

KTL, industrija papirja in embalaže
Ljubljana, n.sol.o.

št.120

Leto 1990

Ljubljana, 31. 1. 1990

1

Obseg proizvodnje v letu 1989 najnižji v zadnjih štirih letih!

Decemberska proizvodnja je bila daleč najnižja v zadnjih letih. 25% je zaostajala za planom ter 8% za lanskim decembrom. V celem preteklem letu smo proizvedli 80.640 ton tržne proizvodnje, kar je 12% manj kot smo načrtovali in 5% manj kot v predhodnem letu. Proizvodnja za domači trg je 5,6% pod lanske leto, za tuji trg pa je 2,6% večja. Delež proizvodnje za izvoz se je tako iz lanskih 11,4% povečal na 12,3%.

Analiza po temeljnih organizacijah kaže, da je Kartonaža Rakek za enomesečno proizvodnjo pod načrtom, proizvodnja lepenke in papirja pa je nižja za več kot enomesečno količino v primerjavi s predhodnim letom. Večji del odstopanja gre na račun nerealiziranega izvoza. Z načrtom je bila predvidena bistveno večja predelava v temeljni organizaciji, realizirana pa le s 63%. Proizvodnja valovitega kartona je 14% pod načrtom oz. 8% nižja kot v letu 1988. Približno enak obseg plošč so predelali v Kartonaži Rakek, v Valkartonu 8% manj, Embalažni servis 20% manj, pa tudi izvoženih je bilo 5% manj kot v predhodnem letu. Od načrta kar za 20% zaostaja predelava valovitega kartona znotraj KTL. Kartonažna Ljubljana je proizvedla 6% več kot v predhodnem letu, vendar še vedno 13% manj kot smo načrto-

vali. Izreden skok je bil narejen na programu tekstilnih cevk, medtem ko je program navite embalaže tako pod načrtom kot tudi pod predhodnim letom. V Papirni konfekciji Ljubljana je bila proizvodnja za tretjino prenizka, podobno v Jelplastu - tu očitno brez pokrovov za sodove ni trga za več kot 15-20 ton mesečno. Tovarna potiskane embalaže zaostaja za 2 do 3-mesečno proizvodnjo glede na proizvodne zmogljivosti.

Planirane produktivnosti v letu 1989 nismo realizirali niti v eni organizaciji, kar je ob zaostajanju proizvodnje in nebitveni spremembi zaposlenih seveda razumljivo.

V zadnjih štirih letih je obseg proizvodnje v letu 1989 najnižji. Analiza strukture proizvodov za vsa ta leta pa žal kaže, da nižje proizvodnje ni mogoče opravičiti s porastom proizvodnje kvalitetnejših izdelkov, saj se njihovi deleži v strukturi zmanjšujejo.

V letu 1989 smo realizirali 2.426.114.501 tisoč din prihodkov, kar je 1139% več kot v predhodnem letu, kar je glede na statistične podatke o gibanju cen več kot je bil porast cen v papirno-predelovalni industriji (997%), toda krepko pod rastjo v slovenski industriji (1413%).

(nadaljevanje na 2. strani)



Konec decembra je minil v znamenju svečanih sej delavskih svetov temeljnih organizacij in delovne skupnosti, na katerih so bile podeljene jubilejne značke: za 10 let delovne dobe v delovni organizaciji - bronaste jubilejne značke, za 15 let delovne dobe v delovni organizaciji - srebrne jubilejne značke in za 20 let delovne dobe v delovni organizaciji - zlate jubilejne značke. Najbolj zvestim s 25. leti delovne dobe v KTL, smo se oddolžili s spominsko značko, zaslužene pozornosti pa so

bili deležni tudi tisti naši sodelavci - sodelavke - s 30 in celo 35-letnim delovnim jubilejem v KTL. Ob tej priložnosti je bilo izmenjanih veliko, veliko dobrih želja za leto 1990, nekaj razpoloženja pa je zabeležil tudi fotoobjektiv. Seznam jubilarov, ki priča o dolgoletni pripadnosti kolektivu KTL, objavljamo na 10., 11., in 12. strani.

(Posnetka sta s svečane seje DS PAKO, ki je bila 27. decembra)



PPSG 07203

(nadaljevanje prispevka z naslovne strani)

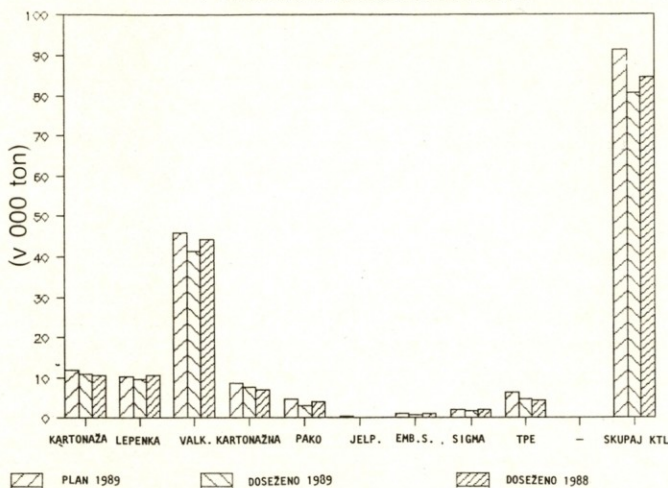
Jelplast, Lepenka in Papirna konfekcija so realno v letu 1989 ustvarile na domačem trgu nižji prihodek kot v letu 1988 (glede rasti cen v dejavnosti). V celotni strukturi prihodkov od prodaje predstavlja izvozni prihodek 5,6% (v letu 1988 - 6,6%) ker je njegova dinarska protivrednost porasla le za 949%.

Fizično je bilo izvoženo 9.954 ton izdelkov, kar je 4% več kot v letu 1988, vendar 17% manj kot smo načrtovali. Zaradi povečanega skupnega izvoza je bil vrednostni iztržek 5.091.014 USD le za 0,8% večji kot v predhodnem letu ter 4% nad načrtovanim, kar kaže, da je struktura realiziranega izvoza drugačna od načrtovane.

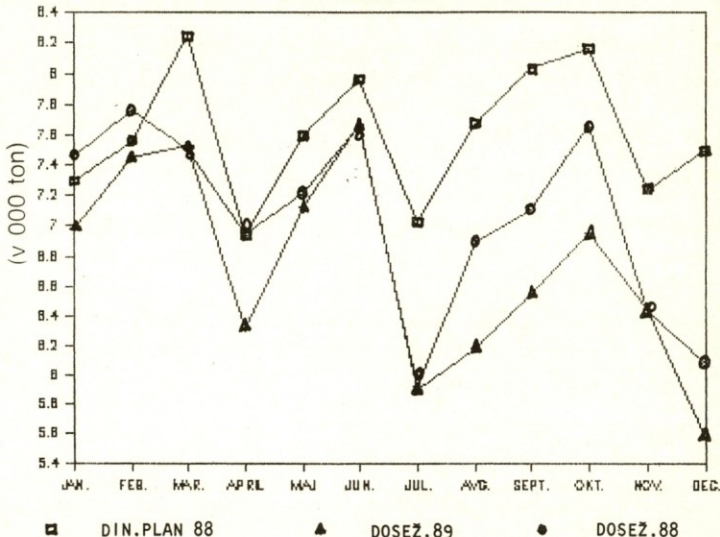
V Papirni konfekciji in DO v ustanavljanju, kjer je bilo realiziranega le polovica planiranega izvoza, kaže, da bo ta obseg možno realizirati šele v letu 1990. Dinarska protivrednost realiziranega izvoza kaže na to, da je bila rast naših domačih cen 27% nad rastjo tečaja.

(povzeto iz analize)

FIZIČNI OBSEG TRŽNE PROIZVODNJE
V PRIMERJAVI S PLANOM IN PRET. LETOM



FIZIČNI OBSEG TRŽNE PROIZVODNJE KTL 89
PO MESECIH



Do strateškega plana po korakih!

V prejšnjem Glasilu je na »štafetno vprašanje« odgovarjal direktor marketinga Marjan CAF, za sogovornika pa je bila predlagana tudi Maja RIBIČ-NO-SAN, vodja oddelka za pospeševanje prodaje. Vprašanje, namenjeno obema sogovornikoma, je postavil direktor Lepenke Tržič Danilo BENEDIK v Glasilu št. 10/89 in se smiselno navezuje na poudarjena spoznanja o konceptu podjetništva, marketinški organizaciji podjetja in sicer:

»Kako smo v sistemu KTL pripravljeni na tržno gospodarstvo, kakšen je naš strateški plan?«

Predlagana sogovornica Maja RIBIČ-NOSAN uvodoma odgovarja:

»Ko se sprašujemo o strateškem planu, moramo predvsem vedeti, kakšen je postopek strateškega planiranja. Sestoji se iz posameznih korakov: določitev namena podjetja, določitev ciljev in nalog podjetja, izdelava portfolio plana podjetja in

določitev plana novih poslov podjetja.

Ker menim, da ta spoznanja v našem okolju niso uveljavljena, postopek strateškega planiranja v nadaljevanju povzemam oz. ga predlagam kot nekakšno navodilo. S tem želim tudi opozoriti na vrsto vprašanj, na katera moramo v postopku strateškega planiranja dati odgovore.

Vsako podjetje mora, ne glede na njegovo trenutno situacijo, razviti dolgo



Na liniji Hermes registratorjev v PAKU - končna faza: Marija TRONTELJ, Marija KOKALJ in Ana MAKOTAR.



Iz proizvodnje v PAKU ali drugače: strokovnjak s pomočnikom.

ročno strategijo, da bi zadostilo spremenljivim pogojem v svoji dejavnosti. Da bi doseglo svoje dolgoročne cilje, mora razviti plan postopkov. Ni ene same strategije, ki bi bila optimalna za vsa podjetja. Vsako podjetje si mora določiti, kje je njegov položaj v dejavnosti, kateri so njegovi cilji, možnosti in s kakšnimi sredstvi razpolaga.

