

KAKO SMO ZADOVOLJNI TAM KJER LETUJEMO

Letovanje v Zaglavu na Cresu je za vsakogar pravi doživljaj — zato čuvajmo te naše počitniške hišice

Sonce nam je v juliju po svoji skromni predstavi iz junija, ko je bilo kar naprej skrito izza deževnih oblakov, šele sedaj pokazalo, kakšno vročino so sposobni pripraviti njegovi žarki. Zato je bila tudi umestna odločitev našega uredniškega odbora, da v tej poletni dvojni številki Glasila, prikaže-

mo v besedi in sliki nekaj več z dopustniškega vzdušja letovanja naših delavcev na morju.

Odločil sem se, da po obeh letih zopet napišem nekaj o letovanju v počitniškem naselju Zaglav pri Martinščici na otoku Cresu, katerega namreč je ravno pred kratkim

investitor in izvajalec celotnega naselja, Gradbeno podjetje PIONIR iz Novega mesta zaključil in ga dal v dokončno celotno uporabo skupaj z delom spremljajočih objektov (trgovino, restavracijo, pošto, zdravstveno ambulanto itd.).

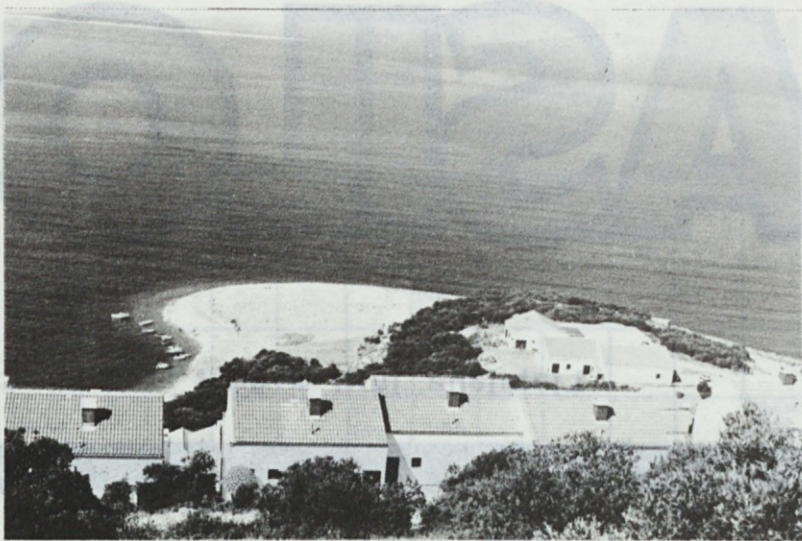
Za pot v Martinščico sem si izbral kar vlak, ki me je ob 10 uri in 15 minut odpeljal na Reko, kamor sem prispel ob 13. Dovolj je bilo nato tudi časa za nakup vozovnice in malice, saj je ladja odpeljala ob 14 uri in 15 minut ter po mirni vožnji pristala v Martinščici ob 6 uri popoldan. Mislim, da je ta časovna kombinacija prevoza izredno ugodna za vsakogar, ki na dopust ne gre s svojim avtom, ker ti nudi prostost na vlak, še bolj pa na ladji. Prijetno presenečenje pa sem doživel glede cen pijač v ladijski restavraciji, v kateri je 3 dcl-ska steklenica piva Tuborg stala samo 140.— din, kot približno ista v naših trgovinah oziroma v primerjavi s 110.— za malo pivo v ljubljanskih bifejih. Nizke cene pa so bile tudi za druge alkoholne ali brezalkoholne pijače.

Na pomolu v Martinščici me je že čakal letošnji oskrbnik in receptor počitniških hišic KTL Julijan Dečman ter me popeljal po plažah, kamor radi zahajajo na sončenje in kopanje naši delavci. Morda je pozen popoldanski čas že bil vzrok, da nisva takoj koga srečala, toda odnehal nisem, zato sem kmalu srečal svojo prvo sogovornico Marijo ŽALEC, kuharico v menzi tozd Kartonažne Ljubljana. Le - ta mi je na vprašanje o svojem vtisu z letovanja v Zaglavu dejala, da je letos prvič na dopustu v tem počitniškem naselju in mora priznati, da se ji vse zelo dopade. Na kopanje hodijo na plažo v Miholinščico, ker sta sinova Igor in Robert še premajhna ter je zanju ta plaža najprimernejša. Veseli jo tudi, da imajo ves čas izredno lepo in toplo vreme, kar morda malo prevroče, tako da si že kar želijo nekaj domačih hladnih noči. Ob zaključku razgovora je dejala, da problemov z oskrbo sadja in zelenjave ni, da pa je več problemov z nakupom svežega mesa, zaradi česar morajo kupovati meso v Martinščici ali pa v bližnjem avto kampu Slatina.

Iz vsebine:	stran
— Polletni rezultati poslovanja KTL	3
— TOZDU Kuverta podeljeno še eno priznanje	4,5
— Kadrovske novice	5
— Tudi izvoz embalaže iz valovitega kartona	6,7
— Z učinkovitejšo organizacijo do boljših rezultatov	7,8
— Plakete DO KTL vsakih pet let	8
— Politika zaposlovanja v naslednjem srednjeročnem obdobju	9
— S srečanja ob dnevu KTL	10,11
— Kakšen sistem delitve OD	12,13
— Poškodbe pri delu	13
— Krožki za izboljšanje proizvodnje	14
— Ob izplačevanju regresa za letni dopust	15
— O družbeni prehrani	16,17
— Tekmovanje gasilskih enot papirne industrije Slovenije	
— Križanka	



Letošnje toplo sonce na Cresu koristi starejšim in mlajšim letovalcem našega kolektiva



Nova restavracija, trgovina in plaža ob pogledu s hriba nad naseljem

Moj drugi sogovornik je bil Vinko RUPNIK iz tozda Valkarton, ki mi je na vprašanje odgovoril, da je tudi on prvič tukaj ter da se zelo dobro počuti v tem lepem sončnem in kar malo prevročem vremenu na morju. Nadalje je dejal, da nad udobnostjo v naših hišicah nima kaj reči, da pa mora pripomniti — kar mi ni všeč, ker imajo v nekaterih hišicah določenih tozdov tudi že televizorje, v drugih pa ne. Zato smatra, da bi se to moralo enotno urediti. Prisotni Julijan Dečman je pojasnil, da imajo televizorje že v hišicah tozdov Kartonažna, Kuverta in Tika. Tudi sam sem se zato v celoti strinjal z Rupnikovim povdankom: "Če je komfort za nekatere — naj bi bil za vse in ne, da so nekateri izjema!" V nadaljnjem razgovoru pa mi je Vinko Rupnik kot napotek vsem nadaljnjim koristnikom dejal: "Čimbolj bomo vsi čuvali in ohranjevali to našo družbeno imovino tem dalje jo bomo imeli s tem pa tudi večkrat koristili ne samo mi, temveč tudi naši nasledniki!"

Janez REBEC iz tozda Kuverta začetka sicer ni bil razpoložen za razgovor, kasneje pa je tudi on dejal, da je tu v naselju zelo ugodno letovanje in da zato že četrtič letuje tukaj. Ta njegova navedba

pa nam je bila dobrodošla za boljše oceno o stanju glede preskrbe. Moram reči, je dejal, da je oskrba vsako leto boljša ter da bo zato v bodoče tudi glede svežega mesa bolje. Sedaj pa je za začetek še vedno bolje ga nekaj prinesiti s seboj, nato pa izkoristiti enkrat izlet na Cres ali Mali Lošinj za dodaten nakup. Glede kopanja pa je pojasnil, da se z družino vsak dan vozi na veliko plažo 3 km oddaljenega avtocampa Slatina pri Martinščici, kjer so zelo lepo urejena razna športna igrišča, ki jih predvsem otroci radi koristijo. Na naše vprašanje glede možnosti vstopa pa je dejal, da se avto parkira pred vstopom v kamp, za vstopnino pa le odrasli plačajo 40.— din. Njegov sin Tine Rebec pa je očetovim navedbam z veseljem dodal, da se imajo tukaj otroci na dopustu dobro, saj se vsak dan z vrstniki igrajo namizni tenis ali mini golf.

In za zaključek mojih razgovorov z delavci, sem naslednji dan zaprosil za mnenje tudi Janeza HABIČA vodjo delovne enote 20 — tozda Kartonažna Ljubljana in ki me je od vseh najbolj potrdil v prepričanju, katerega sem že navedel v mojem prvem prispevku pred dvema letoma, da je bila ta naložba, sicer takrat denarno zelo visoka, dejansko pa koristno naložena.

Letovanje je izredno saj je naše počitniško naselje tu, v Zaglavu na Cresu enkratno je dejal Janez Habič in nadaljeval: "Ne, da je zelo udobno po svoji prostorski površini, temveč je tudi dejansko opremljeno z vsem, kar potrebuješ in tudi za najmanjše otroke. Sicer bo potrebno še nadalje urejati okolico hišic in samega naselja pa tudi plaža in športni tereni še niso urejeni tako, da je vse še malo divje, toda zato tudi atraktivno, ker se lahko postaviš na tem ali onem prostoru. Predvsem pa bo čimprej potrebno urediti vsaj dohode do tega našega prečudovito čistega morja, ki je letos tudi izredno toplo — kar 26 stopinj tako, da je za vsakega tukaj, letovanje pravi doživljaj.

Nekoliko je sicer še problemov s to našo samopostrežno trgovino in pa glede postavitve prepotrebni kioskov, saj je recimo v trgovini treba čakati kar po celo uro, toda z dobro voljo se da tudi to prestati če veš, koliko imaš drugih ugodnosti s koriščenjem hišice. Dobro bi bilo, da bi lahko tu koristili letovanje vsaj 14 dni toda zaenkrat je to glede na veliko število zainteresovov pač nemogoče, pa čeprav so nekateri v začetku celo trdili, da bodo itak hišice ostajale prazne. Danes pa situacija potrjuje, da je bil nakup 22 počitniških hišic

na Cresu izredno ugoden, ter da so tedanji vodilni ljudje imeli izreden pogum, ker so se kljub raznim pomislekom mnogih delavcev odločili, da nam preskrbijo to ugodno počitniško letovanje.

Prepričan sem, da bi mi vsi naši delavci, ki so ta čas letovali tu na Cresu odgovorili tako kot moji sogovorniki iz te reportaže ali pa vsi drugi, ki so oziroma še bodo letovali. Zato sem se tudi kar sam ponovno navdušil za tukajšnje letovanje, toda vem da to ne bo mogoče ker DSSS razpolaga samo z eno hišico in zato bom preje v pokoj ko bom imel zopet pravico do njenega letnega koriščenja. Zato smatram, da je vprašanje tega našega tozdovskega lahko rečem kar celotnega urejanja družbenega standarda delavcev dejansko še najmanj enotno in solidarnostno, toda o tem bomo še kaj napisali kdaj drugič, predvsem ob sprejemanju naših bodočih srednjeročnih in dolgoročnih načrtov razvoja KTL.

Za zaključek mojega kratkega bivanja sem se na kraju še sam z veseljem okopal v resnično toplém "slanem" morju, ki je imelo za naš revmatike že kar zdravilni učinek ob dejstvu, da si se lahko v njem brezskrbno naplaval, ker tudi meduz — te sedanje neljube nadloge morja — ni bilo.

Milan SEME



Kopanje v zalivčkih pod naseljem in na bližnji plaži Miholaščice

Proizvodnja ostala le na lanskoletni ravni in je nižja od načrtovane

Leto se je prevesilo v svojo drugo polovico. Se nekaj mesecev in zadnjega leta tekočega srednjeročnega planskega obdobja bo konec. Čas hitro teče. Ali bomo uspeli uresničiti vse poslovne cilje, ki smo si jih zadali za leto 1985?

Polletni finančni rezultati so obe-tavni. Vse temeljne organizacije

DO KTL Ljubljana so l. polletje tega leta zaključile s pozitivnim rezultatom, nekatere med njimi pa so celo znatno presegle načrtovano akumulacijo.

Čerav so bili pogoji poslovanja v l. polletju zelo spremenljivi in težki, smo vendarle uspeli ujeti ustrezni ritem proizvodnje oziroma poslovanja. Takoj pa moramo pov-

dariti, da se pravi ples ekonomskih zakonitosti na jugoslovanskem tržišču še ni prav začel in, da je pričakovati v drugem delu leta njegove močnejše vplive. Na to nas opozarjajo statistični podatki o gibanju proizvodnje v SR Sloveniji in v celotni Jugoslaviji. Obseg proizvodnje v SR Sloveniji je v l. polletju le za 1,5% večji od proizvodnje lanskega l. polletja, pa še to največ na račun panog, ki izdelujejo sredstva za delo (tem delovnim organizacijam KTL Ljubljana praktično ne prodaja svojih izdelkov).

Obseg proizvodnje za potrošnje in drugo je v SR Sloveniji manjši kot v enakem obdobju lani. Ta proizvodnja pa je naš velik odjemalec. Še bolj kot upočasnjena rast pro-

izvodnje v l. polletju pa nas lahko skrbijo velike zaloge pri proizvajalcih in zmanjšan izvoz kar vse pogojuje manjše povpraševanje po naših proizvodih. Taki negativni trendi so značilni tudi za vso ostalo jugoslovansko gospodarstvo. Da je to res nam zgovorno potrjuje tudi naša proizvodnja, ki je ostala na lanskoletni ravni in je nižja od načrtovane. Naše proizvodne zmogljivosti so bile slabo izkoriščene. Lahko bi naredili več vendar zato nismo vedno našli ustreznega trga (cene).

Da bi si ustvarili predstavo o obsegu uspešnosti in učinkovitosti DO KTL in njenih temeljnih organizacij podajamo preglednico nekaterih kazalcev poslovanja za obdobje januar – junij 1985.

	KARTONAŽA Rakek	LEPENKA Tržič	VALKARTON Logatec	KARTONAŽNA Ljubljana	PAPIRNA KONF.Lj.	JELPLAST Kamna g.	KUVERTA Ljubljana	EMBALAŽNI SER.Koper	TIKA Trbovlje	SIGMA Gornji M.	DSSS	SKUPAJ DO KTL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Število zaposlenih 30.6.	238	130	402	720	184	40	73	38	172	50	185	2.232
Proizvodnja ton I.-VI.85	5941	4981	21551	8178	2664	132	835	688	2529	800	-	48.299
Indeks poslovanja $\frac{I-VI\ 85}{I-VI\ 84}$	105	107	99	94	100	104	131	98	100	92	-	100
% izpolnitve letnega plana proizvodnje	52,6	50,8	48,1	47,3	52,6	44,0	69,6	45,9	49,3	50,0	-	49,3
Produktivnost dela kg/h	26,84	40,62	58,22	12,50	15,76	3,44	11,49	20,88	16,02	17,32	-	25,62
Indeks izkoristka reprod-materiala $\frac{I-VI\ 85}{I-VI\ 84}$	102	-	101	100	101	-	103	99	99	99	-	100
Celotni prihodek v 000 din	1057616	383487	3149151	2589189	623250	82118	419342	147601	553717	175833	156804	9.338.108
Dohodek v 000 din	241732	105877	524762	771530	239244	20673	168208	44222	188259	48286	119749	2.472.542
Čisti dohodek v 000 din	188179	62475	396252	587100	187819	14557	144073	36178	152399	36871	100559	1.906.462
- del čistega dohodka za osebne dohodke v 000 din	83878	49714	150176	290178	67862	13369	43862	12914	58197	15695	90474	876.219
- ostanek čistega dohodka za sklade v 000 din	99876	10117	238192	280996	116254	827	97422	20578	92416	20549	532	982.359
Sredstva za reprodukcijo v 000 din	132836	33285	304135	364162	117514	4116	139210	24972	98846	25345	2717	1.247.138
Indeks rasti sredstev za reprodukcijo	280	221	189	635	251	133	287	302	248	243	159	283
Izvoz na konvert.področje v USA \$	369160	46098	411169	237373	6685	-	440299	-	38055	-	-	1.548.839
Izvoz na klirinško področje v cil\$	-	-	19666	785148	-	-	-	-	-	-	-	804814
Ø MBOD/zap. din	59558	64480	63228	68947	64020	54353	97254	51686	57118	-	83335	

PREGLEDNICA št. 1

Prikažani podatki kažejo razmerje posameznih temeljnih organizacij KTL v učinkovitosti poslovanja.

Dejavnosti vseh temeljnih organizacij so si več ali manj podobne,

vendar pa različna tehnična opremljenost in narava poslovanja zahtevata pri njih večje ali manjše angažiranje sredstev in različno veliko realizacijo za doseg enakih rezultatov (n. pr. akumulacija).

