



GLASILO

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

Ljubljana, november 1986 11

št.88



Čestitamo za praznik

29. NOVEMBER - DAN REPUBLIKE
VSEM BRALCEM GLASILA DO KTL

Ob dnevu republike

Na bratstvu in enotnosti jugoslovanskih narodov, na svobodi in enakopravnosti vseh, na demokratičnih osnovah in samoupravnih socialističnih odnosih, na humanističnih načelih in na jasni viziji svetle prihodnosti so bili zastavljeni temeljni nove Jugoslavije, ki se je ognjevitost razplamtela skozi delovno zastavljena povojna leta.

Skozi vse povojno obdobje se je Jugoslavija srečevala z različnimi oblikami nerazumevanja tako znotraj kot zunaj naših meja. Da smo ostali neomajani gre zahvala zlasti našemu voditelju, ki je še v času svojega življenja dejal: "Meni je

danes teže kot kadarkoli prej. V času ilegale in preganjanja, v zapori in ofenzivah je prevladovala ne samo neomajana vera v pravico in neizbežnost našega boja, temveč je bil možen tudi občutek mednarodne solidarnosti, ki nam jo je, če ne drugače, pa vsaj moralno nudilo napredno gibanje vsega sveta. Danes pa smo zaradi nasilnega potvarjanja resnice ostali osamljeni! Ali bi lahko, ali bi smeli izbrati pot slepe pokorščine, ali pa je bilo neizbežno, da se tako kmalu po trdi vojni spoprime moč s še težjim obdobjem? ... Tovariši, kot voditelj bi bil lahko izbral tudi drugo pot — pot potrditve

Stalinu in Informbiroju. Če bi bil to storil, bi bil ostal še naprej cenen in spoštovan in meni osebno bi bilo dobro. Toda te poti nisem mogel izbrati. . . " Kajti bil je prepričan, "da resnica končno mora zmagati", in je zmagal. Velikokrat je Tito poudarjal, "vem, da me boste vi, ki ste z menoj utirali pot revolucije, ki ste z menoj čuvali nosila ranjencev in tifusarjev in z zaupanjem hranili preživele v požganih in izropanih vaseh, najbolje razumeli in še bolj prepričali, da nismo mogli izbrati druge poti..." Zato ni moglo biti drugače, kot da smo iz boja izšli kot zmagovalci, saj so ljudje radi sprejemali tako

odkrito in pošteno vodstvo, ki jih je vodilo v svobodo, pravičnost in socialistično prihodnost.

Ob neomajnem vodstvu Tita, se je gradila neodvisna in lepa Jugoslavija. Ljudje z različnimi svetovnimi nazori se v njej dobro počutijo in uživajo pravice, ki jim pripadajo.

Torej, ko danes spet praznujemo rojstni dan naše dežele, ki je prepojena s humanistično samoupravnim socializmom, smo kar malo premalo borbeni v težnji, da bi se razvijali k večji popolnosti, kajti zadnji družbenopolitični navdih iz katerih izhajamo so in bodo tudi v prihodnosti obarvani z različnostjo naše in širše svetovne skupnosti.

T. P.

Poslovni rezultati DO KTL v devetih mesecih letošnjega leta

Z deset mesečnimi rezultati smo lahko zadovoljni toda ne v vseh temeljnih organizacijah

Za devetmesečne periodične obračune pravimo, da so generalna zaključna računa. Z oktobrom prihajamo v zaključno fazo leta in zadnje tromesečje je le še dokončevanje podobe in piljenje rezultatov, ki smo jih oblikovali v predhodnem obdobju. Kaj nam torej napovedujejo devetmesečni poslovni rezultati?

Vse kaže, da bodo finančni rezultati zadovoljivi. V obdobju januar — september smo 100 % uresničili plan celotnega prihodka. Ker smo uspeli racionalizirati porabo sredstev smo plan dohodka presegle za 22 %, prav tako plan čistega dohodka. Če združimo vsa sredstva,

ki smo jih v tem letu ustvarili za rezervni in poslovni sklad ter amortizacijo, potem lahko zaključimo, da so sredstva namenjena reprodukciji za 102 % večje kot lani v takem času in, da so za 11 % večje kot so jih za to obdobje načrtovali.

S primerjanjem inflacijske ravni cen s tako rastjo reprodukcijskih sredstev lahko ocenjujemo, da smo zadržali redno nivo reprodukcijske sposobnosti iz lanskega leta.

V obdobju januar — september 1986 nobena temeljna organizacija ni izkazala izgube. Vendar pa moramo takoj pripomniti, da le ni vse tako rožnato.

Čeprav so v temeljni organizaciji Kartonažna Ljubljana ustvarili za 175 milijonov din sredstev za poslovni sklad je to vendar samo 40 % od pričakovanega in še to je bolj rezultat učinka revalorizacije zalog, kot dela. Posebej pa se postavlja vprašanje nad poslovnim rezultatom v temeljni organizaciji Jelplast, kjer sicer ni bilo izkazane izgube, vendar to le na račun dodatno odobrenega dobropisa (višjih cen) s strani treh temeljnih organizacij KTL Ljubljana, ki so od njega kupovale polizdelke. Za obe temeljni organizaciji velja, da bosta morali napeti vse sile in izkoristiti vse rezerve, da bodo rezultati ob koncu leta zadovoljivi.

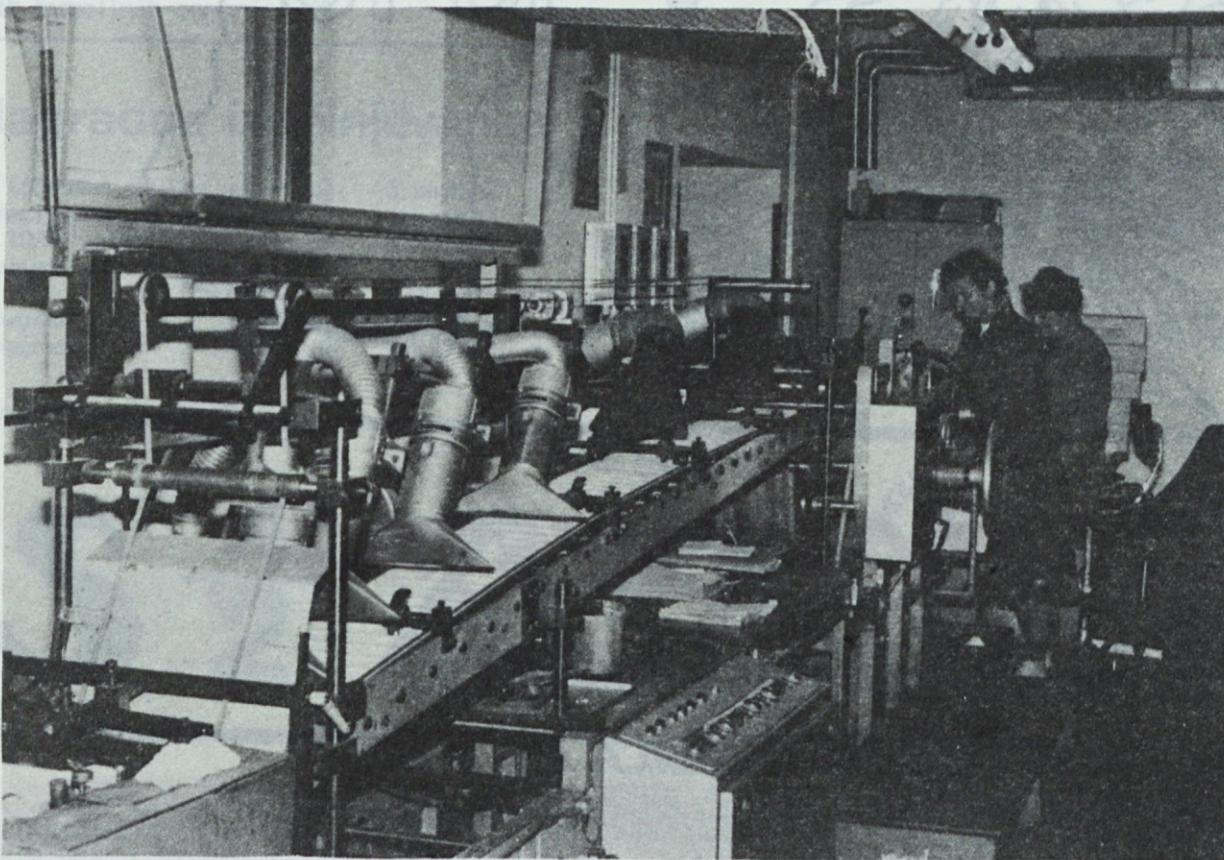
V obdobju januar — september 1986 smo prodali na konvertibilno tržišče za 10 % manj kot lani v enakem obdobju vendar je bilo to tudi načrtovano, kajti še vedno smo v mejah planiranega izvoza.

Izvoz v letošnjem letu ni ustrezno dohodkovno zadovoljiv, vendar moramo določeno raven izvoza ohranjevati zaradi zapolnjevanja proizvodnih kapacitet in ohranjanja določenega obsega pravic do uvoza.

V letošnjem letu bomo zelo uspešno na področju posodabljanja proizvodnih kapacitet. Plan investicij, investicijskega in tekočega vzdrževanja osnovnih sredstev zelo uspešno izpolnjujemo v vseh temeljnih organizacijah. Poleg lastnih sredstev smo tu vključili finančna sredstva in sredstva izvajalcev (dobaviteljev).

Aktiviranje vseh osnovnih sredstev v letih 1986 in 1987 bo omogočalo uspešnejše prilagajanje proizvodnje zahtevam kupcev. Bolj sistematično, kot doslej pa smo pristopili tudi k proučevanju proizvodnih programov temeljnih organizacij in pričakovati je, da bo delovna enota Embalažni inženiring v DSSS v naslednjem obdobju uresničila nekaj svojih idej in zamisli in s tem obogatila proizvodni program delovnih organizacij.

Ugoden finančni rezultat ob devetih mesecih in podobna ocena rezultata do konca leta 1986 sta omogočila, da bomo do konca leta lahko odrinili za osebne dohodke nekaj več sredstev. Zaradi prekoračevanja dinamike rasti osebnih dohodkov v I. polletju smo v obdobju julij — september osebne dohodke praktično zamrznil.



Izdelava kuvert na avtomatu v tozdu Kuverta

(nadalj. na 3. str.)

Izboljšanje delitvenega razmerja v čistem dohodku v korist akumulaciji pa dovoljuje tudi nekaj hitrejšo rast osebnih dohodkov.

V celoti torej vzeto smo lahko z devet mesečnimi rezultati zadovoljni čeprav ne v vseh temeljnih organizacijah enako. Doseženi rezultati naj nam bodo v vzpodbudo, da si z boljšo organizacijo, večjo pozornostjo in marljivejšim delom lahko rezultate še izboljšamo in zagotovimo nadaljni razvoj.

V preglednici so navedeni nekateri osnovni podatki o absolutni velikosti in dinamiki rasti rezultatov poslovanja TOZD in DO KTL Ljubljana.

D. KOROŠEC



KTL
Industrija papirja in embalaže
Ljubljana
n.s.l.o.