Strateško planiranje se sestoji iz korakov, ki se začno na najvišjem nivoju podjetja z osnovnim namenom razvijanja dolgoročne strategije obstoja in rasti.

Prvi korak ...

Kot prvo mora podjetje določiti svoj **namen**. Jasen namen (konceptija poslanstva podjetja) mora napolnjevati vse zaposlene s skupnim, povezanim občutkom za možnosti, usmeritve, pomembnosti in dosežke.

Poslanstvo organizacije (podjetja) tvori pet elementov in sicer:

1. Razvoj organizacije (v iskanju svojega namena mora vsako podjetje upoštevati **bistvene karakteristike iz svojega preteklega razvoja tj. svojo zgodovino**);
2. Tekoče perference vodstva podjetja (tu gre za osebne cilje in vizije tistih, ki upravljajo s podjetjem);
3. Okolje podjetja (določa glavne možnosti in omejitve, ki se jih mora upoštevati);
4. Sredstva organizacije (določajo, kako visoke cilje si lahko zastavimo);
5. Lastna specifična usposobljenost podjetja (kaj v danem trenutku lahko storimo).

Vsebina poslanstva podjetja deluje kot nekakšna »nevidna roka«, ki usmerja vse zaposlene k istim ciljem. Zapisati osnovno poslanstvo podjetja pa ni lahko. Nekatera podjetja porabijo leto ali dve, da pripravijo sprejemljivo vsebino namena svojega

podjetja. Pri tem pa lahko odkrijejo veliko o sebi in svojih potencialnih-možnostih.

Naj kot primer navedem naslednjo definicijo poslanstva podjetja: »Želimo biti vodilno podjetje, ki proizvaja izdelke najvišje kvalitete z največjo mrežo distribucije po najnižjih možnih cenah.« To se sicer dobro sliši, ne daje pa jasnega navodila pri reševanju nalog.

V vsebino poslanstva podjetja je treba vnesti osnovno politiko, ki jo morajo vsi spoštovati. Politika definira enoten način obnašanja zaposlenih do kupcev, dobaviteljev, posrednikov, konkurence, javnosti.

Vsebina poslanstva podjetja mora točno določiti področje poslovanja podjetja in sicer skupine kupcev, njihove potrebe in tehnologijo, ki bo zadovoljevala potrebe kupcev.

Korak v tej smeri smo v KTL zastavili z analizo najpomembnejših kupcev. Za vsakega pomembnega kupca pa je sedaj treba ugotoviti njegove potrebe ter določiti tehnologijo, s katero bomo zadovoljevali te potrebe.

Drugi korak ...

Drugi korak v procesu strateškega planiranja je **določitev ciljev in nalog podjetja**.

Najpomembnejši cilji podjetja so: rentabilnost, rast prodaje, povečanje deleža na tržišču itd.

Ti cilji morajo biti postavljeni hierarhično - od najpomembnejšega do najmanj pomembnega. Cilji morajo biti kvantificirani, realno postavljeni in nespremenljivi.

Če želimo, da bodo cilji uspešen smerokaz, se mora podjetje odločiti, kakšen pomen bo dalo naslednjim **nasprotujočim si ciljem**:

1. kratkoročni profit : dolgoročna rast
2. mejni profiti : konkurenčni položaj

3. neposredni prodajni napor : napor za razvoj tržišča
4. popolna obdelava obstoječih tržišč : razvoj novih tržišč
5. sorodne nove možnosti : drugačne možnosti (kot dodaten izvor dolgoročne rasti)
6. profitne naloge : neprofitne naloge
7. rast : rentabilnost
8. »nerizično okolje : okolje z visokim rizikom;

Tretji korak ...

Tretji korak je **izdelava portfolio plana podjetja**, ki daje odločitev, katera temeljna območja podjetja je treba povečevati, katera obdržati na istem nivoju in katera zmanjšati ali celo opustiti.

Največkrat proizvaja podjetje več proizvodov oz. skupin proizvodov (programov), ki so namenjeni različnim skupinam odjemalcev tj. različnim segmentom. Takšnemu programu za segment pravimo temeljno območje poslovanja. Za vsako temeljno območje poslovanja ima uspešno podjetje posebno politiko trženja (cilje in strategije za doseganje teh ciljev).

Četrti korak ...

Četrti korak v pripravi strategije je **določitev plana novih poslov podjetja**.

Podjetje se lahko odloči za:

- a) intenzivno rast
 - z naporji za obdelavo tržišča (povečanje deleža na obstoječem tržišču)
 - razvoj tržišča (odkrivanje kupcev in njihovih potreb na novih tržiščih npr. izvoz v druge države);
 - razvoj proizvoda (z naporji za razvoj obstoječih izdelkov in prilagajanje novim potrebam tržišču);
- b) integracijsko rast (z integracijo z dobavitelji ali s kupci ali povezavo z enim ali več konkurenti);



Mojca Debevec, likvidator faktur na Rakeku. (Foto: F. Debevec)



Iz proizvodnje na kaširki. (Foto: F. Debevec)



Zvonka GODEŠA iz kadrovske službe na Rakeku. (Foto: F. Debevec)

- c) diverzifikacijsko rast, ki je lahko:
- koncentrična (to pomeni tehnološko in marketinško sodelovanje na dosedanjih proizvodnih programih);
 - horizontalna (razviti nov proizvod za dosedanje kupce izven obstoječe linije);
 - konglomeratska (razviti nov proizvod z novo tehnologijo za novo tržišče).

Toliko torej o zapleteni poti, po kateri pridemo do strateškega plana.

Eno do vprašanj je tudi kako bomo tržno sploh lahko učinkoviti brez kvalitetnejše podprtosti v informacijskem sistemu oz. kako zamujeno nadoknaditi?

Maja RIBIČ-NOSAN: »Brez podprtosti v informacijskem sistemu si ni možno predstavljati sprejemanja pravih odločitev. Odločitve na osnovi občutkov so bile značilne za prejšnje čase, ko tudi najbolj natančna analiza ni mogla predvidevati kam se bodo stvari obrnile.

Če verjamemo v stabilno gospodarstvo in če bo obveljal zakon tržišča, potem nam bodo podatki in na njih zasnovane analize in prognoze pomagali pri sprejemanju odločitev.

Zdaj bo zelo pomembna hitrost odločitve. Vzrok za zamujene priložnosti bomo lahko poiskali v prepočasnem pretoku informacij. Da bi se temu izognili, bi bilo

treba opremiti vsa ključna mesta z računalniki ali terminali. To velja predvsem za prodajno operativno, ki mora biti neposredno povezana z gibanji v proizvodnji in se mora v vsakem trenutku prilagoditi željam kupcev z izračunom kalkulacije, dobavnim rokom ipd.

Z računalniško podprtostjo operativnih del bo ostalo več časa za kreativno delo. Stalno se vrtimo okrog besede čas. Čas bo merilo za našo učinkovitost. Ali bomo dohiteli čas ali pa nas bo čas prehitel!«

V razvitem svetu je informacijska doba že zdavnaj mimo, na pohodu je obdobje dizajnerstva. Lahko dodate še besedo, dve o vlogi dizajna in oblikovanja izdelkov?

Maja RIBIČ-NOSAN: »Verjetno bosta dizajn in oblikovanje izdelkov v naslednjem desetletju najpomembnejši sredstvi trženja embalaže. Proizvojalci bodo začeli vlagati čedalje več sredstev v zasnovo takega pakiranja, ki bo privlačno za kupca, ki npr. hiti skozi prehode veleblagovnice. Osnovna ideja je spodbujanje impulznega nakupa. Ugotovljeno je, da 2/3 kupcev ne ve, kaj bodo kupili preden stopijo v trgovino.

KTL ima vse pogoje, da se prilagodi tržnim trendom. V slabem letu se bo okrepila z novimi kadrovskimi močmi.

Študij na Akademiji za likovno umetnost, smer oblikovanje in grafični dizajn, končujeta dve naši študentki, ki že sedaj sodelujeta z nami.

Uspešno delo bo odvisno predvsem od vloge, pomena in sredstev, ki jih bomo namenili temu področju.«

Za zaključek predlagajte sogovornika za prihodnji »Štafetni intervju« in vprašanje, ki mu ga želite postaviti?

Maja RIBIČ-NOSAN: »Vprašanje, ki ga želim postaviti, se nanaša na nadaljevanje procesa preobrazbe tozid in delovne organizacije v podjetja. S posameznimi tozidi oz. podjetji pravkar potekajo strokovni razgovori o tem, kako vidijo medsebojne povezave, cilje in interese svoje vključenosti v sistem KTL; kako bomo tradicijo in ime KTL-ki nesporno veliko pomeni in je prednost-obdržali in negovali-ob tem ko poudarjajo svojo podjetniško samostojnost in moč. V zvezi s temi razgovori me zanima tudi vloga in pomen delovne skupnosti ter kadri, kot rezultat dogovora najbolj odgovornih delavcev KTL.

Vprašanje postavljam vodji delovne skupnosti Janezu TERANU.«

M. Štrekelj

FOTOVEST

Delegati delavskega sveta delovne organizacije so se na zadnji seji v lanskem letu sestali 28. decembra. Sprejeli so poročilo volilne komisije delovne organizacije o rezultatu referenduma za sprejem SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMA O SPREMEMBAH V ORGANIZIRANJU DELOVNE ORGANIZACIJE KTL.

Ugotovljeno je bilo, da je bil samoupravni sporazum sprejet s potrebno večino glasov v vseh temeljnih organizacijah, razen v TOZD Lepenki Tržič in TOZD Kartonaži »Sigma« Gornji Milanovac. Podana je bila informacija, da je delavski svet TOZD Lepenke Tržič zaradi ugotovljenih nepravilnosti pri izvedbi referenduma, v celoti raz-

veljavil izid in določil datum ponovnega glasovanja na referendumu za dne 28. decembra; dodajamo informacijo, da je na ponovljenem referendumu samoupravni sporazum dobil potrebno večino.