Za ilustracijo nekaj podatkov:

TOZD	na 100 din ustvarjenega celotnega prih. ustvarijo naslednji znesek za akumul. in amortizacijo	RANG	na 100 din ø uporablje. posl. sred. so dobili naslednji znesek sred. za reprodukcijo	RANG
Lepenka	8,68 din	9	3,80 din	10
Valkarton	9,66 din	8	17,00 din	7
Kartonažna	14,07 din	6	17,90 din	6
Papirna konfekcija	18,86 din	2	18,50 din	5
Jelplast	5,02 din	10	4,10 din	9
Kuverta	33,20 din	1	25,00 din	1
Embalažni servis	16,92 din	4	22,39 din	3
Tika	17,85 din	3	20,50 din	4
Sigma	14,42 din	5	14,20 din	8
Kartonaža	12,56 din	7	22,40 din	2

Ob vseh teh podatkih lahko povzamemo sledeče ugotovitve:

a. delovna organizacija KTL Ljubljana kot celota je v l. polletju

preseгла dinamični plan dohodka, čistega dohodka, sredstev za reprodukcijo in tudi izplačil za osebne dohodke;

b. pri razporejanju in začasni de-

litvi čistega dohodka smo v DO KTL Ljubljana upoštevali resolucijska določila, da mora rast osebnih dohodkov zaostajati za rastjo primerljivega dohodka in, da je delež čistega dohodka za akumulacijo vsaj enak lanskoletnemu obsegu;

c. manj kot smo načrtovali smo uspeli v izvojni aktivnosti. Predvsem smo v zaostanku glede plana izvoza na klirinško področje, kar se do konca leta vejetno ne bo dalo nadoknaditi;

č. v l. polletju nismo dosegli predvidenega obsega proizvodnje (samo 98% dinamičnega plana). To bi morali skušati nadoknaditi v II. polletju.

d. vse premalo smo storili na področju hitrejšega obračanja zalog surovin in tudi proizvodov. Vso tekoče ustvarjeno akumulacijo in akumulacijo prejšnjega leta uporabljamo za obratna sredstva;

e. v l. polovici leta smo vse prepocasi uresničevali plan investicij, tako, da bo treba do konca leta aktivirati vsa razpoložljiva finančna sredstva in iznajdljivost, da bi čim koristnejše naložili in uporabili ustvarjeno akumulacijo;

f. ne nazadnje nam bodo ustvarjeni finančni rezultati ob ustreznem nadaljevanju proizvodnje v II. polletju omogočali, da v DO KTL Ljubljana še naprej sledimo z osebnimi dohodki rasti življenjskih stroškov in preprečujemo padec realnih osebnih dohodkov.

Drago KOROŠEC



Anita Albreht kot povezovalka programa na letošnjem srečanju delavcev KTL

Tozdu Kuverta podeljeno še eno priznanje

Skupščina občine Ljubljana — Bežigrad je na skupni seji zbora združenega dela, zbora krajevnih skupnosti in družbenopolitičnega zbora dne 4. junija 1985 sprejela sklep, da se med drugimi podeli nagrada občine Ljubljana — Bežigrad v letu 1985 tudi naši temeljni organizaciji Kuverta in sicer za doseganje nadpovprečnih rezultatov pri gospodarjenju z družbenimi sredstvi, uspešnemu izvajanju naložbene politike in vključevanje v ekonomske odnose s tujino.

Iz obrazložitve k predlogu preje navedenega sklepa povzemamo naslednje:

“DO KTL tozdu Kuverta je začela z izdelavo raznovrstne papirne konfekcije in embalaže že leta 1923. V sestavi DO KTL je od leta 1977. Na osnovi analize je pred štirimi leti sprejela odločitev o specializaciji za proizvodnjo poslovnih kuvert, kot najustreznejšem programu, ki ga je upoštevala postavke omejitve proizvodnje mogoče količinsko najbolj povečati, omogoča pa tudi lasten izvoz. Z uvozom moderne opreme je iz leta v leto naraščal obseg izvoza — od 185.000 dolarjev v letu 1981 do 730.000 dolarjev v letu 1984. Kljub povečanju obsega proizvodnje kuvert na 270.000.000 komadov je bila tozdu Kuverta zaradi premajhnih kapacitet prisiljena omejevati prodajo na domačem tržišču.

Proizvodnja bazira pretežno na domačih surovinah. Energija predstavlja manj kot 1% stroškov na enoto proizvoda, manj kot eno tretjino deviznega priliva pa predstavljajo nabava repromaterialov, rezervnih delov in odplačilo anuitet v tujini.

V letih povečanja izvoza je tozdu Kuverta preko skupnega izvoza zagotavljala tudi devizni delež domačim dobaviteljem surovin. Kljub zaostrovanju pogojev gospodarjenja je produktivnost nenehno naraščala in je tozdu Kuverta leta 1984 dosegla bistveno boljše rezultate od povprečnih v delovni organizaciji, v panogi ter pri ostalih proizvajalcih enakega proizvodnega programa.

Poseben uspeh je tozdu Kuverta dosegla z adaptacijo stavbe v letih 1982—1983; s celotno rekonstrukcijo stare stavbe je bila dosežena maksimalna možnost izkoriščenosti objekta. Kljub temu terjajo tržne zahteve in možnosti nadaljnje povečanje kapacitet, za kar si tozdu Kuverta tudi prizadeva. Z doseženo kvaliteto izdelkov in s stalnostjo dobav na zahtevne trge Zahodne Evrope in Bližnjega Vzhoda je dosegla položaj, da lahko še močno poveča obseg izvoza.

Tozdu Kuverta še nadalje uspešno izpolnjuje planske cilje, saj je v prvem tromesečju letošnjega leta povečala izvoz preko 60% fizičnega obsega proizvodnje.”

PONOVNO IMENOVANJE MARJANA ŽITKA ZA DIREKTORJA TOZDA KVERTA LJUBLJANA

Delavski svet tozdu Kuverta v Ljubljani je na svoji seji dne 29.5.1985 ponovno že tretjič za 4-letno mandatno obdobje imenoval Marjana ŽITKA po poklicu dipl. ekonomista, roj. 14.3.1938 za individualnega poslovodnega organa — direktorja tozdu.

Ob upoštevanju obeh dogodkov, smo ga zato zaprosili da nam odgovori na nekatera vprašanja.

TOZDU KVERTA IMA VSE MOŽNOSTI PROSPERIRANJA DO LETA 2000 IN VERJETNO ŠE DALJE

Ste sicer po številu zaposlenih delavcev majhna temeljna organiza-

cija, toda glede na ustvarjeni dohodek izredno uspešna! Minilo vam je pravkar zadnje štiriletno mandatno obdobje vodenja te temeljne organizacije — torej že drugo in prehajate v tretje. Kaj nam lahko rečete glede na vaše sedanje delo in izkušnje v tozdu Kuverta — kakšne perspektive ima Kuverta v svojem nadaljnjem poslovanju?

Prepričan sem, da ima temeljna organizacija sigurno velike perspektive. Ne glede na to, da se birokracija pri nas doma in tudi v svetu širi, se potrošnja in poraba kuvert stalno povečuje. Tako nam ta hip primanjkuje več kot 100% kapacitet zaradi česar smo mnenja, da bo to naslednje obdobje in še tudi ko ne bom več direktor — Kuverta še prosperirala. Za Kuverta me tako ne skrbi niti do leta 2000 in verjetno še tudi dalje. Dosedaj smo uspešno premagovali vse težave, ki jih pred nas postavlja naš način gospodarjenja. Vemo namreč, da se občasno pojavljajo pomanjkanje materiala in deviz za uvoz repromateriala in rezervnih delov. Vse to smo nekako uspešno premagovali, zato pa tudi dosegli enkratni rezultat, ker je dohodek na delavca med najvišjimi pri nas, da ne rečem v Jugoslaviji. Leto 1984 smo zaključili s 2,5 milijona dinarji (dvestopetdeset milijoni starih) dohodka na delavca. Menim, da se bo ta v letošnjem letu gibal okrog 6 — 7 milijonov

dinarjev na delavca. Pomembno pa je, da bomo letos tudi izvozili za cca 1 milijon dolarjev, kar bo za svojih 30 — 35% več kot smo to dosegli v letu 1984 in da se nam odpirajo še nova izvozna tržišča.

ŽE SKLENJENA POGODBA ZA NAKUP DVEH NOVIH KVERTNIH AVTOMATOV NAMENJENIH IZVOZNI PROIZVODNJI

Trenutno ne moremo toliko izvoziti kot bi lahko, ker nimamo dovolj strojnih kapacitet, zato smo desetega julija podpisali pogodbo z nemškimi proizvajalci za nakup še dveh kuvertnih avtomatov. Za nakup smo seveda predhodno imeli odobren IFC devizni kredit. To nam bo torej pomagalo, da bomo zelo povečali izvoz, predvsem pa, da bomo z njimi zadovoljili naše inozemske kupce glede potrebnih količin kuvert, kajti s kvaliteto smo jih že tudi sedaj.

PREJETA PRIZNANJA NAS OBVEZUJEJO ŠE ZA NADALJNJE BOLJŠE DELO

Tovariš direktor, prejeli ste letošnje nagrado Skupščine občine Ljubljana — Bežigrad, zato mi dovolite, da vam in celotnemu delovnemu kolektivu tozdu v imenu uredništva in bralcev Glasila DO KTL izrečem vse priznanje. Želeli bi, da nam sami ob prejemu te nagrade nekaj rečete, glede na delovanje tozdu in drugih delovnih kolektivov v okviru območja vaše občine.

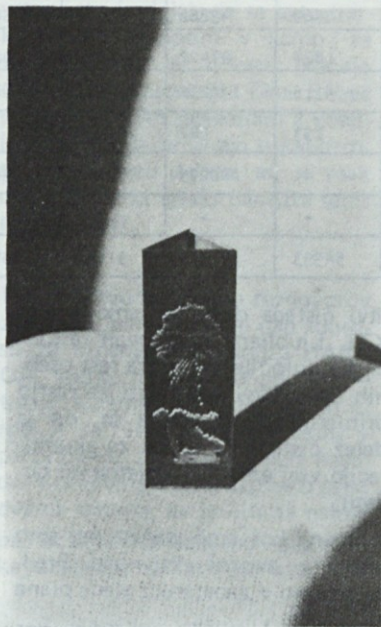
Naj se vam najprej zahvalim za izrečene čestitke. Kot veste je sama občina Ljubljana — Bežigrad zelo močna občina po samem družbenem bruto proizvodu in je v sami špici na področju Slovenije ter tudi Jugoslavije, kar pomeni, da je v občini veliko število izredno močnih in finančno učinkovitih firm. Jasno je, da če smo v tako močni — naj rečem konkurenci — prejeli to priznanje, da nam to pomeni posebno zadovoljstvo in sicer da kot majhen kolektiv v tako močni občini le nekaj pomenimo, ter da tudi nismo zanemarljivi. Seveda pa nas zato vsa prejeta priznanja in nagrade obvezujejo za še nadaljnje boljše delo, za doseganje boljših rezultatov ter za pojačano naprežanje.

DOHODEK NAJ BO VODILO ZA ORGANIZACIJO IN TA SE NAJ PODREJA DOHODKU

Kako vidite kot direktor vašo temeljno organizacijo v sklopu poslovanja DO KTL kot celote?

KTL ima deset tozdov in od teh imajo štiri praktično vse svoje službe, se pravi nabavo, prodajo in računovodstvo, ostalih šest pa je bolj vezanih na storitve delovne skupnosti skupnih služb, ker so se pač razvile iz bivše matične Kartonažne tovarne Ljubljana.

Sami rezultati poslovanja dokazujejo, da lahko oba sistema funkcionirata ter, da so v nekaterih primerih bolj učinkoviti celo tisti



Priznanje občine Ljubljana — Bežigrad



Marjan ŽITKO dipl. ekonomist

tozdi, ki imajo te službe svoje. Sam vidim, da je vzrok temu v krajših organizacijskih poteh ob neposrednem sodelovanju predvsem nabavno prodajne in proizvodne funkcije ter možnost naše nabavne službe, da ima vsak trenutek vpogled v sredstva s katerimi tozdr razpolaga. Tako se lahko zato ta sredstva tudi najbolj učinkovito obrača glede na možnost dobave surovin. Logično pa je, da se bo naša organizacija še razvijala naprej. Ali bo pri tem dan povdarek na jačanju delovne skupnosti skupnih služb, to je centralnih služb in na njihovi večji učinkovitosti, ali pa bomo morda videli, da je ta način poslovanja kot ga imamo mi, učinkovitejši, bo pokazal nadaljnji razvoj. Toda smatram, da to ni niti bistveno, kako je organizirana posamezna temeljna organi-

zacija temveč, da je temeljna organizacija dohodkovno čimbolj uspešna. Dohodek naj bo vodilo za organizacijo – in ta se naj podreja dohodku.

Če bomo vsi čimbolj učinkoviti ne bo problem za sredstva in kot je zgodovina že dosedaj pokazala v Kartonažni tovarni, tudi ni bil nikoli problem za združevanje sredstev, ki naj bi jih nalagali v katero koli temeljno organizacijo oziroma ji pomagali, da se je izvlekla iz težav ali pa modernizirala.

V BODOČE VLAGATI LE V TISTE PROIZVODNE PROGRAME, KI BODO NAJBOLJ UČINKOVITI

Seveda pa sem tudi mnenja, da bi morali za naše naslednje srednjeročno petletno obdobje oziroma

lahko rečem kar do leta 2000 dobro preštudirati našo naložbeno politiko in nato tudi nalagati v tiste temeljne organizacije oziroma v tiste proizvodne programe, ki bodo finančno najbolj učinkoviti, ter tako delavcem zagotovljena največja socialna varnost. Mislim, da je KTL kot taka močna, zdrava firma, da pa se bo treba znotraj še dosti usklajevati in da se bo potrebno dobro organizirati. To povdarjam zato ker smatram, da se nam obetajo še težji časi, ko bomo morali biti še enotnejši in hitrejši v obračanju sredstev ter hitrejši v obnavljanju svojih osnovnih sredstev, seveda v kolikor nam bodo to omogočali tudi družbeni ukrepi. Vemo namreč, da so vsi naši tozdi razen sedaj Lepenke iz Tržiča, tudi z opremo zelo iztrošeni in da gre sedaj že tudi Kuverta v to

smer. Toda ce bomo vsi dobro ter pošteno delali, se bomo izvlekli iz vseh teh težav, kakor smo se to že tudi do sedaj.

Zahvaljujem se vam tovariš direktor za podane odgovore iz katerih se bodo lahko naši bralci seznanili z uspehi vašega poslovanja in kakšne perspektive imate v bodočnosti. V svojem imenu in v imenu uradništva vam želim še veliko uspeha pri vašem osebnem delu in pri vodenju te temeljne organizacije!

Hvala lepa!

Razgovor vodil in pripravil
za objavo:
Milan SEME



Izdelava kuvert in njihova oprema za izvoz v Zapadno Nemčijo



KADROVSKE SPREMEMBE

II. TROMESEČJE 1985

Število zaposlenih delavcev se je ponovno zmanjšalo

V drugem tromesečju letošnjega leta se je število zaposlenih delavcev KTL ponovno zmanjšalo pri čemer pa je potrebno upoštevati, da je del prenehanj delovnih razmerij samo začasen zaradi odhoda v JLA.

V drugem tromesečju je sklenilo in prenehalo delovno razmerje:

TOZD KARTONAŽA RAKEK
Sklenilo delovno razmerje: Čekada Stanislav

Prenehalo delovno razmerje: Mođić Francka (upokojitev)

TOZD LEPENKA TRŽIČ
Sklenilo delovno razmerje: Jurič Pejo, Marić Anto, Pavlovič Drago
Prenehalo delovno razmerje: Dovžan Alojz (upokojitev), Tišler Andrej (upokojitev)

TOZD VALKARTON LOGATEC
Sklenilo delovno razmerje: Marlak Marko, Seljak Andrej
Prenehalo delovno razmerje: Širca Marija (upokojitev), Brus Stanislava (sporazumno), Žigon Marjan (JLA), Rupnik Valentin (premetitev v DSSS)

TOZD KARTONAŽNA LJUBLJANA
Sklenilo delovno razmerje: Žurga Branko, Nolimal Cveto, Verovšek Aleš
Prenehalo delovno razmerje: Baškovič Rozalija (upokojitev), Jusič Nasiha (sporazumno), Zajc Marija (upokojitev), Perko Vinko (JLA), Ptičak Andrej (JLA), More Valentin (JLA), Jesenšek Boštjan (JLA), Ambrožič Miran (JLA), Šmajgert Vilibald (JLA), Lebič Enez (JLA), Lakner Dušan (JLA)

TOZD PAPIRNA KONFEKCIJA LJUBLJANA

Sklenilo delovno razmerje: –
Prenehalo delovno razmerje: Nolimal Cveto (sporazumno), Žurga Brane (sporazumno)

TOZD JELPLAST KAMNA GORICA

Sklenilo delovno razmerje: Perčič Nevenka
Prenehalo delovno razmerje: Iržin Ivanka (upokojitev), Bolčina Valentin (JLA), Milek Bruno (disc. postopek)

TOZD TIKI TRBOVLJE

Sklenilo delovno razmerje: Kaliope Boris, Kramar Vanja, Šinkovec Alis, Majdič Vinko
Prenehalo delovno razmerje: Mrak Mira (upokojitev), Grosar Rafael (smrt), Planko Elizabeta (upokojitev), Nemeč Stanko (disc. postopek)

TOZD EMBALAŽNI SERVIS KOPER

Sklenilo delovno razmerje: Marsič Romeo

Prenehalo delovno razmerje: Rebrina Viktorija (upokojitev)

DELOVNA SKUPNOST SKUPNIH SLUŽB

Sklenilo delovno razmerje: Rupnik Valentin, Kozelj Boris
Prenehalo delovno razmerje: Ocvirk Stanislav (smrt), Korošec Andrej (sporazumno), Kolenc Milka (upokojitev)

Število zaposlenih delavcev koncem II. tromesečja v tozdih in DSSS je bilo naslednje:

	delavcev
TOZD Kartonaža Rakek	238
TOZD Lepenka Tržič	130
TOZD Valkarton Logatec	402
TOZD Kartonažna Ljubljana	720
TOZD Papirna konfekcija Lj.	184
TOZD Jelplast Kamna gorica	40
TOZD Kuverta Ljubljana	73
TOZD Tika Trbovlje	172
TOZD Embalažni servis Koper	39
TOZD Sigma Gornji Milanovac	50
DSSS Ljubljana	185
SKUPAJ:	2.233
	M. A.