T O Z D	Fizični obseg tržne proizvod. v ton	Indeks št. zap. prod. dela		Vrednost izvoza v \$ konv.	Celotni prihodek v 000 din
		I.-IX. 86 I.-IX. 85	I.-XI. 86 I.-XI. 85		
1	2	3	4	5	6
KARTONAŽA	8.400	98	100	102	97.000
LEPENKA	7.749	101	101	102	240.418
VALKARTON	31.598	104	99	107	308.774
KARTONAŽNA	10.836	91	101	91	981.660
PAP. KONF.	3.465	90	87	101	227.664
JELPLAST	185	94	98	102	-
KUVERTA	1.122	97	104	102	710.310
EMB. SERVIS	962	100	97	98	-
TIKA	4.007	111	99	110	68.139
SIGMA	1.345	112	108	106	-
DSSS	-	-	95	-	-
DO KTL	69.669	100	99	103	2.633.965

kliring
954.745
TOZD Kartonažna



Avtomatska žaga v DE-20 Kartonažna

T O Z D	Dohodek v 000 din	Indeks I.-IX. 86 I.-IX. 85	Del čistega dohodka za akumulacijo		Akumulacija v 000 din	Indeks I.-IX. 86 I.-IX. 85	Čisti MOD zaposl. v din	INDEKS I.-IX. 86 I.-IX. 85
			I.-IX. 85	I.-IX. 86				
			9	10				
1	8	9	10	11	12	13	14	15
KARTONAŽA	814.940	207	47,8	45,5	268.692	185	97.269	204
LEPENKA	486.386	279	9,2	42,6	144.382	1518	102.800	198
VALKARTON	2.239.873	261	58,3	65,3	1.119.767	297	107.224	220
KARTONAŽNA	1.825.055	160	37,6	19,2	248.483	77	101.133	190
PAP. KONF.	728.972	213	48,8	55,8	312.489	247	100.667	203
JELPLAST	61.535	183	5,8	6,1	2.461	183	81.057	195
KUVERTA	672.164	224	65,8	64,3	357.108	210	176.924	218
EMB. SERVIS	147.827	210	54,0	52,7	61.445	200	105.475	236
TIKA	649.028	208	54,5	53,0	270.237	198	99.032	210
SIGMA	130.043	165	52,9	41,0	39.779	126	80.600	198
DSSS	397.694	210	-	-	-	-	131.922	207
DO KTL	8.153.517	209	45,4	46,0	2.824.843	209	106.097	203

Štafetni intervju: Milan Sterle, tehnolog v tozdu Kartonaža Rakek

Tehnološka kriza pri nas je v bistvu kriza kadrov



Milan Sterle

V zadnji številki Glasila KTL smo vam v tej rubriki podali pobudo uredniškega odbora, s katero smo naslovili apel na vse naše delavce, naj se kateri izmed njih ojnatači in da odgovor na zastavljeno vprašanje člana poslovodnega odbora Jožeta Novosela.

Kmalu po izidu Glasila se nam je javil Milan Sterle, tehnolog v tozdu Kartonaža Rakek, z željo, da na zastavljeno vprašanje, kakor tudi na celotno obravnavano tematiko v prejšnjem intervjuju poda svoje mnenje.

Oglasili smo se pri njemu, mu predložili zastavljeno vprašanje in ga zaprosili za odgovor na:

"Za uspešen nadaljni razvoj DO KTL je temeljnega pomena prestrukturiranje proizvodnje na nivoju delovne organizacije ob postopnem izločanju vseh faktorjev, ki nam zmanjšujejo dohodek."

Glede na podano vprašanje, bi najprej povdaril dejstvo, da sam le delam na nivoju temeljne organizacije — naj rečem kar na mikro ravni, dočim se postavljeno vprašanje nanaša na prestrukturiranje proizvo-

dnje v delovni organizaciji. Torej naj bi na vprašanje konkretneje odgovorili delavci, ki delajo na tem nivoju. Mislim pa, da je zastavljeno vprašanje, glede prestrukturiranja proizvodnje dejansko v tesni zvezi z našo razvojno politiko, na katerem področju pa sem nekoliko šibak. Vsekakor sem seznanjen s smernicami našega razvoja, ki smo si jih začrtali v srednjeročnih in dolgoročnih ciljih, in za katere menim, da so vzpodbudni. Seveda pa se jih ne bi bilo potrebno striktno držati, temveč stremeti za tem, da se jim v skladu s spremembami situacije tako glede tržnih razmer, kakor tudi naše splošne gospodarske politike — čim hitreje in uspešneje prilagajamo. Pri tem pa mislim, ker sem dejansko objavljeni intervju s tovarišem Novoselom z velikim interesom prebral, da ta član poslovodnega odbora — kljub temu, ko trdi, da nima ne vem kakšne moči in vpliva — ima jasna stališča in ve "kaj hoče"! Če pa vemo kaj hočemo — nam to tudi zadostuje, da z

(nadalj. na 4. str.)

jasnimi stališči in z lastno odgovornostjo podamo te predloge samoupravnim organom v sprejem, ker vsaj smatram, da so minili tisti časi, ko bi bilo to potrebno dirigirati z neke pozicije hierarhije!

Normalno pa je, da temu sledi tudi potreba, ko se za realizacijo sprejetega prevzame tudi odgovornost. Le tako se bo lahko za vsakega, ki je nekaj strokovnega predlagal v sprejem, tudi ugotavljala odgovornost za njegovo uspešno realizacijo. Iz sedanjih dolgoletnih izkušenj pa vemo, da znamo pohvaliti le tistega, ki uspešno izpolni neko nalogo — ne ugotavljamo pa odgovornosti pri posamezniku za njegove napačne predloge. To krivdo kdaj kar pripišemo odločitvam organov upravljanja, kar pa dejansko pomeni celo neke vrste kompromitacijo našega samoupravnega sistema. Po mojem mnenju pa to ni potrebno, ker je že sedaj v vseh naših zakonskih določilih in stališčih naših vodstev točno opredeljena osebna odgovornost v sklepih. Toda nikakršnega odziva ni bilo — prav tako pa tudi ne polemike, v kateri bi mi kdo očital to mojo potezo. Vesel bi bil nekega dialoga v zvezi s tem, saj bi se nato branil in dokazal, da bomo le z izvajanjem sprejetih obveznosti bolje poslovali. Toda ne bi bil to, tako velik problem, če bi bilo tako samo v našem tozdu, kjer zaposluje samo 240 delavcev; tako in take tendence so v vsej naši družbi od tozda — DO — občine — republike do federacije in prav zaradi tega smo tudi v taki situaciji — kot smo.

Morda sem s temi navedbami celo nekoliko skrenil s prave vsebine željenega odgovora na zastavljeno mi vprašanje, toda dejstvo je, da ravno to stanje zahteva tudi naše celotno prestrukturiranje in sicer predvsem naše miselnosti.

V tej zvezi je prav zanimiv članek v torkovem delu (p.u. 4. novembra) oziroma še bolj knjiga Marka Kosa Pogled v prihodnost: "Tehnološka kriza pri nas je v bistvu kriza kadrov". In če je to tisto dejstvo, o katerem sem tudi sam preje govoril, potem vse zadeve izhajajo iz subjektivne narave vseh nas in je vse odvisno tudi od sle-

hernega posameznika. In tu se ponovno vračam v naš tozdz za katerega ne morem reči, da ni bilo danih pobud. Res da ni bilo predlaganja ne vem kakih večjih novitet, toda določene aplikacije pa so bili v stanju predlagati. Toda dejstvo je tako, da ne pristopimo niti k tistim aplikacijam, ki so že uveljavljene v industrijsko razvitih državah. Delavec Rudi Kavčič je v enem izmed Glasil prikazal tak primer s člankom "O krožkih za izboljšanje proizvodnje" in o čemer je bila izdana tudi knjiga s strani Gospodarske zbornice Slovenije. Toda v kljub velikim prizadevanjem v našem tozdu, tako s pobudo sindikata in delavskega sveta, pa k temu še nismo pristopili, prav tako pa tudi ni nobenega odgovora z navedbo vzroka — zakaj je tako?

Ni nobenega pristopa k akciji, ki bi mobilizirala čim širši krog delavcev za njihovo skupno sodelovanje. Od nekaterih se sicer pojavljajo očitki, da bo zaradi tega izpadla proizvodnja, kar pa vsekakor ni resnica. Ljudje so namreč pripravljene sodelovati — saj imamo tudi dosti teh nekoristnih premorov — toda primerno morajo biti motivirani, pa bo kaj takega mogoče tudi izven delovnega časa. Tudi na sestanku osnovne organizacije ZK smo se pogovarjali o potrebi vzpodbujanja masovne inovativne

Če pa se seveda ta izmalči, pa ne moremo reči, da je to v okviru sistema, ampak režima prilagojenega tako, da le-ta ustreza nekaterim strukturam, ki se s tem same sebe branijo.

Moram poudariti, da sem z vsebino iznešene tematike v zadnjem intervjuju izredno zadovoljen in sicer zaradi tega, ker le-ta odpira neko veliko perspektivo "razmišljanja o vsem tem". Pri tem nekateri mogoče trdijo, da so za izvedbo realizacije odporni med proizvodnimi delavci. Ker pa sam kot tehnolog delam med njimi vem, da takih odporov ni, teveč so le-ti v določenih vodstvenih strukturah in strokovnjakih, ki imajo večji vpliv in pri katerih namreč pride bolj do izraza tista ljubosumnost, kot je navedena v odgovoru tovariša Novosela. Tudi po mojem mne-



Delavci pri montaži križnih vlog v tozdu Kartonaža Rakek

nju je to osnovna hiba, da se dane pobude delavcev dejansko ne izvedejo.

Naj navedem, da sem v eni izmed letošnjih številčk našega Glasila v precej obširnem prispevku "tehnološka disciplina" — Ali smo pozabili na sklepe OO ZK tozda Kartonaža Rakek in v katerem je bilo sprejetih deset pomembnih sklepov, dejansko opomnili na nekatere naše sprejete obveznosti. Dejstvo je namreč, da je te sklepe v obveznost izvajanja sprejel tudi delavski svet tozda, toda še vedno se ni nič spremenilo. Je tako — kakor da se za to nihče ne zmeni! Dejansko sem pričakoval, da me bo morda kdo klical na odgovornost, ker klevetam osnovno organizacijo, pa tudi delavski svet in na ta način opozarjam na potrebo po realizaciji sprejetih obveznosti dejavnosti pri nas v skladu s sklepi problemske konference Centralnega komiteja ZK Slovenije. Samo od tedaj se pri tem ni ničesar premaknilo.

Pri nas je bil dan tudi velik poudarek na tako imenovano delo v projektnih timih — projektnih skupinah. V tem primeru naj določena skupina prevzame v izvedbo določeno nalogo, jo obdela in pripravi v določenem času ustrezen projekt za izvedbo. Tudi tega pri nas nismo realizirali. Zakaj ne? Naj rečem zato, ker smo preveliki individualisti in ljubosumni drug na drugega; malo pa k temu tudi pripomore naša slovenska mentaliteta velike "zaplankanosti", da se nočemo organizirati za skupinsko — timsko delo. Za nasprotje naj navedem primer iz Japonske, ko tistega, ki ni navajen na skupinsko delo, celo pošljejo na neke vrste zdravljenja, kjer naj se privadi na integracijo v določeni sredini. Zato smatram, da je tudi naša zastavljena matrično-timska organiziranost dela, bila zelo dobro zamišljena ter temelječa na skupinskem delu nekaj ljudi zadolženih za izdelavo določenega vzorca in točno programiranega v kakšni smeri. Sicer v podrobnosti ne poznam te celotne organizacije, toda smatram, da pa je v tem le pot, za naš nadaljnji hitrejši razvoj.