Glede TOZD Sige Gornji Milanovac pa je bilo ugotovljeno, da za samoupravni sporazum ni glasovala potrebna večina delavcev, zaradi česar se začne postopek za izločitev te tozid iz sestave delovne organizacije. Prebran je bil tudi teleks, ki ga je poslal direktor tov. Novaković in ga povzemamo v avtentičnem besedilu:

»Obaveštvamo vas da referendumom na žalost samoupravni sporazum o promenama u organiziranju KTL

nije u »Sigm« dobio potrebnu većinu. Iz toga naravno proizilazi da se moramo samostalno van sistema organizovati pa smo z obzirom na rokove već u primeni takvog posla.

Na dosadašnjoj saradnji srdačno zahvaljujemo tim pre jer se ona odvijala u obostrano zadovoljstvo.

Naše obaveze koje u tekućoj godini prema radnoj organizaciji ili drugim OUR-ima imamo, u celosti ćemo izmiriti. Nadamo se da zbog svega gore navedenog nećemo zaboraviti da ima i drugih oblika saradnje, koje bi trebalo koristiti.

Mного поздрова свим сарадницима и срећну нову 1990. годину.«

inf. služba



NE PREZRITE

Novosti in značilnosti nove delovne zakonodaje

Z delom si ustvarjamo in pridobivamo potrebna sredstva za preživetje.

Družbena skupnost mora samo tistim, ki zaradi bolezni, invalidnosti ali starosti ne morejo delati, ali pa brez svoje krivde ne morejo dobiti zaposlitve, zagotavljati primerna sredstva za življenje. Vsi drugi si moramo v skladu z znanjem in zmožnostmi, ki jih imamo, sami zagotavljati življensko eksistenco ter obenem s produktivnim delom prispevati k družbenemu napredku.

Iz navedenega je razviden velik pomen tistih predpisov, ki urejajo delovna razmerja, saj nas neposredno prizadevajo v eksistenčnem pomenu besede. V zvezi s tem naj omenimo, da so dosedanje realsocialistične družbene ureditve hotele izgraditi določen poseben družbeni sistem, v katerem ne veljajo tržne zakonitosti. Vse te družbe, vključno z našo, sedaj drago plačujejo pretekle zablode, srečujejo se z nizko stopnjo produktivnosti, prezaposlenostjo, izredno nizkim osebnim standardom zaposlenih, nizkim družbenim standardom, grozečo brezposelnostjo in z rastočo socialno problematiko. Vse to se je zgrnilo tudi nad nas; stvari sedaj hočemo obrniti na bolje ter z družbeno in gospodarsko reformo formirati trg kapitala in delovne sile, upoštevajoč normalne ekonomske zakonitosti. Prav delovna zakonodaja naj skupaj z drugo sistematsko zakonodajo omogoči izvajanje gospodarske reforme z oblikovanjem enotnega sistema delovnih razmerij in trga dela, zagotovi konkurenco sposobnosti in znanja, večjo mobilnost delavcev, odpravi monopol nad delovnim mestom, zaostri odgovornost za opravljanje delovnih obveznosti ter razširi pooblastila poslovnih organov na področju delovnih razmerij.

Delovno - pravno problematiko sedaj ureja Zakon o temeljnih pravicah iz

delovnega razmerja (Ur.l.SFRJ št.60/89), ki je začel veljati 14.10.1989. Navedeni zvezni zakon predvsem delovno razmerje definira kot prostovoljno dvostransko razmerje med delavcem in organizacijo oziroma delodajalcem, enotno ureja položaj organizacije in delavcev, ne glede na lastninske oblike, rešuje problematiko presežnih delavcev, zagotavlja splošno in posebno varstvo delavcev, varstvo njihovih pravic ter vsebuje temeljne določbe o odgovornosti za delovne obveznosti ter o prenehanju delavnega razmerja. Nadaljnje in podrobnejše urejanje delovnih razmerij je prepuščeno republiškem Zakonu o delovnih razmerjih, katerega sprejem se predvideva v mesecu marcu 1990, kot novost pa zakon predvideva še sklepanje kolektivnih pogodb ter seveda urejanje delovno-pravne problematike s splošnimi akti podjetij.

V nadaljevanju podajamo nekaj značilnosti in novosti, ki jih vsebuje zvezni zakon, upoštevajoč tudi določbe osnutka republiškega zakona o delovnih razmerjih, ki bo kot rečeno, predvidoma sprejet meseca marca letos.

Sklenitev delovnega razmerja

Tudi nova zakonodaja zahteva javno objavo oz. razpis prostih delovnih mest, s tem da delovno razmerje lahko sklene vsak, ki izpolnjuje splošne zakonske pogoje ter posebne pogoje, določene s kolektivno pogodbo oz. splošnim aktom. S splošnim aktom (sistemizacija delovnih mest) se opredeli vsebino delovnih mest, zahtevano stopnjo in vrsto strokovne izobrazbe, znanja in zmožnosti in druge sposobnosti, delovne razmere, vrsto odgovornosti in druge sestavi-

ne, pomembne za njihovo opravljanje. Za vrsto in stopnjo strokovne izobrazbe osnutek republiškega zakona opredeljuje javno veljavno strokovno izobrazbo oziroma usposobljenost, pridobljeno po verificiranih vzgojno-izobraževalnih programih, za znanje pa šteje usposobljenost za posamezna dela, pridobljeno po delih vzgojno-izobraževalnih programov, ki imajo javno veljavnost ali po programih, ki jih izvajajo delavci v organizacijah za svoje potrebe. Delovne izkušnje se lahko določijo kot poseben pogoj le, če so potrebne za uspešno opravljanje dela. Samo izjemoma se delovno razmerje sklene brez objave, kar velja v primeru zaposlitve študentov, kratkotrajnega opravljanja nalog, nadomestitev začasnega odsotnega delavca, zaposlitve nezaposlene invalidne osebe in še v nekaj primerih. Zakon tudi še nadalje pozna poskusno delo, ki se lahko predpiše s kolektivno pogodbo ali v splošnem aktu.

Delovno razmerje se sklene za nedoločen čas ter le v primerih, ki jih zakon določa (npr. v primeru začasnega odsotnega delavca, začasnega povečanja obsega dela, sezonskega dela in podobno) za določen čas. Tudi inštitut pripravništva nova zakonodaja ohranja. Tako kot doslej je lahko delavec med trajanjem delovnega razmerja razporejen na vsako delovno mesto, ki ustreza njegovi vrsti in stopnji strokovne izobrazbe, znanju in zmožnostim, če je to v skladu z nujnimi potrebami delovnega procesa in organizacije dela. Samo s svojo privolitvijo in v primerih izjemnih okoliščin je delavec dolžan opravljeti delo, ki ne ustreza njegovi vrsti in stopnji strokovne izobrazbe. Bistvena novost pa je, da po novi zakonodaji o vseh razporeditvah odloča in sprejme ustrezen sklep poslovodni organ, kar velja tudi za razporedi-



Popoldanska izmena PAKA na referendumu dne 21. decembra 1989.

V PAKU je „za“ akte o novi, podjetniški organiziranosti glasovalo kar 79,5% zaposlenih.

teve delavcev, za katere ugotovi, da nimajo potrebnega znanja in zmožnosti za opravljanje dela na delovnem mestu, na katerega so razporejeni ali ne dosegajo pričakovanih rezultatov. S splošnim aktom bo potrebno urediti postopek v zvezi z razporejanjem delavcev in varstvom njihovih pravic, kar velja tudi za razporejanje iz ene organizacije v drugo v okviru sestavljenega podjetja.

Reševanje problematike presežnih delavcev

Povsem na novo pa bo sedaj urejena problematika presežnih delavcev, katerih delo ni večpotrebno zaradi tehnoloških in drugih izboljšav, ki prispevajo k povečanju produktivnosti in uspehu organizacije. Zakon bo določil postopek, ki ga bo organizacija morala izvesti pred sprejemom odločitve o prenehanju potrebe po delu delavcev, kjer bo še posebej izpostavljena vloga sindikata. Obenem bo zakon določil kriterije, ki jih bo morala organizacija upoštevati pred tako odločitvijo, pri čemer bo tem delavcem zagotovljena ena od naslednjih pravic:

- sklenitev delovnega razmerja za nedoločen čas v drugi organizaciji, oziroma delodajalcu;
- pravica do prekvalifikacije oz. dokvalifikacije za delo na drugem delovnem mestu v drugi organizaciji oz. delodajalcu s pravico do nadomestila osebnega dohodka za ta čas;
- dokup zavarovalne dobe zaradi uveljavitve pravice do upokojitve in sicer največ do 5 let za delavce, ki so

dopolnili 35 let zavarovalne dobe ali 60 let starosti ter za delavke, ki so dopolnile 30 let zavarovalne dobe ali 55 let starosti;

- predčasna upokojitve s soglasjem delavca;
- pravica do odpravnine v višini najmanj 24-kratnega zneska povprečnega osebnega dohodka delavca v organizaciji, če se delavec z organizacijo o tem pismeno sporazume;
- pravico do sklenitve delovnega razmerja za določen čas ali s krajšim delovnim časom v drugi organizaciji, s pravico do ustreznega denarnega nadomestila oziroma delne pokojnine.

Dokler se delavcu ne zagotovi ena od naštetih pravic, ima delavec pravico do nadomestila osebnega dohodka v višini, določeni s kolektivno pogodbo oz. splošnim aktom največ za dve leti.

V zvezi z navedenim je potrebno pripomniti, da bo za realizacijo teh določb potrebna tudi ustrezna sprememba zakonodaje na področju socialnega varstva in varstva za primer brezposelnosti.