Prvič z našim zaščitnim znakom opremljena lahka transportna embalaža iz valovitega kartona za tuji trg

V TOZD KARTONAŽA, Rakek, so v juliju začeli s proizvodnjo škatelj za izvoz v Grčijo. S tem je bila zaključena faza priprav za letošnjo sezono izvoza škatel, ki jih grški kupec uporablja za pakiranje kumar. "Bitterfreie Gurken aus Sonnen Kreta — kumare brez grenkobe s sončne Krete" je slogan, s katerim grški partner propagira prodajo svojih kumar na zahodno — nemškem trgu. Kreacija z navedenim reklamnim geslom, je prispevek naših oblikovalcev, zato bodo škatle opremljene tudi z našim zaščitnim znakom, ki bo prvič uporabljen, kot blagovna znamka pri izvozu lahke transportne embalaže iz valovitega kartona. Verjetno ni neskromna ocena, da je dovoljena uporaba lastne blagovne znamke lepo priznanje inozemskega kupca našim skupnim prizadevanjem za korektno poslovne odnose, ki jih vztrajno gojimo vse od začetkov, ki segajo tja v 1981. leto.

V začetku 80-ih let so, zaradi splošno poznanih razlogov, družbene in potrebe v DO narekovale povečano skrb za konvertibilni priliv, kateri naj omogoči tekočo enostavno in razširjeno reprodukcijo. Tudi tuji gospodarstveniki, tako velikih ekonomij kot sta sovjetska in ameriška, so spoznali, da gospodarska samozadostnost ne vodi k dinamičnemu napredku in da je potrebno upoštevati tudi mednarodno blagovno menjavo. Iz vsakodnevnih poročil, uradnih in neuradnih lahko opazimo na primeru Japonske kam je privedla gospodarsko rast aktivna izvozna politika. Na istem primeru pa lahko vidimo, da izvoženo blago, kljub cenenosti, vendar nekvalitetno, ne najde poti do kupcev. In Japonci so svojo zmoto iz 50-ih let kaj kmalu popravili in se uvrstili med največje izvoznike na svetu. Seveda, izvoz za vsako ceno ni smotern zato je potrebno upoštevati komperativne prednosti. Kateri? Naravne vsekakor, od surovin do energetskih virov. In ne nazadnje človeški faktor. Človek, s svojimi hotenji in sposobnostmi lahko vpliva in ustvari dodatne možnosti za racionalno izkoriščanje naravnih danosti. Pri vsem tem pa lahko družba s svojimi jasno opredeljenimi cilji in instrumentarijem, tako ekonomskim kot političnim, bistveno prispeva k pozitivnim rezultatom. Pa se vrnimo k izvozu naših škatelj.

Po večjih sporadičnih poskusih smo navezali stike z grškim partnerjem, ki je v tistem času pri nas kupoval predvsem škatle iz valovitega kartona za pakiranje konzerviranega sadja. Med enim izmed njegovih obiskov, je prinesel tudi

vzorec škatle, teleskopske izvedbe, izdelane iz polne lepenke in oplemenitene s kraft oziroma offset papirjem, ki je bila potiskana v več barvah. Vzorec je bil namenjen embaliranju svežih kumar. Žal ravno takega proizvoda nismo mogli ponuditi. Čeprav smo razpolagali z ustrezno opremo za izdelavo, pa na domačem trgu nismo uspeli dobiti ustrezne lepenke. V prvem trenutku smo sicer mislili na uporabo sive lepenke, ki jo izdelujemo v domačem tržiščem TOZD LEPENKA. Vendar pa specifična teža in ostali fizikalni parametri niso odgovarjali zahtevam. Poleg tega je bilo potrebno dodatno oplemenitenje, kaširanje s papirjem, kar je predstavljalo nesprejemljiv strošek. Uporabljena inozemska lepenka, pravzaprav karton, je bil izdelan v enotnem postopku, z večimi različnimi natoki na kartonskem stroju in zaradi tega bistveno cenejši. Ker pa je bil kupec zainteresiran za posel, pojasnjeval je možnost dolgoročnega sodelovanja in izvoza večjih količin, smo mu predlagali izdelavo iz valovitega kartona. Va-

loviti karton in izdelki iz njega so precej voluminozni in prevoz na daljšo razdaljo bistveno podraži tak izdelek. Nekako ravno v tistem času, je v TOZD VALKARTON obstajal interes za izdelavo mikrovala, to je valovitega kartona, ki ima najmanjšo višino vala, kar bistveno zmanjšuje volumen pošiljke in s tem ceno prevoza. Kupec se je strinjal s ponujenim substitutom in stekla je poskusna proizvodnja. Pojavilo se je nekaj manjših problemov pri izseku plošč, ki pa so bili uspešno rešeni in odpremljene so bile prve pošiljke, ki so v celoti zadovoljile kupčeva pričakovanja. V nadaljevanju, ob redni proizvodnji pa je še prihajalo do določenih problemov. Pojavljale so se težave pri proizvodnji kvalitetnega valovitega kartona, primanjkovalo je ustreznih papirjev, dogovorjenih dobavnih rokov smo se le s težavo držali. Prišlo je celo do reklamacije in nekateri so se spraševali ali je posel ekonomsko upravičen. Reklamacija je bila uspešno rešena, količine v izvozu so naraščale. Vzoredno tudi domača produktivnost, kar je plod prizadevanj vseh, ki so prispevali k zaključitvi in uspešni rešitvi posla, še posebno pa delavcev iz TOZD KARTONAŽA, ki so z zanimanjem in zavzeto sledili razvoju posla in prispevali k hitremu in uspešnemu reševanju problemov.

Letošnja kampanja se je pričela že v aprilu z dogovori o preskrbi ustreznega reprovromateriala in bo trajala do februarja naslednjega leta, ko bodo dobavljene zadnje količine škatelj.

Kumare, ki jih grški partner izvažava v Zahodno Nemčijo so sezonsko blago. Sicer klimatske razmere dopuščajo gojitev kumar skozi celo leto, vendar pa je izvoz na več kot 2000 km oddaljen trg možen le tedaj, ko v Nemčiji ni lastne proizvodnje kumar in ko grški ponudniki dosegajo razmeroma ugodno ceno, katera pokrije tudi transportne stroške. Grki se z načrtnim gojenjem kumar ukvarjajo od leta 1963, ko je neki Nizozemec prinesel tehnologijo sedanje pridelave, ki poteka v pokritih plastenjakih ob učinkovitem namakalnem sistemu, "kap' po kap' ", ki ga obnem uporabljajo tudi za dognovanje. Bajes so Nizozemcu v zahvalo za predani know-how postavili spomenik. V najugodnejših sezonah Grki izvozijo tudi do 50.000 ton kumar letno. Zaradi sezonskega značaja kumar, trenutno ne moremo izvažati grškim kupcem embalažo skozi celo leto, vendar iščemo možnosti komplementarne dopolnitve na drugih trgih. V času največje porabe škatelj ne moremo v celoti pokriti kupčevih potreb, ker ne razpolagamo z zadost-

Bitterfreie Gurken

aus sonnen Kreta

EG-NORM H.-KLASSE I

EXPORTERS: KRETA GRIECHENLAND

Tel. KRETA GRIECHENLAND

PRODUKTION UND VERPACKUNG VON KRETA - GRIECHENLAND

Tel. Telex:

Osnutek tiska embalaže iz valovitega kartona za kumare, izdelan v KTL na osnovi kupčeve ideje

nimi predelovalnimi kapacitetami. Ozko grlo so lepilke. Da bi izvoz vseeno povečali, smo v letošnjem letu s kupcem dosegli dogovor, da začnemo s proizvodnjo škatelj dva do tri mesece pred pričakovanim pričetkom sezone. Dogovorjeno je tudi, da mu te škatlje vnaprej pošljemo z ladjo, za razliko od preteklih let, ko je kupec sam prevzemal blago in pri tem uporabljal za prevoz grške kamione, ki so se prazni vračali iz Nemčije. Sprememba prevoza pa je vplivala tudi na spremenjen način pakiranja. Izdelana je nova paleta za enkratno uporabo, katera omogoča večkratno prekladanje, ki se pojavlja na celotni relaciji kombiniranega prevoza od našega do kupčevega skladišča. Poleg tega morajo biti škatlje, zapakirane na paletu, zaščiten pred škodljivimi vplivi morja. Pri vseh teh dodatnih zahtevah je bilo potrebno paziti, da stroški pakiranja, manipulacije in prevo-

za, ne bodo prekoračili stroškov za kamionski prevoz, kjer palete niso potrebne in prevoz poteka integralno od skladišča do skladišča. Stroškom in izvozni ceni je bila posvečena posebna pozornost.

Cene v izvozu predstavljajo še vedno določen problem. Konkurenca, na svetovnem trgu ponuja blago po dosti nižjih cenah in daje vtis, da posluje z nižjimi stroški. Lokalna grška proizvodnja embalaže ni obremenjena s carinskimi dajatvami za uvoz papirjev za izdelavo valovitega kartona, ker ne razpolaga jo z lastno proizvodnjo. Tudi za naše škatle kupec ne plačuje carinskih dajatev, ker koristi možnost začasnega uvoza. Kratka analiza doseženih izvoznih cen kaže, da so domače cene surovin, papirjev previsoke, vsaj papiraši sami izvažajo iste papirje po skoraj polovičnih cenah kot jih dosegajo doma. Če primerjamo svetovno ceno surovine vgrajeno v škatlo za pakira-

nje kumar z doseženo ceno škatle, ugotovljamo pokritje, ki je sprejemljivo tudi za pogoje, ki vladajo na domačem trgu.

Zaključevanje izvoznih poslov z dobavami na daljši rok je izredno rizično, zaradi skokovitega naraščanja cen repromateriala na domačem trgu in pa zaradi tečajnih razlik. V delni izogib teh rizikov smo s pomočjo nabavnega oddelka pravočasno dogovorili nabavo potrebnih plošč iz valovitega kartona, po čvrstih cenah in plačilnih pogojih, ki so še sprejemljivi.

Dogovorjena je tudi izvozna cena. Riziko je s tem omejen na abstraktno škodo, ki bi nastala ob eventualni spremembi tržnih pogojev in kateri bi bili ugodnejši od pričakovanih.

Obnavljani posel je v celoti sklenjen direktno s kupcem, brez po-

sredovanja domačih izvoznih ali tujih posredniških organizacij. Posel sicer po vrednosti ni največji, pač pa prinaša največje devizno pokritje v absolutnem znesku in s tem bistveno prispeva k pokrivanju naših potreb po konvertibilnih devizah. Pomembno je, da je po izvajanju tega in predhodnih poslov prišlo do spoznanja, da je potrebno upoštevati razmere in zahteve na tujih trgih, da jih lahko, ob zavzetem sodelovanju odgovornih tudi dosežemo in uspešno izvršimo. Zato z zaupanjem zremo v nadaljnje povečanje tega izvoza, še posebno, če bodo pričakovane spremembe deviznih zakonov prinesle ustrezno družbeno vzpodbudo izvozu.

ČEBULJ

IZ TOZDA KARTONAŽA RAKEK

Z učinkovitejšo organizacijo do boljših rezultatov

V TOZD Kartonaža Rakek je v mesecu februarju dozorela odločitev, da bi z učinkovitejšo organizacijo in boljšim oblikovanjem delovnih mest dosegli boljše rezultate. Vzporedno so potekale tudi priprave na računalniško planiranje proizvodnje. Prevladovala je trezna odločitev, da je le z predhodno urejeno proizvodnjo možen hiter in učinkovit prehod na računalniško podprt sistem planiranja. Tako je bil v mesecu februarju odobren nalog in sestavljen kaži-pot reševanja naloge. Da bi ugotovili dejansko stanje smo v mesecu marcu izvedli tri-

najst-dnevno snemanje po MTO (metoda trenutnih opazovanj) s ciljem:

- ugotoviti obstoječe splošno stanje,
- postaviti diagnozo za pravilno izbiro konkretnih ukrepov,
- ugotoviti kritična delovna mesta z vidika izkoristka kapacitet in porabe delovnega časa.

Obseg snemanja je prilagojen natančnosti rezultatov. S snemanjem smo zajeli 25 strojev, ki so razdeljeni v tehnološke skupine.

Vsi snemalni dogodki (dejavnosti) so grupirani v tri kategorije:

- A1 = STROJ STOJI (koristno delo)
- A2 = STROJ STOJI (nekoristno delo)
- B = STROJ DELA (koristno delo).

Poleg rezultatov snemanja je iz obstoječe evidence (losov) prikazana struktura velikosti naročil in pregled učinkovitih ur po ključnih strojih.

Vsebinsko imamo tri vrste podatkov:

- podatek za tozd kot celoto (skupaj 1. in 2. izmena)
- podatke za posamezne izmene
- podatke za posamezne ključne stroje v odvisnosti od izmene.

UGOTOVITVE

Pri pregledu zbirnih rezultatov za

tozd nas skrbi izredno visok procent dejavnosti A 2. S 95% verjetnostjo lahko trdimo, da je dejanski strukturni procent v intervalih:

- za tozd skupaj od 47,4 do 51,2%
- za 1. izmeno od 44,4 do 50,2% (dopoldan)
- za 2. izmeno od 49,5 do 54,7% (popoldan)

Pri tem smo upoštevali, da je razpoložljivi fond časa (480–30) = = 450 minut.

Nekateri pomembnejši vzroki izgub:

Skoraj 50% časa se dnevno nekoristno izgubi, (stroj stoji) – nekoristno delo. Glavni vzroki za tako izgubo so:

- delavca ni
- ni potrebe po delu
- večja popravila
- odsotnost delavca.

Zanimivo je primerjati rezultate snemanja v % za dejavnosti A1 in B z evidentiranimi na LOSIH (glej grafični prikaz).

Primerjava kaže, da praviloma v losih zapisani čas bistveno odstopa od izmerjenega s snemanjem v istem obdobju. To kaže na neurejenosti pri planiranju proizvodnje saj v losu evidentirani čas ni prava slika dejanskih razmer. Ob dejstvu, da si delavci sami izpolnjujejo lose si tudi sami razporejajo delo in samostojno planirajo svojo obveznost v odvisnosti od postavljenih normativov.

