

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

Št. 109

Ljubljana, november-december **11-12**

Ob novem letu 1989

Še eno leto je za nami. To je bilo leto velikih sprememb v jugoslovanskem gospodarstvu, pa tudi leto velikih sprememb v naši organizaciji. Ukrepi, ki so bili v letu 1988 sprejeti, so nas postavili v zelo težak položaj. Naše celotno poslovanje letos smo jim morali podrediti. Del organizacijskih in poslovnih sprememb pa smo si kot cilj posta-

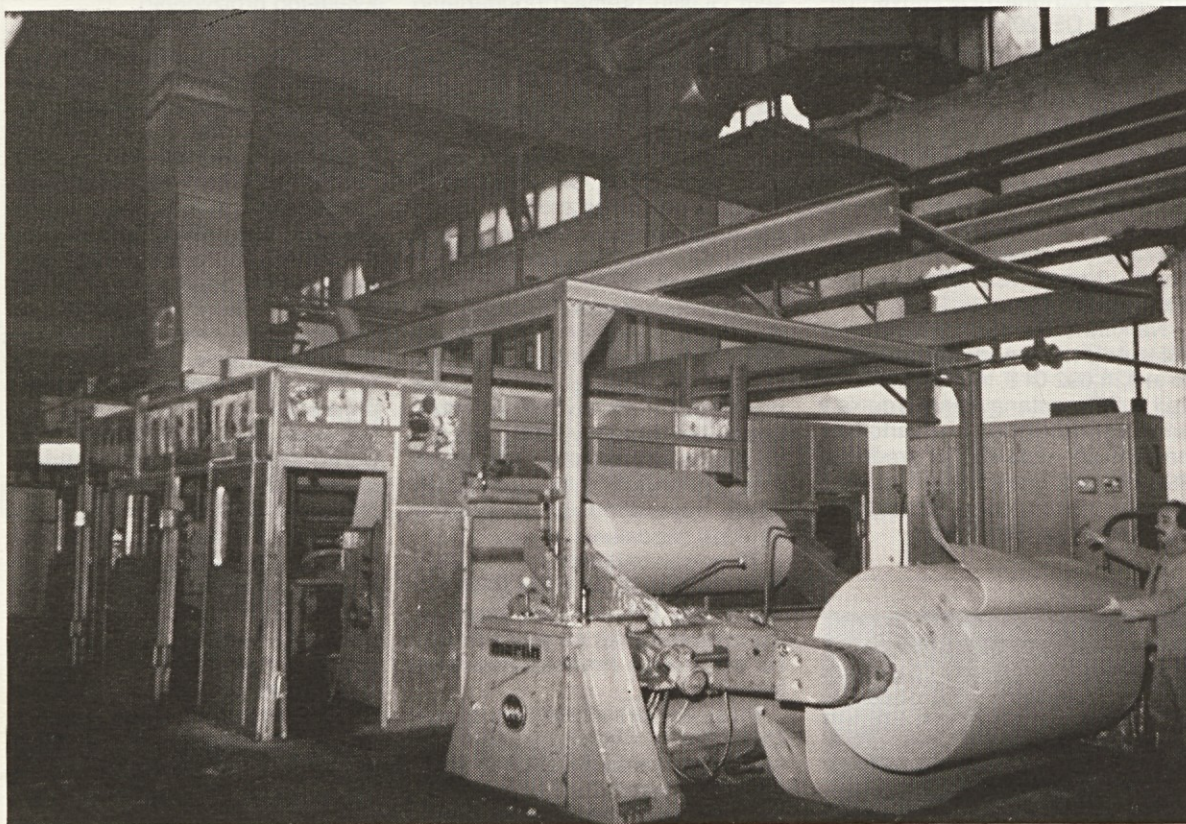
vili že v začetku leta, ker smo hoteli naše trende poslovanja obrniti navzgor. To nam je deloma tudi uspelo. Kljub težjim pogojem poslovanja smo letos naredili več kot leta 1987, izognili smo se izgubam, ki so že resno ogrožale naše poslovanje, uredili smo nekatere kadrovske probleme.

Gotovo je, da leto 1989 ne bo nič

lažje kot letošnje. Nasprotno, v še ostrejših gospodarskih pogojih bomo morali več prodati in narediti. Nehvaležno nalogo imam, ko zahtevam boljše delo in več naporov v trenutku, ko ugotavljamo, da so vsem realni osebni dohodki padli. Vendar jih bomo uspeli povečevati samo in toliko, kolikor bolje in uspešneje bomo delali. Raz-

veseljivo pa je dejstvo, da so najslabše temeljne organizacije počasi začele izhajati iz težav. Naloge v letu 1989 so torej velike in težke. V njihovem izvajanju želim vsem sodelavcem veliko uspeha, vašim družinam in našim upokojujencem pa veliko zdravja in sreče!

Miroslav SAMARDŽIJA



IZ VSEBINE:

Odstopanja od plana se povečujejo

Poslovanje članic SOZD v devetih mesecih letošnjega leta

Štafetni intervju iz TOZD Valkarton

Marketing po meri sveta in Jugoslavije

Sporočilo iz TOZD Kartonaže Rakek:
»Sreča je, da so ljudje pripravljeni delati«

Svojevrsten rekord - 34 let dela v proizvodnji brez dneva bolniške

Samoupravljanje — 7. seja delavskega sveta delovne organizacije

Niti za razprodajo položaja delavca niti za razprodajo vloge sindikata

O večini vodenja

Novoletna nagradna križanka

Srečno 1989



Odstopanja od plana se povečujejo

Po preteku desetih mesecev poslovanja nam naši fizični kazalci kažejo naslednjo sliko: proizvodnja je za 5.457 t manjša od planirane in to je ogromno, kapacitete niso zasedene, cene materialov se zelo hitro povečujejo, mi pa z materiali mačehovsko ravnamo, razkorak med fakturirano in plačano realizacijo je prevelik, izvoz v USD je sicer nad planom, vendar so izvozne cene ponekod slabe. Skratka, z rezultati dela desetih mesecev ne moremo biti zadovoljni.

V obdobju januar — oktober smo proizvedli 72.129 t izdelkov, to pa je 7% manj od dinamičnega plana. Odstopanja od plana so po TOZD različna in znašajo:

Kartonaža	— 986 t
Lepenka	+ 532 t
Valkarton	— 475 t
Kartonažna	— 1023 t
Papirna konfekcija	— 386 t
Jelplast	— 59 t
Embalažni servis	— 73 t
Sigma	— 79 t
DO v ustanavljanju	— 2926 t
DO KTL	— 5457 t

Vzroki odstopanj so v pomanjkanju ustreznih naročil in zelo razdrobljene serije, kar povzroča več nastavitev strojev.

V primerjavi z istim obdobjem lani, je letošnja proizvodnja večja za 2%.

Fakturirana realizacija za poročano obdobje znaša 138.767.895.000 din, od tega 129.430.140.000 din na jugoslovanskem trgu in 9.337.755.000 din v izvozu. Dosežena fakturirana realizacija je za 6% manjša od planirane, ki jo dosegajo le v Valkartonu, Jelplastu in Sigmii. Ostale temeljne organizacije so pod planom, največji zaostanek (za 38%) izkazuje Delovna organizacija v ustanavljanju.

Desetmesečna proizvodnja plošč iz valovitega kartona znaša 37.042 t ali 62.604.000 m², kar je sicer 2% manj od plana, vendar pa kar 5% več od lanskoletne proizvodnje v desetih mesecih. Glede na dinamični plan so odstopanja v predelavi Valkartona 05, manjši odjem Kartonaže in Embalažnega servisa. Kar za 65% je večji izvoz plošč v Italijo in Grčijo, drugim de-

lovnim organizacijam pa smo prodali za 24% več plošč kot smo načrtovali.

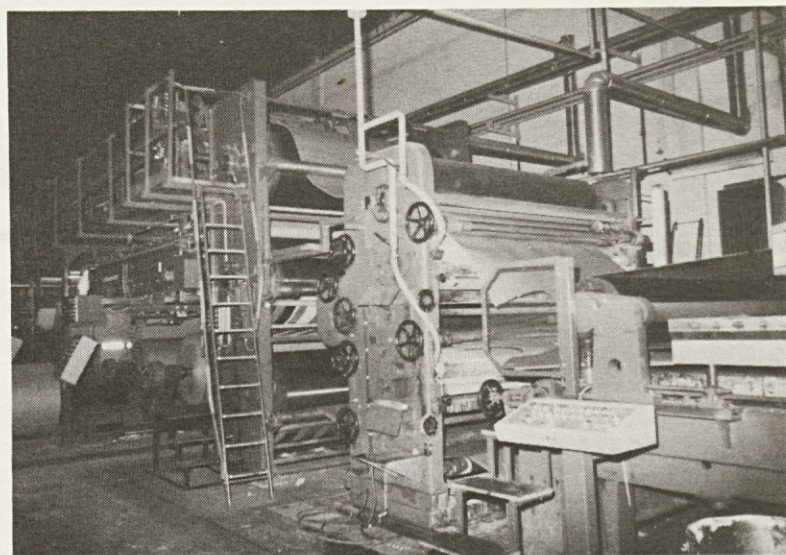
Izkoristek materiala znaša 88,9% in je neenak lanskoletnemu, planiran izkoristek pa presegamo za 1%.

Produktivnost za obdobje januar — oktober znaša 25,83 kg/h in je za 2% boljša od lanskoletne v enakem obdobju, medtem ko planirane produktivnosti v višini 27,30 kg/h nismo dosegli. Kartonažna n.p.r. ne dosega niti lanske niti planirane produktivnosti, prav tako ne Embalažni servis in Sigma, DO v ustanavljanju pa zaradi prenizke proizvodnje ne dosega planirane produktivnosti.