Delo preko polnega delovnega časa, letni dopust, disciplinska odgovornost delavcev

Ni potrebno posebej omenjati, da zakon tako kot doslej varuje delavce v zvezi z delovnim časom ter določa primere, ko lahko poslovodni organ odloči, da morajo delavci delati preko polnega delovnega časa. Tudi v zvezi z letnimi dopusti ni posebnih novosti razen tega, da lahko delavec izkoristi letni dopust v dveh delih, pri čemer mora v prvem delu izkoristiti najmanj 12 delovnih dni, drugi del pa najpozneje do 30. junija naslednjega leta. Zakon tudi zagotavlja delavcem pravico do varstva pri delu ter še posebno varstvo delavkam med nosečnostjo in delavkam z otroki ter mlajšim delavcem.

Novi zakon je zaostрил disciplinsko odgovornost delavcev tako, da je predpisal obvezen ukrep prenehanja delovnega razmerja, ki ga mora disciplinski organ izreči za določene hujše kršitve dolžnosti ob tem, da se ta disciplinski ukrep lahko izreče za vse hujše kršitve delovnih obveznosti in dolžnosti, določene v kolektivni pogodbi oz. splošnem aktu. Tako kot doslej zakon omogoča odložitev izvršitve disciplinskih ukrepov denarne kazni in prenehanja delovnega razmerja največ za dobo enega leta. Novost je v tem, da poslovodni organ odloča o disciplinski odgovornosti delavca za storjeno kršitev delovne obveznosti in izreče ukrepa javni opomin in denarna kazen, ki jo lahko izreče v višini 15% akontacije mesečnega osebnega dohodka in sme trajati od enega

meseca do šestih mesecev.

Splošni akt podjetja bo moral določiti izvedbo disciplinskega postopka v skladu z zakonom ter seveda zagotoviti potrebno varstvo pravic delavcev, ki bodo izpostavljeni disciplinski odgovornosti. Tako kot doslej bo tudi v prihodnje mogoče delavca odstraniti z delovnega mesta ali z dela iz organizacije, o suspenzu pa bo odločil poslovodni organ ali drugi pooblaščen delavec.

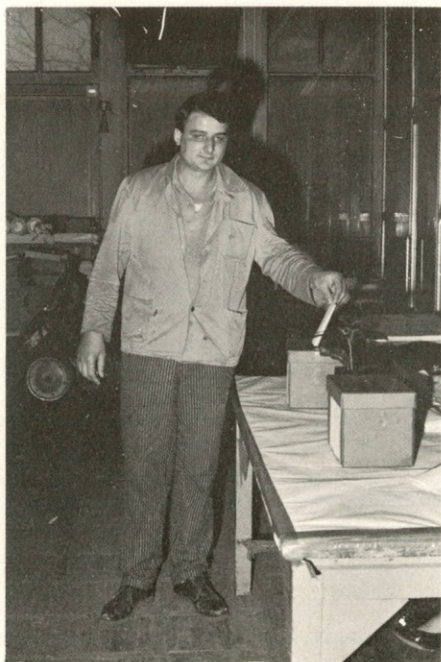
Prenehanje delovnega razmerja

Glede prenehanja delovnega razmerja velja tako kot doslej, da delavcu preneha delovno razmerje po njegovi pisni izjavi, sporazumno, dalje če je ugotovljeno, da nima zmožnosti za opravljanje del delovnega mesta, na katero je razporejen ali če ne dosega pričakovanih rezultatov dela, pa ne sprejme razporeditve na drugo delovno mesto, v primeru neupravičene odsotnosti z dela zaporedoma pet delovnih dni, če noče delati na delovnem mestu, na katerega je razporejen ali če odkloni razporeditev, če se mu zagotovi ena od pravic v smislu reševanja presežkov delavcev ali če odkloni ponudbo pravic v smislu reševanja presežkov delavcev, pri čemer traja odpovedni rok najmanj 30 dni in največ 6 mesecev.

Delavcu preneha delovno razmerje, ko dopolni 40 let zavarovalne dobe ali 65 let starosti, razen če v soglasju z organizacijo nadaljuje z delom. Seveda se s tem ne posega v pravico delavk, da se upokojijo že s 35 leti zavarovalne dobe; zakon jim le omogoča, da lahko delajo 40 let kot moški. Menimo, da se delavke v proizvodnji in matere, ki so bile razpete med delom v podjetju in doma, te možnosti ne bodo posluževale v veliki meri. Bilo pa je potrebno poudariti ustavnopravno enakost moških in žensk in tako vsem omogočiti, da delajo 40 let.

Pojem kolektivne pogodbe

Kolektivnih pogodb doslej nismo poznali ter jih uvajajo Zakon o podjetjih ter nova delovnoppravna zakonodaja. Kolektivne pogodbe so že doslej sklepali na zahodu Evrope in sicer delodajalci ter sindikati kot predstavniki delavcev. S kolektivnimi pogodbami so določene pravice delavcev, ki jih morajo upoštevati delodajalci pri sklepanju individualnih delovnih pogodb. Individualne delovne pogodbe torej ne smejo vsebovati manjših pravic kot jih določajo kolektivne pogodbe ter tako sindikati varujejo pravice delavcev in omogočajo delodajalcem, da delavcem ne bi priznavali



Božo Kvržič iz Papirne konfekcije pri glasovanju na referendumu.

pravic, ki jim grede kot članom sindikata iz kolektivnih pogodb. Sindikat se torej pojavlja kot zastopnik interesov delavcev nasproti interesom delodajalcev. Tudi naša delovnoppravna zakonodaja sedaj sindikat opredeljuje kot zastopnika interesov delavcev, s čimer sindikat preneha funkcionirati kot družbenopolitična organizacija ter mora postati dejanski zastopnik interesov delavcev ter v tem svojstvu postaja partner pri sklepanju kolektivnih pogodb.

Osnutek republiškega zakona o delovnih razmerjih določa, da se s kolektivno pogodbo v skladu z zakonom in drugimi predpisi podrobneje urejajo pravice, odgovornosti in obveznosti delavcev, zaposlenih v organizacijah oziroma pri delodajalcih ter pravice in obveznosti teh organizacij oziroma delodajalcev. S kolektivno pogodbo določita stranki, ki sta jo sklenili, tudi medsebojne pravice in obveznosti.

Kolektivna pogodba obsega zlasti določbe o:

- sklenitvi delovnega razmerja,
- trajanju in razporejanju delovnega časa,
- razporejanju delavcev in njihovem strokovnem izpopolnjevanju,
- osebnem dohodku, zajamčenem osebnem dohodku in o drugih denarnih prejemkih (povračilo stroškov za službeno potovanje, za terensko delo, za selitev, za ločeno življenje, za prevoz na delo in iz dela, regresih za letni dopust in prehrano med delom, nagradah ob delovnih jubilejih in ob odhodu v pokoj in podobno) ter o nadomestilih osebnega dohodka;
- odmorih, počitkih in dopustih ter o drugih odsotnostih z dela,
- zagotavljanju sredstev za skupno porabo delavcev in za druge namene, do katerih ima delavec pravico,
- varstvu pri delu, varstvu materinstva ter varstvu mladine, invalidnih oseb in oseb z zmanjšano delovno zmožnostjo ter starejših delavcev,
- delovnih obveznostih in odgovornostih,
- prenehanju delovnega razmerja,
- zagotavljanju pravic delavcev, katerih delo ni več potrebno,
- samoupravljanju, soupravljanju in sodelovanju v upravljanju v skladu s posebnimi predpisi,
- varstvo pravic delavcev in
- drugih pravicah in obveznostih delavcev, organizacij oziroma delodajalcev, v skladu s tem zakonom in drugimi predpisi.

Podpisniki kolektivnih pogodb

Po osnutku Zakona o delovnih razmerjih kolektivno pogodbo za območje

republike ali posamezne dejavnosti sklepata pristojni sindikat in Gospodarska zbornica Slovenije oziroma splošna asociacija organizacij oziroma delodajalcev. Kolektivna pogodba se lahko sklene tudi za posamezno organizacijo oziroma delodajalca, pa tudi za območje ene ali več občin. V tem primeru sklepata kolektivno pogodbo pristojni sindikat in ustrezna asociacija oziroma pristojni organ skupščine občine. Kolektivno pogodbo za območje republike ali posamezne dejavnosti sklepata pristojni sindikat in Gospodarska zbornica Slovenije oziroma druga splošna asociacija organizacij oziroma delodajalcev. Kolektivna pogodba se lahko sklene najdalj za obdobje petih let ter se lahko sporazumno podaljša. Če se stranki o podaljšanju kolektivne pogodbe ne izjavita, ostane pogodba v veljavi, dokler stranki ne skleneta nove pogodbe. Ugotoviti je potrebno, da pri nas vse stvari niso jasne ter bo potrebno s kolektivnimi pogodbami urediti položaj delavcev v privatnih podjetjih, podjetjih z mešano lastnino in v družbenih podjetjih. Pri tem je potrebno posebej izpostaviti položaj delavcev v družbenih podjetjih, ki v skladu z Zakonom o podjetjih urejajo svoje odnose s samoupravnimi splošnimi akti. Poudariti je potrebno, da se s kolektivno pogodbo ne prepisuje kogentnih (obveznih) zakonskih določb, ampak se v kolektivnih pogodbah določajo samo tiste pravice in obveznosti delavcev, za katere je v zakonu določeno, da se podrobneje uredijo s kolektivno pogodbo. Pri nas naj bi torej okvirna kolektivna pogodba uredila kvaliteto oz. ob-

seg pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev, kolektivne pogodbe za posamezne dejavnosti pa bodo uredile tiste pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev, ki jih je treba glede na naravo dejavnosti specifično urediti. Kolektivne pogodbe za posamezna podjetja naj bi se sklepale predvsem za velika podjetja ali podjetja z velikimi specifičnostmi v poslovanju. Podpisnikov kolektivnih pogodb bodo torej za okvirne kolektivne pogodbe Republiški svet ZSS in Gospodarska zbornica Slovenije, za posamezne dejavnosti republiški odbori sindikatov dejavnosti Slovenije in ustrezna splošna združenja ter za posamezna podjetja direktor podjetja oz. lastnik podjetja in sindikat podjetja na podlagi vnaprejšnjega mnenja pristojnega organa sindikata dejavnosti. Zveza sindikatov Slovenije je pripravila osnutek vsebine okvirne kolektivne pogodbe, ki vsebuje pogoje za sklenitev delovnega razmerja, primere in pogoje za razporejanje delavcev, opredeljuje delovni čas, odmori, počitke, dopuste in odsotnosti ter odgovornost za delovne obveznosti. Kolektivna pogodba tudi ureja osebne dohodke, dodatke in nadomestila ter skupno porabo (regres za letni dopust, jubilejne nagrade, nagrade ob upokojitvi in solidarnostne pomoči).