Za konec naj navedem, da se pri nas celo podcenjuje temeljne orga-

nizacije kot tiste prve osnovne proizvodne asociacije, ker se smatra, da v njih ne morajo obstajati niti raziskave niti kako večje strokovno delo. Toda sam sem prepričan, da je prav v tozdzih tisto mesto, kjer se mora začeti vse, saj so edino tu možne neke aplikacije. Druga stvar pa je seveda vprašanje raznih temeljnih raziskav, ker teh ni mogoče razvijati pri nas, dočim osnovne aplikacije pa so možne samo v tozdu in sicer konkretno: v proizvodnji, na delovnem mestu."

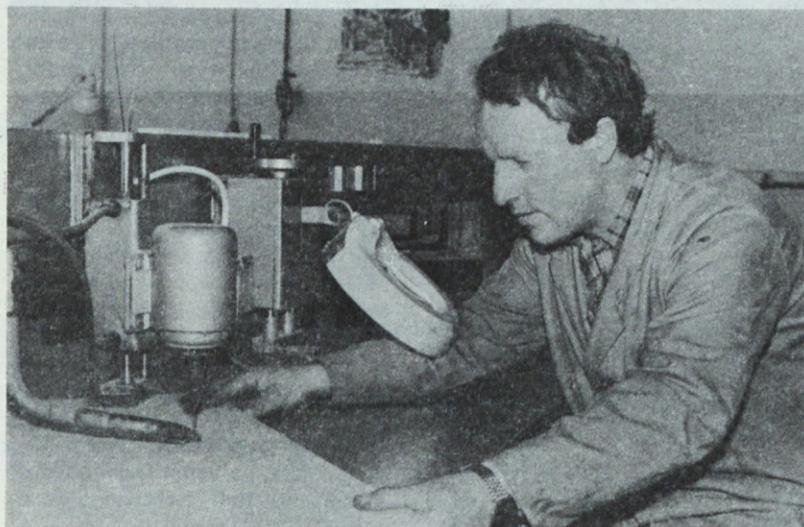
Smatram tovariš Sterle, da ste deloma le odgovorili na vprašanje, predvsem pa poudarili, kako bi se morali obnašati pri izvajanju sprejetih nalog. Želim, da nam sporočite, koga določate za naslednjega sogovornika v štafetnem intervjuju in po kateri tematiki?

Prvotni namen sem imel, da bi bil to Franc Savnik, toda ker je imenovan že in sicer kot prvi sodeloval v štafetnem intervjuju, predlagam naj bo naslednji Viktor JANČIGAJ. Imenovani je mnogo delal na vprašanih razvoja v razvojni službi. Veliko je nekoč pred 10. do 15. leti delal tudi za našo temeljno organizacijo. Je dejansko človek z bogatimi izkušnjami in najboljši poznavalec celotne zgodovine našega razvoja. Mnogo je delal na razvoju nekaterih naših novih artiklov, tekočega traku, časov in drugo. Lahko rečem, da je dejansko tudi človek, z izredno veliko bogatimi idejami. Zato želim, da nam sedaj po tolikih letih svojega dela v KTL, oceni in odgovori, kje so osnovni vzroki, da njegove bogate ideje in predlogi niso zaživel v tisti meri, kot bi bili lahko, in ker vem, da tudi sam ni s tem zadovoljen. Veliko je namreč pobud in idej, ki kljub možni realizaciji ostanejo v predalih in rika-kor ne pride do njihovih realizacij.

Naj se vam zahvalim tovariš Sterle za odgovore in za vaš predlog glede mojega naslednjega sogovornika, saj kot vem je tovariš Jančigaj nekatero svoje zamisli celo patentiral — toda brez odziva v KTL.

Razgovor vodil in besedilo pripravil za objavo:

Milan SEME



Jože DEBEVC iz tozda Kartonaža Rakek pri izdelavi izsekovanega orodja.

Letošnji izvoz bo manjši kot lani

V desetih mesecih znaša fizični obseg tržne proizvodnje 77.569 t, to pa je za 1.334 t manj kot smo načrtovali z letnim dinamičnim planom. Odstopanja so nastala iz najrazličnejših vzrokov od obnovitvenih del, demontaž starih in montaž novih strojev do razdrobljenosti naročil in med neurejeno razmejitvijo med proizvodnjo za domači trg in izvoz. Čeprav smo že od polletja dalje intenzivno skušali zmanjšati zaostanke za planom, nam to ni uspelo v veliki meri tudi zaradi prepočasnega prilaganja tržnim zahtevam kot je npr. prehod v 3. izmeno.

Istočasno ko ugotavljamo, da ne bomo izpolnili dinamičnega plana fizičnega obsega moramo ugotoviti, da tudi plana fakturirane realizacije ne bomo dosegli, saj zaostajamo za dinamičnim planom v desetih mesecih za 9%. S prodajo izdelkov smo dosegli fakturirano realizacijo v višini 29.567.944.000 din, vzroke zaostajanja pa lahko iščemo v visoko postavljenih planskih cenah — dejansko dosežene prodajne cene so nižje in tudi cene vhodnih materialov so rasle drugače kot smo začrtali z dinamičnim planom.

Proizvodnja plošč iz valovitega

kartona znaša v desetih mesecih 57.488.000 m² in je večja kot lani v enakem obdobju in ravno dosega dinamični plan. Vendar pa podatki kažejo, da je premajhna predelava plošč glede na plan tako v samem Valkartonu kot tudi v Kartonaži.

V desetih mesecih znaša izkoristek materiala 87,9%, kar je le za malenkost bolje kot v enakem lanskem obdobju in od planiranega izkoristka. Iz tega lahko sklepamo, da smo v letu kvalitete naredili premalo na področju prihrankov materiala.

Konvertibilni izvoz v pretečenem obdobju znaša 2.913.946 USA dolarjev, to pa je 5% več od dinamičnega plana, če pa ta podatek primerjamo z lanskoletnim v enakem obdobju pa vidimo, da smo letos izvozili za 8% manj. Vzrok je v pozni vključitvi izvoza v Grčijo in v manjšem izvozu v Italijo. Največ smo letos izvažali v ZRN, Italijo, ZDA, Grčijo, Nizozemsko in Saudsko Arabijo.

Precej manj kot smo načrtovali smo izvozili na klirinško področje — le za 969.574 CI dolarjev, v glavnem v SZ in na Češko.

B.J.

merjavi z obdobjem 1985 se je število poškodb na delu zmanjšalo od 10 na 9 (za 10%), na poti pa povečalo od 2 na 4 (za 100%) poškodb.

V tozdu Papirna konfekcija Ljubljana se je od 164 zaposlenih delavcev poškodovano na delu 5 delavcev, kar pomeni vsak 33 zaposleni delavec. Vsak poškodovani je povprečno boloval 14 delovnih dni. Število poškodb na delu se je povečalo od 4 na 5 (za 25%). Poškodb na poti ni bilo.

V tozdu se je poškod. na delu vsak:

	delavec
1. Papirna konfekcija	33
2. Lepenka	33
Povprečje KTL	30
3. Kartonažna	29
4. Kartonaža	27
5. Kuverta	26
6. Tika	24
7. Valkarton	20

Povp. izgubljen. dni za 1 poškodbo:

	del. dni
1. Kartonaža	6,2
2. Tika	9,3
3. Kartonažna	9,4
Povprečje KTL	11,5
4. Papirna konf.	13,8
5. Kuverta	14,3
6. Lepenka	15,—
7. Valkarton	15,6

V tozdu Jelplast, Embalažni servis in Sigma ni bilo poškodb. V DSSS je bila 1 poškodba na poti.

Od 91 poškodb pri delu so ugotovljeni vzroki poškodb naslednji:

	pošk.
1. Nepazljivost delavca-sodelavca	33
2. Nezanesljiv, nesmotrn način dela	30
3. Kršitev predpisov varstva pri delu	6
4. Pomanjkljivost na objektih-napravah	4
5. Na poti na delo, z dela, služb. poti	18

J. KOPAČ

Poškodbe pri delu za razdobje januar – september 1986

Nadaljuje se zmanjšanje poškodb pri delu

30.9.1986 je bilo v DO KTL zaposlenih 2.210 delavcev, od katerih se je poškodovano pri delu 91 delavcev in sicer 73 na delu ter 18 na poti. Pri delu se je tako poškodovano vsak 24 delavec, na delu pa vsak 30 delavec. Poškodovanec je bil povprečno odsoten z dela 13,5 delovnih dni. Težje poškodbe na delu so bile 3 in to v tozdh Lepenka, Valkarton ter Kuverta.

Če navedene podatke primerjamo z enakim obdobjem 1985 leta vidimo, da se je število poškodb pri delu zmanjšalo od 93 na 91 (za 21%), prav tako pa tudi resnost poškodb od 15,4 na 13,5 (za 12,5%) izgubljenih delovnih dni za eno poškodbo.

Pogostnost poškodb pri delu se je tudi zmanjšala od 4,2 na 4,1 (za 2,3%) odstotka vseh delavcev.

Število poškodb na delu se je povečalo od 71 na 73 (za 2%), pogostnost pa od 3,19 na 3,75 (za 17,6%) odstotka vseh delavcev.

Število poškodb na poti se je zmanjšalo od 22 na 18 (za 18%).

V štirih številčno najmočnejših tozdh je stanje naslednje:

V tozdu Kartonažna Ljubljana se je od 725 delavcev poškodovano na delu 25 delavcev, torej vsak 29. delavec. Le-ti so povprečno bolovali 9,4 delovnih dni. V primerjavi z obdobjem 1985 se je število poškodb na delu zmanjšalo od 34 na 25 (za 26%), na poti pa povečalo od 6 na 7 (za 17%). Resnost poškodb na delu se je zmanjšala od 15,4 na 9,4 (za 39%) izgubljenih delovnih dni za 1 poškodbo. Od vseh 32 poškodovanih je bilo 20 žensk in 12 moških. Torej se je poškodovala vsaka 20 ženska in vsak 27 moški.

V tozdu Valkarton Logatec se je od 397 delavcev poškodovano na delu 20 delavcev, torej vsak 20. delavec. Povprečna bolezenska odsotnost z dela je trajala 16 delovnih dni. V primerjavi z obdobjem 1985 se je število poškodb na delu povečalo od 14 na 20 (za 43%), na poti pa od 2 na 5 (za 150%).

V tozdu Kartonaža Rakek se je od 240 delavcev poškodovano na delu 9 delavcev. Poškodovanec se je vsak 27 delavec, ki je povprečno boloval 6,2 delovnih dni. V pri-



Foto vesti: (zgoraj) Prvi posveti o izvedbi načrta za izgradnjo nove tovarne tozda Kuverta. (spodaj) s srečanja mladincev — s tozdh TIKa Trbovlje in Kartonažna Ljubljana, novembra v Ljubljani. Opravičujem se mladincem ker barvne fotografije s srečanja niso uspeli.

M. S.



Meseca septembra je naša temeljna organizacija Kartonaža SIGMA iz Gornjega Milanovca v socialistični republiki Srbiji praznovala svoj prvi pomembni delovni jubilej — deseto obletnico njenega obstoja. Naj zato v kratkem seznamimo naše bralce z nekaterimi najbistvenejšimi podatki iz njene zgodovine.

Delovna organizacija Kartonaža SIGMA je bila ustanovljena 14. septembra 1976. leta z namenom, da z majhnimi in hitrimi interventnimi posegi nadomešča tisti del embalaže, ki jo primanjkuje na njihovem področju. Tak pravilen gospodarski koncept njenega razvoja se zato kaže tudi v stalnem povečevanju fizičnega obsega proizvodnje, ki ga dosega, v rasti produktivnosti dela, povečevanju dohodka in akumulacije ter osebnih dohodkov. Rast števila zaposlenih delavcev pa je rasla v povprečju 8% letno.