V desetih mesecih smo na konvertibilni trg izvozili blago v vrednosti 4.117.923 USD, kar je točno na dinamičnem planu in obenem kar 78% več kot smo izvozili v enakem obdobju lani. Za četrtino je manjši izvoz v Kartonaži (izpad Grčije), v Kartonažni je konvertibilni izvoz v DE-20 v celoti izpadel, v DE-30 pa je bil za 22% manjši kot smo planirali. V Sigmii so zmanjšali izvoz in ustvarjajo dohodek na domačem trgu, za 36% manjši izvoz so realizirali v DO v ustanavljanju spriču prenosa izvoznega posla za Blenk skoraj v celoti na Rakek. Na drugi strani so Lepenka, Valkarton in Papirna konfekcija izvozili precej več kot je bilo načrtovano.

Na klirinško področje smo izvozili le polovico načrtovane količine to je 438.692 Cl \$, in sicer sta izvažali le DO v ustanavljanju izdelke v vrednosti 40.428 Cl \$ in Kartonažna DE-20 izdelke v vrednosti 398.264 Cl \$. V primerjavi z enakim lanskim obdobjem je letošnji klirinški izvoz za 56% majši.

J.B.



Lepilni agregat z impregnirno napravo na KS II MARTIN

»Štafetni intervju«

O pogojih za kvaliteten izdelek in proizvodnji mikrovala

Prejšnji »štafetni intervju« sem sklenila v Tovarni potiskane embalaže v Mostah s sogovornikoma Petrom Badovincem in Emilom Hočevanjem, ki sta mi predlagala, da rubriko nadaljujem v TOZD Valkarton.

Najbrž drži trditev, da s povzemanjem rezultatov poslovanja delovne organizacije kot celote v našem Glasilu premalo poudarjamo ekonomski položaj oz. uspešnost poslovanja posameznih temeljnih organizacij. To velja tudi za uspehe TOZD Valkarton, ki je prav gotovo najuspešnejša temeljna organizacija v okviru delovne organizacije in to od leta 1970, ko je začela z redno proizvodnjo. Dosega nadpovprečne rezultate v primerjavi s podskupino dejavnosti in gospodarstvom SRS, po produktivnosti dela in izkoriščenosti kapacitet pa se primerja oz. je enaka Zahodnoevropski. Uspešnost Valkartona je prav gotovo rezultat premišljenih, racionalnih naložb v preteklosti pa tudi vodenje ustrezne kadrovske politike, saj ima ta temeljna organizacija tudi najnižji delež neproizvodnih delavcev v strukturi zaposlenih.

Za sogovornika so mi v Valkartonu predlagali Andreja ŠEMROVA, vodjo DE kontrola kvalitete, skozi proizvodnjo pa me je prijazno pospremila Francka Rupnik iz tehnologije.

Pa še eno priložnost sem ob tem izkoristila — k intervjuju sem povabila delegata v delavskem svetu delovne organizacije Lojzeta ČUKA in nastali so pričujoči prispevki.

Tov. Šemrov, Valkarton dosega dobre poslovne rezultate. Delate na področju kontrole kvalitete in dobro poznate proizvodni proces. Kateri pogoji morajo biti po vašem mnenju izpolnjeni, da se proizvodni proces zaključi s kvaliteten izdelkom?

Andrej Šemrov: »Za vsako proizvodnjo, predvsem kvaliteten proizvodnjo, so važne tri stvari: kvaliteten pripravljeni delovni stroj, kvaliteta surovina in človek, ki

mora biti strokovno usposobljen, da lahko kvaliteten dela. Če so ti pogoji izpolnjeni, lahko garantira kvaliteten proizvodnjo.

Pri nas je problematična surovina, saj se skoraj izključno oskrbujemo na jugoslovanskem trgu in še to zelo malo v Sloveniji (nekaj v Količevem in nekaj v našem TOZD Lepenka). V glavnem se torej oskrbujemo pri ostalih jugoslovanskih proizvajalcih in s kvaliteto imamo velike težave. Veliko tudi reklamiramo, smo pa ob reševanju reklamacij precej neuspešni, ne zaradi napak z naše strani, ampak nam reklamacij ne priznavajo. Kaže, da imajo proizvajalci papirja še vedno zadosti posla imajo pa tudi svojo predelavo, in so nam s tem tudi bolj konkurenčni. Dobavitelji se pri obravnavanju reklamacij postavljajo na stališče, da samo Valkarton reklamira, da nam ni noben material zadosti dober itd., pa vendar menim, da moramo vztrajati na jugoslovanskih standardih za papir pa tudi naših dodatnih zahtevah, ki jih imamo samo mi, in so najbrž za jugoslovanske razmere previsoke. Ena od lastnosti materiala po kvaliteti so namreč fizikalne lastnosti, druga, o kateri pa se ne govori toliko pa je uporabnost materiala na stroju, da se da z njim lepo delati, te pa so: prevodnost toplote, gladkost papirjev in volumnska masa. To so trije faktorji, ki vplivajo na hitrost izdelave. Opravili smo določene meritve in prišli do zanimivih rezultatov: mehansko slab papir teče na stroju brez problemov, ni problemov z lepljenjem, s krivljenjem ipd., kvaliteten papir, ki pa ima mehanske lastnosti v redu, ima pa velikokrat slabše predelovalne lastnosti.

(Nadaljevanje na 4. strani)



Ročno sestavljanje križnih vlog v Valkartonu

Poslovanje članic SOZD Slovenija papir v desetih mesecih letošnjega leta

O poslovanju delovne organizacije smo imeli priliko prebrati v predhodni številki, tokrat pa bomo predstavili rezultate SOZD Slovenija papir ter položaj naše delovne organizacije znotraj njega. V devetih mesecih letošnjega leta je bilo v SOZD realiziranega 1.032.008,3 mio din celotnega prihodka, kar je za 170,7% več kot v enakem obdobju preteklega leta in za 10,2% več kot je bilo planirano.

V njegovi strukturi znaša delež prihodkov od izvoza 22,2%, kar je za 6,7 odstotnih točk več kot v enakem obdobju lani. Med delovnimi organizacijami ima največji delež izvoza v celotnem prihodku DO Papirnica Vevče 37,1%, sledijo Paloma z 32,7% udeležbo, Djuro Salaj s 26,4% udeležbo, Papirnica Količevo z 21,8% udeležbo, Papirnica Radeče s 16,4% udeležbo, Kuverta s 7,1% udeležbo, DO KTL s 6,8% udeležbo in Tika z 1,4% udeležbo.

Porabljena sredstva so v tem obdobju v povprečju rasla hitreje kot celotni prihodek. V strukturi celotnega prihodka znašajo porabljeni materialni stroški 62,7%, lani še 52,8%. V strukturi porabljenih sredstev predstavljajo materialni stroški 76,8% (lani 65,4%), amortizacija 6,7% (lani 8%) in ostali stroški poslovanja 16,5% (lani 26,6%).

Dohodek članic SOZD je v devetih mesecih znašal 189.191,6 mio din, kar je za 159,2% več kot v

enakem obdobju lani — za 3,2% več kot je bilo planirano. V tem obdobju izkazujejo izgubo Papirnica Vevče, Djuro Salaj Krško na račun nove TOZD iz Titovega Drvarja.

Dohodek na delavca je v devetih mesecih znašal za SOZD 16.323.692 din, kar je za 146,5% več kot v enakem obdobju lani. Največji dohodek je ugotovljen pri Papirografiki v višini 65.508.419 din, najmanjši pa v Kneževcu v višini 7.316.925 din. V DO KTL je dohodek na delavca v višini 15.217.554 din pod povprečjem v SOZD.

Čisti dohodek SOZD je znašal 116.623,0 mio din, kar je za 154% več kot lani in 2,9% manj kot je bilo planirano.

Za bruto osebne dohodke je bilo razporejenega 110.326,8 mio din, kar je za 195,1% več kot lani. Akumulacija v tem obdobju znaša 14.450,2 mio din, kar je za 112,9% več kot v enakem obdobju lani. Akumulativnost poslovanja se je od lanskega primerljivega obdobja znižala od 3,4% na 3,18%.

Povprečni čisti osebni dohodek na delavca mesečno je za devet mesecev letos znašal 603.801 din, kar je za 131,8% več kot v enakem obdobju lani.

V DO KTL je povprečni osebni dohodek nižji od povprečja v SOZD za 4%, žal pa so tudi najkvalitetnejši kazalniki uspešnosti nižji; dohodek na delavca za 7%, stopnja reprodukcijske sposobnosti, delež izvoza v celotnem prihodku. Istočasno pa lahko ugotovimo, da so naši osebni dohodki porasli v tem obdobju glede na isto obdobje preteklega leta močno nad povprečjem v SOZD.

Primerjava nekaterih kazalcev uspešnosti članic SOZD (tistih, s katerimi se naša delovna organizacija lahko primerja) pa je razvidna iz tabele.

D.M.