Kolektivna pogodba nadalje ureja povračila stroškov, izobraževanje in pripravnost, varstvo pri delu in posebno varstvo delavcev ter obveščanje delavcev.

DOPISUJTE V GLASILO

SKRB ZA KADRE



Ne zadržujmo ga, Pepe! Od vseh prošelj, ki jih je napisal v 20 letih, ugodimo vsaj tej!

Poudarjamo ...

Vsekakor bo s kolektivnimi pogodbami potrebno upoštevati različni položaj delavcev v različnih podjetjih (družbena lastnina, mešana lastnina, privatna lastnina) ob enakih temeljnih pravicah s specifičnostmi za posamezne vrste lastnin. Menimo, da bo v mešanih in zasebnih podjetjih vloga kolektivne pogodbe drugačna in obsežnejša kot v družbenih, kjer bodo delavci s samoupravnimi splošnimi akti urejali medsebojne pravice in obveznosti. Nedvomno bo prav družbenih podjetjih potrebno

uravnotežiti pristojnosti direktorjev s pravicami delavcev ter tako onemogočiti zlorabo večjih pristojnosti poslovnih organov na škodo delavcev. Kakorkoli je že utemeljena večja pristojnost poslovnih delavcev v zvezi s poslovanjem podjetja, ki se kaže v večjih pristojnostih teh delavcev, pa je potrebno opozoriti na dejstvo, da v pozitivni zakonodaji njihove večje pristojnosti niso kompenzirane z večjo, predvsem materialno odgovornostjo. Lastniki družbene lastnine dejansko postajajo menežerji (direktorji) pri čemer izostaja kontrola las

tnikov kapitala nad njimi. To funkcijo morajo v družbenih podjetjih opravljati delavci in samoupravljanje naj bi pomenilo nadzor in kontrolo poslovnih delavcev. V tem pogledu samoupravljanje ni nekaj preživetega, pač pa nadzorna funkcija delavcev, vprašanje pa je, koliko bodo delavci družbenih podjetij to funkcijo dejansko sposobni opravljati. Potrebna bo večja usposobljenost in obveščenost delavcev, da bi lahko samoupravljanje dejansko zaživele.

Franc VODE

Če nam bo vreme še naprej naklonjeno - marca že poskusno obratovanje z novo opremo!

Gradbeno podjetje Grosuplje nas je kot izvajalec del v decembru obvestil, da so nastopili pogodbeno opravičljivi vzroki za podaljšanje roka predaje novih objektov na Letališki cesti v Ljubljani.

Kot nam je že poznano je Gradbeno podjetje Grosuplje izvajalec vseh del, vključno s tehnološko instalacijo in zunanjo ureditvijo na objektu TOZD Kartonažna v izmeri 11.000 m² in TOZD Papirna konfekcija v izmeri 5.167 m². S pogodbo je bil določen rok dokončanja del, ki pa se lahko podaljša v primeru:

- če naročnik pravočasno ne pridobi vseh soglasij za družbeno verifikacijo investici-

- je;
- če naročnik pravočasno ne zagotovi sredstev;
- če naročnik pravočasno ne poda podatkov za izdelavo projektne naloge;
- če naročnik spremeni projektni program;
- če naročnik v času izdelave tehnične dokumentacije ter ostalih faz zahteva spremembo že pred tem potrjene dokumentacije;
- če lokacijska odločba ni izdana po predvidenem mrežnem planu.

Nadalje člen pogodbe določa, da ima izvajalec tekom izvajanja gradnje objekta pravico do podaljšanja roka v primerih:

- če naročnik ni uvedel izvajalca v posel-predal zemljišča, primernega za gradnjo;
- za dneve, ko dežuje, sneži in dneve, katerih dnevna temperatura je nižja od -5°C;
- in v ostalih primerih, ki so navedeni v zakonu o obligacijskih razmerjih in gradbenih uzancih.

Zaradi navedenih razlogov predlaga Gradbeno podjetje Grosuplje podaljšanje roka za 104 koledarske dni, kar utemeljuje s sledečimi kasnitvami:

- | | |
|-----------------------|---------|
| - lokacijska odločba | 5 dni |
| - projektna naloga | 52 dni |
| - deževni dnevi | 17 dni |
| - gradbeno dovoljenje | 15 dni |
| - zavarovanje plačila | 15 dni. |

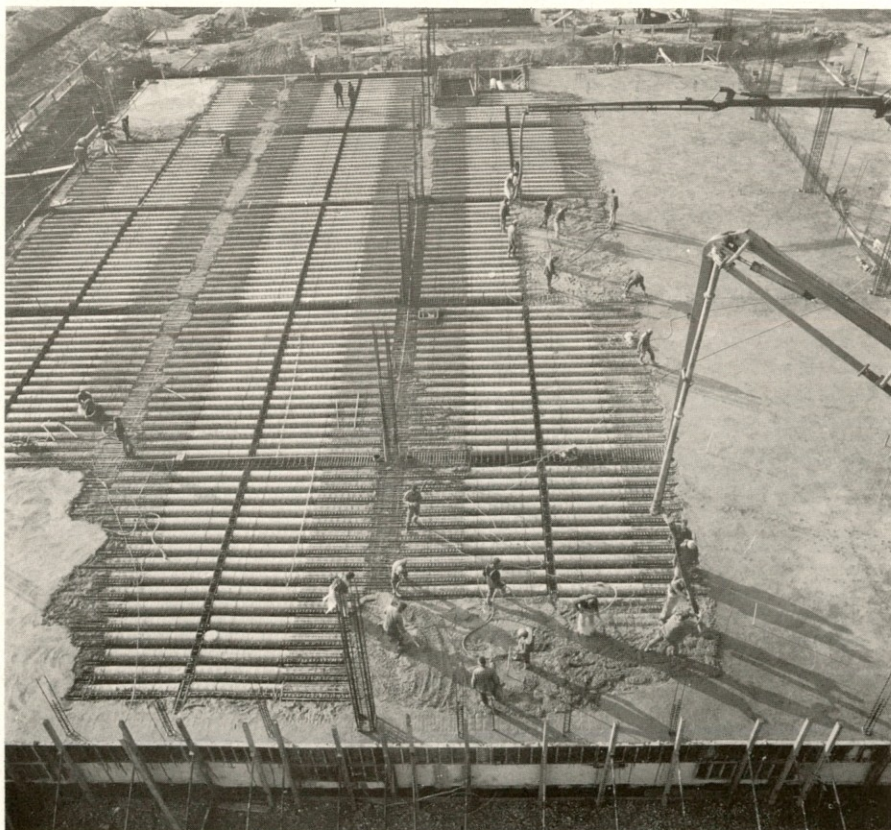
Skupno z nadzornimi organi gradbišča ugotavljamo, da so našete zamude, razen za projektno nalogo, upravičene, vendar pa smo mnenja, da sredi zime nima smisla ugotavljati in sporazumno postavljati novega roka dokončanja del. Zaenkrat sicer blaga zima, nam še vedno lahko povzroči zamudo pri dokončanju objekta. V začetku februarja bomo namreč v novem objektu TOZD Kartonažne že pričeli z montažo nove opreme iz uvoza. Montaža pa seveda ob tem pomeni tudi določeno stopnjo dokončanja objekta pa četudi pri tem mislimo samo na končan tlak, ogrevanje, elektriko itd.

Enako velja za TOZD Papirna konfekcija, kjer naj bi z montažo nove opreme iz uvoza pričeli meseca marca.

Vsi izvajalci del zagotavljajo, da je navedeno možno in da bo objekt pripravljen za montažo opreme, medtem ko naj bi bil tehnični pregled obeh objektov izvršen koncem meseca aprila. Z dnem tehničnega pregleda pa prične teči tudi 60-dnevni rok selitve oz. izpraznitve prostorov na Čufarjevi.

Upamo, da nam bo vreme še nadalje naklonjeno in bomo marca meseca v novih objektih že lahko poskusno obratovali z novo opremo.

Tomaž Križaj, dipl. ing.



V ploščo nove tovarne Papirne konfekcije je izvajalec gradbenih del GP Grosuplje vgradil naše cevi, proizvod DE-30, to pa je bila tudi enkratna priložnost, da uporabnost gradbenih cevi poslikamo za reklamne namene.
(Foto: Dušan ŠKRLEP)

POVZEMAMO PO »DNEVNIKU«

Hiša na račun tovarne

(vi) LJUBLJANA, 26. - Na višjem sodišču v Ljubljani so nekdanjemu direktorju Kartonažne tovarne v Ljubljani Jakobu Kondriču, 51, zaradi kaznivega dejanja grabeža znižali zaporno kazen s šestih let na štiri leta zopora. Obrtnikoma, ki sta mu pri tem pomagala, zidarju Jožetu Donku, 47, z Brezovice je isto sodišče znižalo kazen s treh let na leto in pol zopora, elektroinstalaterju Ludviku Trevenu, 41, iz Gaberj pa so namesto leta in pol izrekli šest mesecev zopora.