Nastanek in izgradnja tovarne

Bistvo nastanka same delovne organizacije Kartonaže SIGMA je tesno povezano z njenim sedanjim in edinim direktorjem ing. Borivojem Novakovičem. Le-ta je v želji, da reši razposleno delovno silo v nekdanjem majhnem obratno-storitvenem podjetju TAKOVO ter v želji, da pravkar začeto malo investicijo izpelje uspešno do konca odločil, da skliče 9. septembra 1976. leta zbor vseh tedaj zaposlenih delavcev, ki so soglasno sprejeli sklep, s katerim se je po vseh pravnih predpisih v sodni register vpisalo obrtno podjetje v ustanavljanju SIGMA Gornji Milanovac. Že sedem mesecev po sprejemu tega sklepa je bila ta delovna organizacija v ustanavljanju usposobljena za prvo poizkusno proizvodnjo. S tem so bile obenem tudi omogočene vse potrebne priprave za njeno ustrezno dokončno konstituiranje. To ji je bilo tudi izpolnjeno na seji njenega delavskega sveta 3. junija 1977 in z dokončno uveljavitvijo delavskega sveta delovne organizacije Kartonaža SIGMA dne 6. junija 1977.

Posebnost v izgradnji našega sedanjega tozda SIGME je v tem, da so si to svojo malo tovarno gradili delavci SIGME sami in sicer zato,

ker je namreč del dejavnosti prejšnjega obrtnega podjetja TAKOVO iz katerega je nova delovna organizacija nastala, bil dejansko izvajanje gradbenih obrtnih dejavnosti. To je tudi razlog, da je še sedaj vpisana v sodni register kot stranska dejavnost tozda SIGME — "zidava prizemljskih objektov, mizarska dejavnost ter nudenje potrebnih uslug za vzdrževanje lastnih motornih vozil".

Nov osnovni program proizvodnje nove delovne organizacije je vsekakor zahteval, da le-ta dobi tudi novi naziv firme, in tako je bil na predlog tedanje dijakinje Mire Novaković, izbran naslov SIGMA, ki dejansko v grški abecedi pomeni njeno 18. črko.

Prvi začetki razvoja

Nova mala delovna organizacija SIGMA je pri svojem nastanku imela velike težave predvsem s finančnega vprašanja in sicer zato, ker njen tak razvoj ni bil po godu tako formalnemu ustanovitelju — prejšnji matični organizaciji ZUP-u TAKOVO in s tem povezanim vprašanjem kreditiranja investicije preko banke. Tako so bile



Z obiska delavcev tozda SIGME v tozdu Kartonaža Ljubljana

goju same pripojitve kot sigurnostno jamstvo, kar pa je bila osnova, da so nastale prve povezave direktorja Novakovića z našo delovno organizacijo KTL, da bi po možnosti le-ta bila tista, ki bi uredila ustrezna jamstva. To se je tudi izpolnilo, saj je tedanje naše vodstvo delovne organizacije pravilno presodilo potrebo po taki rešitvi, ki

sile in koncem leta 1977 kolektiv ponovno šteje 30 zaposlenih delavcev trdno odločenih poprijeti za delo in zato tudi veselih doseženih že prvih uspešnih rezultatov poslovanja. Ti so bili pozitivni pri čemer je bilo bistveno dejstvo, da je bilo kar dve tretjini celotnega prihodka doseženega s proizvodnjo embalaže in le tretjina z dejavnostjo lastne izgradnje svojih tovarniških objektov. Velikega pomena za Kartonažo SIGMA je tudi dejstvo, da si je sicer z velikimi napori uspešno rešila tudi samo lokacijo novih objektov tako, da ima danes s tem, da je vseh deset let skrbela tudi za urejanje svojega okolja, eno najlepših industrijskih lokacij v Gornjem Milanovcu.

Ob 10. obletnici ustanovitve TOZD Kartonaža »SIGMA«

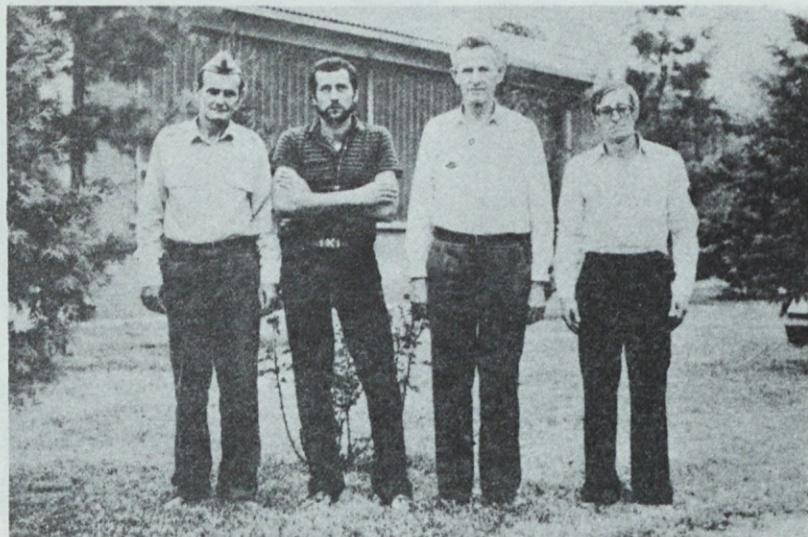
dane celo pobude za izbris nove delovne organizacije v ustanavljanju iz sodnega registra, kakor tudi za razrešitev direktorja Borivoja Novakovića in celo za njegov kazenski pregon. Nakana pobudniku ni uspela, zato je ZUP TAKOVO kot ustanovitelj zahteval, da dobi vsaj nekaj koristi s tem, da se izvede delitev novoustanovljenega premoženja, ali pa obveznost, da se SIGMA pripoji k neki večji delovni organizaciji, ki bi bila porok za dane kredite. Kljub sklenjenemu sporazumu o omenjeni delitvi premoženja, je ustanovitelj še vedno ustvarjal še na alternativnem po-

bi bila koristna za obe strani. Vse te nastale težave predvsem iz finančnih zadev in s tem povezano nesigurnostjo zaposlitve delovne sile, pa so pripeljale do tega, da jih je od prvotnih 28 zaposlenih delavcev kar 19 prenehalo z delovnim razmerjem. Na ostalih delavcih zvestih samemu kolektivu SIGME je zato težka obveznost in breme — dokazati pravilnost in uspešnost nove začrtane poti. Za potrditev tega pa ima največ zaslug njen direktor Borivoje Novaković. Takoj je bila sprejeta nova sistemizacija del in nalog, izveden razglas za izpopolnitev potrebne delovne

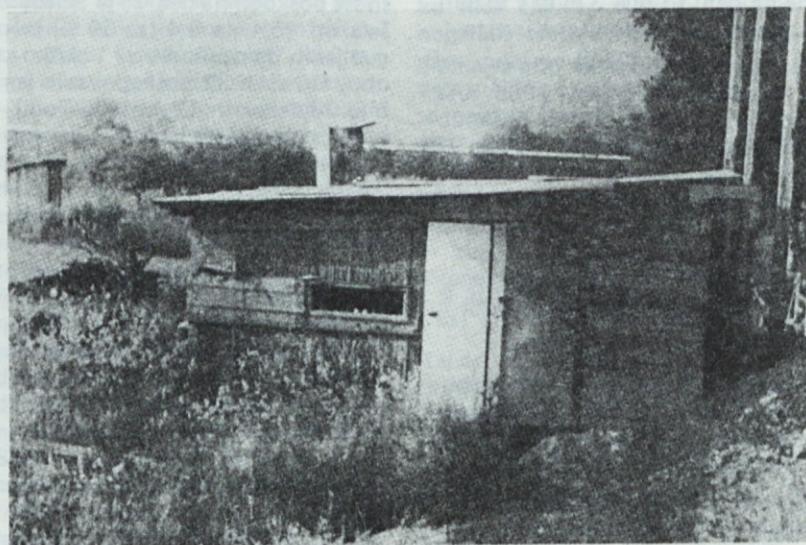
Razvoj proizvodov in investicijska dejavnost

Prvi novi proizvodni program s katerim je SIGMA pričela, je bila izdelava transportne embalaže iz valovite in sive lepenke, zaradi česar je tudi njen prvotni strojni park bil temu prilagojen. Poudarek na tej proizvodnji pa je bil izdelati maloserijske količine teh artiklov in sicer v hitri dobavi in v kvaliteti surovinski in proizvodni izdelavi.

Že po dveh letih se je pokazala potreba po širjenju proizvodnega programa in tako je prišlo do nabave najprej ene in nato še druge takrat najsodobnejše linije za izde-



V "SIGMI" se je pričelo z 28. delavci. Na fotografiji so delavci, ki še sedaj delajo.



Tukaj se je pričelo — prvi poslovni prostori na delovišču "SIGME"

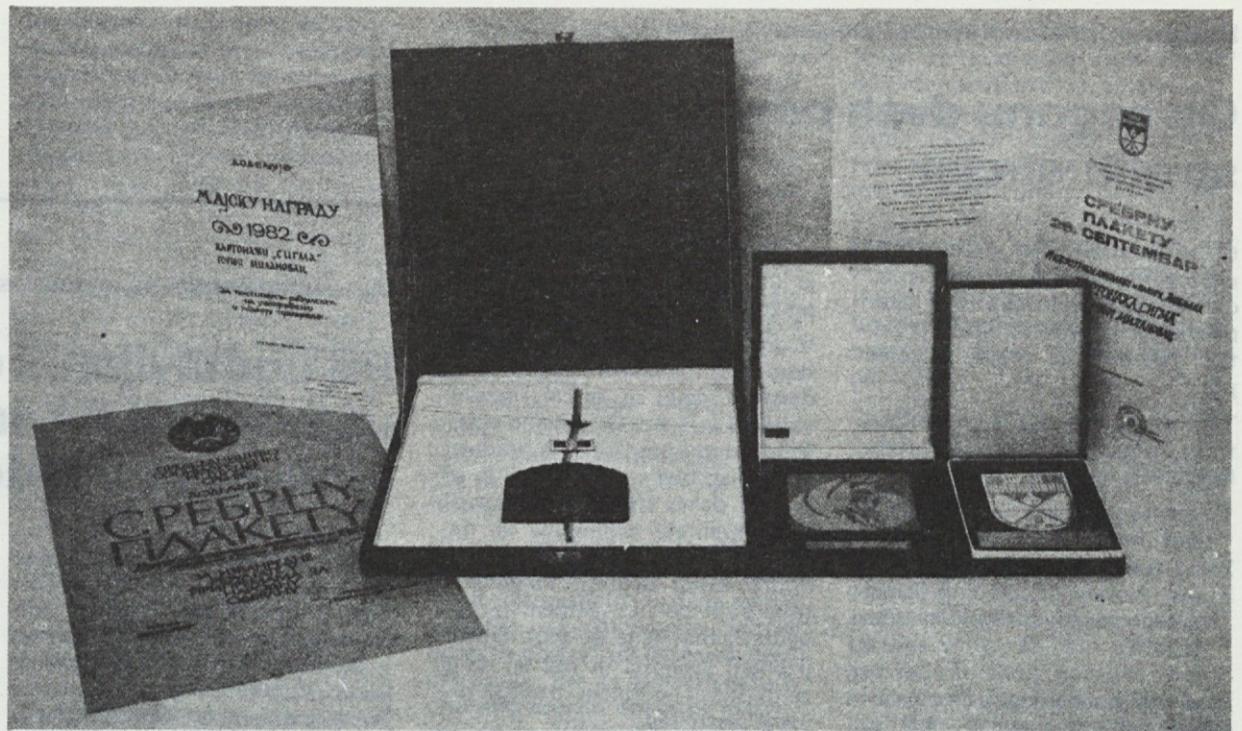
lavo kartonskih krožnikov. Vsa ta dejavnost, ki se je uspešno nadaljevala je dejansko SIGMO postavila v vrsto uspešnejših organizacij, prav tako pa ji tudi omogočila, da se je ne samo še hitreje tako investicijsko razvijala in opremljala z novim strojnimi parkom, temveč tudi namenila velika sredstva za izboljšanje življenjskega standarda svojih delavcev.