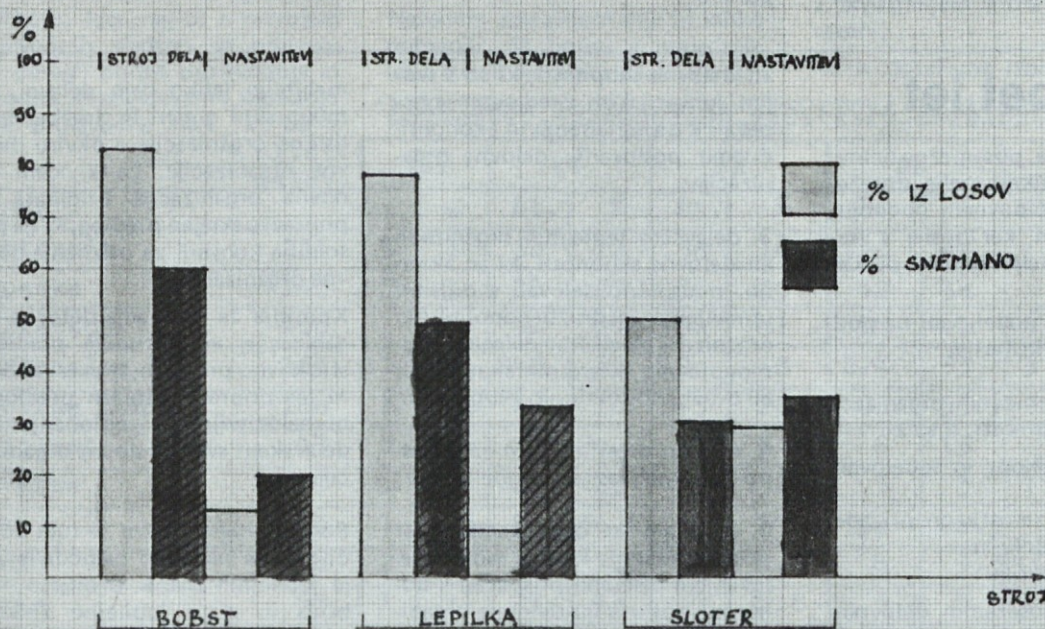
UKREPI ZA IZBOLJŠANJE IZKORISTKA ČASA (KAPACITET)

Zagotoviti kontrolo nad obstoječim stanjem:

UKREP:
Prilagoditi strukturo naročil proizvodnim kapacitetam:

- optimiranje variant tehnoloških postopkov (metoda aktivnih kalkulacij)
- s pomočjo vnaprej krmiljene

PRIMERJAVA ČASA PORABLJENEGA ZA IZDELAVO IN NASTAVITEV UGOTOVLJENEGA S SNEMANJEM IN LOSOV



proizvodnje postaviti plan (Gantova karta) izmenovodja zadolžen za izvajanje plana

— kontrolirati in spremljati izgube zaradi bolniške, dopusta, odsotnosti zaradi izhodov, sestankov . . . (KADROVSKA MATRIKA)

— spremljati doseg normativov po zaposlenih, strojih

— število opravljenih norma ur po strojih enotah, TOZD

— urediti izdajanje losov: ko je nalog končan si delavec pridobi pravico do naslednjega (poenterka pa vpiše čas zaključka)

Izvajanje teh ukrepov bo omogočilo koristnejše spremembe v proizvodnem procesu in metodah dela.

V mesecu aprilu je bil izdelan izdelek z naslovom: Predvidene spremembe na ključnih strojih v smislu boljšega koriščenja časa in

kapacitet. Omenjeni izdelek ne vključuje opis stanja stroja — naloga tehnologa). To predstavlja uresničitev (4. točke) zastavljene vsebine naloge. Nadaljne reševanje problematike smo prepustili dejanskim potrebam in možnostim.

V mesecu maju smo pričeli z uvajanjem planiranja proizvodnje z Gantovo karto in povratnimi informacijami (uresničitev plana). Vsi zastoji v proizvodnji so beleženi in tudi denarno ovrednoteni kot izgube za vsak dan posebej. Na novo so bile sestavljene naloge poenterk, skupinovodij in izmenovodje, prilagojene novemu načinu dela. S predlogom organizacijskega predpisa o kroženju dovolilnic smo poenostavili pot dokumenta. Pogosto se dogaja, da določeni stroji stojijo zaradi odsotnosti delavcev v ta namen smo predvideli zasedbo za izmeno ob pogoju, da vsi stroji delajo (na obstoječem številu strežnega osebja).

V mesecu juniju smo sistem planiranja proizvodnje še naprej dograjevali. Uveden je proizvodni dnevnik, kjer se beležijo vse pomanjkljivosti, ki so v teku proizvodnje nastopile. Sproti dnevno tehnični vodja omenjeni dokument pregleda, podpiše in sproti sproža akcije za odpravo pomanjkljivosti. Za vodenje proizvodnje je bilo kompletirano vodstvo (izmenovodja + 3 skupinovodje), prišlo je tudi do vključitve razvojnega tehnologa za reševanje tehnološke problematike pri oblikovanju delovnega časa. Izdelan je 1 komplet dodatkov na ročnem šivalnem stroju, kar bo omogočilo pričetek uvajanja šivanja za 1 osebo. Zastavljena je naloga za poenostavljanje pisanja delovnih listov (LOS) v proizvodnji.

V naslednjem obdobju nas čaka še obilica dela. Prva skrb bo vzdrževati doseženi nivo sprememb s postopnim dograjevanjem in spremembami na kritičnih točkah. Takoj

bo potrebno pristopiti naslednjim nalogam:

— uvedba poenostavitve pri pisanju (LOS)

— pričetek izvajanja šivanja na stroju z dodatki (1 oseba)

— na KŠ ločiti naloge po velikosti in poskus uvedbe zaposednega dela s paletno izlagalno mizo na kolesih,

— s tehnologom oblikovati delovna mesta na ključnih strojih,

— izpopolnjevanje planiranja proizvodnje, tabla prisotnosti in razporeda del, planiranje odsotnosti,

— ureditev skladišča surovin,

— po potrebi izdelati osnutke organizacijskih predpisov.

Rudi KAVČIČ

★ SAMOUPRAVLJANJE ★

DELAVCI KTL !

V 228. številki BILTENA KTL z dne 26.6.1985 so bili objavljeni:

1. sklepi 7. redne seje konference osnovnih organizacij sindikata DO KTL z dne 20.6.1985 med katerimi naj predvsem povdarimo, da bodo za prihodnje mandatno obdobje organov upravljanja sodna Slovenija papir evidentirali kandidata iz KTL v naslednjih temeljnih organizacijah:

v delavski svet SOZD

- tozd Valkarton Logatec
- tozd Tika Trbovlje
- tozd Kuverta Ljubljana

v komisijo samoupravne delavske kontrole SOZD

- tozd Kartonaža Rakec

2. sklepi 12. redne seje delavskega sveta delovne organizacije KTL z dne 21.6.1985 med katerimi je bilo tudi odobreno najetje kredita za uvoz:

— za tozd Kuverta Ljubljana 2 kuvertna avtomata HELIOS 102 v skupnem znesku DM 1.950.000;

— za tozd Papirna konfekcija Ljubljana avtomatske linije za proizvodnjo registratorjev v skupnem znesku DM 1.845.000.—;

— za tozd Valkarton Logatec dvobarvno plexo lepilko — Case Marker v vrednosti Lit. 628.000.000.

3. sklepi 4. seje komisije za sistem in delitev sredstev za osebne dohodke DO KTL z dne 25.6.1985.

Informiranje delavcev



S seje delavskega sveta DO KTL — podpis delegatov na sprejeti samoupravni sporazum o skupnih osnovah in merilih za delitev OD in skupno porabo

Plakete DO KTL vsakih pet let

Delavski svet delovne organizacije je po večmesečni razpravi, na 12. redni seji, v mesecu juniju, sprejel nov "Pravilnik o podeljevanju priznanj delovne organizacije."

In kakšne novosti nam prinaša sprejeti pravilnik?

Vanj smo zapisali, da bomo "plakete DO KTL" podeljevali vsakih pet let, ob jubileju delovne organizacije ali ob zaključku koledarskega leta. Tako bo predvidoma prva jubilejna podelitev plaket leta 1987, na 95-letnico delovne organizacije. Sprememba je nastala zaradi težnje, da se da "plaketi DO KTL", kot priznanju, ki ga podeljuje delovna organizacija delavcem za njihovo večletno uspešno

delo ali izredne, posamezne delovne in druge velike uspehe, dosežene v krajšem časovnem obdobju, izjemen pomen, kar doslej z vsakoletnim podeljevanjem plaket nismo dosegli.

Plaketo bomo podeljevali na podlagi naslednjih kriterijev:

1. delavcem temeljnih organizacij ali delovne skupnosti, si so z

- uspešnim delom in sodelovanjem,
- osebno zavzetostjo in prizadevnostjo pri delu in
- zgledom v okolju

prispevali k doseženim delovnim uspehom v delovni organizaciji.

2. delavcem temeljne organizacije

ali delovne skupnosti, ki so s svojim inovacijskim predlogom prispevali k uspešnejšemu in ekonomičnemu poslovanju delovne organizacije;

3. delavcem temeljnih organizacij ali delovne skupnosti, ki so aktivno in uspešno delovali v organih upravljanja in družbenopolitičnih organizacijah ali kot delegati v samoupravnih interesnih skupnostih ali družbenopolitičnih skupnostih;

4. drugim organizacijam za uspešno večletno poslovno sodelovanje;

5. organom in organizacijam ter posameznikom, ki so s svojim delovanjem bistveno prispevali k boljšemu poslovanju delovne organizacije.

Predloge za podelitev plaket z ute-

meljtvijo lahko dajo delavci, samoupravni organi in družbenopolitične organizacije v okviru delovne organizacije. Le-te oceni osnovna organizacija sindikata in pripravi usklajen predlog, ki ga posreduje komisiji za priznanja delovne organizacije.

Komisija za priznanja delovne organizacije vse prispele predloge strokovno pregleda, preveri in oceni ter pripravi ustrezen predlog z obrazložitvijo za odločanje na delavskem svetu delovne organizacije.

Pomembnejša novost so tudi določila, ki se nanašajo na podeljevanje jubilejnih značk. Bronasto, srebrno in zlato jubilejno značko smo do sedaj podeljevali za 10, 15 in 20 let skupne delovne dobe, po sedaj veljavnem pravilniku pa jo

bomo le za 10, 15 in 20 let delovne dobe pridobljene v naši delovni organizaciji.

Delavcem, ki v tekočem letu dopolnijo 25 let delovne dobe v

okviru naše delovne organizacije pa se podeli posebno priznanje – spominska značka.

Z vnesenimi določili pa smo se

tudi obvezali, da bomo delavce, ki zaradi svojih del in del in dejanj, zaslužijo splošno družbeno priznanje in odliko, predlagali za odlikovanja, ki jih podeljujeta ožja

in širša družbenopolitična skupnost.

Tatjana ČERIN

DO IN TOZD		PLAN ŠTEVILA DELAVCEV 1986 - 1990									
	1985	1986	ver. ind.	1987	ver. ind.	1988	ver. ind.	1989	ver. ind.	1990	1990/85
KARTONAŽA	243	240	98	235	97	235	100	235	100	235	96
LEPENKA	132	134	101	136	101	138	101	139	100	140	106
VALKARTON	406	400	98	400	100	400	100	400	100	400	98
KARTONAŽNA	730	700	95	665	95	665	100	665	100	665	91
PAPIRNA KONF.	184	180	97	170	94	160	94	160	100	160	86
JELPLAST	43	43	100	43	100	43	100	43	100	43	100
KUVERTA	79	85	108	87	102	87	100	87	100	87	112
EMBALAŽNI SER.	38	38	100	38	100	38	100	40	105	40	105
TIKA	173	173	100	173	100	173	100	173	100	173	100
SIGMA	56	56	100	56	100	56	100	57	101	58	103
SKUPAJ TOZD	2082	2051	98	2003	97	1995	99	1999	100	2001	96
DSSS	185	183	98	182	99	182	100	180	98	180	97
SKUPAJ DO	2269	2232	98	2185	97	2177	99	2179	100	2181	96

Politika zaposlovanja v naslednjem srednjeročnem obdobju

V jeseni bo šel Samoupravni sporazum o temeljih plana DO KTL industrija papirja in embalaže, Ljubljana, za obdobje 1986-1990 v samoupravni postopek za sprejem.

V združenem delu so prav kadri tisti, ki izpolnjujejo sistem različnih strategij ali politik s ciljem zagotavljanja normalnega odvijanja in izpopolnjevanja proizvodnje v svoji organizaciji. In navedeni samoupravni akt je prav gotovo tisti s katerim bomo definirali osnovne politike, kot so investicijska, razvojna, socialna, politika delitve osebnih dohodkov in ostale pa tudi ustrezno politika zaposlovanja, ki bo tudi omogočala izvedbo zastavljenih srednjeročnih ciljev.

V naslednjem srednjeročnem obdobju želimo narediti korak naprej na investicijskem in razvojnem področju, kjer naj bi z razvojem proizvodnih sredstev in proizvodov dosegli porast proizvodnje in dohodka. Predvidevamo izgradnjo nove proizvodne hale, ki bo z

nabavo nove proizvodne linije za potiskano embalažo omogočila širitev proizvodnih zmogljivosti. Temeljna organizacija Papirna konfekcija bo svoj proizvodni program selila na novo lokacijo ter ga popestrila z novo linijo za proizvodnjo registratorjev. Proizvodni program temeljne organizacije Kartonaža bodo usmerjali v zahtevnejše potiskane, izsekane in lepljene proizvode, hitrejšo prilaganje zahtevam trga pa jim bo omogočila tudi nabava manjšega kartonskega stroja. Temeljni organizaciji Kuverta pa bo kredit IFC omogočil nabavo dveh novih kuvertnih avtomatov. Tudi v ostalih temeljnih organizacijah delavci na tem področju ne bodo mirovali, temveč težili k raznim modernizacijam in izboljšavam proizvodnih sredstev ter razvoju proizvodnega programa.

Navedeni zastavljeni cilji bi lahko pomenili, da bomo v naslednjih letih številneje zaposlovali. Vendar

ni tako! Priznati moramo, da smo do nedavnega ekstenzivno zaposlovali, da imamo neugodno kadrovsko strukturo zaposlenih ter da smo imeli neustrezen odnos do inovativne dejavnosti in racionalizacije delovnih procesov. Tako imamo danes precejšnje notranje rezerve, med drugim tudi kadrovske, ki še niso izkoriščene. Tako smo pri oblikovanju predloga zaposlovanja v naslednjem srednjeročnem obdobju sledili naslednjim ciljem:

- da z racionalizacijo in modernizacijo proizvodnega procesa dosežemo, da bo vsak zaposleni delavec razporejen na pravo delovno mesto, kjer bo s popolnejšo izrabo svojega znanja in boljše organizacije naredil več kot naredi danes;

- da potrebe po delavcih krijemo z aktiviranjem notranji kadrovskih rezerv;

- da dosežemo izboljšanje kvali-

fikacijske strukture zaposlenih z usmerjanjem delavcev k izobraževanju ob delu ter zaposlovanjem mladih, ki že imajo ustrezno izobrazbo;

– da produktivno zaposlujeemo, se pravi da moramo fluktuacijo delavcev (upokojitve), ki bo v naslednjem 5-letnem obdobju predstavljala 5,7% delavcev naše delovne organizacije, nadomestimo samo v primerih, ko bo takšna zaposlitev povečala dohodek na zaposlenega in količinski obseg proizvodnje, kar tudi pomeni, da bomo zmanjševali delež delavcev na režijskih in administrativnih delih v celotnem številu zaposlenih.

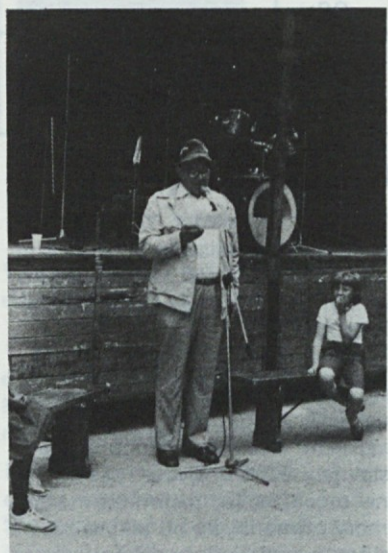
Če bomo zastavljene cilje politike zaposlovanja v naslednjem srednjeročnem obdobju uspeli vsaj delno realizirati, nam bo v naslednjih obdobjih omogočeno zaposliti tudi kakšnega mladega delavca oziroma delavko več kot nam je danes.

Tatjana ČERIN

PLANIRANA IZOBRAZBENA STRUKTURA DELAVCEV DO KTL LETA 1990

	pl. št. delav.	VKV		KV		FK		NK		VŠ		ViŠ		SŠ		Niž	
		št.	%	št.	%	št.	%	št.	%	št.	%	št.	%	št.	%	št.	%
TOZD		št.	%	št.	%	št.	%	št.	%	št.	%	št.	%	št.	%	št.	%
Kartonaža	235	3	1	30	12	38	16	126	53			9	3	19	8	10	4
Lepenka	140	2	1	38	27	35	25	42	30			2	1	21	15	-	-
Valkarton	400			96	24	166	41	44	11	5	1	4	1	40	10	45	11
Kartonažna	665	1	0.1	242	36	120	18	224	33	3	0.4	14	2	55	8	6	0.9
Papirna konf.	160	1	0.6	17	10	45	28	86	53			2	1	5	3	4	2
Jelplast	43	2	4.6	9	20.9	22	51	6	13			1	2	2	4	1	2
Kuverta	87	1	1	22	25	45	51	3	3	1	1	2	2	13	14.9		
Tika	173	1	0.5	53	30.6	42	24	39	22.5			3	1	29	16	6	3
DSSS	180	2	1	14	7.7	3	1.6	6	3.3	43	23.8	31	17	68	37.7	13	7
Sigma	58	1	1	25	43	15	25.8	3	5	1	1	1	1	12	20.6		
Embalažni ser.	40			8	20	10	25	15	37.5	1	2.5			4	10	2	5
SKUPAJ:	2181	14	0.6	554	25	541	24.8	594	27	54	2.4	69	3	268	12	87	3.9

S srečanja ob dnevu DO KTL



Pozdravne besede Vinka Haložana

Prav gotovo bi vsi soglašali, če rečemo, da je takole snidenje delavcev KTL, kot je ob DNEVU KTL dobrodošlo in da so želje nas vseh, da se ta tradicija ohranja tudi v prihodnje.