Kondrič je 3. februarja leta 1986 po dogovoru z Donkom, kooperantom DO Obrt-Oprema, s to DO sklenil pogodbo. Donko naj bi opravil adaptacijo proizvodnega obrata Kartonažne tovarne v Litiji. Pogodba pa je bila v resnici fiktivna in Donko je na račun predračuna začel graditi Kondriču hišo v Brezjah pri Horjulu. Proizvodni obrat Kartonažne tovarne v Litiji pa so adaptirali že leto prej. Tako je Donko na račun tovarne v Brezjah leta 1986 opravil zemeljska dela, izkope za vodovod in postavil hišo do tretje gradbene faze. Naslednje leto bi moral hišo dokončati, vendar je zadeva prišla na dan. Vsa ta dela so stala najmanj 18,1 milijona dinarjev, Donko pa je za nagrado spraval v žep poldrugi milijon dinarjev.

Hišo je bilo treba opremiti še z električno napeljavo in tokrat je nastopil Ludvik Treven, ki je že sodeloval pri adaptacijah tovarne v Ljubljani in Litiji. Material in napeljava elektrike je stala 955.620 dinarjev, Treven pa je za uslugo dobil 2,4 milijona dinarjev. Ob tem je treba omeniti, da zapisani zneseki v današnjem času bore malo pomenijo, takrat leta 1986, pa je bilo drugače.

Višje sodišče je menilo, da je sodišče prve stopnje Kondriču izreklo previsoko zaporno kazen. Skupaj z obrtnikoma je svojo DO oškodoval za nekaj več kot 27 milijonov dinarjev. Ne gre sicer za majhen znesek, ne gre pa tudi za tolikšno oškodovanje družbenih sredstev, ki bi opravičevalo tako strogo kaznovanje, je menilo višje sodišče. Kondrič doslej še ni bil kaznovan, razen tega je slabega zdravja, od takrat pa je minilo že nekaj let. Tudi pri Donku premoženjska korist ni bila visoka, doslej še ni bil kaznovan. V primerjavi s soobtožencema, je bil najbolj iskren in je priznal vrsto pomembnih okoliščin.

Sodišče prve stopnje se je v obrazložitvi sodbe oprlo največkrat prav na njegovo priznanje. Vse to pa so posebne olajševalne okoliščine, ki zadostujejo za izrek omiljene kazni.

Kaznivo dejanje, ki ga je storil Treven je v primerjavi s Kondričevim in Donkovim, ne le pravno milejše, temveč tudi družbi manj nevarno, je zapisano v obrazložitvi sodbe višjega sodišča. Poleg tega gre

za solidnega in vestnega obrtnika.

(»DNEVNIK«-torek, 26. 12. 1989)

Dodajamo informacijo pravne službe

Jakob Kondrič, bivši direktor TOZD Kartonažna Ljubljana, je dolžan plačati TOZD Kartonažni Ljubljana znesek 1.020,00 din z obrestmi po obrestni meri kot se v kraju izpolnitve obrestujejo nenaemske vloge nad eno leto od 6. 9. 1986 dalje do plačila. Prav tako je dolžan povrniti nezakonito prejeta stanovanjsko posojilo v znesku 221,80 din z zamudnimi obrestmi od 27. 11. 1987 dalje do plačila.

Obe tozadevni sodbi sta postali pravno močni. Da bi nam bila omogočena izvršba s prodajo nepremičnin, ki so v solasti imenovanega, smo dne 9. 1. 1990 vložili na Temeljno sodišče v Ljubljani, Enota v Ljubljani predlog za izbris prepovedi obremenitve in odujlitve nepremičnin. Takoj ko prejmemo ustrezní sklep sodišča, bomo predlagali sodno izvršbo s prisilno prodajo nepremičnin.

F. Vode

KADROVSKE SPREMEMBE**PRIŠLI - ODŠLI V ZADNJEM TROMESEČJU 1989****KARTONAŽNA LJUBLJANA**

Prenehanje del. razmerja:
HUTTER Tomislav
BOLTEŽAR Marija

KARTONAŽA Rakek

Prenehanje del. razmerja:
BAJC Janez
KELNARIČ Igor
KOROŠEC Metod

Sklenitev del. razmerja:

ANTONČIČ Ivo
SINIČAK Andrej

LEPENKA Tržič

Prenehanje del. razmerja:
BIJELIČ Slavena
MANIČ Marjan
PAJKANOVIČ Spasenija
PINTARIČ Milan
ŠTEFE Janez
URBANC Janez
ŽONTA Marko
Sklenitev del. razmerja:
JEMEC Aleksander

VALKARTON LOGATEC

Prenehanje del. razmerja:
ROSC Avgust - upokojitev

Sklenitev del. razmerja:

ŽUST Jože

JELPLAST KAMNA GORICA**Prenehanje del. razmerja:**

KMET Branka
PINTAR Irena
ŠLIBAR Janez - upokojitev

TOVARNA POTISKANE EMBALAŽE**Prenehanje del. razmerja:**

RAJER Boštja
STANIŠIČ Majda
STARKEŽ Barbara
TROHA Jože
UTJEŠANOVIČ Mirko
Sklenitev del. razmerja
FENRIH Melita
FETIČ Almir
GRGIČ Branimir
GRILC Matej
HANDANAGIČ Izet
KALŠEK Miran
KOCJANČIČ Mirko
KRŽIŠNIK Mirjam
LEVSTEK Andreja
MARKOVIČ Igor
NOVAK Marko
SETNIČAR Simona

STANIŠIČ Majda

ŠKUFCIA Stanka
TROHA Jože
VODIČ Helena
ZALAR Vesna
ZUPANČIČ Aleš
ŽALOVEC Tomaž
ŽDRALA Gordana

DELOVNA SKUPNOST SKUPNIH SLUŽB**Sklenitev del. razmerja:**

JEREB Andrej - pripravnik
LUKAN Pavlina - pripravnica

V Papirni konfekciji, Embalažnem servisu in Sigmii ni bilo sprememb.

M. Zapušek

DOPISUJTE V GLASILO



tiskano v DO potiskane embalaže

Jubilejne značke so prejeli

Za 10 let skupne delovne dobe v delovni organizaciji:

TOZD Kartonažna Ljubljana:

BABIČ Slobodanka	MARINKOVIČ Milan
CERLE Stojan	NEMEC Nikolaj
DRAŠKOVIČ Milan	PROĐANOVIČ Jelka
KEREZOVIČ Dragica	SIMETIČ Mara
KNEŽEVIČ Marica	STROHSACK Sonja
LELIČ Enes	VRDOLJAK Danica
MAKSIMOVIČ Nada	WINDSCHNURER Peter

TOZD Papirna konfekcija Ljubljana:

DEBEVEC Miloš	DJORDJEVIČ Borka
---------------	------------------

DO Tovarna potiskane embalaže v ustanavljanju Ljubljana:

NIKOLIČ Branka	ŠABANOVIČ Hariz
----------------	-----------------

TOZD Kartonaža Rakek:

BOMBAČ Ana	LEMUT Meta
BOMBAČ Jože	MEKINA Marjan
ČEKADA Dane	MITROVIČ Novak
GODEŠA Zvonka	ŠVIGELJ Vojko
ILERSIČ Franci	

TOZD Lepenka Tržič:

ANDŽIČ Rade	ŠKAPER Jelka
-------------	--------------

CERKOVNIK Darja

TOZD Valkarton Logatec:

ARNAUTOVSKA Marjetka	LAZAR Anton
ČUK Alojz	MARINČ Vojko
ČUK Marija	MRVOŠ Milena
DOŠEN Darko	MUSEC Peter
DODIČ Roman	PETOŠ Milan
GANTAR Bojan	PFAJFAR Katarina
GOSTIŠA Božo	TKALIČ Otmar
HARBAŠ Hase	TOMAZIN Janez
JEREB Franc	TREVEN Andreja
KRMAVNER Terezija	ŽELJKO Ljudmila
LAPAJNE Anton	

TOZD Jelplast Kamna gorica

HROVAT Stanislava	ŠUBIC Stanislav
-------------------	-----------------

TOZD Embalažni servis Koper:

KOCJANČIČ Jože	VUČIČ Dušanka
KOCJANČIČ Marija	



Svečana seja delavskega sveta DSSS s podelitvijo priznanj jubilarantom je bila 22. decembra.

OOOR SIGMA Gornji Milanovac:

BAJIČ Milomir	OBRADOVIČ Mileta
IVOVIČ Milič	PAVLOVIČ Branislav
MARKOVIČ Života	POPOVIČ Pantelija
NEŠKOVIČ Milijan	ŽIŽOVIČ Aleksandar

Delovna skupnost skupnih služb:

BOŽIDAR Spomenka	PERVINŠEK Majda
BOŽINOVIČ Miodrag	PETERCA Zlatka
KRSTIN Diana	ŠIMPRAGA Ratko
MOKRANJAC Zdenka	ŽAKELJ Anka
PERŠOLJA Valentina	

Za 15 let skupne delovne dobe v delovni organizaciji:

TOZD Kartonažna Ljubljana:

DOŠEN Vinko	ROŠIČ Asim
KRIŽNAR Drago	SELMAN Asima
MATIJEVIČ Anka	SAVIČ Dragica
MULH Franc	SMOLJO Elza
NOLIMAL Cveto	ŠKERL Marko
OMAHEN Alojz	URANA Florjan
RODE Bojan	

TOZD Papirna konfekcija Ljubljana:

BATKOVIČ Katarina	LUKEŽ Niko
ČATOVIČ Avdo	LUZAR Irena
GORNJEC Milan	TODOROVIČ Nada
KOZJEK Antonija	ZUBER Draga

DO Tovarna potiskane embalaže v ustanavljanju Ljubljana:

BUDIMIR Drago	TURŠIČ Borut
CIZERLE Jože	URANIČ Janez
GRČAR Vida	VUKOVIČ Milovan
PONEBŠEK Anton	ZEC Aiša

TOZD Kartonaža rakek:

APOSTOLOVIČ Vera	PUNGERČAR Alojz
BIZJAK Drago	PUNTAR Štefan
BOSNIČ Ramiza	SAVIČ Kristina
ČUK Ivanka	SERNEL Drago
DEBEVEC Jože	SVET Julijana
DOLES Mirjam	ŠLAJNAR Dušanka
FERJANČIČ Silvo	ŠLAJNAR Janez
GNEZDA Božidar	ŠTRUKELJ Slavko
IVANČIČ Lovrenc	ŠVIGELJ Joža
ILENIČ Anton	URBAS Emilija
JERNEJČIČ Marija	UDOVIČ Franc
MODIC Stanislav	



Vesela družba iz Papirne konfekcije



Jelena PONGRAC, Slavka KLEMENČIČ in Marica FURJAN - 30-letna zvestoba kolektivu PAKO.