PRIMERJAVA KAZALCEV POSLOVANJA NEKATERIH ČLANIC SOZD-a SLOVENIJA PAPIR ZA OBDOBJE JANUAR—SEPTEMBER 1988

DELOVNA ORGANIZACIJA	LETO INDEKS	DOHODEK NA DELAVCA	BRUTO OSEBNI DOHODEK NA DELAVCA	NETO OSEBNI DOHODEK NA DELAVCA MESEČNO	AKUMULACIJA/POVPREČNO UPO-RABLJENA POSLOVNA SREDSTVA	DOHODEK/POVPREČNO UPO-RABLJENA POSLOVNA SREDSTVA	AKUM. z AMORT./POVP. UPOR. POSL. SREDSTVA repr.sposob.	IZVOZ V CELOTNEM PRIHODKU	MATERIALNI STROŠKI/CELOTNI PRIHODEK
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
DJURO SALAJ	1988	18.682.134	9.228.801	572.037	3.39	39.30	18.42	26,4	70,9
	1987	8.563.985	3.659.507	261.927	10.39	49.59	27.70	23,6	63,9
	IND	218,1	252,2	218,3	32,6	72,2	66,5	111,8	111
PALOMA	1988	18.469.940	10.275.252	654.540	1.72	72.98	16.37	32,7	65,5
	1987	6.863.856	3.570.573	279.740	4.84	50.13	16.21	18,2	47,6
	IND	269,1	287,7	233,9	35,6	145,6	101	180,0	137,7
VEVČE	1988	2.666.282	9.451.973	616.545	-	8.75	-	37,1	86,1
	1987	5.727.342	3.517.921	274.167	0.73	25.40	7.81	16,8	50,7
	IND	46,5	268,7	224,8	-	34,5	-	169,8	169,8
RADEČE	1988	18.241.962	9.206.708	604.155	3.17	37.02	19.18	16,4	64,4
	1987	7.708.004	3.311.589	262.904	5.97	37.96	30.51	11,6	55,7
	IND	236,6	278,0	229,8	54,8	97,5	62,8	141,8	115,6
KOLIČEVO	1988	15.161.671	8.595.521	568.067	-	25.06	6.00	21,8	65,2
	1987	3.509.370	3.050.467	245.388	-	10.87	3.00	20,0	62,0
	IND	432	281,7	231,4	-	230,5	200,2	109	105,1
KTL	1988	15.217.554	9.128.268	580.115	3.69	40.50	10.97	6,8	68,3
	1987	5.286.044	2.858.309	223.436	7.39	56.55	17.03	3,8	67,1
	IND	287,8	319,3	259,6	50,0	71,6	64,4	178,6	101,8
KUVERTA	1988	33.066.372	15.106.846	831.049	16.66	58.50	30.0	7,1	41,0
	1987	13.797.158	5.504.049	426.227	18.36	54.76	29.9	9,5	44,2
	IND	239,6	274,4	194,9	90,7	106,8	100,5	75	92,7
TIKA	1988	14.913.808	9.097.872	523.151	17.42	90.83	32.6	1,4	62,2
	1987	5.446.370	2.868.150	228.878	13.96	87.48	24.8	1,3	62,2
	IND	273,8	317,2	228,5	124,8	103,8	131,4	109,3	100
SKUPAJ	1988	15.839.298	9.456.753	600.983	2.64	39.95	13.93	24,67	70,0
	1987	6.591.006	3.373.642	259.388	3.46	38.44	16.93	16,70	56,7
	IND	240,3	280,3	231,7	76,4	103,9	82,2	148,9	123,4
SKUPAJ SOZD	1988	16.323.692	9.522.244	603.801	3.18	41.65	23.14	22,21	62,77
	1987	6.621.437	3.392.760	260.479	3.46	39.21	19.35	15,47	52,85
	IND	246,5	280,6	231,8	91,9	106,2	119,6	143,6	118,8

Marketing po meri sveta in Jugoslavije

Že peto leto zapored je potekal v Portorožu Jugoslovanski festival tržnih komunikacij (JFTK) v obliki pregleda naših storitev na področju tržnih komunikacij, marketinga in propagande. Jugoslovanske agencije in posamezniki, ki se ukvarjajo s tem delom, se zberejo

vsako leto v Portorožu, da izmerijo svojo moč.

Seveda je to preizkušanje moči z vidika kreativnosti. Tu gre po eni strani za ohranitev že ustaljenega ugleda nekaterih organizacij in agencij, ki že vrsto let beležijo dobre rezultate. Po drugi strani pa že-

lijo nove, mlade agencije dokazati, da ne zaostajajo za prvimi.

Najpomembnejše je seveda sodelovati, izmenjati izkušnje in se kaj novega naučiti. Jugoslovansko gospodarstvo se — razen redkih izjem — še ni niti približalo svetovnemu marketinškemu nivoju. Še vedno je veliko tistih, ki bi želeli prodati svoje visoko kvalitetno blago, vendar ne namenijo dovolj sredstev za propagiranje. Posebno premalo investirajo v raziskavo tržišča.

Portorož je priložnost, da se zberejo in izmenjajo izkušnje najboljši mojstri tržne komunikacije (od oblikovalcev, dizajnerjev, scenaristov, režiserjev, piscev propa-

gandnih besedil do tržnih raziskovalcev). Je tudi mesto, kamor pride veliko število ljudi iz gospodarstva z namenom, da preizkusijo svojo inventivnost in inventivnost svojih agencij s čedalje močnejšo konkurenco.

Vendar prihajajo v Portorož tudi po nekaj več: da odkrijejo kakšni so skupni jugoslovanski in svetovni trendi. Priložnost imajo videti tudi najboljše dosežke — nagrajene TV spote s svetovnih filmskih festivalov.

Potreben nam je marketing po meri sveta in Jugoslavije. Brez tega ni napredka in še manj tržnega gospodarstva.

Maja Ribič Nosan

»Štafetni intervju«

S temi ugotovitvami torej uveljavljamo reklamacije papirjev in kot sem že poudaril, smo precej neuspešni. In če nadaljujem primerjavo s kvaliteto predelave pri samih proizvajalcih papirjev moram poudariti da smo po kvaliteti vseeno nekoliko boljši od njih in to ne zaradi boljše opremljenosti ampak človeškega faktorja, to je znanja, delovne zavzetosti, večje zavzetosti za delo.

Poleg kvalitetne surovine je pomembna dobro vzdrževana strojna oprema, da lahko dobro delaš. Mislim, da smo glede na trende v svetu, še precej zadaj. Pri nas, v Jugoslaviji, kontroliramo izdelek,

Kaj pa reklamacije s strani vaših kupcev?

Andrej Šemrov: »Reklamacij imamo vsako leto več, letos že okrog 300, kar je veliko, če primerjamo, da jih je bilo nekaj let nazaj samo 100 v celem letu. Polovico reklamacij prispeva TOZD Kartonaža Rakek kot odjemalec plošč. Vračajo veliko neprebranega materiala, zaradi razslojenosti in reklamacije tekoče rešujemo.

Ugotavljamo, da je več reklamacij na izgled izdelka, medtem ko jih na trdnost nimamo, nekaj pa je tudi tehniških, na dimenzije. Opažamo



Iz proizvodnje v Valkartonu ali pridne ženske roke

visokimi zahtevami in vsem tudi ne moremo ustreči, ker imamo iztrošene stroje. Imamo stroje, ki tečejo še od takrat, ko je bil postavljen Valkarton, torej 18 let. Kontrolor je skoraj postavljen pred dejstvo ali ustaviti stroj in ne delati ali delati slab valoviti karton.

V zadnjem času tudi več izvažate. Koliko ste pri tem uspešni?

Andrej Šemrov: »Izvažamo plošče in sloter material in mislim, da je izvoz s stališča kvalitete zelo zanimiv. Tuji partnerji sploh ne zahtevajo kvalitetnega materiala po mehanskih lastnostih, ampak je bistven izgled, kar je značilno, predvsem za Italijane. Pri izvoznih naročilih pa smo se tudi veliko naučili pri odpremi. Prej smo imeli precej malomaren odnos do izdelka, pri njegovi zaščiti in povezovanju. Na podlagi zahtev tujih kupcev pa smo uvedli podlaganje kartona pod povezovalnimi trakovi in zdaj imajo tudi že domači kupci podobne zahteve. Ko je kontrola to predlagala ni šlo, zdaj, ko so nas prisilili kupci pa se da.«

Za letošnje leto ste planirali posodobitev proizvodnje mikrovala. Kako daleč ste s posodobitvijo in s kakšnimi problemi se srečujete? Zanima me tudi koliko lastnega znanja je bilo vloženo v to proizvodnjo?

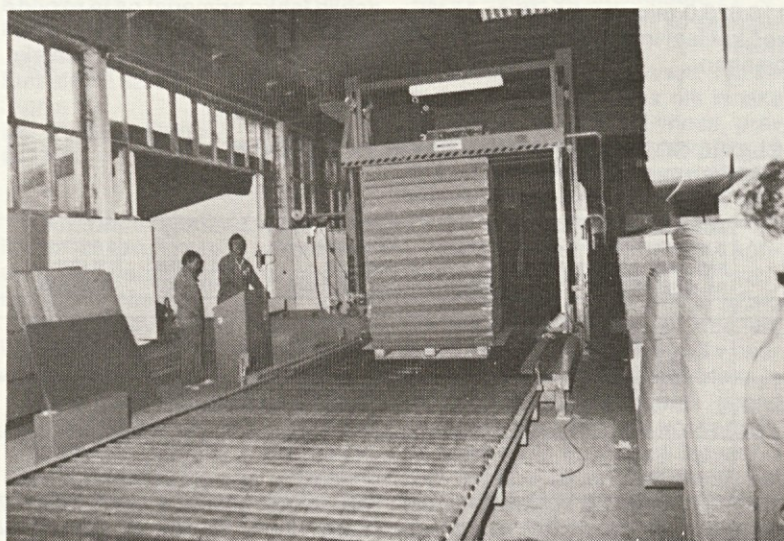
Andrej Šemrov: »Mikroval je najzahtevnejši valoviti karton, ki ima bolj goste in drobne valove za razliko od ostalih vrst valovitega kartona. Delali smo že dober mikroval, pa smo proizvodnjo prekini-

li, ker nam je zasedal kapacitete za 3 in 5-slojni valoviti karton. Medtem ko se 3 in 5-slojni valoviti karton uporablja za transportno embalažo z namenom, da zaščiti vsebino med transportom, pa je embalaža iz mikrovala komercialna, saj se mikroval kašira ali potiska s kvalitetnejšim tiskom in se v njej vsebina prodaja.