Koncem leta 1985 se je nakazala potreba po nadaljnjem širjenju proizvodnega programa, zaradi česar se je pristopilo k nabavi novih linij za oplemenitenja papirjev in kartona z različnimi laki, folijami, plastiko in podobnimi sredstvi. Že proizvedene količine teh novih proizvodov so uspešno plasirane na tržišče.

Posebne pomena za poslovanje temeljne organizacije Kartonaža SIGMA je, da pri svojem finančnem poslovanju uporabljala v glavnem le lastna trajna obratna sredstva s tem, da pri tem posebno teži za njihovo čimhitrejšo obračunaje.

Tržišče in izvoz

V proizvodnem programu Kartonaže SIGMA je poleg artiklov za domače tržišče tudi nekaj takih, ki so že uspešno našli svojo pot za izvoz. Sigma s svojimi galanterijsko papirnimi proizvodi dejansko v prodaji pokriva področje celotne Jugoslavije, dočim je v izvozu plasirala artikle v Italijo, ZR Nemčijo, Francijo, Švedsko, Avstrijo, Grčijo in v Sovjetsko Zvezo, kamor je tudi bil dosežen enkratno največji izvoz – plasma 2.500.000 komadov raznega kartonskega jedilnega posodja za potrebe olimpiade v Moskvi. Vsekakor pa je vzpodbudno tudi to, da bodo novi proizvodi lahko tudi zanimivi za inozemsko tržišče.



Kartonaža "SIGMA" je v svojem 10 letnem delu prejela osemnajst priznanj, med katerimi tudi: "Srebrno plaketo SR Srbije", Prvomajsko nagrado okrajna gosp. zbornice Kraljevo in Srebrno plaketo SO Gornji Milanovac

Integracija s KTL

Za zaključek tega prispevka naj nekaj navedemo tudi o poteku integracije Kartonaže SIGME s Kartonažno tovarno v Ljubljani.

Dejansko obstoja sodelovanje med obema organizacijama že toliko časa, kot obstoja sama Kartonaža SIGMA in sicer zato, ker so se že mesec dni po ustanovitvi iste vzpostavili prvi kontakti med njimi. Čeprav ni prišlo že takoj v začetku tudi do integracijske povezave, pa je medsebojno uspešno sodelovanje kasneje tudi pripeljalo do obojestranskega soglasja za vključitev SIGME kot njene temeljne organizacije v KTL. Dolgoletne tehnološke izkušnje Kartonaž-

ne tovarne Ljubljana so bile velika podlaga, da se je proizvodnja v SIGMI lahko hitro in uspešno prilagajala za uspešen plasma proizvodov na tržišče. Pred petimi leti se je seje delavskega sveta toz SD SIGME ob sprejemanju sklepa za izvedbo referendumu o integraciji te seje poleg predstavnikov KTL udeležil tudi tedanji predsednik skupščine mesta Ljubljana Marjan Rožič z ostalimi člani delegacije.

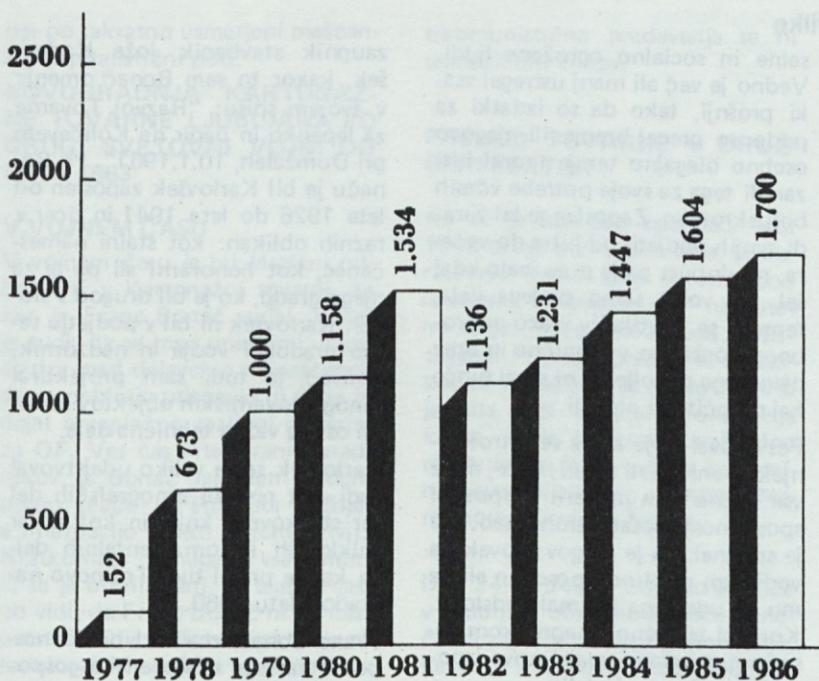
Tako medsebojno uspešno sodelovanje je narekovalo, da se je letošnje proslave ob 10. obletnici Kartonaže SIGMA udeležila tudi delegacija iz KTL, ki jo je vodil član poslovodnega odbora KTL Slavko Stankovič. Le-ta je v svojem poz-

dravnem govoru poleg drugega predvsem poudaril naše dosedanje uspešno medsebojno povezanost za kar je bilo delovnemu kolektivu podeljeno tudi posebno priznanje s strani KTL. Tako priznanje pa je osebno prejel tudi njen direktor Borivoje Novaković, ki ima največ osebnih zaslug za to uspešno sodelovanje naših tako daleč ločenih organizacij združenega dela.

Milan Seme

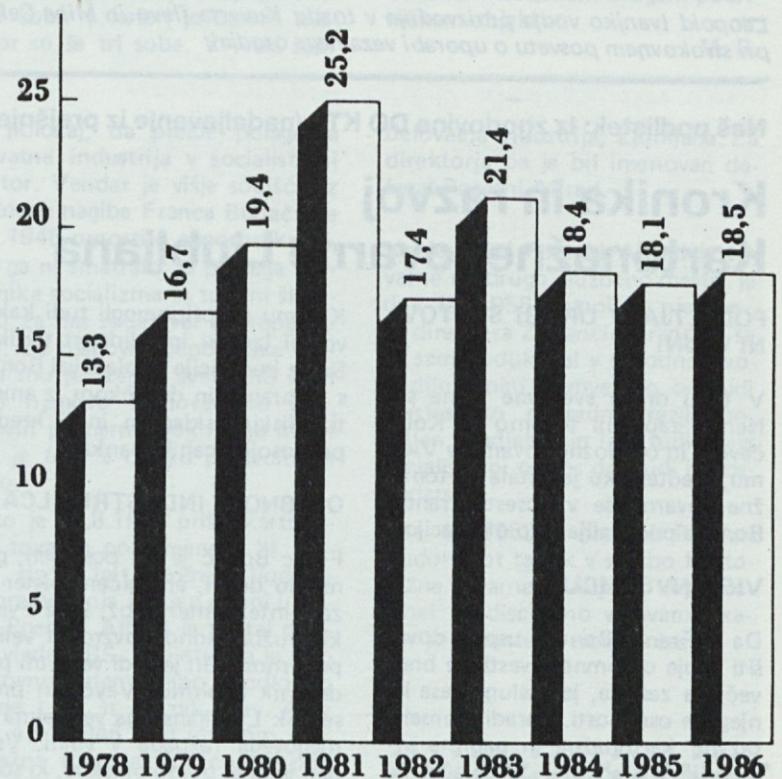
(za pripravo članka koriščeno gradivo iz posebnega poročila o delovanju Kartonaže SIGMA 1976–1986)

Prikaz fizičnega obsega proizvodnje v tonah



Pripomba: do nihanja v fizičnem obsegu proizvodnje je prišlo zaradi menjave vrste proizvodov

Prikaz produktivnosti dela izražene v kg/h



Pripomba: Nihanje v prikazu produktivnosti dela je nastalo pogojeno s spremembami v vrstah gotovih izdelkov

Ob zagonu dveh novih kuvertnih strojih strojev

Če se ozremo nazaj v leto 1969, ugotovimo, da se je z zagonom te-
daj novega kuvertnega stroja, kate-
ri izdeluje kuverte direktno iz zvi-
tka začela naša prava razvojna
pot.

Ta nova tehnologija je omogočala
troje bistvenih prednosti pri izde-
lavi kuvert in to:

1. izdelava povsem nove vrste ku-
vert (samolepilne),
2. bistveno povečanje kapacitet,
3. pri novem načinu izdelave
mnogo večji izkoristek materia-
la.

Z nabavo nadaljnjih strojev kateri
so prihajali v razmaku 3 – 4 let so
se delovni pogoji slabšali, poveče-
val se je hrup, temperatura in osta-
le mikroklimatske razmere. Da bi
izboljšali delovne pogoje vseh za-
poslenih v naši temeljni organiza-
ciji smo izvedli rekonstrukcijo po

kateri smo zamenjali vse inštalaci-
je in obnovili stavbo ter uvedli
prezračevalne naprave.

V drugi polovici 70-tih let s priho-
dom novih vodilnih in vodstvenih
delavcev smo se dokaj uspešno
vključili v izvoz. Če rečemo uspeš-
no mislimo predvsem na prodajo.
Dočim so bile v proizvodnji in so
še tudi danes težave bodisi zaradi
slabe kvalitete materialov ter mi-
šljenja nas vseh, da je za izvoz vse
dobro, kakor za doma. Pa temu ni
tako kajti po nekajletnem izvozu
ugotavljamo, da je za izvoz največ-
ji pogoj kvaliteta in rok ter da je
za to potrebno mnogo truda in de-
lovne discipline.

Da bi se dvignili čim višje v naši
panogi in obdržali stik v svetov-
nem vrhu smo pred dnevi montira-
li dva nova stroja iz družine TE-
MAX-HELIOS 102 s katerimi bo-

mo začeli proizvajati določene po-
vsem nove vrste kuvert na našem
trgu ter tudi povečali kapaciteto
in kvaliteto, kar je nujno za nada-
ljno konkurenčnost na trgu. Z
montažo teh strojev v isti stavbi

pa so se delovni pogoji močno po-
slabšali in bo nujno vse moči us-
meriti v zaščito zaposlenih do izg-
radnje nove tovarne.

P. IVANKO

Ugotavljanje delovne uspešnosti

Pri ugotavljanju delovne uspešnosti ne smemo zamenjati motivacije z zadovoljstvom

Osební dohodek slehernega delav-
ca, je po določilih 129. člena Za-
kona o združenem delu, odvisen
od njegovega delovnega prispevka
k dohodku temeljne organizacije
glede na količino, kakovost in gos-
podarnost dela, upoštevajoč zlasti
obseg in zahtevnost dela, kakovost
doseženih rezultatov, uspešnost
pri uporabi delovnih sredstev, do-
sežene prihranke, izrabo delovne-
ga časa. V praksi in strokovni li-
teraturi se je za ugotavljanje rezul-
tatov dela delavcev uveljavil izraz
delovna uspešnost.