TOZD Lepenka Tržič

BIJELIĆ Joso
JURKIČ Slavko
PUŠIĆ Jure

ŠUKALO Jovanka
PAŠKIČ Ivo
VIDMAR Miran

TOZD Valkarton Logatec:

BOGATAJ Franciška
BOLČINA Silvester
BRENČIČ Štefan
BRENČIČ Viktor
CORN Barbara
GODEC Julijana
JAZBAR Janez
JAZBAR Olga
JERINA Vida
KAVČIČ Jože
KOGOVŠEK Metod
KUNC Janez
LAMPE Valerija
LUKANČIČ Pavel

MENART Andrej
MEZE Mira
NAGODE Florijan
NAGODE Marija
NAGODE Milenka
NAGODE Olga
PETROVČIČ Stanislav
POLJANŠEK Ignac
RUPNIK Jakob
VARGA Vida
VILAR Drago
VILAR Veronika
VISINSKI Barbara

TOZD Jelplast Kamna gorica

PERČIČ Milan

TOZD Embalažni servis Koper:

ELER Nadja
KOFOL Ondina

MUZLOVIČ Ankica
TURK Milena

Delovna skupnost skupnih služb:

BRANK Slavka
GRAH Marjana

KANDŽIČ Marija
STRNAD Zdravka

Za 20 let skupne delovne dobe v delovni organizaciji:

TOZD Kartonažna Ljubljana:

KOŠIR Drago
NAGODE Marjan
PETRIČ Gašper

SIGURNJAK Ilija
STARIČ Jože
TUŠ Marija

TOZD Papirna konfekcija Ljubljana:

DJORDJEVIČ Marjana
JANEŽIČ Marija
KADUNEC Amalija
ROŽMANEC Andrej

SELAN Milojka
TACAR Ignac
TESIČ Slavka

DO Tovarna potiskane embalaže v ustanavljanju Ljubljana:

LAVRIH Anton
POVIRK Frančiška
SLADIČ Jovo

STARIN Janez
UČAKAR Slavko
ZAKOTNIK Jožica

TOZD Kartonaža Rakek:

BALAŽIČ Lojzka
GREGOREC Ana
HRESTAK Stanislava
IVANČIČ Andrej
KRAJC Ivana
KOČEVAR Pavla
MAHNIČ Anton

MODIČ Joža
MRŠEK Franc
PREVEC Marija
SEČNIK Marija
ŠANDOR Marija
ZIDAR Helena
ŽUFIČ Marija

TOZD Lepenka Tržič:

BANDELJ Branko
GRGIČ Peter
KONČINA Edo

MEGLIČ Jože
POZVEK Jože
URBANC Franc



Jelka BILIČ iz Papirne konfekcije ob prejemu spominske značke ob 25-letnem jubileju.



Bronasta značka Miodragu BOŽINOVIČU ob 10-letnem jubileju v KTL.



Minka ŽERJAV - pozornost ob 31-letnem jubileju v KTL.

TOZD Valkarton Logatec:

ERŽEN Janez

TOZD Jelplast Kamna Gorica

VOGELNIK Janez

Delovna skupnost skupnih služb:BENVENUTI Petra
ČEPON Anica

PETRIČ Petra

Za 25 let skupne delovne dobe v delovni organizaciji:**TOZD Kartonažna Ljubljana:**BRANSTATTER Alojz
GRBEC Justina
HAFNER Helena
HORVATIN Marija
IBRČIČ Kadir
IVANOVIČ Ilinka
JANTOL Amalija
KOROŠEC Zofija
LOGAR Ika
MARKELJ ŠtefkaMAJETIČ Slavka
MEDVED Anica
NOVAK Marija
OREHEK Janez
PETROVIČ Jelica
RADOVIČ Zorka
RUS Janez
ŠTEMBAL Francka
VIDMAR Marija
ZUPANČIČ Rudolf**TOZD Papirna konfekcija Ljubljana:**BILIČ Jelka
JURCA Marija
NADJ Milka
OBLAK Marija
OCVIRK MarijaPANJAN Peter
PETEK Berta
URŠIČ Doroteja
VOBIČ Zalka**DO Tovarna potiskane embalaže Ljubljana:**BANFIČ Olga
BOGATAJ Frančiška
ČUŠIN MaraMAHKOVEC Martin
MIJOVIČ Magda
OBLAK Matevž**Delovna skupnost skupnih služb:**CAF Marjan
ROZMAN MarijaŠUŠTAR Sonja
VEGELJ Stanislav**30 let skupne delovne dobe v delovni organizaciji so dopolnili:****TOZD Kartonažna Ljubljana:**AVSEC Anton
BONČA Malči
GOLOB Zora
KUMAR Mirem
KUNIČ Marija
LOŽAR AmalijaMARINIČ Terezija
MEŽAN Marija
OMAHEN Franc
ZAVRL Eva
ŽIŽEK Martin**TOZD Papirna konfekcija Ljubljana:**FURJAN Marica
KLEMENČIČ SLAVKA

PONGRANC Jelena

Tovarna potiskane embalaže:ČRČEK Marija
KOŠIR Alojzij
KRATOCHWILL Ivanka
MAHNE Anton

GLAVAN Anton

Delovna skupnost skupnih služb:

ŽERJAV Marija

35 let skupne delovne dobe v delovni organizaciji sta dopolnili:**TOZD Kartonažna Ljubljana:**

KROŠELJ Pavla

ŠTEFUR Slavka

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 obdavčenju proizvodov in storitev v prometu (Uradni list SFRJ, 33-316/72) oproščeno temeljnega prometnega davka od prometa proizvodov.



Jubilant Peter Panjan ob prejemu spominske značke za 25-letni delovni jubilej; priznanja sta PAKOVCEM podeljevala predsednica delavskega sveta Milojka SELAN in predsednik sindikata Srečko Čotič.



PO SVEČANI SEJI DOMA...
(avtor: A Oražem)

Priredila za objavo:
Majda Štrekelj

FOTOVEST S SREČANJA UPOKOJENCEV IN JUBILANTOV OB NOVEM LETU V VALKARTONU

Foto: Dušan HROVAT, besedilo: Fani GUTNIK



Barbara Corn že 15 let skrbi za prehrano delavcev v Valkartonu (na fotografiji ob prejemu plakete).

Priznanje za 10 let delovne dobe v Valkartonu Alojzu Čuku, aktivnemu samoupravljalcu in sindikalistu.



Prvi Valkartonov upokojenec Ladislav URBAS, se je upokojil leta 1980.

Za veselo raspoloženje in dobro hrano so se potrudile naše kuharice.



Z zanimanjem so poslušali ... Upokojenci David BOGATAJ, Jože LUKANČIČ, Janez MLINAR in Ivan DOLENC.

Nasmejane upokojenke: Marija Kukman, Rozalija Nartnik, Marica Arhar in Amalija Novak.

POROČILO O POŠKODBAH PRI DELU V LETU 1989

Število poškodb na delu v delovni organizaciji in njihova pogostnost najvišji v zadnjih 8. letih!

Ob koncu leta je bilo v DO KTL zaposlenih 1.862 delavcev. Od skupnega števila zaposlenih, se je poškodovalo pri delu 134 delavcev, 122 na delu in 12 na poti. Pri delu se je poškodoval vsak 14. delavec, na delu pa vsak 15. delavec. Vsak poškodovani je bil povprečno odsoten z dela 7,4 delovnih dni. Težji poškodbi sta bili 2.

Če navedene podatke primerjamo z leto 1988 vidimo, da se je število poškodb pri delu povečalo od 78 na 134 (za 72%), resnost poškodb pa zmanjšala od 13,9 na 7,4 izgubljenih dni za 1 poškodbo (za 47%). Pogostnost poškodb pri delu se je povečala od 4,1 na 7,2% vseh delavcev (za 76%).

Število poškodb na delu se je povečalo od 63 na 122 (za 94%), pogostnost pa od 3,3 na 6,55% vseh delavcev (98%). Obe vrednosti sta najvišji v zadnjih 8. letih.

Število poškodb na poti se je zmanjšalo od 15 na 12 (za 20%).

Stanje po temeljnih organizacijah je razvidno iz tabel:

V TOZD Embalažni servis Koper, Jelplast in DSSS je bila po ena poškodba na delu, v Sigmi pa poškodb ni bilo.