Pri proizvodnji mikrovala je važna oblika valov; če niso narejeni precizno, se vidi mehurjastost na papirju, že pri odstopanju za pol desetinke mm. To je torej zelo zahtevna proizvodnja, na razpolago morajo biti papirji s čisto enako gramaturo, z enako vlago, zelo občutljiv je nanos lepila in potreben precizno nastavljen stroj, točno vodenje papirja med valji. Zato izbiramo papir primeren za proizvodnjo mikrovala. Zaradi vseh teh zadev delamo na posodobitvi, modernizaciji proizvodnje mikrovala, z vakuumskim vodenjem flutinga namesto mehanskega.

Uvedba mikrovala, ki smo ga dosedaj delali (nismo še tako daleč, da bi lahko garantirali proizvodnjo različnih kvalitet mikrovala) je prav gotovo rezultat lastnega znanja in lastne strokovnosti, na tem dela naše vzdrževanje. Zaradi zahtevnosti te proizvodnje pa zdaj delamo na posodobitvi.

Za nadaljevanje rubrike »štafetni intervju« predlagam tovariše iz TOZD Kartonaža Rakek. Predvsem bi nas zanimalo, kaj načrtujejo za prihodnje srednjeročno obdobje po letu 1990.

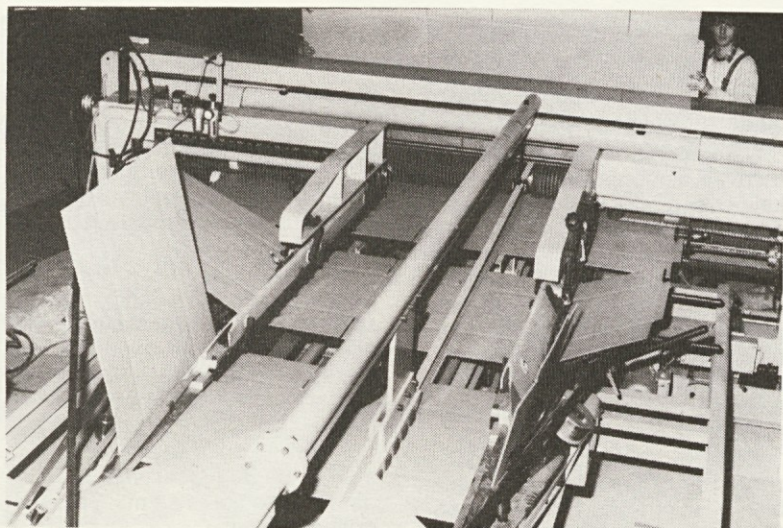


Stroj za povezovanje palet »SIGNODE«

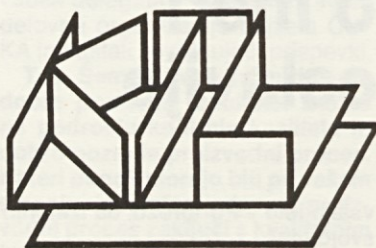
za razliko od npr. Japoncev, ki kontrolirajo stroj, preden začne teči. Tudi pri nas se srečujemo s problemi prepočasnega odpravljanja okvar strojev in rečemo, saj bo kar šlo. Okrog tega se veliko pogovarjamo in se bomo tudi v bodoče, mislim pa, da bo sčasoma le nastal premik. Res je tudi velika odgovornost ustaviti naprimer kartonski stroj, ki neprekinjeno teče 8 ur za npr. 2 uri; bolj pomembno se je dobro organizirati za vzdrževanje kartonskega stroja.

pa drugačen odnos kupcev do naročenega — včasih smo se lahko dogovarjali, da je 1% količine tako imenovan kalo, zdaj tega ni — kupec je plačal 1000 kvalitetnih škafel in toliko kvalitetnih škafel hoče tudi dobiti. Zanimiva je tudi sledeča primerjava: včasih je bila povprečna plača v Valkartonu toliko kot bala papirja, zdaj pa je 1/3 bala papirja, toliko se je surovina podražila.

Pri kupcih, ki izvažajo, se srečujemo z (za jugoslovanske razmere)



Najnovejša pridobitev Valkartona šivalno-lepilni stroj BAHMÜLLER



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.

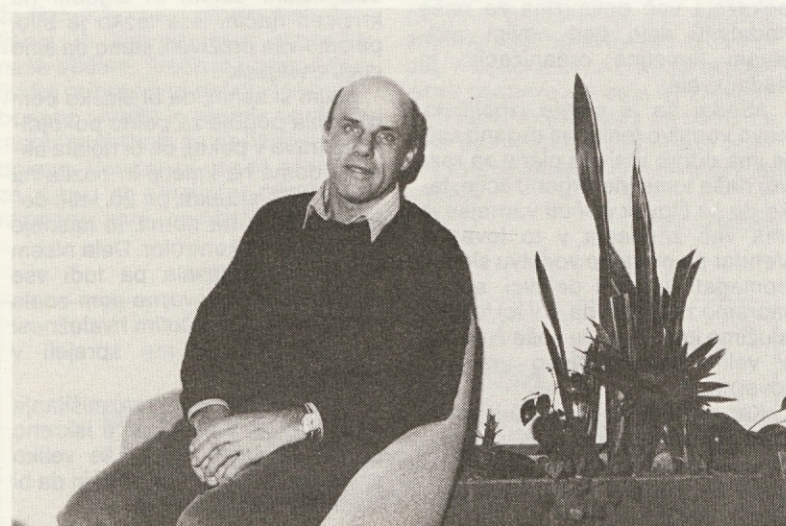
»Največ si obetam od reforme Zveze komunistov!«

Z Lojzetom Čukom sva se srečevala že na sejah konference sindikata (ni pozabil najine »razprave« o zapisnikih ...), zdaj pa se srečujeva na sejah delavskega sveta delovne organizacije, ki se jih udeležuje kot delegat iz temeljne organizacije Valkarton.

V Valkartonu je zaposlen od leta 1979, vseskozi kot pleskar — vzdrževalec in tudi njegove roke pričajo, da je vaje »konkretnega« dela. Predvsem pa ga poznam po kratkih in jasnih ali bolj rečeno neposrednih razpravah na sejah, ki jih ponavadi začneja z besedami: »Kar po domače bom povedal ...

ki niso po meri ljudi ali po meri življenja!

Delo v delavskem svetu je po svoje bolj enostavno. Predhodno dobimo gradivo in o predlogih oblikujemo stališča na delavskem svetu temeljne organizacije, ki jih nato delegata preneseva na delavski svet delovne organizacije. Gre



Lojze ČUK

To pa so lastnosti, ki ne bi smele ostati neopažene. O razliki med delom v sindikatu in delavskem svetu sva se pogovarjala, pa o »receptu« za uspešen TOZD ter področju vzdrževanja, kjer dela, da bi bila širše aktualna pa tudi o napovedanih reformah v naši družbi.

Kakšna je pravzaprav razlika med delom v sindikatu (4 leta ste bili delegat v konferenci sindikata) in delavskem svetu delovne organizacije, kjer ste delegat zdaj? Kako ste se takrat pripravljali na seje in pridobivali stališča, kako sedaj?

Lojze ČUK: »Razlika je velika. Kot predsednik sindikata temeljne organizacije in obenem delegat koference sindikata v delovni organizaciji sem bil v glavnem odvisen od sebe. Veliko sem si pomagal s poslušanjem »ta glasnih« okrog sebe in tako dobil sliko delavčevih želja, ki sem jih nato prenašal naprej. Po drugi strani je pa veliko odvisno od vodstva temeljne organizacije in imel sem veliko srečo, da je bil takrat vodja kadrovskega sektorja tovariš Jerina, ki nam je omogočil pogoje za delo in ki nam je bil pripravljen razložiti stvari, če jih nismo razumeli. Še danes pa smatram, da je sindikat edina politična organizacija, ki lahko kljubuje zakonskim normam,

pa za veliko večjo odgovornost kot pri sindikatu, saj moraš kot delegat imeti tudi neko splošno sliko o stanju v delovni organizaciji, o odnosih med temeljnimi organizacijami, moraš torej pridobiti še dodatne informacije.«

Opravlja tudi funkcijo namestnika predsednika delavskega sveta temeljne organizacije. Kako se obnese ta povezava?

Lojze ČUK: »V tem mandatu smo prvič uvedli to metodo, da sta predsednik delavskega sveta temeljne organizacije in njegov namestnik tudi delegata v centralnem delavskem svetu in mislim, da je ta rešitev zelo dobra.«

Kaj vam kot delegatu pomeni dejstvo, da prihajate iz uspešne temeljne organizacije?

Lojze ČUK: »Prav gotovo mi je zaradi tega lažje prihajati na seje. Prav nič ne zavidam delegatom iz TOZD Jelplast in moram reči, da jih delavci razumemo, kako nemodne se počutijo. In ker je beseda že nanesa na TOZD Jelplast moram dodati, da ne razumem, kako da se za Jelplast toliko časa ne najde rešitve, da posluje z izgubo ali na robu izgube. V sindikatu sem o težavah Jelplasta poslušal vsa štiri leta, zdaj bo tudi že eno leto, od kar o tem poslušam na delavskem svetu delovne organizacije.

Vodstvo delovne organizacije ali pa kar direktor te temeljne organizacije mora(jo) glede Jelplasta najti trajnejšo rešitev.«

Poudarila sem že uspešnost poslovanja vaše temeljne organizacije. Če stvari poenostaviva, kakšen bi bil vaš »recept« za uspešen TOZD?

Lojze ČUK: »Za uspešen TOZD morajo (vsaj približno) usklajeno teči nabava, delo in prodaja. Pri tem se še najmanj bojim za delo. Proizvodnja steče, če so pogoji zagotovljeni. Problemi pa so večkrat z materialom — papirji in naročili in okrog tega veliko razpravljamo. Ravno ob obravnavi 9-mesečnih rezultatov smo ugotavljali, da nam je zopet padla produktivnost in to ne zaradi nedela, ampak zaradi 2% izpada proizvodnje, medtem ko se na jugoslovanskem trgu beleži 2% povečanje porabe naše embalaže. To pomeni, da jo je izdelal in prodal nekdo drug namesto nas.