Zahtevnost del in nalog ter de- lovna uspešnost

Zahtevnost del in nalog, ki jo op-
redeljujemo s količniki enot enos-
tavnega dela je enota mere za prič-
akovano (planirano, programira-
no, normirano) delovno uspešnost
glede na količino, kvaliteto in gos-
podarnost opravljenega dela. To
pomeni, da ima vsak delavec pravi-
co do 100 % obračunanega koli-
čnika zahtevnosti del in nalog
(IR) tedaj, ko je na osnovi vnaprej
določenih meril opravil svoje delo
v pričakovani (100 %) delovni
uspešnosti. Odstopanja od doseže-
ne delovne uspešnosti delavca vpli-
vajo na njegov osebni dohodek. V
tem pa je tudi povezava med zah-
tevnostjo del in nalog, delovno
uspešnostjo in osebnimi dohodki.

Osnove za ugotavljanje delovne us- pešnosti

Optimalna organizacija dela v do-
ločeni organizacijski enoti (temelj-
ni organizaciji, delovni enoti, služ-
bi, ...) je poleg fizičnega in vred-
nostnega planiranja obsega in kva-
litete poslovanja, edino trdna in
objektivna osnova za ugotavljanje
delovne uspešnosti ter s tem delit-
ve osebnih dohodkov po delu in
rezultatih dela. Optimalna organi-
zacija dela pomeni logične funkci-
onalne povezave določenih poslo-
vnih funkcij ter del in nalog v ok-
viru posamezne organizacijske e-
note in med njimi ter iz tega iz-
hajajoče pristojnosti in odgovor-
nosti določenih delavcev za dose-
ganje planiranih ciljev oziroma re-
zultatov. Vsaka temeljna organiza-
cija in delovna skupnost ima s sta-
tutom okvirno opredeljen pro-
gram dela za pridobivanje dohodka
in zadovoljevanje potreb združe-
nih delavcev in družbe kot celote.
Neposredno se tako opredeljen
program konkretizira v določenih
enotah z izdelovanjem določenih
proizvodov in opravljanjem stori-
tev. Vsi delavci, ki delajo v pripra-
vi dela, razvoju, kadrovski službi,
nabavi, prodaji, vzdrževanju, kon-
troli in finančno računovodski

(nadalj. na 9 str.)



Leopold Ivanjko vodja proizvodnje v tozdu Kuverta (levo in Miha Celar
pri strokovnem posvetu o uporabi vezalnega orodja)

Naš podlistek: Iz zgodovine DO KTL (nadaljevanje iz prejšnje številke)

Kronika in razvoj Kartonažne tovarne Ljubljana

PODJETJA V DRUGI SVETOV- NI VOJNI

V času druge svetovne vojne so
Nemci zaplenili tovarno na Koli-
čevem in celulozno tovarno v Vid-
mu, medtem ko je ostala kartona-
žna tovarna še v posesti Franca
Bonača pod italijansko okupacijo.

VIRI INVESTICIJ

Da je Francu Bonaču uspelo dovr-
šiti svoje ogromne investicije brez
večjega zastoja, je zasluga časa in
njegove osebnosti. Zaradi premalo
razvite kartonažne in papirne in-
dustrije v predvojni Jugoslaviji ni
bilo večje konkurence za prodajo
njegovih izdelkov in vsak postavl-
ljeni objekt se je takoj obrestoval.

K temu so pripomogli tudi kako-
vostni izdelki in solidnost tvrdke.
Svoje investicije je plačeval Bonač
s prihranki in dobičkom, z amori-
zacijskim skladom in s krediti
pri posojilnicah in bankah.

OSEBNOST INDUSTRIJALCA

Franc Bonač je bil postaven, pri-
merno debel, energičen, bister in
zelo inteligenten mož, ki je v viso-
ki družbi vedno povzročal veliko
pozornost. Bil je tudi večletni pre-
dседnik Papirnice Vevče in pred-
sednik Ljubljanskega velesejma do
njegovega razpada v vojni. Vsak
dan je imel polno obiskov, ki so ga
prosili za prispevke za dobrodelne
namene, za razna prosvetna, dijaš-
ka in druga društva ter za brezpo-

selne in socialno ogrožene ljudi.
Vedno je več ali manj ustregel vsa-
ki prošnji, tako da so izdatki za
podporo precej bremenili njegovo
osebno blagajno ter je moral biti
zaradi tega za svoje potrebe včasih
bolj skromen. Zaposlen je bil zara-
di svojih podjetij od jutra do več-
era, na dopust pa je prav malo kdaj
šel. Ni vodil samo svojega dela,
temveč se je vtikal v vsako podro-
bnost, posebno v tehnično in brez
njegovega dovoljenja ni smel nihče
kaj naročiti ali plačati.

Posvetoval se je rad z več strokov-
njaki o eni in isti stvari, tako, da je
vse točno sam preveril in spoznal
spodobnost posameznih oseb. Če
je spoznal, da je njegov človek na
vodilnem mestu nesposoben ali da
mu ne ugaja, ga je kmalu odslovil.
Korakal je vedno z napredkom ča-
sa in neprestano uvajal nove izpo-
polnitve in nove izdelke.

Pri vseh Bonačevih delih mu je po-
magal in bil njegova desna roka in

zaupnik stavbenik Jože Karlov-
šek, kakor to sam Bonač omenja
v svojem spisu: "Razvoj Tovarne
za lepenko in papir na Količevem
pri Domžalah, 10.1.1961". Pri Bo-
naču je bil Karlovšek zaposlen od
leta 1926 do leta 1941 in sicer v
raznih oblikah: kot stalni nameš-
čenec, kot honorarni ali pa je za
njega gradil, ko je bil drugod v slu-
žbi. Karlovšek ni bil v podjetju sa-
mo gradbeni vodja in nadzornik,
temveč je tudi sam projektiral
mnogo tovarniških objektov in vo-
dil ostala važna tehnična dela.

Karlovšek se je veliko udeleževal
tudi kot pisatelj etnografskih del
ter strokovnih knjig in kot slikar
folklornih in ornamentalnih del,
za kar je prejel tudi Trdinovo na-
grado v letu 1960.

Franc Bonač ima nedvomno nes-
porne zasluge za slovensko gospo-
darstvo in je njegov lik gotovo
edinstven v predvojnem obdobju,
čeprav je potekalo njegovo življe-

službi pa s svojim delom posredno zagotavljajo in pogojujejo uspešnost opravljanja dela in doseganje postavljenih ciljev v proizvodnih oziroma storitvenih enotah. Te medsebojne odvisnosti in s tem povezane pristojnosti in odgovornosti so temeljno izhodišče za določanje meril delovne uspešnosti delavcev. Po teh načelih morajo biti osebni dohodki delavcev v proizvodnih enotah odvisni od posamično ali skupinsko dosežene količine in kvalitete proizvodov oziroma storitev ter doseženih ciljev posamezne enote kot celote. S tako povezavo bomo dosegli, da bodo delavci zavzeti ne le za svoje, ampak tudi za skupno delo, ki se kaže v določenih zaključnih proizvodih ali storitvah. Neposredni vodje delovnega procesa morajo biti vezani na fizični obseg proizvodnje ali storitev, izkoriščenost kapacitet ter na neposredne stroške enote. Enako velja za vodstvene in druge delavce vseh proizvodnih skupin skupaj, le da bodo vezani na dosežene rezultate celotne proizvodnje.

Drugačna je odvisnost osebnih dohodkov strokovnih delavcev zunaj

neposredne proizvodnje. Tako bomo tehnologu, ki je sicer organizacijsko vezan na pripravo dela, ugotavljali delovno uspešnost predvsem glede na doseženo raven planskih ciljev delavcev tiste proizvodne enote, za katere pripravlja tehnologijo. Prav tako moramo vezati delavce iz nabave, prodaje, razvoja in vzdrževanja, saj se njihova delovna uspešnost najbolje kaže prav v nemotenem in uspešnem delu proizvodnje. Nekaj manj občutna in neposredna je povezava delavcev kadrovske in računovodske službe s proizvodnjo, vendar kljub temu delavce teh služb vežemo na dosežene rezultate proizvodnje, na katere vplivajo s svojim delom. Posebno mesto ima kontrolna služba. Njihova uspešnost se kaže predvsem v nemotnih nadaljnjih fazah proizvodnje ter številu in vrednosti reklamacij. Vestno delo kontrolorjev lahko znatno vpliva na konkurenčno sposobnost temeljne organizacije in tako na njen dohodek.

Metode in tehnike za ugotavljanje delovne uspešnosti

Delovno uspešnost ugotavljamo z

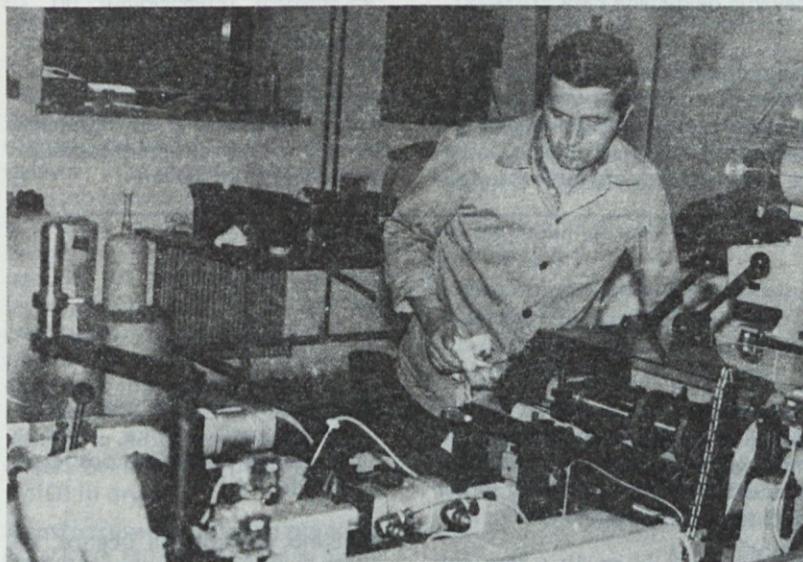
merjenjem in ocenjevanjem. Kvantitativno merjenje je merjenje rezultatov dela z objektivnimi merili in njihovo primerjanje s planskimi predvidevanji. Pri tem ločimo neposredna merila, s katerimi merimo uspešnost posameznim delavcem (posamična merila), in tista, s katerimi delovnim skupinam merimo delovno uspešnost (posredna merila). Med posamična merila štejejo predvsem fizične kazalce (norme), med posredna — skupinska pa spadajo fizični in vrednostni planski kazalci (obseg proizvodnje, stroški na enoto proizvoda, dohodek na delavca, dohodek na povprečno uporabljena poslovna sredstva itd.).

Najbolj priporočljiva je uporaba kombiniranih meril, to je fizičnih in vrednostnih. Fizična merila so sicer najobjektivnejša, vendar pogosto postavljajo delavce v nezgodni odnos, ker na ta način delavci dobivajo osebne dohodke neodvisno od stroškov poslovanja in doseženega dohodka. Vrednostna merila pa so v sedanjem trenutku visoke inflacije zelo nezanesljiva, predvsem jih je težko objektivno planirati. Zato moramo biti pri izbiri meril nekoliko bolj previdni ter izbrati tiste, ki jih lažje in objektivnejše planiramo in spremljamo.