Dobrodošlo je tako snidenje zato, ker taka srečanja združujejo nas delavce KTL v prijateljske in tovariške vezi in omogočajo izmenjavo izkušenj iz delovnega področja na sproščen, neprisljnen način, morda

se celo marsikatera težava ali problem potem reši lažje in hitreje, saj je človeški faktor še vedno dominanten pri vseh oblikah medsebojnega sodelovanja — tako samoupravnega kot poslovnega; skratka, taka snidenja vseh, ki smo združeni v KTL si nedvomno še želimo, pa čeprav stabilizacijsko obarvanih.

Letošnji že peti po vrsti — DAN KTL — je bil v Logatcu pri tako imenovanem Starem gradu.

Odločitev, da bo letos "gostitelj" TOZD Valkarton Logatec je bila menda sprejeta že v lanskem letu — kmalu po 4. srečanju, zato je bilo dalj časa vsem jasno, da bomo tokrat spoznali kraj, v katerem ima svoj sedež TOZD Valkarton Logatec. Res da je bilo nekaj več besedi okrog same "mikro" lokacije srečanja (Rovte ali Logatec) pa se je tudi to ustrezno rešilo. Lokacija je bila primerno izbrana, vreme pa po dolgotrajnih usklajevanjih z "onimi tam gori" in pripravljalnimi odborom — odlično — vsaj čez dan.



Za zabavo smo priredili tudi igre

Že v zgodnjih dopoldanskih urah so avtobusi pripeljali prve delavce tako, da so se do 11. ure zbrali delavci prav iz vseh temeljnih organizacij — tokrat tudi iz TOZD Sigma iz Gornjega Milanovca, kar velja še posebej pozdraviti.

Posebej pa velja pozdraviti tudi odločitev, da se na DAN KTL povabi tudi naše upokojenke, saj se jih je vabilu odzvalo kar precejšnje število in prav vsi so izrazili izredno zadovoljstvo spričo takega povabila.

Bilo bi krivično, če med udeleženci ne bi omenili tudi naših "pohodnikov", ki so organizirano pripešali iz Ljubljane v Logatec.

Tako zbrane KTL-ovce je v imenu organizacijskega odbora za pripravo srečanja pozdravil Vinko Haložan, direktor TOZD Valkarton Logatec, ki je med drugim dejal:

"Srečanja delavcev KTL so bila in naj tudi ostanejo tradicionalna, njih glavni namen pa je srečanje delovnih ljudi, ki delajo na raznih delovnih mestih in v različnih krajih naše domovine, vendar pa v isti panogi in kar naj posebej povdarim z enakim ciljem. Vsi delavci naše KTL, ki ima že skoraj 90-letno tradicijo smo ne glede na to, da pripadamo različnim temeljnim organizacijam, vendarle ena sama velika družina, ki ima v svojih samoupravnih aktih zapisano in poudarjeno neomejeno solidarnost. Želim, da bi nam vsem ta be-

sesta ostala v mislih takrat, ko nam gre dobro pa tudi tedaj, ko gre nekoliko slabše.

"Menim", je dejal tovariš Haložan, "da se je solidarnost delavcev KTL izkazala v časih, ko smo drug drugemu pomagali pri izgradnji in obnovi tovarne, ali pa smo si z različnimi občasnimi ukrepi pomagali premagovati večje ali manjše probleme. Prepričan sem," je nadaljeval, "da bomo tako delali tudi v bodoče, saj nam samo to zagotavlja možnosti za naše še boljše delo in poslovne rezultate.

Nimam namena govoriti o dobrem in slabem delu, čeprav je tudi to današnje srečanje en sam veliki zbor delavcev, ki pa naj bo nekoliko drugačen, kot so oni v tovarnah."

Zaključil je z besedami: "Zbrali smo se, da bi se srečali s prijatelji in tovariši različnih tozdov, da bi z njimi pokramljali, izmenjali mnenja, se razvedrili in poveselili. Upam, da bo ta moja želja uresničena tudi s pomočjo logaških gasilcev, ki so nam pri organizaciji postrežbe ponudili tovariško pomoč."

Na koncu je zaželel vsem prisotnim državljanom, naj se imajo skrajno lepo.

Žal posebnega zabavno-kulturnega programa spričo stabilizacijskih razlogov na letošnjem srečanju ni bilo, zato pa je bilo srečanje vsaj



Medsebojno spoznavanje vseh delavcev tozdov in DSSS KTL





in zmagovalcem

delno popestreno s športno-zabavnim programom, v katerem so sodelovali predstavniki prav iz vseh temeljnih organizacij in DS SS. Po razdeljenih nagradah je bilo vzdušje še boljše, za kar je poskrbel tudi ansambel "Metronomi" (tokrat že tretjič zapored), ki je na plesišče zvabil prve plesalce.

Ob dobrem golažu, jedeh na žaru in rujni kapljici, za kar so zelo dobro poskrbeli logaški gasilci, ki jim na srečo nikakor ni zmanjkalo odlično pripravljenih jedi in smisla za dobro in hitro postrežbo, ter

ob plesu, ki je poganjal kri po žilah starim in mladim, smo pozabili tudi na to, da za letošnje srečanje ni bilo dovolj sredstev tudi za nabavo tistih značilnih belih klobučkov. Zabave tudi brez njih ni zmanjkalo.

Da se plesalci ne bi preveč utrudili, so se tekmovalci iz temeljnih organizacij in DS SS pomerili v vlečenju vrvi.

Sodnik Cvijeto Kunešević ni imel lahkega dela, kajti moči so si pomerili res najmočnejši.



veselje otrok

Obilica navijačev je potrdila velik interes in pripravljenost do tovrstnih šaljivih tekmovanj. Trud tekmovalcev je bil poplačan s "pečeno svinjsko glavo" kot prvo nagrado, ki jo je zmagovalcem izročil tovariš Vinko Haložan.

Tekmovanje ne bi imelo pravega zaključka, če se ne bi med seboj pomerili tudi ekipe direktorjev TOZD na eni in člani poslovodnega odbora na drugi strani.

Samo tekmovanje ni le upehalo našega vodstva, pač pa tudi vzpod-

budilo navijače, ki so vsak po svojih močeh pomagali k uspehu in prijetnemu vzdušju.

Tudi po končanih zabavnih tekmovanjih je bilo zabave za vsakega dovolj tja do poznih večernih ur, ko niti dež ni več mogel pregnati najbolj zagretilih plesalcev s plesišča. Pa kaj — saj je tudi ples v dežju prijeten in če je doživet na DNE-VU KTL — še toliko bolj . . . Nekateri se ga bodo še dolgo spominjali.



Kaj naj rečemo na koncu ?! Lepo je bilo, zato nasvidenje prihodnje leto !

A. A.



Prišli so tudi delavci tozda Sigma iz Gornjega Milanovca



Napeti vse sile za zmago

Sistem delitve mora utrjevati delavčev družbeno ekonomski položaj ustvarjalca in gospodarja

Uveljavljanje načela delitve po delu ima izjemen pomen za utrjevanje samoupravnega družbeno ekonomskega položaja delavca v združenem delu. Ustrezen družbeno-ekonomski položaj delavca v združenem delu pri pridobivanju in razporejanju dohodka ter zlasti pri uveljavljanju načela delitve po delu in rezultatih dela prispeva tudi k večji zavzetosti delavcev za boljše delo in gospodarjenje s sredstvi in s tem tudi za povečevanje družbene produktivnosti dela in dohodka. Odnosi pri razporejanju dohodka in čistega dohodka in še posebej sredstev za osebne dohodke so temeljna motivacija za odnos delavcev do dela in poslovanja organizacije združenega dela v kateri delajo in o njenem delu in poslovanju v sistemu samoupravljanja odločajo. Za krepitev ekonomske in socialne vloge osebne dohodke pri oblikovanju sredstev za osebne dohodke in skupno porabo, je potrebno zagotoviti, da bodo delavci upoštevali delovni prispevek in dosežene rezultate dela.

Sprejeti in pripravljene samoupravni sporazumi dejavnosti

Samoupravni sporazumi dejavnosti so primerjalna podlaga zlasti za:

— samoupravno sporazumevanje o skupnih osnovah in merilih v delovnih in sestavljenih organizacijah združenega dela ali drugih dohodkovnih povezavah pri samoupravnem načrtovanju in razporejanju dohodka in čistega dohodka ter delitve sredstev za osebne dohodke;

— za ugotavljanje družbene smotrnosti razporejanja dohodka, čistega dohodka in delitev sredstev za osebne dohodke — skupno porabo v tozdih, za primerjavo rezultatov med tozdi in tudi za ukrepanje posameznih udeležencev v družbeno politični skrupnosti v skladu s pristojnostmi.

S sprejetimi in pripravljenimi sporazumi je oblikovan celovit sistem izhodišč, osnov in meril za delitev po delu in rezultatih dela ter družbeno presojo ustreznosti razporejanja in delitve pridobljenega dohodka. Naloge dograjevanja delitve po rezultatih dela so zdaj prenešene v organizacije združenega dela. Tu pa so še vedno odpori in omahovanja. Da se sistem delitve po delu in rezultatih dela ne uresničuje po

predvidevanjih, so različni vzroki, kot oportunitizem in lažna solidarnost do spreminjanja razmerij in iskanje vzrokov izven organizacij združenega dela, nerazumevanje skupnih osnov in meril. Te so le podlaga delavcem, da ob upoštevanju lastne tehnologije dela, organizacij dela, proizvodnje in razvojne cilje določijo svoje osnove in merila. Opozoriti velja tudi na nekatere nepravilnosti pri delitvi, ki ne temeljijo na rezultatih dela.

V zadnjem času se razširjajo tudi dodatki za redni prihod in navzočnost na delu, ne glede na rezultate dela. Tak primer se pojavlja tudi v naši delovni organizaciji.

Kaj kažejo primerjave?

Da bi nazorno prikazali gibanje osebnih dohodkov in uresničevanje sistema delitve po delu, so v ZSS pripravili pregled osebnih dohodkov po osnovah in merilih iz samoupravnih splošnih aktov za 63 tipičnih del in nalog po dejavnostih in organizacijah združenega dela.

Praksa kaže, da so v organizacijah združenega dela, kjer so upoštevali skupna izhodišča in usmeritve sprejeli ukrepe za večjo proizvodnjo, doseganje dohodka in izkoriščanje zmogljivosti, dosegli hitrejšo rast dohodka in s tem sredstev za osebne dohodke. V teh organizacijah so dejansko dosegli motivacijo ter ekonomsko povezanost in odvisnost med rezultati dela in sredstvi za osebne dohodke. Zato je nujno, da delavci v organizacijah združenega dela v primerjavi z enakimi ali sorodnimi organizacijami načrtujejo dohodek na enoto vložnega živega in minulega dela in ga tudi dosežejo kot osnovo za krepitev osebne in družbene življenske ravni. Nizki osebni dohodki v primerjavi z enakimi ali sorodnimi organizacijami so znak za preverjanje lastnega poslovanja in pripravo ukrepov za boljše gospodarjenje, da bi tako dosegli ustrezno raven osebnih dohodkov.

Iz pregleda osebnih dohodkov za 63 tipičnih del in nalog ter po pogovorih v organizacijah združenega dela je moč ugotoviti, da se premalo spodbuja strokovno — kreativno in ustvarjalno delo. Dogovor na vprašanje, kako stimulirati tiste, ki lahko največ pripomorejo k razvoju in premagovanju težav je največji izziv, ki je pred

nami in je ključnega pomena za rezultate gospodarjenja vse družbe. V sistemu moramo uveljaviti oceno rezultatov dela strokovno ustvarjalnih delavcev in sicer tako, da oceno učinkovitosti dela poda in podlagi vnaprej sprejete metode in meril delavec, ki je odgovoren za delo nekoga, in to delo tudi spremlja. Nadzor nad takšnim ocenjevanjem pa se uveljavlja tako, da ima delavec pravico pritožbe na ustrezni samoupravni organ.

Tudi na problem uravnilovke se opozarja, ki se kaže v dveh razsežnostih. Prva je oženje razponov med osebnimi dohodki in druga, ki je še bolj nevarna, je uravnilovka, da se za enako delo in naloge odmerja enak osebni dohodek, ne glede na različne rezultate dela. To se pojavlja zlasti pri tako imenovanih režijskih delih in nalogah, kjer ni sprejetih meril za ugotavljanje učinkovitosti rezultatov dela. Iz podatkov, ki so na voljo lahko ugotovimo, da je bil dosežen največji razpon med najnižjim in najvišjim osebnim dohodkom leta 1969 in da se je vse do leta 1982 zoževal. Šele leta 1983 je opazna širitev razpona največjih osebnih dohodkov do enote enostavnega dela glede na leto 1982. Z uveljavljanjem stabilizacijske politike smo vsako leto od 1984 leta z dogovori o uveljavljanju družbene usmeritve razporejanja dohodka dosegli predvideno manjšo rast nominalnih osebnih dohodkov ter začrtana razmerja za razporejanje

dohodka na sredstva za razširitev materialne osnove dela in na sredstva za osebne dohodke, vendar le na račun realnega znižanja osebnih dohodkov.

Oblikovanje sredstev za osebne dohodke je bilo v preteklih letih preveč odvisno od rasti dohodka, manj pa od drugih kakovostnih kazalcev. Kljub usmeritvam, naj delavci pri načrtovanju in odločanju o razporejanju dohodka upoštevajo tudi kakovostne osnove in merila ter dejansko dosežene delovne in poslovne rezultate, pa so prav indekso izračunana razmerja možnega povečanja sredstev za osebne dohodke prevladujoče vplivala na razporejanje dohodka. Razen osebnih dohodkov na začetku družbenega usmerjanja ter različni pogoji za pridobivanje dohodka v posameznih dejavnostih so tako privedli do mnogih neupravičenih razlik v osebnih dohodkih med organizacijami različnih dejavnosti kakor tudi v okviru iste dejavnosti. Dogovor v letu 1984 je presegel indeksiranje sredstev za osebne dohodke, saj je usmerjal delavce, naj pri oblikovanju sredstev za osebne dohodke in skupno

porabo delavcev izhajajo iz primerjave doseženih delovnih in poslovnih rezultatov v preteklih letih v enaki ali sorodni dejavnosti, obenem pa naj povečujejo sredstva za osebne dohodke in skupno porabo le na podlagi boljših delovnih in poslovnih rezultatov.

V obdobju izvajanja družbenih dogovorov od leta 1979 do leta 1984, se je delež sredstev za osebne dohodke v dohodku zmanjšal od 50,7% v letu 1979 na 37,4% v letu 1984. V Kartonažni tovarni se je delež zmanjšal od 46% v letu 1979 na 33% v letu 1984. Delež akumulacije v dohodku pa se je povečal od 13,3% v letu 1979 na 18,7% v letu 1984, oziroma v Kartonažni tovarni od 16,6% v letu 1979 na 27,68% v letu 1984. V letih od 1980 do 1984 so nominalni osebni dohodki letno povprečno naraščali za 30,6%, življenski stroški povprečno za 39%, realni osebni dohodki so padli povprečno za 6,3%, storilnost pa je padla povprečno za 0,3%. V Kartonažni tovarni so v tem obdobju nominalni osebni dohodki povprečno naraščali za 33,6%, realni so padli povprečno za 4%.

Primerjava rasti povprečnih osebnih dohodkov v družbenih dejavnostih in v gospodarstvu kaže, da so osebni dohodki v družbenih dejavnostih naraščali počasneje kot v gospodarstvu. V družbenih dejavnostih je ugotovljeno povprečno za 10% nižja raven osebnih dohodkov kot v gospodarstvu v Sloveniji.

Če primerjamo gibanje sredstev za osebne dohodke v Jugoslaviji, ugotavljamo, da so realni osebni dohodki v Sloveniji od 1980 — 1984 padli enako kot je povprečje Jugoslavije in da izkazujejo le v letu 1984 najmanjši realni padec. Kljub nominalno hitri rasti sredstev za osebne dohodke v letu 1984, je Slovenija šele v letu 1984 vzpostavila enako razmerje do povprečja osebnih dohodkov v SFRJ kot leta 1979. Zato niso sprejemljive primerjave osebnih dohodkov na podlagi indeksov rasti, ne da bi upoštevali raven, dohodek na delavca in storilnost. V letu 1984 je v Sloveniji dosežen največji dohodek na delavca ter presega za 31% povprečje SFRJ, osebni dohodek na delavca pa le 21% povprečja v SFRJ.