Kot drugo pa bi rad poudaril planiranje letne proizvodnje in realnost planiranja. Nerazumljivo mi je, da moramo vedno več planirati ko pa vemo, koliko bomo lahko naredili, kar se je naprimer zgodilo potiskani embalaži v Mostah. Če vemo, da je naročil manj, da so razdrobljena in da bo zato tudi ton manj in manj zaslužka, planirajmo temu ustrezno. Ne rabimo »lepih« planov, takšnih, da bomo že vnaprej izgledali pridni in (po planu) ne vem koliko zaslužili, ko je leto naokrog pa čisto drugače izpade. Ostanimo pri realnem planiranju, ker nas potem tudi zakoni drugače tretirajo.

Če pa razmišljam o naši državi na sploh pa mislim, da je zelo žalostno, da se sredi Evrope in civilizacije, primerjamo z Brazilijo, ki ima vendar delavce iz pragozda ne pa iz civilizacije, s tradicijo ... Tukaj pač noben ne pleše sambe ...«

Delate v vzdrževanju. Koliko pravzaprav to področje lahko vpliva na rezultate poslovanja?

Lojze ČUK: »Osebo kaj dosti ne morem vplivati na rezultate poslovanja, saj stroji tečejo pobarvani ali nepobarvani, širše gledano pa vzdrževalci — mehaniki, ključavnice in ostali iz strojne stroke lahko veliko pripomorejo. Pri nas namreč ne gre tako, da bi pokvarjen rezervni del enostavno kupili v trgovini, ker so stroji v glavnem uvoženi in če rezervni del naročimo traja precej časa, da ga dobimo. Zato so naši vzdrževalci usposobljeni in za silo tudi opremljeni, da marsikatero stvar sami naredijo. Glede opremljenosti pa bi pod vtisom oddaje o robotiki, ki sem jo pred kratkim gledal dejal, da še precej srednjeveško.

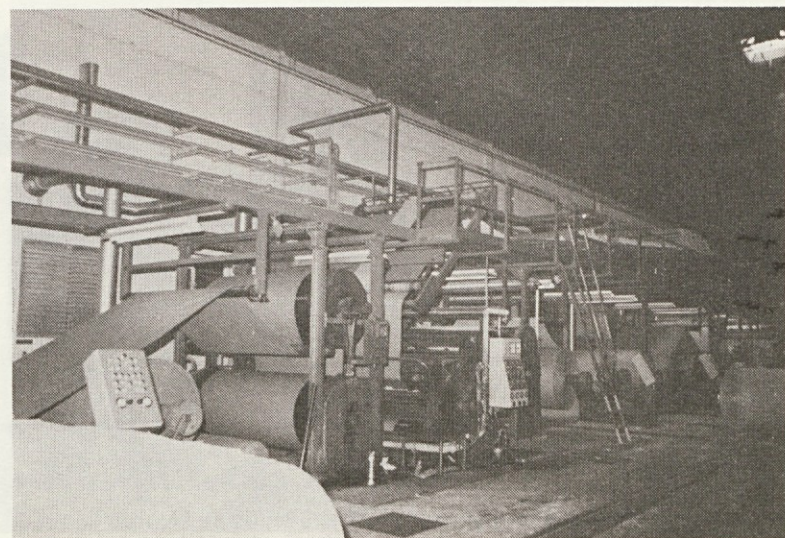
Lastno znanje tukaj je, bi se ga dalo pa bolj izkoristiti, ker vidim, da ljudje veliko več vedo kot pa dajo od sebe. Vidite, propadla je tudi inovacijska politika, pa ne zaradi tistih, ki bi lahko nekaj izboljšali, ampak tistih, ki bi morali te stvari prijeti v roke in izpeljati. Na žalost tudi v Valkartonu nimamo nobene- ga ekstreme, ki bi kar z glavo skozi zid »proizvajal ideje.« To so pač mlajši ljudje, ki so navajeni, da moraš za koristno stvar tudi nekaj dobiti ne pa takšni kot npr. po vojni, ko jim je šlo samo za ugled.«

Za zaključek še eno aktualno vprašanje. Živimo v času reform. Kaj pričakujete od napovedanih reform v naši družbi?

Lojze ČUK: »Reforme spremljam že od leta 1965. Tista je bila prva, najbolj javna in je največ obetala pa so stvari kljub temu krenile drugače. Zdaj si največ obetam od reforme Zveze komunistov, če bo res sestopila z oblasti in prišla nazaj med ljudstvo in da bo vodstvo partije, ki ima moč, res storilo, kar mora storiti. Smatram namreč, da je krizna gospodarska situacija plod politične krize, ki se je zelo dolgo vlekla. Kar pa se sindikata v novih časih tiče, bo pa tudi moral stopiti med ljudi, ker tako kot je deloval dosedaj — kot podaljšek oblasti — ko je zagovarjal slabe zakone, slabe samoupravne akte, slabe ukrepe in spodletele načrte, ne bo šlo več.«

Tov. ČUK, hvala za zanimiv razgovor.

M. Štrekelj



Rekonstruiran KS I »PETERS« za proizvodnjo valovitega kartona

Tudi to je svojevrsten rekord — 34 let dela v proizvodnji brez bolniške

Potrebno in vzpodbudno je tudi ostalim delavcem delovne organizacije predstaviti delavko kot jo ima naša temeljna organizacija Kartonaža Rakek. Predvsem za zgled vsem tistim mladim delavcem, ki iščejo najrazličnejše vzroke za svoje bolniške dopuste, potem pa jih vidiš vsepovsod, kako si kvarijo zdravje, po lokalih, na veselicah ... ne da bi karkoli sami storili za svoje zdravje.

Tak uvod namreč zato, ker želim predstaviti delavko Terezijo Mekina, ki dela pri nas v neposredni proizvodnji že 34 let in ni bila niti dneva na bolniškem dopustu, razen na porodniškem, ko je rodila svoji dve hčeri. Tudi to je svojevrsten rekord, kajti takega primera verjetno ne beleži kar vsak dan združeno delo.

Naša delavka, Terezija Mekina, sedaj na nalogah medfaznega kontrolorja, se je rodila 13. 10. 1936 v Harijah pri Ilirski Bistrici, pri nas pa je zaposlena od 10. septembra 1954, ko je obratovalo še Lesno podjetje »TISA«. To podjetje je izdelovalo najrazličnejšo lesno galanterijo, obešalnike, lesene stolčke, ležalne stole in drugo.

Sama pripoveduje takole: »Kot 18-letno dekle sta me sprejela direktor Jože Telič in Joža Krajc, delavka v pisarni, ki je opravljala vsa pisarniška dela. Možnosti za šolanje takrat ni bilo, saj je bilo pri hiši pet otrok, oče je umrl, mati pa nas ni mogla vseh preživljati, zato sem si pričela še ne 18-letna iskati zaposlitev. Za to možnost mi je povedala sovaščanka, ki je že delala v »Tisi«. Stanovala pa sem pri kmetu na Rakeku, kjer sem delala za hrano in stanovanje.

Najlepši pa je moj spomin na prvi dan sprejema v službo, ko me je sprejel direktor Jože Telič. Vedel je, da sem prvič od doma, zato mi je dal tudi lepe napotke za življenje in lik dobrega delavca. Njegove besede so me spremljale celo življenje, vsak dan mojega dela v Kartonaži in sicer, da moraš biti pri delu vesten in točen, da se moraš držati reda, ki je predpisan v tovarni, da ne smeš zamujati. Teh napotkov sem se skušala držati vsa leta moje zaposlitve in upam, da mi



Terezija MEKINA

je uspelo. Vendar se še sedaj z lepimi občutki spominjam tistega prvega dne službe in mojega prvega direktorja Jožeta Teliča.

Solze lepih spominov sem zagledala na tej moji sodelavki, ko je povedala, da je bilo takrat med sodelavkami v proizvodnji mnogo več iskrenega prijateljstva; druga drugo so reševale pred problemi vsakdanjega življenja, tudi družinskega.

In kot da bi se opravičevala za vsa ta leta brez bolniške, je nadaljevala:

»Mogoče nisem bila v vseh teh letih nikoli na bolniški tudi zaradi mojega zdravega, trdnega rodu, saj je imela moja mati 88 let, pa se ne spomnim, da bi bila kdaj bolna ali bolehnja. Zato sem se tudi sama izogibala bolniške, moram pa povedati, da mi je dosti pomagala tudi tašča. No, rodila sem dve hčeri, in obe sta že »pri kruhu«, obe imata srednjo šolo.

Glede samih bolniških dopustov pa dostikrat razmišljam, da jih dobijo »napačni« ljudje. Bolniško naj bi koristil resnično bolan človek, je pa tudi krivično, če je delavec resnično bolan, da ga drugi ogovarjajo, da se pretvarja in podobno. Mislim pa, da bolan v vsakem primeru »nastrada« kot bi rekla po domače.

Medsebojni odnosi pa bi bili lahko dosti boljši, dosti iskrenjši pa bi tudi vsi skupaj bolje delali, ker bi človek hodil na delo z veseljem. Zdi se mi, da smo se ljudje odtujili, čeprav so taki časi, da bi še kako potrebovali drug drugega, vsaj dobre želje in kakšno lepo besedo.

Rezka si je malo oddahnila, pa pokazala več optimizma za naše nadaljnje delo pod novim vodstvom temeljne organizacije in nadaljevala:

»Sedaj se je stanje izboljšalo, novo vodstvo temeljne organizacije ima dobre ideje in plane za razvoj naše temeljne organizacije, tako da se človek počuti varnejše in ima več zaupanja v to tovarno. Vendar pa moramo vodstvu složno pomagati tudi vsi delavci, saj se moramo zavedati, da si v tej tovarni služimo kruh in da je naše življenje v veliki meri odvisno prav od tovarne.