Neposredna merila običajno zadoščajo za kvalitetno ugotavljanje delovne uspešnosti, saj z njimi lahko posameznemu delavcu ugotavljamo njegov delovni prispevek. Nekoliko drugače je s posrednimi merili, saj s njimi le celi skupini delavcev objektivno merimo delovni prispevek k dohodku. Ker pa se v praksi delovni prispevki delavcev znatno razlikujejo, je upoštevanje predvidenega delovnega prispevka za vse delavce izredno nekorrektno. Tako stanje se mora korigirati z oceno delovnih prispevkov posameznih delavcev. Z ocenjevanjem mislimo na oceno, ki jo poda neposredni vodja organizacijske enote, ne pa ocenjevanja delavcev med seboj, ki se je pokazalo neučinkovito. Na osnovi določil Zakona o združenem delu so neposredne naloge vsakega vodje, da delo v svoji organizacijski enoti načrtuje, organizira, vodi, usklajuje in kontrolira. Zato je vodja tisti, ki lahko najbolj odgovorno presodi, kako je posamezni delavec to delo opravil.

O tem, kaj je sploh uspešnost, o odnosih med uspešnostjo, motivacijo in ciljih, ki naj bi jih posameznik ali družba dosegli, bomo nadaljevali v prihodnji številki.

D. M.



Marjan Bernarčič pri usposabljanju za proizvodnjo nove avtomatske kuvertne linije Denax - 7 v tozdu Kuverta

Tudi na Gorenjskem je lepo

18. septembra smo se z družino napotili v Valkartonovo počitniško hišico. V prijetni, dobro zalozeni trgovini nas je prijazna prodajalka napotila do upravnika teh hišic. Že sam pogled na vse te skoraj enake hišice in mir v tem kraju na človeka vpliva zelo pomirjevalno.

Na zemljici okrog hišice bi lahko takoj nabrali gobe (ježke) in skuhal kosilo. V sami notranjosti stavbe so prostori razporejeni smiselno. Poleg kuhinje skupaj z dnevno sobo v kateri je barvni televizor so še tri sobe. V vsaki sobi

je dvoje ležišč. Tudi za osebno higieno je dobro preskrbljeno. V kopalnici je 80 l bojler s tušem in seveda WC.

Ker smo postali ljubitelji planin smo odšli peš iz Podljubelja preko Prevalja na prelepo Begunjsko čico ter nazaj na Zelenico in Ljubelj. Za krajšo zelo prijetno turo smo si izbrali še Kofce. Ti dnevi dopusta so minili zelo lepo in prehitro. Takega miru oziroma samote si človek verjetno ne more omisliti v nobenem drugem počitniškem objektu.

M. R.

nje po takratno usmerjeni meščanski kapitalistični poti.

NOVOGRADNJA KARTONAŽNE TOVARNE LJUBLJANA PO DRUGI SVETOVNI VOJNI DO LETA 1963

V VOJNEM ČASU

V vojnem času je bil Matični odbor OF v Kartonažni tovarni, za kar je Franc Bonač vedel. Vedel je tudi, da se med uradnimi urami agitira med delavci in nameščenci, da se pobirajo prispevki in da se je dajal brezplačno različni material za OF. Ves čas interniranih uradnikov, je Bonač dajal tem ljudem polno plačo in jim tudi pošiljal v internacijo veliko količino živil. Kratkoterminalno pomagal je vsakomur, ki se je obrnil nanj. Iz tega se jasno vidi, da Franc Bonač ni bil nasprotnik OF, dasiravno aktivno ni sodeloval. Ko so bila uvedena pro-

tikomunistična predavanja se ni udeležil niti enega.

PREHOD TOVARNE V DRUŽBENI SEKTOR

Ko se je končala spomladi leta 1945 druga svetovna vojna, je obratovala Kartonažna tovarna pod imenom "I. Bonač, sin" nemotno dalje. To je bila zasluga industrijalca Franca Bonača, ki je skrbel za nemoten razvoj tovarne in je bila tudi zasluga strokovnega kadra, ki je bil precej napredno razgledan in je bil tudi za časa vojne povečini aktivno povezan z Narodnoosvobodilno fronto.

Dne 24.8.1945 je Vojaško sodišče v Ljubljani obsodilo Franca Bonača na zaplembo vsega premoženja, kakor je narekoval tedanji politič-

ni položaj, da preide polagoma privatna industrija v socialistični sektor. Vendar je višje sodišče iz lastnega nagiba Franca Bonača že 3.9.1945 oprostilo zaporne kazni, ker ga ni smatralo za pravega sovražnika socializma in tudi ni škodljivo za nas sodeloval z okupatorjem. Za njegove gospodarske zasluge mu je Izvršni svet LRS vmil tudi njegovo stanovanjsko vilo, dodelil primerno pokojnino in šel mu je tudi v drugih pogledih na roko.

Tako je 24.8.1945 prišla kartonažna tovarna pod imenom "I. Bonač, sin" v last splošnega ljudskega premoženja in njen glavni urednik Poeschl Alfred je postal delegat vlade LRS. Podjetje pa je bilo ponovno ustanovljeno z odločbo Vlade LRS št. 8 zak. št. 40 z dne 4.11.1946 pod imenom Kartonažna tovarna, grafična in pre-

delovalna industrija, Ljubljana. Za direktorja pa je bil imenovan delegat Poeschl Alfred.

Ko je odšel Poeschl Alfred iz tovarne na drugo službeno mesto, je dne 1.9.1956 nastopil za njegovega direktora Zupančič Franc, ki se ni samo odlikoval v narodnoosvobodilni vojni, temveč je bil tudi vsestransko napredno razgledan, agilen, podjeten in ima tudi pravi socialistični odnos do ljudi in gospodarstva.

Dne 1.9.1955 je nastopil Pelicon Rudolf kot tajnik v službo Kartonažne tovarne Ljubljana, ki je skrbel za disciplino v tovarni, kakor jo je zahteval novejši čas.



Spremembe in dopolnitve Zakona o združenem delu

Letos bo minilo deset let od sprejetja zakona o združenem delu — našega temeljnega sistemskega zakona. V teh letih je bilo dovolj priložnosti tako za dosledno uresničevanje zakona, kot tudi ugotavljanje kaj in kako bo treba v zakonu spremeniti oziroma dopolniti za doslednejše uresničevanje temeljnih načel našega sistema. Najbolj so se mnenja o spremembah tega zakona izkristalizirala v razpravi o delovanju političnega sistema. Od takrat je postalo zelo jasno, da bo tudi ta zakon kmalu doživel nekatere spremembe. Zaenkrat so razprave o spremembah in dopolnitvah zakona potekale predvsem v komisiji Skupščine SFRJ za spremljanje izvajanja zakona. Trenutno so pripravljene teze za spremembe in dopolnitve zakona, o katerih bo pripravljena javna razprava, spremenjeni in dopolnjeni zakon pa naj bi sprejeli do konca letošnjega leta.

Osnovni cilj sprememb in dopolnitev je uresničitev nalog iz dolgoročnega stabilizacijskega programa in kritične analize delovanja političnega sistema. Ob tem je izhodišče sprememb tudi, da so se osnovne opredelitve v devetih letih potrdile. Težišče sprememb je krepitev ustavnega položaja delavcev, izgradnja celovitega sistema samoupravnega organiziranja in

povečanje učinkovitosti samoupravnega odločanja. V tezah so ponekod navedeni tudi varianтни predlogi, v prilogi tez pa so tudi vprašanja, ki jih bo treba še preučiti in ustrezno vključiti v zakon.

Na področju družbenoekonomskih odnosov so glavne predlagane spremembe tele: podrobneje določiti vsebino in način urejanja odnosov združevanja dela in sredstev na podlagi skupnega ustvarjanja dohodka, predlagan je nov model razporejanja dohodka, bruto OD naj vsebuje poleg obveznosti za zadovoljevanje skupnih potreb še izdatke iz skupne porabe v tozdu, namenjene neposredni porabi delavcev, opredeljen je OD iz tekočega dela in določeno je, da ima izplačilo za OD prednost pred drugimi izplačili iz dohodka. Tu je treba omeniti, da teze vsebujejo tudi stališča CK ZKJ o idejnopolitičnih vprašanih uresničevanja ustavnega položaja delavcev pri razpolaganju in upravljanju z dohodkom in sredstvi družbene reprodukcije — s tem, da so ta stališča konkretizirana v treh vsebinsko različnih predlogih. Razlike med njimi so predvsem v vprašanju ali stališča CK zahtevajo vzpostavljane novih odnosov in razporejanju dohodka in čistega dohodka:

- prvi predlog meni, da je temu tako in navaja model urejanja odnosov pri razporejanju dohodka in čistega dohodka,
- drugi predlog meni, da je ZZD treba spremeniti samo v toliko, da se da prednost izplačilu OD iz tekočega dela,
- tretji predlog pa meni, da ni potrebno spreminjati ZZD in je mogoče stališča CK uresničiti s spremembami drugih zakonov.

Nadaljni predlogi so še: odnosi med proizvodnjo in trgovino naj se urejajo praviloma prostovoljno, delavci tozda, ki dalj časa ne uporabljajo družbenih sredstev, so jih dolžni dati proti nadomestilu v začasno ali trajno uporabo delavcem drugih ozdov, tozd prodaja izdelke in storitve preko DO oziroma sozda, v sporazumu pa je treba določiti pogoje, kdaj lahko tozd prodaja neposredno, tozdi v celoti poslujejo preko žiro računa DO, imajo pa svoje interne račune, ozdi morajo zaposlovati pripravnike, dane so možnosti za skrajševanje delovnega časa.

Na področju samoupravnega organiziranja so glavne novosti tele: v aktih mora biti opredeljena obveznost izdelave strokovne podlage (elaborat) za organiziranje toz-

dov, to mora pripraviti poslovodni organ, omejena je možnost, da družbenopolitične organizacije ustanavljajo in financirajo delovne organizacije, dane so možnosti za utrditev delovne organizacije kot edine obvezne in samostojne oblike samoupravnega organiziranja delavcev in kot tržno poslovne subjekta — konkretneje so določene skupne funkcije in naloge, ki naj jih tozdi uresničujejo v DO.

Na področju samoupravnega odločanja je cilj sprememb večja učinkovitost in racionalnost odločanja. Tako je zoženo število odločitev, ki se sprejemajo z referendumom, natančneje je opredeljena pristojnost zbora delavcev, okrepljena je vloga in pristojnost delavskega sveta (na ravni DO gre praviloma za odločanje z večino glasov, soglasje je bolj izjema, pogoji za to pa morajo biti določeni v splošnih aktih), konkretiziran je položaj in pristojnost delegacije, opredeljena je samostojnost kolektivov v postopku imenovanja poslovodnih organov, povečana je pristojnost poslovodnih organov DO in sozda pri uresničevanju skupnih ciljev, odprta je možnost urejanja posameznih vprašanj, ki so skupnega pomena, z enim skupnim samoupravnim splošnim aktom.

Štipendije

Učni uspeh v šolskem letu 1985/86

V šolskem letu 1985/1986 smo v DO KTL štipendirali skupaj 32 udeležencev usmerjenega izobraževanja in sicer:

- 14 na IV. stopnji zahtevnosti,
- 12 na V. stopnji
- 3 na VI. stopnji in
- 3 na VII. stopnji.

Učence za pridobitev IV. in V. stopnje strokovne izobrazbe so štipendirale predvsem temeljne organizacije, študente za pridobitev VI. in VII. stopnje, pa delovna

skupnost skupnih služb, kar neka-ko ustreza kadrovskim potrebam temeljnih organizacij in delovne skupnosti glede na dogovorjeno delitev dela.

