljite v zaprti kuverti na naslov: KTL, n.sol.o. Ljubljana, Čufarjeva 16, DG samoupravne zadeve in informiranje, z obveznim pripisom »nagradna križanka« do 10.10.1988.



IŽŠLO V »BILTENU« V MESECIH JULIJ IN AVGUST 1988

- Bilten št. 280 — Sklepi 3. seje delavskega sveta delovne organizacije z dne 20. 6. 1988;
- Sklep o spremembah (IV) Pravilnika o nagrajevanju sodelavcev »Glasila« in »Biltena« delovne organizacije;
- Bilten št. 281 — Samoupravni sporazum o spremembah (I) SaS o medsebojnih pravicah, obveznostih in odgovornostih med TOZD in DSSS;
- Sklep o spremembah (I) Statuta delovne organizacije;
- Bilten št. 282 — Sklepi 8. seje konference osnovnih organizacij sindikata delovne organizacije;
- Sklepi 4. seje delavskega sveta delovne organizacije;

I. S.



GLASILO KTL — INDUSTRIJE PAPIRJA IN EMBLAŽE LJUBLJANA, IZDAJA DELAVSKI SVET DO KTL V NAKLADI 2000 IZVODOV:
IZHAJA MESEČNO, UREJA UREDNIŠKI ODBOR: JOŽICA BERNARD, DRAGO VIDEMŠEK, ALEKSANDRA STOJŠIN, CVETA
AHČIN TER GLAVNI IN ODGOVORNI UREDNIK MAJDA ŠTREKELJ, TISK TISKARNA LJUBLJANA, UREDNIŠTVO:
INFORMIRANJE DELAVCEV KTL LJUBLJANA, ČUFARJEVA 16, TELEFON: 316-922 INT. 208