Od 134 poškodb pri delu so ugotovljeni naslednji vzroki poškodb:

1. Nepazljivost delavca, sodelavca

TOZD	na delu se je poškodoval
KARTONAŽA RAKEK	29. delavec
PAPIRNA KONFEKCIJA LJUBLJANA	28. delavec
TOVARNA POTISKANE EMBALAŽE	16. delavec
POVPREČJE KTL	15. delavec
VALKARTON LOGATEC	15. delavec
LEPENKA TRŽIČ	9. delavec
KARTONAŽNA LJUBLJANA	9. delavec

TOZD	povprečno izgubljenih delovnih dni na eno poškodbo
KARTONAŽA RAKEK	5 delovnih dni
VALKARTON LOGATEC	6,7 delovnih dni
POVPREČJE KTL	6,9 delovnih dni
KARTONAŽNA LJUBLJANA	12,5 delovnih dni
TOVARNA POTISKANE EMBALAŽE	12,9 delovnih dni
LEPENKA TRŽIČ	13,1 delovnih dni
PAPIRNA KONFEKCIJA LJUBLJANA	17,2 delovnih dni

- 53 poškodb
- 2. Nezanesljiv, nesmotrn način dela - 51 poškodb
- 3. Pomanjkljivosti na objektih, napravah - 11 poškodb

- 4. Kršitev predpisov varstva pri delu - 7 poškodb
- 5. Poškodbe na poti na delo, z dela, službeni poti - 12 poškodb

J. Kopač

ZAHVALA

Ob smrti mojega moža se iskreno zahvaljujem svojim sodelavcem za pomoč in izraze sožalja.

Mojca REPOTOČNIK-KRIŽNIK

Domača zemlja

Je mala vasica pridnih ljudi, ki zemljo svojo pridno goji sreča, veselje le tu sta doma puščoba in dolgčas se tu ne pozna.

Na zemlji domači lepo se živi, čeprav ni razkošja in vseh teh reči tu dobri in skromni ljudje so doma za delo, molitev vsak smisel ima.

Kaj mar jim tujina in širni ta svet na zemlji domači najlepši je svet saj sreča se rad v miru rodi kjer hrup in brzina jo ne zaduši.

To zemljo domačo bomo kopal, oral ne bom se za mestnim bogastvom pehal še slednjič me zemlja ti sprejmi lepo da v miru spočije se borno telo.

OLGA

UPOKOJILA STA SE ...



GRUDA FETAH iz Tovarne potiskane embalaže.



Pogoje invalidske upokojitve pa je izpolnil tudi Jani GERBEC iz Kartonažne Ljubljana. (foto: Simo)

Priporočamo uporabo super trimerja

Prihajajo časi, ko bo med drugim tudi skrb za počutje in zdravje vedno bolj prepuščena lastni iznajdljivosti oz. samorganiziranju.

Denarja nam v delovni organizaciji primanjkuje na vseh koncih in v borbi za obstanek bomo najprej krčili sredstva na področjih, ki ta trenutek niso neobhodna za obstoj. Eno takih je tudi šport in rekreacija, organizirana na nivoju delovne organizacije.

Da posamezniki, ki jim ni vseeno glede njihovega lastnega počutja in zdravlja, lahko marsikaj storijo zase v "lastni režiji" je več načinov. Že nekajkrat smo pisali o koristnosti rekreacije na svežem zraku, lahkega teka, raznih sprostitvenih vaj in podobno. Kot pripomoček pri skrbi za lastno zdravje pa priporočamo

tudi uporabo SUPER TRIMERJA. Združuje lastnosti več dosedaj znanih športnih rekvizitov. Je izredno majhnih dimenzij, lahek, prenosljiv, za vaje na njem pa potrebujete samo 1 m² stanovanjske površine - takorekoč pravi mali trim kabinet. Za vaje na SUPER TRIMERJU ne potrebujete posebne opreme pa tudi ni vam potrebno zahajati v rekreacijske objekte. Predvsem je priporočljiv za izboljšanje splošne kondicije organizma, za rehabilitacijo v fizioterapiji pa tudi za odpravo odvečnih kilogramov in zmanjšanje celulita.

Če želite več informacij o SUPER TRIMERJU, jih lahko dobite pri avtorici prispevka.

Danica Hlupič



Rezultati žrebanja nagradne križanke iz prejšnjega Glasila

Prejeli smo 64 rešitev nagradne križanke iz Glasila št. 11-12/89, žreb pa je bil naklonjen naslednjim reševalcem s pravnimi rešitvami križanke:

1. nagrado v višini 150,00 din prejme SEČNIK Marija, Kartonažna Rakek
 2. nagrado v višini 140,00 din prejme: PERŠOLJA Valentina - DSSS
 3. nagrado v višini 130,00 din prejme: SMOLIČ Pavla - PAKO
 4. nagrado v višini 80,00 din prejme: KAZIČ Đemila - DSSS
 5. nagrado v višini 70,00 din prejme: ROT Drago - DSSS
- Nagrado dvignite v blagajni na Kotnikovi 19/a, I. nadstropje.

inf. služba

Pravilna rešitev noveletne nagradne križanke

Vodoravno: SREČNO NOVO LETO, KOBRA, PEKINEZER, ERATO, OTA, RN, PRE, TIZI, UJNA, KOTVA, NEON, OLIVERA, ALKA, REŽISER, ROVTAR, GOA, TS, NEMO, SOL, APNO, RAKITA, KO, NOEMA, OV, TAT, AK, ILC, TT, LA, ZD, AIR, MA, AVANTURIST, CIRKULARKA, ILIADA, NAT, JL, RA, JETI, AEDA, BOŽIČ.

M. Z.

Ugankarski slovarček

ASANA - telesni položaj v jogi, ugoden za meditacijo;
 BELUŠ - asparagus, trajna zelika;
 INSERAT - časopisni oglas, anonsa;
 KARUSEL - slavnostna viteška igra;
 LAKMUS - vrsta barvila, indikator za kisline in luge;
 ROVAŠ - preklana palica z vrezi za obračunavanje dnin, mezd;
 TURE - gorovje v Alpah, Tauern;

M. Z.

Razpis nagrad nagradne križanke »zimski športi«

Med reševalce nagradne križanke bodo razdeljene nagrade v skupni višini 550,00 konvertibilnih dinarjev in sicer:

- | | |
|------------|------------|
| 1. nagrada | 150,00 din |
| 2. nagrada | 140,00 din |
| 3. nagrada | 130,00 din |
| 4. nagrada | 70,00 din |
| 5. nagrada | 60,00 din |

Rešitve pošljite do 9. 3. 1990 v zaprti kuverti na naslov: KTL n. sol. o., Ljubljana, DSSS, Kotnikova 19/a - informativna služba s pripisom »Nagradna križanka«.

Če rešitev pošljate po interni pošti zadostuje naslov: INFORMATIVNA SLUŽBA KTL - »Nagradna križanka«.

In še predlog: če le imate možnost fotokopirajte zadnjo stran Glasila, kjer je natisnjena križanka, da bo vaše Glasilo ostalo celo!

inf. služba

NAGRADNA KRIŽANKA



KTL	VRSTA MODR. BARVILA	POKR. VSEV. ITALIJI	VACJA-NA KOVINA	PRITOK DONAVE	POLO-ZATV JOGI	KTL	ČASO-PISNI OGLAS	VODNA ŽIVAL	ETIOP. GOSPOB
GOBA-VOST						IRSKA REPUB. ARM.			
ZEMJE-VID NEMŠ. FILOZOF						KING-COLE FOKA			
								TROPSKI CIKLON	DUŠE UMRlih PRI ST. SLOVAN.

KTL	KOŠČIČ. SADRŽ	NORV. POLAR. RAZISK.	VRSTA CVETA	PREBI-VALEC ILIRIJE	ŽIVOSR. RUDA	TAUERN. UJEŠEC & RAZD.	ZLATO
NOPOL. OBROK						Z. I. S. JEZERO VSZ	M. IME
Ž. IME						AMER. M. IME	OG LIKO VODIK FRANC. TER. ORG.
SPREJ-NEŽ						NEGATIV. IDN BARAKA	FREGG ŠTIVAN KRAPINA
GLAV. ŠTEVN.			PALICA Z ZA-REZANI			PREBIV. AHATZ KRALJ. IGRA	
LJUBLJ. DNEVNİK			TEMZL7	ASPA-RAGUS		VRHUN. ŠPORT-NIK	NEZNA-NEC
VELI-KANO-VIČ			EDO CENC DON			PAN-CENO AVSTRJ. DENAR.	
VLADAR NASLOV						KRALJ. VLADAR VIRIN. TOČKA	
LETA GOSPO-DOVEGA					POBRED. VEZNIK KRAJEV. SKUPN.	KIS	KAMNIT POKOL



KTL	PROAK-TINIČ	SPECIA LIST ZA RAKA OHRID					
ZGOD-BICA							
POL-DRAG KAMEN				FRANC. PISAT. / CLAUDE			GRŠKI OPK ZAVAD-LAV RADIJ URAN



GEORG-TRAKL	VITEŽ. IGRA TELOV. PRVINA	GOZDNA ŽIVAL DEGAN VIDZ	BINA PRISTV KRAELU	PERGAM SKI KRALJ	VODJA OBDEL-KA	KTL HACA-TURJAN
VODIK						
BORZNO PORO-CILO						
REKA V SZ						

GLASILO KTL - INDUSTRIJE PAPIRJA IN EMBLAŽE LJUBLJANA, IZDAJA DELAVSKI SVET DO KTL V NAKLADI 2100 IZVODOV. IZHAJA MESEČNO, UREDA UREDNIŠKI ODBOR V SESTAVI: MILENA KLEVA (predsednik), CVETA AHČIN, DARKO DENIŠA, FANI GUTNIK, ANTON ORAŽEM, MANJA PREZELJ, BOGO SEME (člani), TEHNIČNI UREDNIK MARINA POŽEG TER GLAVNI IN ODGOVORNI UREDNIK MAJDA ŠTRELKJ, TISK KTL TOVARNA POTISKANE EMBLAŽE LJUBLJANA, NASLOV UREDNIŠTVA: INFORMIRANJE DELAVCEV KTL LJUBLJANA, KOTNIKOVA 19/a, TELEFON: 061/316-922, INT. 293. PREJEMAJO ZAPOSLENI IN UPOKOJENCI KTL TER OZD NA OSNOVI IZMENJAVE GLASIL BREZPLAČNO.