Za letos kaže, da bo konec padanja osebnih dohodkov, kot to predvideva resolucija za leto 1985. Gre seveda za povprečje. Podatki SDK Jugoslavije o finančnih rezultatih poslovanja v času od januarja do marca kažejo, da je povprečni osebni dohodek najbolj zrasel v slovenskem gospodarstvu, za 73%.

S tem je jugoslovansko povprečje presegel za 24%. V enakem obdobju lani ga je le za 14%. Najmanj

so osebni dohodki zrasli v Makedoniji za 45%. Zaostajanje osebnih dohodkov delavcev v gospodarstvu te republike za jugoslovanskim povprečjem se je povečalo od 17,8% na 24,4%.

Delitev pa je še v veliki meri zunaj gospodarstva, zunaj tozdov in pod občutnim vplivom družbenopolitičnih skupnosti. Podatki o izgubah in akumulaciji dokazujejo, da

delitev ni vselej pokrita s primernimi finančnimi rezultati. Kosovne izgube so na primer zrasle za 144%, njihov delež v ustvarjenem dohodku pa je presegel 30%. Jugoslovansko povprečje je 15,3%. Osebni dohodki gospodarstva te pokrajine pa so vendarle za indeksno točko večji od jugoslovanskega povprečja.

Neodvisnost delitve sredstev za osebne dohodke od doseženih rezultatov se odražajo tudi med posameznimi gospodarskimi dejavnostmi. Tako so na primer v

proizvodnji bazičnih — kemičnih izdelkov, gradbenega materiala, končnih lesnih izdelkov, pijač in krmil v letošnjih prvih štirih mesecih dosegli nižji obseg proizvodnje in manjšo storilnost, hkrati pa izkazali hitrejšo rast sredstev za osebne dohodke od povprečja industrije in rudarstva.

Sindikati menijo, da je potrebno povsod tam, kjer osebni dohodki niso v skladu z rezultati dela, doseči, da se gibanje osebnih dohodkov še letos uskladi s sadovi dela, le tako bo povprečno zdaj

šnje usklajevanje osebnih dohodkov z gibanji življenjskih stroškov brez upoštevanja rezultatov dela.

Danica MAJČEN

Kako naprej po sprejemu samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za delitev OD

Ena izmed najzanimivejših tem za formalne in neformalne razprave, še posebno slednje, je področje osebnih dohodkov, zlasti koncem meseca, ko ugotavljamo in določamo vrednost točke.

Prav gotovo je vsakdo zainteresiran za višino prejetega osebnega dohodka, oziroma kot pogosto pravimo nagrade za opravljeno delo. Ne vem pa oziroma z gotovostjo ne bi trdil, da tudi vsakdo ve, kaj vse je potrebno opraviti, da bi doseženi OD dejansko odražal čimbolj rezultat dela. Kako občutljivo je v našem vsakdanjem delavniku to področje, smo videli ob sprejemanju Samoupravnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za delitev sredstev za OD, ko smo šele v tretjem krogu sprejeli skupne okvire, osnove in mere za delitev.

V tem času in sedanjem razvoju dogodkov ter poznanih rešitev bi bilo preuranjeno govoriti o siste-

mu delitve OD, kjer naj bi OD bil dejanski odraz dela posameznika, rezultata TOZD in DO kot celote. Želja vsakega izmed nas, mislim, da tukaj delim mnenje celotnega kolektiva Lepenke pa je čimbolj in kar najhitreje približati se temu cilju. To pomeni, da naj bi vse samoupravne splošne akte, ki so izvedeni iz samoupravnega sporazuma oblikovali v smislu motiviranja za boljše in uspešnejše delo posameznika, enote, itd. Ta motiv pa bo dosežen, če bomo izbrali take mere, ki bodo k boljšemu delu spodbujale, ob tem pa tudi diferencirale delo posameznika in enote, rezultat pa naj bi bil prikazan ob izplačilu OD v kverti.

Sporazum nam nalaga, da moramo celotno interno zakonodajo s tega področja uskladiti do konca tega leta. Na prvi pogled je sicer na razpolago veliko časa, pa vendar praktično temu ni tako. Postopek priprav in usklajevanja terja soraz-

merno precej časa. Seveda pa nikakršnega efekta dela ni, če rešitve tudi praktično niso preverjene in če nam ostanejo le na papirju, ali pa da se pokažejo kot nesprejemljive za večino kolektiva. Veliko vprašanj, ki bi se nam pokazala šele na koncu celotnega postopka, moramo razrešiti že v samem poteku dela, zato smo se na

komisiji za pripravo aktov in delavskem svetu dogovorili, da gremo v pripravo in sprejemanje dokumentov postopoma, po posameznih fazah tako, da vsako rešitev preverimo skozi najširšo razpravo v kolektivu, vse pripombe obdelamo in potem kot predlog verificiramo v dokončni obliki na samoupravnih organih. Tako verificiran dokument potem služi kot osnova za nadgradnjo in nadaljnje delo. Seveda pa tak način terja od vsa-

kega posameznika in celotnega kolektiva veliko mero prizadevanja in dobre volje. Če je po tem moč

sklepati oziraje se na bližnjo preteklost in rezultati v Lepenki nam to tudi kažejo, da nam tega ne manjka, potem tudi na reševanje te problematike ne gledamo pesimistično, seveda pa z željo urediti odnose na tem področju tako, da ustrezajo enotnemu kolektivu. Kako uspešno bomo rešili problematiko pa bomo videli že v bližnji prihodnosti. O tem pa kdaj kasneje.

P. REZAR

POŠKODBE PRI DELU OB POLLETJU 1985

Manj poškodb pri delu kot lani

31.6.1985 je bilo v DO KTL zaposlenih 2.233 delavcev, od teh pa se je poškodovalo pri delu 63 delavcev, 46 na delu in 17 na poti. Poškodoval se je pri delu vsak 35 delavec, na delu pa vsak 48 delavec. Vsak poškodovan je bil povprečno odsoten z dela 13,9 delovnih dni. Težji poškodbi na delu sta bili 2 in to v tozdu Kartonažna in Embalažni servis.

Na službeni poti sta v prometni nesreči preminila 2 delavca, iz DSSS in iz tozdu Tika Trbovlje.

Če navedene podatke primerjamo s polletjem 1984 vidimo, da se je število poškodb pri delu zmanjšalo od 74 na 63 (za 15%), resnost poškodb pa se je povečala od 12,4 na 13,9 (za 12%) izgubljenih delovnih dni za 1 poškodbo.

Pogostost poškodb pri delu se je zmanjšala od 3,2 na 2,8% (za 12%) vseh delavcev.

Število poškodb na delu se je zmanjšalo od 54 na 46 (za 15%), pogostost pa od 2,37 na 2,1% (za 13%).

Število poškodb na poti se je zmanjšalo iz 20 na 17 (za 15%).

V štirih številčno najmočnejših tozduh je stanje naslednje:

V tozdu KARTONAŽNA — Ljubljana se je od 720 delavcev poškodovalo na delu 22 delavcev. Poškodoval se je vsak 33 delavec. Vsak poškodovan je povprečno болоval 11,4 delovnih dni. V primerjavi s polletjem 1984 se je število poškodb na delu zmanjšalo od 27 na 22 (za 18,5%), na poti pa od 14 na 4 (za 71%). Resnost poškodb na delu se je povečala od 8,3 na 11,4 (za 41%) izgubljenih delovnih dni za 1 poškodbo. Od vseh poškodovanih je bilo 15 žensk in 11 moških. Torej se je poškodovala vsaka 27 ženska in vsak 29 moški.

V tozdu VALKARTON — Logatec se je od 402 delavcev poškodovalo na delu 9 delavcev. Poškodoval se je vsak 45 delavec. Vsak poškodovan je povprečno болоval 23,4 delovnih dni. V primerjavi s polletjem 1984 se je število poškodb na delu povečalo od 7 na 9 (za 29%), na poti pa od 0 na 1 poškodbo.

V tozdu KARTONAŽA — Rakek se je od 238 delavcev poškodovalo na delu 8 delavcev. Poškodoval se je vsak 30 delavec. Vsak poškodovan je povprečno болоval 6,8 de-

lovnih dni. V primerjavi s polletjem 1984 se je število poškodb na delu povečalo od 6 na 8 (za 33%), na poti pa od 1 na 2 poškodbi.

V tozdu PAPIRNA KONFEKCIJA — Ljubljana so se od 184 zaposlenih delavcev poškodovali na delu le 3 delavci. Poškodoval se je vsak 61 delavec. Vsak poškodovan je povprečno болоval 17,3 delovnih dni. Število poškodb na delu je enako kot v polletju 1984. Poškodb na poti ni bilo.

V tozdu se je poškodovalo na delu vsak:

1. Tika	172
2. Lepenka	130
3. Papirna konfekcija	61
Povprečje KTL	48
4. Valkarton	45
5. Kartonažna	33
6. Kartonaža	30
7. Embalažni servis	20

Povprečno izgubljenih delovnih dni za 1 poškodbo:

	del. dni
1. Lepenka	1
2. Kartonaža	6,8
3. Tika	7
4. Kartonažna	11,4

Povprečje KTL	15,1
5. Papirna konfekcija	17,3
6. Valkarton	23,4
7. Embalažni servis	58,5

V tozduh Jelplast in Sigma ni bilo poškodb.

V tozdu Kuverta in v DSSS sta bili po 2 poškodbi na poti.

Od 63 poškodb pri delu so ugotovljeni vzroki poškodb naslednji:

1. Nepazljivost, delavca — sodelavca 18 poškodb
2. Nezanesljiv, nesmotern način dela 17 poškodb
3. Pomanjkljivosti na objektih, napravah 7 poškodb
4. Kršitev predpisov varstva pri delu 4 poškodbe
5. Na poti na delo, z dela, službeni poti 17 poškodb

Janez KOPAČ

Krožki za izboljšanje proizvodnje — izziv prihodnosti

Krožki so posebna oblika množične inventivne dejavnosti. Na Japonskem, kjer obstojajo že več kot dvajset let so obrodili vidne sadove. Tako je razmerje med stroški in učinki (koristijo) 1:100. Tako znašajo stroški posameznega obrata za vzdrževanje krožkovne dejavnosti 10.000 dolarjev, korist od te dejavnosti pa 1 milijon dolarjev.

Od septembra lani se je kot gost INŠTITUTA ZA SOCIOLOGIJO mudil pri nas profesor ISHIKAWA, ki je v sodelovanju z dr. Rusom pripravil za objavo empirično raziskavo o krožkih v Sloveniji. Tako so ugotovili razmerje med stroški in koristjo v SAVI Kranj v razmerju 1:50, LIK Kočevje 1:6,5 v TOMOSU pa 1:40.

Na pobudo Gospodarske zbornice Slovenije, so v Sloveniji pred temi — štirimi leti pričeli uvajati krožke za izboljšanje proizvodnje (KIP). Strokovno—pospeševalna dela je prevzel Zavod za produktivnost dela, ki se na tem področju še danes uveljavlja kot vodilna sila.

Zdi se, da delovne organizacije teh prizadevanj niso vzele dovolj zares, kajti krožki so v Sloveniji še

danés v poskusni fazi. V praksi se najbolj trudijo v ISKRI, kjer je že cca 30 krožkov. Za načrtno izobraževanje pa je zadolžen Biro za inovacijski inženiring, ki svoje izkušnje že posreduje navzven. Poleg omenjenih se z uvajanjem krožkov (KIP) ali (USO — MID) ukvarjajo še v GORENJU, ELANU, KOLINSKI, LIK — SLOVENIJA-LESU in JESENIŠKI ŽELEZARNI.

CILJI IN DELOVANJE KROŽKOV ZA IZBOLJŠANJE PROIZVODNJE (KIP)

1. Kaj je to krožek za izboljšanje proizvodnje?

Krožek za izboljšanje proizvodnje (KIP) je oblika delovanja delavcev pri reševanju problemov. Krožek združuje delavce v skupino, ki se redno sestaja z namenom, da ugotavlja, analizira in rešuje probleme.

2. Kje delujejo krožki?

Krožkom za izboljšanje proizvod-

nje podobne oblike, ki se imenujejo krožki kakovosti (Quality Control Circles), poznajo v vsem svetu, tako v industrijsko razviti državi, kot tudi v tretjem svetu.

3. Kako smo začeli s krožki?

V dogovoru z vodstvom, DPO in delavci imenovanih OZD smo formirali krožke, izobrazili na posebnem skupnem seminarju pospeševalce in vodje krožkov in organizirali krožke.

4. Kakšni so cilji delovanja krožkov?

Temeljni cilj delovanja krožkov je izboljšanje proizvodnje. To lahko dosežemo z:

- zmanjševanjem napak in izboljšanjem kakovosti,
- ustvarjanjem prihrankov na materialu in času,
- zmanjšanjem stroškov,
- dvigovanjem zavesti in izboljšanjem odnosa do dela,
- uvajanjem navade "problema preprečevanja vnaprej" in
- razvijanje tovariškega odnosa med delavci.

5. Zakaj poudarek na kakovosti?

Podatki o kakovosti so zelo pogosti. Napake so neposredno ugotovljive, stroški izmeta ali dodelave znanj. Višji nivo kakovosti proizvodov in storitev bo povečal zado-

voljstvo kupcev in povzročil širjenje poslovanja. Zmanjševanje napak in izmeta neposredno pomeni višjo produktivnost in višji čisti dohodek.

6. Katere organizacije so primerne za uvajanje krožkov?

Krožki so primerna oblika reševanja problemov v vsaki organizaciji, ki proizvaja ali opravlja storitve. Vsako delo in vsaka organizacija pridobi z inoacijskim udejstvovanjem delavcev, ki v njej združujejo delo. Danes so krožki uspešni v najrazličnejših dejavnostih, tako v industriji, trgovini, kmetijstvu, bolnicah, bankah, zavarovalnicah, inštitutih, uradih in podobno. Ni omejitev glede primernosti institucij za koristno delovanje krožkov.

7. S kakšnim namenom se delavci združujejo v krožke?

Delavci se združujejo v krožek z namenom, da rešujejo probleme. Skupaj uporabljajo tehnike in metode dela v krožku ter na osnovi zbranih podatkov ugotavljajo probleme, analizirajo vzroke in predlagajo konkretne izboljšave ter po možnosti sami odpravijo vzroke in izvedejo izboljšave.

Nadaljevanje v prihodnji številki Glasila



FOTO NOVICE

Z lastno akcijo so delavci KTL pred pričetkom sezone letovanja lepo uredili okolico počitniških hišic na Cresu ter na novo izdelali tri nize stopnic



AKTUALNO — AKTUALNO — AKTUALNO

Osnovne informacije o XI. kongresu ZSS

XI. kongres ZSS bo 21. in 22. marca 1986 v Ljubljani (Cankarjev dom). Kongres bo obravnaval tri osnovne teme:

— uresničevanje socialističnega samoupravljanja v pogojih gospodarske stabilizacije,

— človekovo ustvarjalno delo, kot pogoj nadaljnjega osvoboditve dela,

— usposobljenost Zveze sindikatov za aktivnost v združenem delu in skupščinskem sistemu.

Kongres bo trajal dva dni, bo izra-

zito delovni, udeležilo se ga bo manj delegatov in gostov kot na prejšnjih, zato naj bo v pripravah osnovni poudarek dan razpravi o osnutku dokumentov. Te bo republiški svet Zveze sindikatov Slove-

nije sprejel in dal v razpravo septembra letos, razprava pa bo trajala do konca leta. Februarja pa naj bi republiški svet Zveze sindikatov Slovenije sprejel predloge gradiv jih posredoval delegatom in gostom.

Kongresne priprave operativno vodi odbor za pripravo kongresa, ki ima pet komisij (med drugimi tudi komisijo za informativno propagandno dejavnost, ki bo na podlagi informativno propagandnega programa operativno delala na informativno propagandnem področju).

Iz take opredelitve kongresa izhaja tudi nekoliko drugačen značaj kongresnih dokumentov, predvsem resolucije. Ta bo krajša kot sicer in bo predvsem zaobsegla tri temeljne kongresne teme, druge

stvari pa opredelila z vidika, koliko vplivajo oziroma so povezane z osnovnimi problemi oziroma cilji, za katere si Zveza sindikatov prizadeva v naslednjem obdobju. Tako bo resolucija bolj akcijski program in mobilizacijska podlaga za konkretno aktivnost v vsakem okolju.