Posamezne temeljne organizacije so štipendirale naslednje število učencev oziroma študentov:

— TOZD Kartonažna	11
— TOZD Kartonaža	7
— TOZD Valkarton	2
— TOZD Lepenka	1
— TOZD Tika	5
— DSSS	6

Razveseljivo je, da se kot štipenditorji pojavljajo tudi tiste temeljne organizacije, ki vrsto let niso posvečale večje pozornosti temu načinu pridobivanja kadrov.

Učni uspehi, ki so jih v tem šolskem letu dosegli naši štipendisti, pa so naslednji:

— učenci:	
— zaključili izobraževanje	9
— nezadosten	1
— zadosten	5
— dober	8
— prav dober	3

— pri študentih dve štipendistkinista opravili letnika, ostali pa so dosegli povprečne ocene od 6.3. do 7.4.

Značilno je zlasti za učence, da dosegajo boljše učne uspehe v višjih letnikih šolanja, na kar vplivata večja zrelost učencev v višjih letnikih ter bolj izoblikovan poklicni interes.

S. PRAŠTALO



Tomaž Mavser — štipendist tozda Kuverte pri praktičnem delu v tozdu

S seje konference OOS sozda Slovenija papir

Inovativna dejavnost mora zaživeti v vseh delovnih organizacijah

V drugi polovici oktobra tega leta je bila na sozdu Slovenija papir druga seja konference OO S sozda Slovenija papir.

Druga točka se je glasila: usmeritve in stališča o nadaljnjem razvoju inovativne dejavnosti v okviru sozda (poročevalec tovariš Zdenko Gašperič).

Na seji so sodelovali tudi predstavniki mestnega sindikata in predstavnik panožnega sindikata. Ker se je večina članov in udeležencev vključilo v razpravo lahko trdim, da je bila to osrednja točka te seje. Najprej se je tov. Gašperič, član KPO sozda Slovenija papir, podal poročilo o inovativni dejavnosti v okviru sozda Slovenija pa-

pir. Kljub temu, da je eksaktno, s številkami prikazal dejavnost, pa le vendar ni še izdelane realne podobe glede tega ker od nekaterih delovnih organizacij podatkov preprosto ni, med drugimi tudi ne s strani delovne organizacije KTL. Veseli smo le ugotovitve, da je inventivne dejavnosti več, kot to izkazujejo uradni podatki. Razmere pa so take, kjer je organiziran pristop so tudi rezultati temu ustrejni, kjer pa je prepuščeno stihiji in voluntarizmu pa ne beležimo vidnejših rezultatov. Po podatkih, ki jih je iznesel ing. Gašparič, vidimo za delovno organizacijo Vevče, da se je od prijavljenih predlogov za leto 1980-1985 povečalo za šestkrat, realiziranih predlogov pa je bilo za osem krat več. Po poročanju predsednika KOS Kopesky, ki je član DO Papičnica Vevče je zaznati, da teče postopek za sprejem profesionalnega delavca, ki naj bi delal na področju inovacij. Glavna naloga naj bi bila povečati število predlogov še posebno iz neposredne proizvodnje. Opozoril je na zastarelost tovame in v vezi s tem dal predlog oziroma pobudo (sugestijo) za uvoz aparature. Omenil pa je, da so pri nagrajevanju inovatorjev rahle zavisti in to s strani delavcev.

Po poročilu delegata iz tovame Celuloze Đuro Salaj Krško je sklepati, da delajo zelo dobro in organizirano saj imajo strokovnega so-delavca, ki se profesionalno ukvarja z inovativno dejavnostjo. Zato je vzdušje za gibanje masovne individualne dejavnosti (MID) zelo ugodno. Pri njih je lahko vsak delavec inovator s še tako majhnim predlogom. Drugi delegati pa so razpravljali glede problematike nagrajevanja inovatorjev, glede zakonske ureditve oziroma statusa inovatorja, o motivacijah in stimulacijah inovatorja in o popularizaciji (MID) in drugo.

Konstruktiven je predlog predsednika KPO Mira Varška, ki je pred-

lagal, da se ustanovi odbor ali komisija za inovacije pri DS SOZD-a Slovenija papir, ki naj bi se ukvarjala s problematiko iz vseh delovnih organizacij pa tudi izven sozda v tej branži.

Pomemben delež k jasnim opredelitvam so prispevali predstavniki mestnega sindikata (zlasti tovariš Temlin), ki so se osredotočili zlasti po naslednjih vprašanih (problematiki) ki bi ji morali posvetiti vso pozornost:

- o ustvarjanju vzdušja za oblikovanje inovacijske politike v vseh OZD in DPO
- inovacijsko politiko opredeliti kot del poslovne politike in umerjati ter realizirati politiko preko vodilnih in vodstvenih kadrov, obračunati pa z odpori in oportunitizmi ki se pojavijo pri nekaterih kadrih oziroma strukturah.
- ne smemo zanemarjati stalnega usposabljanja in nenehno moramo razvijati informacijske sisteme na tem področju, zlasti pa izpostaviti ustrezno organizacijo v strokovnih službah.
- večji povdarek posvetiti investiranju v potrebno opremo za raziskave in razvoj
- urediti politiko nagrajevanja inovatorjev in prikazovanju inovacijskega dohodka ob zaključnih računih
- posvetiti več pozornosti formalno pravni ureditvi, aktu, ki urejajo nagrajevanje delavcev.

Kot pomembnejši sklepi pa so soglasno sprejeti

1. da se formira komisija za inovacije pri DS sozd SP, za vzpodbujanje inovacij. Ta komisija naj tudi pripravi program dela.
2. KOS SOZD poziva konference sindikata v DO, da v svoje delo vključi obravnavanje problematike inovacij ter poskrbi za zornmativno ureditev v DO.

Milan Sterle

Kozerija z naslovom »Žive naj vsi narodi, ki...«

“Gospodova” pota so dolga in njegova moč je neusahljiva sem slišal, ko sem si, kot nebodigatreba, drznil vmešati v program enostavne reprodukcije dela v smislu Marxove teorije o svobodni menjavi dela.

Poslušal sem eno in drugo besedo, slišal gromeče besede in se odločil. Beseda ni konj, tudi delavec ni konj, navkljub temu, da vleče voz našega napredka pa čeprav ta voz krepko škriplje.

Voz smo mazali in ga še vedno podmazujemo, vendar kaj moremo če “konji” niso složni.

Slišal sem besedo gromovnikov, poslušal sem želje delavcev, naredil sem program. Ni bil povšečen delavcem, ne gromovnikom in niti ne našim vsemogočim bankirjem v Sloveniji.

Nisem vedel ne kod ne kam in edina pot je bila, da mi kot neosveščnemu samoupravljalcu baza pokaže pravilno in edino veljavno smer.

Skupaj z bazo in njenimi voditelji smo se napotili na pravo pot. Glej ga vrabca, saj naša sredstva združujemo v naši gospodarski banki. Ta naj nam pomaga v naši skupni želji za boljše rezultate, boljši poslovni uspeh in na kraju ob boljši produktivnosti tudi k debelejši kuverti.

Ne bodi len, naredimo torej program zamenjave iztrošene opreme (20 let stare) in ga v skladu z Zakoni predložimo našemu partnerju torej gospodarski banki v posojilo. Programu priložimo vsa potrebna dokazila (iztrošenost opreme, starost... let, dvoizmensko delo, ne-

ustrezna kvaliteta itd.) in čakamo mnenje “naše” banke.

Brez mnenja “naše” banke investicije ne moremo pričeti, pa čeprav je investicija za nabavo nove opreme utemeljena. Naša banka pa si misli in ocenjuje “morda pa delavec ne ve, da je potrebno staro opremo zamenjati, kupiti novo in s tem povečati proizvodnjo, izboljšati kvaliteto in s prodajo posegati v izvoz.” Vse v smislu boljšega jutri.

Vsedemo se torej v DO pametne glave od vratarja do soferja vključno z organizacijo, ki za nas izdeluje in tudi računa investicijski program porabe sredstev s katerimi kot samoupravljalci razpolagamo. Vsi našeti najdemo najboljšo rešitev, ekonomsko osnovo in vse kar sploh zahteva “naša” banka.

Samoupravno sprejmemo program nabave ali zamenjave opreme in ga posredujemo organom v potrditev.

“Organ”, v tem primeru republiški, ugotavlja, da smo lok sicer napeli, izstrelili puščico, zadeli v tarčo ali žali bog (nekaj je tudi mističizma, bogoslužja) je tarča drugje v našem glavnem mestu.

Lok je torej potrebno ponovno napeti, napenjajo ga tudi tovariši iz SOZD, kam pa nihče ne ve.

Najde se torej brihtna glava. Zgodbo o Butalcih poznamo in glej ga “Cefizlja” v tednu dni dobi v našem glavnem mestu potrditev, da je investicija pravilno usmerjena in upravičena. Butalci v jok, Teptanci pa v smeh, vse v stilu Miličinskega. Imaš goloba v roki, opremo pa v “božjih” (pardon) v rokah naše banke.

Vse v stilu pol narodnega pregovora: “Vrabca si ujel, golob je v roki, dovoljenje za nabavo opreme kdo ve kje, produktivnost kakršna je, osebnega dohodka ne bi omenjal, pa se znajdi.”

V tem času ko to opisujem se je “naša” banka pospešeno ukvarjala s programom zamenjave opreme že pol leta, od nje pa ne bev ne mev – naša proizvodnja in prodaja pa lahko v tem stilu rečeta samo mav.

Če rečem mav, mi prodaja ne bo dala prav, zato pozdravlja vas vaš bazni delegat

Del Baznik

Praznična križanka

Za izžrebane pravilne rešitve praznične nagradne križanke objavljen v Glasilu KTL št. 11/86 bodo po sklepu uredniškega odbora reševalci prejeli naslednje nagrade:

1. nagrada	2.500 din
2. nagrada	2.100 din
3. nagrada	1.700 din
4. nagrada	1.300 din
5. nagrada	900 din
6. nagrada	500 din

Rešitev praznične nagradne križanke oddajte osebno ali pošljite po pošti z oznako PRAZNIČNA NAGRADNA KRIŽANKA na naslov: KTL – DG samoupravne zadeve in informiranje, Ljubljana, Čufarjeva 16 najkasneje do 12. decembra 1986.

Uredništvo

ŽREBANJE NAGRADNE IZPOLNJEVANKE IZ GLASILA KTL št. 10/86

Javno žrebanje nagradne izpolnjevanke 10/86 (oktober) smo izvedli 18. novembra 1986. Izmed 38 poslanih rešitev so bili s pravilnimi rešitvami izžrebani naslednji bralci:

1. nagrada MAHNIČ Blanka
1.600 din DSSS
2. nagrada SONC Franc, upokojenec Nadgorica
1.000 din Tomiškova 46
61231 Črnuče pri Ljubljani
3. nagrada MULH Tone
800 din DSSS
4. nagrada BAJT Rajko
600 din DSSS
5. nagrada MILOŠEVIĆ Milica
400 din DSSS

PRAVILNA REŠITEV NAGRADNE IZPOLNJEVANKE IZ GLASILA KTL št. 10/86

od A do C

1 – Pariz, 2 – Spira, 3 – denar, 4 – mleko, 5 – seraf, 6 – sadra, 7 – slika

od B do D

1 – škrat, 2 – Rakek, 3 – Arsen, 4 – Kongo, 5 – afera, 6 – rakci, 7 – kanja

Pravilno rešena izpolnjevanke je dala v poudarjenih kvadratih ime naše temeljne organizacije PAPIR-NA KONFEKCIJA.

PRAVILNA REŠITEV OBJAVLJENEGA REBUSA JE:

S – PO – MLA – DANSKA – U – TRU(P) – JE – NOS – T (SPOMLADANSKA UTRUJENOST)

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