Kar pa zadeva drugo delovanje, sem bila vedno aktivna in v središču dogajanja; tako sem vsa leta aktivno sodelovala v družbenopolitičnih organizacijah, v samoupravnih organih in vse funkcije sem opravljala odgovorno in vestno. Tudi to delovanje je mnogo bolj

urejeno kot je bilo v prejšnjih letih, kajti prej smo vse funkcije opravljali v svojem prostem času, pa smo vendar tudi to z veseljem delali.

Še več drugih stvari bi rada večkrat povedala sodelavcem, ko začnemo kritizirati vse od kraja npr. to, da so se nam delovne razmere izredno izboljšale, pa same malice so dobre, za vse je lepo poskrbljeno, pa se tega niti ne zavedamo ...

Spominjam se, kako smo hodile na delo v neurejene, nezakurjene prostore, same smo si morale kuriti, pa smo vseeno zmrzovali; za malico smo si nosile kavo in kruh pa kakšno jabolko. To je bilo vse. Za različne pravice in druge ugodnosti sploh nismo vedele. Samo zavedale smo se, da moramo pridno in vestno delati, tudi v treh izmenah, tudi v soboto, nedeljo, nihče te ni vprašal, kako je doma, ali lahko prideš, kam boš dal otroke, imaš preskrbljeno varstvo ... Veliko smo napravili tudi udarniškega in še sedaj starejše delavce boli izguba restavracije Jelka poleg tovarne, saj smo si jo napravili z udarniškim delom in izgubili na krivičen način. Res težko je bilo, pa smo vse preživeli, samo da smo imeli zaslužek.

Želim si samo, da bi šla, ko bom izpolnila pogoje za polno pokojnino, zdrava v pokoj, da bi delala aktivno doma na kmetiji in pazila na vnучke. To si želim, po 20. letih dela na strojih, na normi, in kasneje kot medfazni kontrolor. Dela nisem nikoli podcenjevala pa tudi vse ostale dobrine tovarne sem znala ceniti in še sedaj čutim hvaležnost do tistih, ki so me sprejeli v tovarno.

Tako je strnila svoja razmišljanja naša Rezka. Vsi skupaj ji iskreno želimo čimlepši pokoj, še veliko sreče ter radosti v življenju in da bi ji zdravje služilo še vrsto let.

Milena Kleva

FOTOVEST

»Pridni so ti naši pripravniki«, pravijo v TOZD Kartonaži Rakek. Damijana KOŠIR s končano Srednjo naravoslovno-matematično šolo, Robert ZEMPLJAK, po poklicu kartonažer, Andrej HRIBAR, elektrikar-energetik, Primož KOGEJ, vzdrževalec vozil in strojev in Gorazd KEBE, ekonomski tehnik, ki pa je bil takrat odsoten, ko sem se z njimi pogovarjala.

Vsi so sprejeti za določen čas 6 mesecev pripravniške dobe in vsi so morali prvi mesec »odslužiti« v proizvodnji, da jo spoznajo. Pravijo, da jim je delo kar všeč in da se z mentorji in sodelavci dobro razumejo. In ker smo se pogovarjali dan pred izplačilnim dnem, so mi povedali, da so tudi s pripravniško plačo zadovoljni.

Fante čaka, razen Gorazda, še vojaščina, Damijana pa že sedaj študira ob delu v I. letniku Ekonomske fakultete. Vsi si po končani pripravniški dobi želijo dobiti stalno zaposlitev v Kartonaži, saj je mladim danes težko priti do zaposlitve.



Damijana KOŠIR

Damijana pa se še nekoliko drugače predstavlja v tokratni številki Glasila — piše pesmi in izbrala je tri za objavo.

Majda Štrekelj



S seje uredniškega odbora Glasila — sklenil je; da se še pred koncem leta organizira okroglo mizo, na kateri nas bo poslovodstvo informiralo o najbolj aktualnih vprašanjih

»Sreča je, da so ljudje pripravljeni delati!«

Gospodarstvo je ena od vej našega družbenega sistema, kjer se ustvarja presežna vrednost, ki napaja vse ostale obstoječe družbene sisteme in podsisteme. Zavedno ali nezavedno mačehovsko obnašanje do temeljnih postulatov obstoja nekega sistema, nas je pripeljalo v stanje, kjer se gospodarstvo nahaja sedaj. Tega dejstva se verjetno le še premalo zavedamo in še vedno žal ostaja farsa na papirju. Praksa je pokazala, da so sedanje oblike dela in organiziranosti preživete in so se tekom let izjalovile ravno v raznih improvizacijah in delovno nemisleči množici.

Delovna sredina TOZD Kartonaža Rakek pomeni gibalo dela, življenja in razvoja tega območja naše občine. Sreča je v tem, da so ljudje pripravljeni delati. Tako priporočeno »srečo in veselje do dela« moramo ohraniti še naslednjim rodovom. Vendar je vse to premalo za čase, ki prihajajo. Obstoječe razmere nam pomenijo izziv za

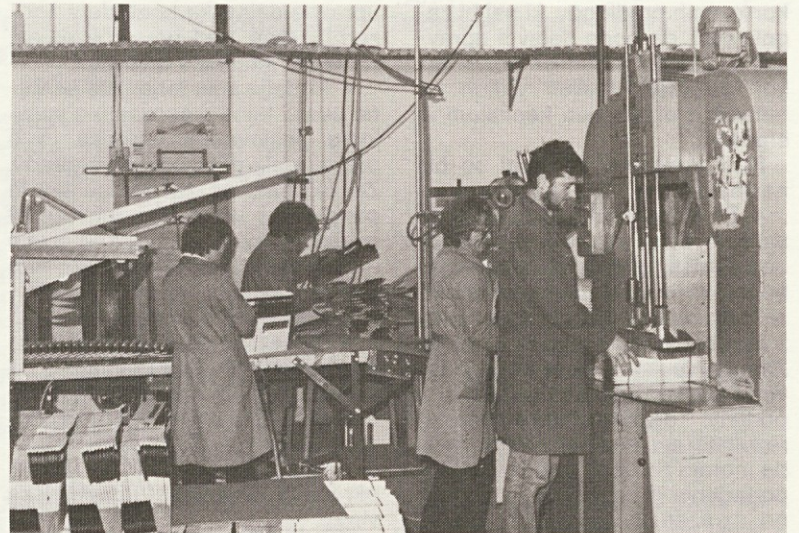
znanje in iznajdljivost na vseh področjih, kajti od tega je odvisen obstoj kolektiva in odpiranje novih mest naši mladini.

Časi neznanja, zaslepljenosti in bolestin teženj po eksperimentiranju so minili, zato se v kolektivu zavedamo, da prihajajo časi, ko bo merilo človeka znanje, delo in rezultati, ki so odraz tega dela. Tako kot je proces peljal k nazadovanju, tako je potreben proces prizadevanj k odpravljanju pomankljivosti. Razlika je le v tem, da ne mislimo delati ničesar več na pamet in z improvizacijami, ampak le na podlagi trdnih prepričanj. Graditi pomeni ustvarjati iz malega na veliko, iz enega človeka na množico in ne obratno. Svojo vlogo kot delovna sredina smo opravičevali že dosedaj. V bodoče je na nas, da ustvarjamo razmere do dela in življenja za mlade, ki prihajajo za nami. Le tako lahko opravičimo vlogo staršev in vlogo delovnih ljudi tudi v tej sredini.

Fani Zrimšek



Iz proizvodnje v kartonaži Rakek — prihodnji štafetni intervju bomo nadaljevali v tej temeljni organizaciji na temo: načrti za prihodnje srednje-ročno obdobje



**Dopisujte v glasilo,
prispevajte kratke vesti, anekdote,
karikature — sodelujte s svojimi
prispevki**

ERA

*Minil je čas, ko si bil priznan!
Minila leta, ko si bil voditelj!
Minila stoletja, ko te je požrla civilizacija
in minila zgodovina,
ko so drugi skakali po tebi
in te delali majhnega, neumnega — črva,
zajedalca samega sebe.*

*Kadar pa tujci obišejo nas,
vidijo belo Ljubljano:
»Samo smetišče! Hujš' kot pri nas«,
razglašajo smelo, ubrano.*

*Sami si kopljemo tujsko propast
če hoč' mo devize dobiti,
moramo urediti svojo last,
potem šele narod vabiti.*

*No, pa seveda, še druge plati,
tukaj se nam je za bati.
Na hribčku ljubljanskem en gradič stoji,
ki bi ga b'lo treba bolj varovati.*

*Bela Ljubljana, naj tvoje ime,
če kdo te obiše, tud' svoje pove.*

Damijana Košir

IZMEČEK ŠT. 1

*Ali si pijan?
Voden je tvoj pogled,
negotov tvoj korak.
Smrdiš po gnoju
in sramoti svoje družbe
in upaš, da boš ostal
ter živel,
kakor so
živeli drugi.*

LJUBLJANA

*Kje naš'ga ozemlja blesteči je kras?
Bela Ljubljana, kje je tvoj glas?
Res da Emone bele več ni,
zato na nje mestu Ljubljana stoji.
Kamor se gosta obrne pogled,
povsod se mu nudi krasen razgled.
Sama belina, čistoča okoli,
to zelenice so, to je Tivoli.*



Pripravniki Robert Zemljak, Andrej Hribar in Primož Kogej

Niti za razprodajo položaja delavca niti za razprodajo vloge sindikata

V želji, da bi delavci-bralci glasili in biltenov v združenem delu poznali, kakšna stališča je zavzel RS Zveze sindikatov Slovenije, povzemamo poudarke in pojasnila, ki jih je dal na seji predsedstva RS ZSS o osnutku zakona član predsedstva slovenskih sindikatov Dušan Rebolj, ki je med drugim povedal:

»Oglašam se predvsem zaradi tega, da bi dodatno pojasnil naša stališča, in sicer zaradi različnih komentarjev našega posveta. V nekaterih komentarjih je bilo mogoče zaslediti, češ da sindikat vidi edini način uveljavljanja družbenoekonomskega položaja delavca in njegove zaščite le v kolektivnih pogodbah. Vendar so bila naša stališča zasnovana na povsem drugih podlagah. Dali smo vrsto konkretnih predlogov, ki naj bi zagotavljali, da bodo delavci upravljali ne samo s svojim delom — kakor poskuša vpeljati zakon — temveč z družbenim kapitalom in sredstvi.