Osnovni poudarki oziroma opredelitve, ki naj jih zajema resolucija so:

— iskanje takšnih rešitev v samoupravljanju, ki bodo delavcem vrnilo občutek in hkrati ustvarile dejanske možnosti za odločanje o bistvenih zadevah pridobivanja in delitve dohodka,

— izgrajevanje takšnega ekonomskega sistema, ki bo osebnim dohodkom vrnil njihovo ekonomsko

- in motivacijsko funkcijo,
- zagotoviti izenačitev družbeno-ekonomskega položaja delavcev v družbenih dejavnostih z delavci v gospodarstvu,
- izboljšati družbenoekonomski položaj upokojujencev,
- povečati obratovalni čas strojev in naprav, ob skrajševanju delovnika, s prehodom na večizmenjsko delo,
- zagotavljanje realne vrednosti nadomestil,
- za prehod od ekstenzivnega k intenzivnemu gospodarjenju, uveljaviti znanja, znanstvene rezultate, sodobno tehnologijo, ustvarjal-

- no delo, inovacije — to je tudi pot za tehnološko in družbeno osvajanje dela oziroma humanizacijo dela in okolja,
- natančno opredeliti vlogo sindikata kot subjektivne sile,
- da ima sindikat ob vsaki pomembni družbenoekonomski rešitvi, predlogu, sporazumu itd. svoje stališče, in da z njim seznanja pristojne dejavnike,
- da učinkoviteje uporablja svojo pravico do pobude za urejanje in izboljševanje vprašanj, pomembnih za delavce,
- da je usposobljen in sposoben za razreševanje sporov, ki nastajajo

jo v delovnih okoljih,

— da je sposoben odgovorno sodelovati pri sklepanju družbenih dogovorov in samoupravnih sporazumov, ki zadevajo določanje materialnih pravic ali obveznosti iz dela, delitev OD, odnose med ozdi, itd.

Taki osnovni predlagani usmeritvi kongresa oziroma zaključnega kongresnega dokumenta je prilagojen načrt organizacijsko kadrovskih priprav.

Komisija za obveščanje in politično propagando občinskega sveta Zveze sindikatov
Ljubljana — Center

Seznanjamo vas

— da je v Uradnem listu SRS št. 19 z dne 31.5.1985, objavljen OD LOK o določitvi najnižjega zneska, ki zagotavlja materialno in socialno varnost delavcev. Ta najnižji znesek znaša 21.500.— din.

POSEBEJ OPOZARJAMO NA...

Razmišljanja ob določevanju izplačilnega dne regresa za letni dopust

Na pobudo osnovne organizacije sindikata TOZD Valkarton Logatec je konferenca osnovnih organizacij sindikata DO KTL Ljubljana na svoji 8. seji dne 10.7.1985 razpravljala tudi o izplačevanju regresa za letni dopust. Nekateri so bili namreč mnenja, naj bi bil izplačilni dan regresa za letni dopust ločen od plačilnega dne akontacij osebnih dohodkov.

Na podrobnejšem pojasnilu o načinu obračunavanja, izkazovanja podatkov in drugih tehničnih vprašanj v zvezi z izplačilom regresa za letni dopust, je bil sprejet sklep, da je izplačevanje regresa za letni dopust lahko združeno z izplačilnim dnevom osebnih dohodkov, da pa je potrebno delavcem dati več pojasnil o njemu. Zato bomo v tem prispevku razčistili nekaj vprašanj ali dvomov, ki se porajajo delavcem ob izplačevanju regresa za letni dopust.

Najpogostejša vprašanja oziroma pripombe v zvezi z izplačevanjem regresa za letni dopust so:

- nezadosten pregled izkaza obračuna regresa,
- bojazen, da se neupravičeno odtegujejo razni davki in prispevki,
- možnost izravnavanja obsega akontacije osebnih dohodkov z

vrednostjo točke glede na izplačilo regresa.

Kako je torej z regresom za letni dopust?

1. Regres za letni dopust se izplačuje delavcem v skladu s samoupravnim sporazumom o skupnih osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodek in skupno porabo ter na osnovi pravilnikov o osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodek in skupno porabo, oziroma ustreznih sklepov delavskih svetov.

2. Delavec je upravičen do regresa za letni dopust, ko pridobi pravico do izrabe letnega dopusta. Zaradi racionalnosti izračunavanja, točnejše evidence in lažjega spremljanja stanja sredstev sklada skupne porabe se praviloma vsem delavcem izplačuje regres za letni dopust istočasno. Ker gre obračun regresa za letni dopust preko avtomatske obdelave podatkov, se ta združuje z izplačilom mesečne akontacije osebnih dohodkov.

3. Kljub združevanju obeh izplačil (akontacij OD in regresa za letni dopust) na isti izplačilni dan in njunega izkazovanja na enem obračunskem listu je vsakemu delavcu zagotovljena jasna pregled-



Kje je natakar z naročenim mrzlim pivom? Toda v senci kampa Slatina se še lahko čaka — težje je na soncu

nost in kontrola obeh obračunov. Ob izplačilnem dnevu osebnega dohodka oziroma regresa za letni dopust dobi vsak delavec dva dokumenta o obračunu oziroma izplačilu:

- obračunski list
- pregled prispevkov in davkov.

Na obračunskem listu so izpisani podatki za izračun osebnih dohodkov in podatki o obračunem regresa.

Na pregledu prispevkov in davkov pa so specifični vsi prispevki in davki, ki jih plačujemo iz osebnega dohodka, poleg tega pa so v skupnem znesku in prispevni stopnji izračunani še prispevki in davki od regresa za letni dopust.

4. Ker v vsakdanjem življenju govorimo o neto višini regresa, ki naj ga dobimo izplačanega, pozabljamo, da se tudi od regresa za letni dopust odvaja davke in prispevke. Za to si pri površnem pregledu obračunskega listka lahko zmotno ustvarimo mnenje, da so nam bili neupravičeno odtegnjeni prispevki in davki.

Po 117. členu Zakona o združenem delu se sredstva, ki se iz čistega dohodka temeljne organizacije izločajo za skupno porabo (torej tudi za regres za letni dopust) štejejo glede plačevanja davkov in prispevkov za sredstva za osebne dohodek.

Tako se na njegovi osnovi in v skladu z Zakonom o obračunavanju in plačevanju prispevkov za zagotavljanje skupnih potreb na

področju družbenih dejavnosti (Ur. list SRS št. 33/80) pri izplačilu regresa obračunajo in odvajajo še prispevki po zbirni stopnji (cca 11,81% — odvisno od občine).

Od regresa se ne plačuje vseh prispevkov kot pri osebnih dohodkih tako, da je skupna prispevna stopnja skoraj polovico nižja kot pri osebnih dohodkih.

5. V preteklih letih se je morebiti kaj dogodilo, da se je masa osebnih dohodkov konkretnega obračunskega meseca uravnavala glede na izplačila regresa, kar pomeni, da je bila vrednost obračunske točke za toliko nižja.

V letošnjem letu se to v nobeni temeljni organizaciji ni zgodilo.

Sredstva za izplačilo regresa in sredstva za osebne dohodek so ločene kategorije in je njihov obračun popolnoma neodvisen drug od drugega. Zatorej ni nobenega razloga za bojazen o prelivanju teh dveh kategorij.

6. Naj v ilustracijo o umestnosti združevanja izplačilnega dne obeh prejemkov povemo še to, da plačamo za enkratno avtomatsko obdelavo podatkov za izračun osebnih dohodkov oziroma regresa blizu 300.000.— din in bi bilo ločeno obračunavanje in izplačilo regresa za letni dopust še dodaten izdatek.

Drago KOROŠEC



Plaža v kampu Slatina pri Martinščici na otoku Cresu

Koliko jedilnikov in kakšni

Namen organizirane prehrane med delom je nadomestiti energijo, ki jo delavec porabi pri opravljanju del in nalog po približno štirih urah dela. To omogoča ohraniti delavčevo zdravje ter ugodno vpliva na njegovo dobro počutje med delom in na njegovo večjo storilnost.

Organizirana prehrana med delom je prehrana, organizirana v temeljni organizaciji, delovni skupnosti in drugi organizaciji, skupaj z več OZD, tista, ki je pogodbeno zagotovljena v ustreznem gostinskem obratu, delikatesnih oddelkih trgovin, obratih družbene prehrane ali oddelkih za pripravo hladnih malic v obratih živilske industrije. Izdajanje obrokov mora biti neposredno in družbeno organizirano.

Vir sredstev za pokrivanje stroškov organizirane prehrane med delom so bila do letošnjega leta sredstva iz sklada skupne porabe, višina sredstev na delavca pa je bila vsako leto opredeljena v republiškem dogovoru o uresničevanju družbene usmeritve razporejanja družbene usmeritve skupne porabe pa smo delavci regresirali organiziran obrok med delom za tista dela in naloge, ki niso opredeljena v družbenem dogovoru o izdatkih za prehrano delavcev, ki so materialni stroški; ti so se krili iz materialnih stroškov. Družbeni dogovor je izhajal iz pomena družbene prehrane za delavce v materialni proizvodnji ter potrebe, da se zaposlenim delavcem zagotovi obrok ustreznih sestave in kakovosti, pri čemer je bilo potrebno upoštevati značaj in vrsto del in nalog.

Izdatki za prehrano delavcev med delom v delovni skupnosti in strokovnih službah v temeljnih organizacijah niso bili materialni stroški smiselno družbenemu dogovoru.

S 1.1.1985 je Zakon o ugotavljanju in razporejanju celotnega prihodka in dohodka ter o ugotavljanju in razporejanju prihodka prinesel tudi spremembe na tem področju. Med druge poslovne stroške se štejejo vsi izdatki za hrano delavcev in ne samo delavcev v materialni proizvodnji. Izdatki za hrano vseh delavcev med delom se od 1.1.1985 nadomeščajo v breme celotnega prihodka. Izdatki za hrano delavcev, ki so večji od zneska (10% povprečnega mesečnega osebne dohodka na delavca v republiki v preteklem letu) določene z družbenim dogovorom so se lahko nadomeščali v breme sklada skupne porabe.

Pred nedavnim pa je bil podpisan Družbeni dogovor o spremembah Družbenega dogovora o izdatkih

za prehrano delavcev, ki so materialni stroški. Ta dopušča, da je mesečni izdatek za prehrano delavcev v breme materialnih stroškov največ 15% mesečnega osebne dohodka na delavca v republiki v preteklem letu. V zvezi z realizacijo te spremembe, pa bo možno povedati kaj več, ko bo Družbeni dogovor objavljen v Uradnem listu, oziroma ko bodo podane usmeritve SDK.

Kot so družbeno regulirane oblike in višine financiranja izdatkov za prehrano delavcev tako so strokovno opredeljena tudi izhodišča za sestavo obroka prehrane med delom. Potrebo po strokovni opredelitvi, kakšen naj bo obrok hrane, ki ga zaužijejo delavci med delom, je nastala iz ugotovitev strokovnih inštitucij, ki občasno analizirajo količino, sestavo in higiensko primernost obroka hrane med delom. Rezultati takšnih raziskav so pokazali, da so obroki med delom večinoma preobilni in preveč kalorični. Osnovni namen strokovne podlage je nuditi delavcu tudi prehrano, ki bo pripomogla k njihovemu boljšemu zdravju. Spodbudila naj bi tudi razmišljanja delovnih ljudi o spreminjanju slabih prehrabnih navad in zavestnem reguliranju energijske vrednosti hrane, ki jo zaužijejo tekom dneva. Postavljeni so normativi za 4 težavnostne skupine del in nalog, kar pa ne pomeni, da morajo v vsaki OZD pripravljati dnevno štiri vrste obrokov hrane, če imajo delavce vseh štirih težavnostnih skupin del in nalog. Zaradi praktičnih razlogov naj bi v obratih družbene prehrane za delavce pripravljali praviloma največ dva jedilnika, pri čemer lahko z dodatkom kruha ali večjimi porcijami uravnavajo energijsko vrednost obroka za posamezne kategorije delavcev, ki opravljajo različno težka dela in naloge in imajo torej različne energijske potrebe. Po razdelitvi delavcev glede na težavnost del in nalog, se v naši delovni organizaciji v glavnem pojavljajo lažja dela in naloge ter srednje težka fizična dela in naloge.

Upoštevajoč energijsko (kalorično) vrednost ter biološko sestavo obroka med delom se za tovrstna dela priporoča nekaj jedilnikov z energijsko (v kilojoulih) in beljakovinsko vrednostjo (v gramih), ki so razvidni iz tabele:

M A L I C E	KJ	B v g
1. Mučkalica	1876,6	13,9
Dušen riž	1098,7	4,4
	2975,3	18,3
2. Pečen oslič	1053,4	17,4
Krompirjeva solata	1051,7	4,3
	2105,1	21,7
3. Kuhana govedina	860,2	14,2
Zelenjavna prikuha	757,3	7,3
	1617,5	21,5
4. Jetrca v omaki	1129,8	17,3
Vodni žličniki	1648,1	11,3
	2777,9	28,6
5. Mesna solata z zelenjavo	1340,6	14,6
Kruh	945,0	8,5
Čaj	242,8	—
	2528,4	23,1
6. Gorenjski želodec	1182,7	11,2
Govnač	1035,3	5,0
	2218,0	16,2
7. Bograč	1431,4	11,3
Jabolčni zavitek	1538,9	3,3
	2970,3	14,6
8. Bokalca	1570,0	13,4
Rezanci	1428,8	10,1
	2998,8	23,5
9. Zelenjavna enolončnica	1192,4	7,5
Pecivo s pudingom	1845,3	5,7
	3046,7	13,2
10. Špageti po bolonjsko	2670,8	22,9
Zelena solata	401,9	0,7
	3072,7	23,6
11. Marinirane ribe	1745,3	29,8
Kruh	945,0	8,5
Ribezov napitek	476,7	2,0
	3176,0	40,3
12. Pečenica	2160,5	16,8
Kislo zelje	497,3	2,8
	2657,8	19,6
13. Francoska solata s pariško salamo	1904,3	9,0
Kruh	945,0	8,5
	3849,3	17,5
14. Čufti v paradižnikovi omaki	1550,2	17,1
Krompirjev pire	999,2	4,9
	2549,4	22,0
15. Piščančeva obara	1777,0	25,6
Kruh	945,0	8,5
	2722,0	34,1
16. Rezančev narastek	2227,7	16,2
Slivov kompot	664,0	1,2
	2891,7	17,4

O prehrani delavcev v naših tozdih

V želji, da bi našim delavcem prikazali kakšno je sedanje stanje glede družbene prehrane v KTL smo se odločili, da v tozdih Valkartonu, Tiki in Kartonažni Ljubljana, ki tudi same pripravljajo obroke, ugotovimo nekaj konkretnih dejstev.

TOZD VALKARTON Logatec

Za pripravo 320 obrokov toplih malic v dopoldanski in popoldanski izmeni ter za cca 22 nočnih obrokov skrbijo v tozdu štiri delavke dopoldan in dve popoldan in za interni bife dopoldan ena in druga popoldan.

Vsi delavci v tozdu koristijo topli obrok hrane na podlagi mesečno vnaprej kupljenega prehrabnega bona, za katerega delavci sami prispevajo po 20.— din za obrok, ostali del cene pa se regresira s strani tozda. V primeru da delavec

ne koristi za določeni dan plačnega bona se mu na podlagi koncem meseca vrnjenih bonov, povrne samo njegovih vplačanih 20.— din.

Potrebno število obrokov dnevno, ki naj se pripravijo vsak dan, se izvede na podlagi dnevnega obvestila poenterske službe posameznih enot o številu ta dan prisotnih delavcev na delu.

JEDILNI LIST malic v času od 15. do 19. julija

ponedeljek: goveji golaž, polenta, solata
 torek: pol klobase, paradižnikova solata
 sreda: pečen piščanec, džuveč

četrtek: šink, zelena solata s krompirjem
petek: jota, krof

Delavec ima pravico pri vsakem obroku, da si po želji vzame število kosov kruha. Na naše vprašanje ali delavci pri tem kaj pretiravajo je Marjeta Kogovšek, ki začasno vodi menzo dejala, da si sicer tudi vzamejo včasih 3 ali 4 kose kruha, toda da ne pride do izkoriščanja v pretiranem obsegu. Glede prilaganja jedilnika malic sedanjim vročim poletnim dnevom pa je dejala, da to sicer skušajo, toda da so pri tem precej vezani na določeno povprečno ceno vseh tedenskih malic, zato je pač enkrat boljše in drugih slabše.

TOZD TIKA Trbovlje

Naš razgovor v menzi smo imeli z Miro Omahen. Za pripravo cca 170 obrokov toplih malic sta zaposleni dopoldan dve in popoldan ena delavka, ki pa obenem skrbijo tudi za postrežbo pijače v času malice. Malico dobi vsak delavec, ki ta dan dela in zanjo ne prispeva nobenega dodatnega lastnega prispevka.