Naši konkretni predlogi so bili naslednji:

- Prvo, pri čemer vztrajamo, je zahteva, da se v zakonu o podjetjih določi tisti minimum jamstev, ki bodo varovala družbenoekonomski položaj delavca kot upravljalca z združenimi sredstvi in z delom. Zato zahtevamo, da je treba v zakonu jasno zapisati, da delavci v podjetju v družbeni lasti odločajo o rezultatih svojega dela. To pomeni, da morajo odločati o sadovih gospodarjenja in da morajo dobiti jasno izražen nadzor nad poslovanjem.

- Nadalje smo predlagali, da je potrebno razdelati vlogo in pristojnosti delavskega sveta. Pri tem smo izhajali iz tega, da je dovoljeno vse, kar v ustavi ni izrecno prepovedano. To je potrebno zaradi zaščite položaja delavca in hkrati samoupravljanja pri nas — tako da delavski svet sprejema plane, določa poslovno politiko, odloča o rezultatih poslovanja in opravlja nadzor nad njim.

- Nadalje smo se posebej zavzeli za to, da v zakon vgradimo ustrezne varovalne norme kot je na primer poprejšnja obravnava vprašanj, ki so odločilna za gnotni in družbeni položaj delavcev oziroma podjetij — ne glede na to, kateri organ sprejema odločitev. Druga varovalna norma je vnaprejšnje obveščanje o zadevah, ki vplivajo na delavčev položaj, in preoblikovanje organa samoupravnih delavske kontrole v nadzorni organ nad uresničevanjem zahtev in interesov delavcev.

- Nadalje smo terjali, da je nujno uvesti tajno glasovanje o sprejemu poslovnega poročila in o presoji dela poslovnih organov. Zavzeli smo se za opredelitev in poudarjeno vlogo in odgovornost izvršilnih teles delavsekag sveta — prav tako zaradi zavarovanja samoupravnega in družbenoekonomskega položaja delavca.

- V zvezi z notranjo organiziranostjo podjetja smo predlagali, da je treba odpreti možnost, da lahko delavci v delu podjetja urejajo določene pravice, dolžnosti in odgovornosti s svojimi akti — zaradi okrepitve njihove upravljalke vloge.

- Posebej smo poudarili nujnost povsem konkretne akcije sindikata, ko bo šlo za ustroj statuta — pri čemer naj bi se sindikat zavzel, da mora statut določiti, o katerih vprašanjih naj delavci odločajo z referendumom ali v drugi obliki osebnega izjavljanja. Predvidevamo, da bo tu bitka za uveljavitev načela, da to ni zakonska, ampak statutarja materija.

- Predlagali smo tudi, da se za reševanje posebnih vprašanj za

zaščito delavcev odpre možnost kolektivnih pogodb, pri čemer so to naša prva stališča, prvi pogledi. S tem ne zavračamo sistema dogovarjanja, kajti tudi dogovori so svojevrstne pogodbe in mehanizmi za uveljavljanje interesov — s pogojem, da bodo zasnovani drugače, zlasti z vidika udeležencev, obsega in kakovosti, kar naj sindikatu omogoči enakopraven položaj z drugimi udeleženci dogovarjanja.

Izhajamo iz izkušenj, ki jih imajo v razvitem svetu, kjer se povsod temeljne garancije dajejo v zakonih, medtem ko je kolektivna pogodba njihova nadaljna opredelitev, različna po kakovosti, obsegu in ravni.

Slabo razumljena naša stališča v komentarjih me prepričujejo, naj v

naših stališčih jasno zapišemo, kar mislimo — da brez naštetih minimalnih garancij, ki so povezane z našimi zahtevami glede referendumskega odločanja, glede pristojnosti delavskega sveta in glede odločanja delavcev, ne bo mogoče sprejeti zakona o podjetjih. Z drugimi besedami: temeljno merilo za presojanje zakona v naslednjih inačicah besedila bo, ali so naše zahteve vključene v zakon ali ne.

Naj poudarim, da nismo niti za razprodajo samoupravljanja niti za razprodajo položaja delavcev niti za razprodajo vloge sindikata. S tega zornega kota bomo zahtevali, da se kot minimalen obseg garancij opredeli tisto, kar sem naštel.

Ne zanima nas torej samo kolektivna pogodba, ampak je — nasprotno — sindikat eden od redkih udeležencev v dosedanjih razpravah ponudil oprijemljive predloge za opredelitev vloge delavca. Kajti, če ti predlogi ne bodo sprejeti, bo položaj delavca zožen le na upravljanje z delom, delavec pa bo v mezdni odnos. S tem pa se sindikat ne more strinjati!«

(Celovito presojo osnutka zakona istega avtorja lahko preberete v prilogi Delavske enotnosti Sindikalni poročevalec št. 6 z dne 18. novembra 1988).

Samoupravljanje — 7. seja delavskega sveta delovne organizacije

Imenovan generalni direktor in komisija, ki bo pripravila predlog organiziranosti delovne organizacije po novi zakonodaji

Delegati delavskega sveta delovne organizacije so se na 7. redni seji v tem mandatu sestali 18. novembra, tokrat prvič v novih poslovnih prostorih DSSS na Kotnikovi 19/a.

Med pomembnimi sklepi, ki so jih sprejeli, poudarjam sprejem poročila o poslovanju delovne organizacije za obdobje januar-september 1988, ki so ga sprejeli s pozivom, da je do konca leta potrebno v temeljnih organizacijah storiti vse, da se proizvodnja in prodaja še povečata, kar še posebej velja za TOZD Kartonažno, TOZD Jelplast in Delovno organizacijo v ustanavljanju, ki poslujejo z motnjami. Te organizacije tudi pripravijo sanacijske programe ne glede na dejstvo, da jih zakoni ne predvidevajo (rok je do 30. 11. 1988, zadolženi pa so generalni direktor in direktorji temeljnih organizacij). Komercialni službi pa je veljal poziv, da mora s cenami izdelkov slediti cenam vhodnih materialov.

V komisijo, ki bo pripravila predlog organiziranosti delovne organizacije po novi zakonodaji, je delavski svet imenoval: Miroslava Samardžijo, kot predsednika, Franca Jerino kot namestnika predsednika in člane: Stanislava Peterlina, Jožeta Štucina, Marjana Cafa, Danila Benedika, Slavko Brank, Tomaža Križaja, Rudija Kavčiča, Mirka Urbasa, Heleno Kučič, Franca Vodeta, Manjo Prezelj in Borivoja Novakoviča.

Za generalnega direktorja je delavski svet imenoval dosedanjega vršilca dolžnosti Miroslava Samardžijo, dipl. pravnika, ki izpolnjuje vse pogoje razpisa. Mandat traja 4 leta in začne teči 21. 11. 1988.

Na podlagi ugotovitve, da je predlagani kandidat Peter Hočvar umaknil svojo vlogo na razpisana dela in naloge vodje DSSS ter da razpisna komisija ne predlaga nobenega drugega kandidata za vodjo DSSS, je delavski svet zaključil razpisni postopek in odločanje o ponovnem razpisu teh del odložil do obravnave poročila komisije, ki bo pripravila predlog organiziranosti delovne organizacije po novi zakonodaji. Za vršilca dolžnosti vodje DSSS pa je imenoval Marjana Cafa in sicer do zasedbe teh nalog po razpisu, vendar najdalj za dobo 6 mesecev.

Delegati so sprejeli tudi sklep o pripravi plana delovne organizacije za leto 1988 — pravzaprav rokovnik, po katerem je končni sprejem predviden do konca februarja 1989.

Vsi sklepi delavskega sveta delovne organizacije se tekoče objavljajo v »Biltenu«, s 7. seje so objavljeni v Biltenu št. 286/88, za vaše natančnejše informiranje.

M.Š.



Glasovanje na delavskem svetu delovne organizacije

O veščini vodenja

Pričujoči prispevek povzemamo po članku dr. Hansa Edvarda Litmanna Tehnika vodenja v obratu (Führungstechnik im Betrieb), objavljenem v Betriebswirtschaftliche Forschung und Praxis (št. 6, letnik 1968), založba Neue Wirtschafts — Briefe, Herne, Berlin.

V moderno organiziranem obratu so vedno večje razlike med posameznimi, z delitvijo dela določenimi delovnimi operacijami. Še večja pa je razlika med funkcijo vodstvenega delavca in drugimi delovnimi funkcijami. Če drugi neposredno delajo, potem vodstveni delavec dela posredno; skrbeti mora za to, da bo nekaj storjeno. Vodstveni delavec nič več ne pokaže z delom, kaj je treba storiti, tako kot je delal mojster v rokodelskem obratu; vodstveni delavec samo pove, kaj mora biti, in eventualno, kako mora biti nekaj storjeno. Zato često zabavljivo obravnavajo vodstveno funkcijo; obravnavajo jo kot neke vrste zabavo. Le redko se zavedajo težav in problemov, na katere zadeva vodstvena funkcija. Vodstveni delavec v sodobnem obratu še zdaleč nima tako nesporne avtoritete, kot jo je imel v rokodelskem obratu. Ukazi rokodelskega mojstra so se nanašali na delo samo, katerega vsebino in napredek je lahko vsakdo ocenil. Iz ravnanja sodobnega managerja pa ni nikdar jasno razvidno, kaj od njegovega ravnanja je v dobro podjetju in kaj gre le v njegovo osebno korist — v utrditev lastnega položaja. To je toliko bolj nejasno, ker si mora vodilni delavec svoj avtoritativni položaj vsak dan znova priboriti.

Da bi bolje razumeli vodstveno funkcijo in da bi vodstvenim osebam dali nekaj praktičnih napotkov, podajamo model za večščino vodenja.

Očitno obstaja odvisnost med »storiti nekaj« in »skrbeti za to, da bo nekaj storjeno.« Kako sta obe funkciji porazdeljeni, je razvidno iz sheme: med strokovnjakom, ki ne preneha nekaj dela, in vodstvenim delavcem, ki ne preneha skrbeti za to, da bo nekaj narejenega, je v podjetju polno takih stopenj, ki obe funkciji združujejo. To pa je pro-

blem srednjega vodstva. Kdor pripada srednjemu vodstvu, ne samo, da daje navodila, ampak jih tudi sprejema. Poznavanje medsebojne odvisnosti obeh funkcij je podlaga optimalnemu uspehu na vsaki hierarhični stopnji v podjetju.

Kakor vidimo, je potrebno za dolgoročno vodenje obvladati tri veščine: večščino dajanja navodil, večščino prepričevanja in večščino kontroliranja. Kdor uporablja le eno izmed teh veščin, izpolni sicer neko pomembno nalogo — ne pa celotne vodstvene naloge. Tako lahko nekdo z dajanjem navodil požene v tek sistem, v katerem so delovne naloge razdeljene; seveda če za osebo, ki daje navodila, stoji absolutna sila, ki ne dopušča kritike in lahko vsako kritiko v kali zatre.

Kdor zna prepričati, to je razumljivo predočiti, kar je strokovno pravilno, obvlada pomemben del veščine vodenja. To je večščina specialista. Ta večščina bi bila celotna večščina vodenja le tedaj, ko bi s to večščino prikazana absolutna strokovna pravilnost bila vedno optimalna. Za podjetje pa absolutna strokovna pravilnost ni vedno optimalna. Sicer so vodstvenemu delavcu izjave posameznih strokovnjakov dragocene — odločitev pa bo oblikoval na podlagi informacij, ki jih bo dobil iz več specialnih področij.

Tudi večščina kontroliranja je lahko specializirana. Notranja revizija ugotavlja odklone od določenih postopkov. Toda revizija lahko kontrolira samo naknadno in še bolj ali manj odmaknjeno od dogajanja v obratu. Vodenje pa je tesno povezano z dogajanjem v obratu. Zato mora biti kontrola kot vodstvena večščina tesno povezana z dogajanjem.

(Nadaljevanje in sheme v naslednji številki glasila)

Nagrade so razdeljene

Prispelo je 48 rešitev nagradne križanke iz prejšnje številke Glasila, rok pa je bil na pripombo reševalcev podaljšan do vključno 5. 12. 1988. Žrebanje smo izvedli kar na seji uredniškega odbora, ki je imel tokrat nekoliko več dela z nepravilnimi rešitvami. Žreb pa je bil naklonjen naslednjim reševalcem, ki so se izognili vsem »pastem« v križanki in poslali pravilne rešitve:

1. nagrada: 8.000.— din Julka PETAN, upokojenka, Ljubljana, Ptuj-ska 27

2. nagrada: 6.000.— din Grozdana STANKOVIČ — DSSS

3. nagrada: 5.000.— din Tanja JESIŠI — DSSS

4. nagrada: 3.000.— din Franc SONČ, upokojenec, Ljubljana, Tominškova 46

5. nagrada: 2.000.— din Zdenka MOKRANJAC — DSSS

inf. služba

Pravilna rešitev nagradne križanke iz glasila KTL št. 9—10/88:

VODORAVNO:
PRIŠLA SVA K TEBI DOMOV, IS, MIL, ČIČARIJA, CANKAR, PRALINE, ROV, STEINBECK, DJ, PETELINČEK, RAMADAN, CS, EKS, OČALARJI, ATOS, NADIH, OI, ČRNINA, KANIN, NJEGOŠ, AE, IVE, ARA, AA, JAMAMAJ, STOKANJE, TRNJE, AMARO, IVO, JAT, PARADOKS, TARAS, MEL, EDA, OBARA, TRI, ILIRI, RP, MEKA, PLENČIČ, PILOTKA, OA, PRA, DVOR, NOGA, MIR, ULOV, AARAU, MO, MORO, NAPIS, DC, LOMONOSOV, ENAČBA, ONA, OISE, ELASTIKA, ANNA, KRAP, UJEC, ROVT, OB, DJORDJE, RAK, AVA, DEPO, AE, ODPIRATE, NALIVANJE, OSAKA, GAT, SA, ANTENA, TNT, JALEN, ITO, EMS.

UGANKARSKI SLOVARČEK

ABOLICIJA
Odpustitev kazenskega pregona;

ACIDUM
latinsko, kislina;

ALONŽA
Podaljšek, tudi lasulja v 17. in 18. stoletju;

CATANIA
Pristaniško mesto ob vznožju Etne na Siciliji;

MAAR
Ugasel centralni vulkan;

OL
Medica, pijača starih Slovanov;

PETOVIO
Latinsko ime za Ptuj;

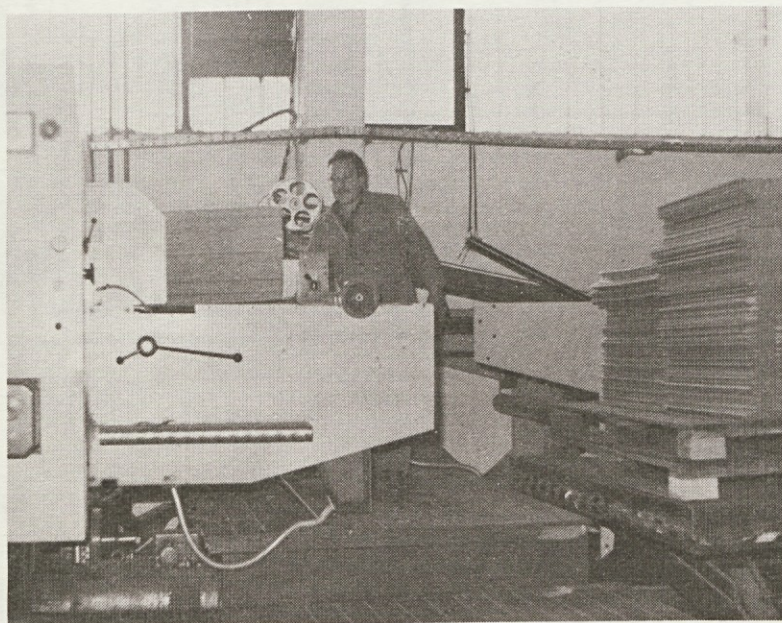
RADETZKY
Joseph, grof von Radetz, 1766—1858, avstrijski feldmaršal;

TARN
Departma in reka v Franciji.

RAZPIS NAGRAD ZA NOVOLETNO NAGRADNO KRIŽANKO:

- | | |
|------------|--------------|
| 1. nagrada | 40.000.— din |
| 2. nagrada | 30.000.— din |
| 3. nagrada | 20.000.— din |
| 4. nagrada | 5.000.— din |
| 5. nagrada | 5.000.— din |

Rešitve pošljite v zaprti kuverti na naslov: KTL n.sol.o., DSSS, Ljubljana, Kotnikova 19/a, informativna služba z obveznim pripisom »nagrada križanka« do 12. 1. 1989!



KOMPAS
JUGOSLAVIJA

SMUČAJTE S KOMPASOM!

KOMPAS JUGOSLAVIJA LETOS PONUJA:

- * preko 8.000 ležišč v smučarskih središčih JUGOSLAVIJE, AVSTRIJE, ITALIJE, FRANCIJE, BOLGARIJE, ČSSR, ŠPANIJE, ŠVICE...
- * Poseben program zimskih počitnic v KOMPASOVIH KLUBIH, ki jih odlikuje bogat zabavni program, šola smučanja, druge oblike rekreacije, otroški vrtec in posebni popusti za otroke — tudi do 100 %!
Dobrodošli v KOMPAS KLUBU BOVEC * BOHINJ * MALLNITZ / Avstrija *
- * Bogata ponudba smučanja na DOMAČIH SMUČIŠČIH V Sloveniji, na olimpijskih stezah BIH, v Srbiji, Makedoniji in na Kosovem!
- * INFORMACIJE: KOMPAS-SZI, ODD. ZIMA, tel.: 331-358, 331-941 ali 331-949.

NOVOLETNA NAGRADNA KRIŽANKA



GLASILO KTL — INDUSTRIJE PAPIRJA IN EMBALAŽE LJUBLJANA, IZDAJA DELAVSKI SVET DO KTL V NAKLADI 2000 IZVODOV: IZHAJA MESEČNO, UREJA UREDNIŠKI ODBOR V SESTAVI: MILENA KLEVA (predsednik), CVETA AHČIN, DARKO DENIŠA, FANI GUTNIK, ANTON ORAŽEM, MANJA PREZELJ, BOGO SEME (člani) TER GLAVNI IN ODGOVORNI UREDNIK MAJDA ŠTREKELJ, TISK TISKARNA LJUBLJANA, NASLOV UREDNIŠTVA: INFORMIRANJE DELAVCEV KTL LJUBLJANA, KOTNIKOVA 19/a, TELEFON: 061/316-922, INT. 293.