JEDILNI LIST malic v času od 23. do 26.7.

torek: safalada, paradižnikova solata
sreda: jajca v solati
četrtek: rižota, pesa v solati
petek: svinjski zrezki, v kosih krompir, mešana solata
sobota: klobasa z gorčico

TOZD KARTONAŽNA Ljubljana

Obrat družbene prehrane v tozdu Kartonažna Ljubljana pripravlja prehrano za lasten tozđ, delavce delovne skupnosti skupnih služb in tozđ Papirna konfekcija. Skupno pripravljajo cca 750 obrokov. V razgovoru s Stojanom Cerletom vodjem obrata smo ugotovili, da je v obratu skupno zaposlenih 15 delavcev tako za pripravo hrane, kakor tudi za strežbo v bifeju in po delovnih enotah. Pri tem je potrebno poudariti, da se v obratu pripravljajo tudi topli obroki za tri izmene, tako da imajo istega tudi

delavci nočne izmene. Tone Prašnikar vodja kadrovske službe tozda je dejal, da pri njih dobijo malico vsi delavci za dan ko pridejo na delo in jim za to ni potrebno doplačati nobenega lastnega prispevka. Delavci DSSS imajo nekoliko drugačen režim in sicer se sami odločijo ali na podlagi dobljenih denarnih bonov dvignejo za teden dni vnaprej bloke za malice za kar ne prispevajo lastnega prispevka, drugače pa sicer lahko malicajo toda je obrok dražji, ker plačajo malico z denarnim bonom za prehrano, ki jih prejmejo ob izplačilu osebnega dohodka.

JEDILNI LIST malic v času od 5. do 10. avgusta

ponedeljek: goveji golaž, polenta, solata ali posebna salama v solati
torek: hrenovka in bučke kot prikuha, jogurt ali mesni sir
sreda: polpet, mešana solata ali suha klobasa v zaseki
četrtek: kokošja obara, vodni žličniki, pecivo ali sir, maslo
petek: svinjska pečenka, pražen krompir, solata ali govedina v solati
sobota: paprikaš, testenine, solata ali fižolova solata z jajcem

Vsak delavec si pri malici lahko po želji vzame potrebno število kosov kruha.

Da bi prikazali, kakšno je mnenje delavcev glede organiziranja družbene prehrane pri njih in ali so zadovoljni s količinami in kvaliteto njihovih malic ter če imajo tudi sami kake sugestivne predloge za izboljšanje smo o tem povprašali nekatere od njih. V tozdu Valkarton so naša vprašanja slučajno postavljena prejšnjemu predsedniku njihove osnovne organizacije mladine Miletu Jugoviću, ki je dejal, da je malica včasih dobra in včasih slaba — neokusna. Kot svoj predlog za izboljšanje je dodal, naj se včasih nekoliko količinsko povečajo porcije, ter da si delavci tudi želijo toplih obrokov malice ob delu v nočni izmeni. To predvsem pogrešajo delavci na težkem delu na kartonskem stroju pa tudi



in v kuhinji TIKE Trbovlje

drugi delavci, ki včasih po potrebi opravljajo nočno delo.

Drug sogovornik sedanja predsednica mladinske organizacije Zvonka Facia pa je smatrala da je za njo osebno in tako sliši tudi druge hrana v celoti dobra. So pa seveda mnenja različna ker je za ene celo predobra, drugi pa jo kritizirajo, zato smatra, da je hrana v redu, saj ni nobenih konkretnih pritožb. Glede pobude za izboljšanje pa smatra, če bo tako ostalo kot dosedaj, bi bilo kar v redu.

V tozdu Tika sta nam na ista vprašanja odgovorila Avgust Babič iz delovne enote Kartonaže in Helena Kreže iz delovne enote Tiskarne. Prvi je dejal, da je pri njih glede prehrane delavcev urejeno ker je dobra in jo je tudi dovolj ter da zato pri tem ni potrebno ničesar spreminjati. Helena Kreže je bila istega mnenja s poudarkom, da lahko reče, "ta je celo odlična". Sicer resnično pride kdaj tudi dan, ko ti kaka jed ravno ni po godu, to je pač logično, ter da zato nima nobenih pripomb.

V tozdu Kartonažna Ljubljana nam je uspelo s predstavitvijo delavca pridobiti le eno izjavo in to od Cirila Prestorja iz DSSS, med tem ko ostali delavci, tako iz tozda kot iz DSSS, ki so podali izjave, niso želeli biti predstavljeni. Prepričan sem, da je morda temu tudi vzrok ravno dejstvo pravkar izredno občutno preko 100% dvignjenih cen sendvičem in raznim brezalkoholnim napitkom, saj je marsikdo želel, da naj ravno to napišem kot njihovo pripombo, kakor tudi da smatrajo odnos nekaterih delavcev menze do delavcev, za neprimeren in neustrežljiv. Dočim so bili nekateri delavci mnenja, da je malica enkrat dobra drugič pa ne, je bila ocena Cirila Prestorja, da je ta pri nas dobro organizirana ter da jo z njo tudi v celoti zadovoljen. Glede na uvedeno možnost se je sam odločil za tedensko prednaročilo malic z boni. Sicer bi bilo dobro, če bi glede malic bilo urejeno tako, da bi s tem bonom lahko koristil isto tudi v drugih tozđih, kadar greš k njim na službeno pot.

Upoštevalo bi iznesena stališča sem prepričan, da bi v tem našem obratu družbene prehrane bilo ume-

stno ponovno kot nekoč (zakaj tega sedaj ni — ne vem) formirati v skladu s pravilnikom posebni svet koristnikov storitev iz vseh delovnih enot, ki bi nekako spremljal in po potrebi tudi dajal pobudo za mnenje vseh zadev nanašajočih se na družbeno prehrano delavcev. Čeprav smo imeli v tem sestavku tudi namen prikazati, kakšno je stanje v tozđih glede nudenja storitev v internih bifejih in njihove cene pijačam tudi v Valkartonu, tako, da bo tedanji medsebojni prikaz stanja realnejši.

M. SEME

IZID TESTA KAKO LETUJEM

Neodvisno od števila točk, ki vam jih je uspelo zbrati z odgovori na vprašanja vam lahko čisto zaupno povemo naslednje ugotovitve:

— pri posameznih odgovorih ste se zlagali in sicer z namenom, da bi sami sebe prikazali boljše kot v resnici ste;

— test ste reševali med rednim delovnim časom in ste si tako čas dopusta podaljšali vsaj za 8 minut, če odmislimo, da ostalih strani niste brali ali celo reševali nagradne križanke;

— ponovno ste bili naivni, ker niste pričakovali dilematsko sestavljen psiho test, katerih imate v vseh mogočih revijah na pretek;

— verjetno niste obkrožili odgovora "C" pri 7. vprašanju, kajti to je uspelo le tov. Tanji DORNIK—POGLIČ (DSSS), ki si je pol ure po tistem, ko je po dopustu žigosala kartico padla na obče znano "klizavem" hodniku II. nadstopja in si zlomila nogo.

Lep pozdrav in nasvidenje pri naslednjem testu!



ZAHVALA

Ob odhodu v pokoj se zahvaljujem vsem sodelavcem in TOZD Lepenka Tržič za izkazano pozornost in prejeto darilo. Želim jim še veliko osebne sreče in delovnih uspehov.

Alojz Dovžan



V kuhinji tozda Valkarton.

Tekmovanje gasilskih enot papirne industrije Slovenije

Sladkogorska tozdn Tovarna Iepenke Ceršak je bila pokrovitelj in gostitelj letošnjega tekmovanja gasilskih desetih, ki je bilo 22.6. 1985 v Ceršaku.

Občinska gasilska zveza Maribor — Pesnica je organizirala sodniške komisije. Gasilska društva OZD pa so določile v te komisije tudi po enega svojega sodnika.

Tekmovale so gasilske desetine iz papirnic Količevo, Radeče, Vevče, ter iz OZD Aero—Medvode.

Celuloza—Krško, Valkarton — Logatec, Sladkogorska in Ceršak.

Tekmovalo je 12 moških in 7 ženskih desetih, torej 19 desetih. Ženske in moški so tekmovali v trodelnem napadu — mokra izvedba ter v raznoterostih.

UVRSTITEV:

- Ženske:**
1. Sladkogorska I
2. Celuloza — Krško



Članice IGD Valkarton v tekmovalni akciji

3. Ceršak II
4. Valkarton — Logatec
5. Ceršak I
6. Sladkogorska II
7. Aero — Medvode

M o š k i:

1. Količevo I
2. Količevo II
3. Vevče I
4. Ceršak
5. Vevče II
6. Sladkogorska I
7. Celuloza — Krško
8. Sladkogorska II
9. Radeče II
10. Radeče I
11. Valkarton
12. Aero — Medvode

Ob podelitvi pokalov, plaket in priznanj tekmujočim sta bili podeljeni tudi dve posebni priznanji Francu Polancu iz Sladkogorske in Mirku Škvorcu iz Papirnice Vevče za dolgoletno, nesebično in požrtvovalno delo.

Za vzorno uresničitev tekmovanja je bila pomembna poleg prizadevnosti članov IGD Ceršak tudi pomoč ostalih delavcev delovne organizacije gostiteljice.

Najzaslužnejši za nadvse uspešno izvedbo tekmovanja so bili Franjo Duh, Peter Štradner in Drago Harc.

Janez KOPAČ



Prihod udeležencev IGD Valkarton na tekmovanje

Letovanje v počitniškem domu KTL v Fiesi

Meseca julija in avgusta je čas dopustov. Ljudje odhajajo na letovanje ob Jadranski obali in lepe Slovenske gore. Zaradi naporenega in dolgega potovanja v južni del primorja, smo se odločili, da letošnji dopust preživimo v slovenskem primorju v Fiesi.

Z dopustom smo pričeli 11.7. Iz Trbovelj smo odšli ob 6,30 uri z vlakom do Kopra, od tam pa naprej do Pirana z avtobusom. Vožnja z vlakom in avtobusom je bila prijetna, kopali pa smo se v znoju, ko smo hodili iz Pirana do Fiese, kamor smo prišli ob 13 uri. Tam nas je prijazno pozdravil oskrbnik tovariš Plaznik Miro in kmalu smo pozabili na "pešačenje". Fiesa je majhen, vendar prijeten kraj. Počitniški dom stoji na prijetnem kraju, čeprav malo na hribčku, vendar v prijetni senci, ki ti prija za ohladitev od vročega sonca. Prenočišča v domu in okolica so v redu urejena, škoda pa je, da ni tudi dnevnega penziona za hrano.

Na razpolago je dokaj velika kuhinja, za pripravo zajtrka in kuhanje kavnice. Tudi plaža je lepo urejena in ni daleč od počitniškega doma. Družba je bila zelo prijetna, veselja in pijače pa tudi dovolj. Že prvi dan smo se vsi spoznali in navezali prijateljske stike.

Zelo prijeten in družaben je bil oskrbnik tovariš Mirko Plaznik, s katerim smo skupaj pripravili zaključni večer našega letovanja, kjer smo si izmenjali svoje vtise in doživljaje s prehitro minulega 10 dnevnega "počitka"

Zaključni večer je bil zelo pester z različnimi igrami, veliko smeha, dosti plesa ter z eno veliko željo "NASVIDENJE DRUGO LETO!"

N.L.

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

Zamenjave stanovanj!

Posamezni delavci se na DG družbeni standard obračajo z vprašanji oziroma možnostmi zamenjave stanovanj.

Zamenjava stanovanj med imetniki stanovanjske pravice na stanovanju v družbeni lastnini je možna. Z namenom, da bi imeli pregled nad željami po zamenjavi in

posredovali pri zamenjavah naprošamo vse tiste, ki žele družbeno stanovanje na katerem imajo stanovanjsko pravico zamenjati za večje, manjše itd., da svoje želje sporočijo v DSSS DG družbeni standard, Ljubljana, Čufarjeva 16. V vlogi opišite sedanje stanovanje (naslov, velikost itd.) ter za kakšno stanovanje želite zamenjavo.

Nižje članarine

	od	—	do	din
			10.000	1
	10.000		20.000	20
	20.000		30.000	50
	30.000		40.000	200
	40.000		50.000	350
	50.000		60.000	700
	60.000		80.000	1.100
	80.000		100.000	1.500
	100.000		120.000	2.000
	120.000		dalje	3%

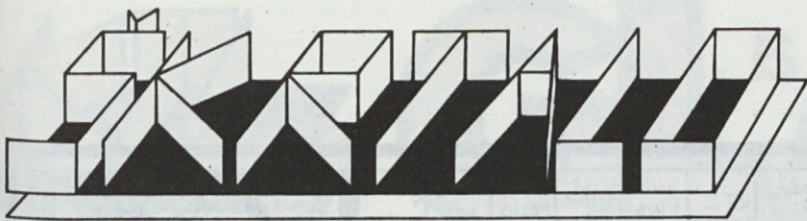
CK ZKS je 17. junija obravnaval in sprejel novo lestvico članarine, ki prične veljati s 1. julijem 1985.

OSNOVA OD

niškim dopustom. Novost je tudi, da se po novem članarina ne plačuje od osebnega dohodka za delo ob dela prostih dnevih in državnih praznikih. V osnovo za plačevanje članarine se ne šteje niti zaslužkov, ki jih študentje in dijaki prejmejo za opravljanje občasnih del ali v obliki nagrade za opravljeno delo na delovni praksi.

Na podlagi utemeljene pobude pa lahko osnovna organizacija ZKS za posameznega člana ZKS - upokojenca določi, da plačuje članarino ZKS v višini 50 odstotkov od zneska, ugotovljenega po osnovah in merilih, določenih s sprejetim sklepom.

Enako se lahko določi tudi višina članarine ZKS za čas med porod-



O DNEVU KTL

– Veliko družinskih nesporazumov so rešila dekleta, ki so plesala z urednikom "Glasila". Tako, da ni imel časa posneti vseh prizorov oziroma srečanj posameznikov s posameznicami.

– Organizator dneva KTL za prihodnje leto bo zanesljivo tozd Kartonažna Ljubljana.

– direktor TOZD,
– predsednik sindikalnih organizacij,
– predsednik delavskega sveta,
– vodja splošno-kadrovskega oddelka.

– Vsem zlobnim jezikom povem, da se svinjska glava, ki jo je dobila moška ekipa TOZD Tika, ni prevajala v avtu s člani poslovodnega odbora, ampak sem jo sam že tri ure prej pripeljal na kraj dogajanja.

Test "KAKO NAJ LETUJEM"

Čas letnih dopustov se že počasi izteka. Nekateri ste se že vrnili na delo, nekatere pa še čaka zasluženi oddih. Sprašujete se, kakšen dopust se vam pravzaprav najbolj prilega: potovanje 14.000 km v dveh tednih po tujini ali namakanje nog v domačem lavorju ali nekaj med obema skrajnostima.

Pred vami je test, ki vam bo odgovoril kakšen dopust se najbolj prilega vašemu duševnemu počutju. Vprašanja pazljivo preberite in izberite po en odgovor.

1. MED LETOVANJEM SE NA SLUŽBO SPOMNIM:

- | | |
|---------------------------|------|
| | točk |
| a. pogosto | 3 |
| b. sem ter tja | 5 |
| c. samo, če vzamem v roko | |

- | | |
|--|------|
| (desno) BRISTOL papir | 0 |
| 2. VEČERNI HRUP V LETOVIŠKEM KRAJU ME SPOMINJA NA: | |
| | točk |
| a. opravljanje sodelavcev | 5 |
| b. razgovor s šefom | 0 |
| c. prijetno tišino, ki preveva naše zборе delavcev | 3 |

3. ŠKODA, KI STE JO POVZROČILI VI ALI VAŠI OTROCI V POČITNIŠKEM OBJEKTU JE BILA:

- | | |
|--|------|
| | točk |
| a. večja od 1.000.— din | 5 |
| b. med 100.— in 999,50 din | 0 |
| c. je ni bilo, celo popravit sem manjše okvare | 3 |

4. PREHRANA NA DOPUSTU JE BILA:

- | | |
|---|------|
| | točk |
| a. boljša kot doma | 5 |
| b. bil sem zadovoljen, tako z okusom kot s količino | 3 |
| c. bila je takšna kot v naši menzi — zanič | 0 |

5. KO STE ODHAJALI NA DOPUST SE VAM JE ŠEF SMEHLJAL. OBČUTEK STE IMELI,

DA NJEGOV SMEH IZRAŽA BESEDE:

- | | |
|---|------|
| | točk |
| a. "pa je le prišel čas, da se malo oddahnem od tega tečnega" | 0 |
| b. "kār naj se spočije, saj si je to zaslužil" | 3 |
| c. "saj ne ve kaj ga čaka, ko se vrne" | 5 |

6. ZA SVOJE NEZADOVOLJSTVO NA LETOVANJU KRIVITE:

- | | |
|----------------------------|------|
| | točk |
| a. zakonca | 3 |
| b. sami sebe | 0 |
| c. izvršni odbor sindikata | 5 |

7. PRVI DAN SLUŽBE PO DOPUSTU STE:

- | | |
|---|------|
| | točk |
| a. sodelavcem razlagali kako čudovito ste preživeli dopust | 3 |
| b. bili ste tiho in se nasmihali ob slavonspevih sodelavcev | 0 |
| c. takoj po dopustu ste nastopili 100% bolniški stalež | 5 |

Sedaj seštejte dobljene točke in poiščite rezultate testa na 17. str. "Glasila". Pa brez zamere !!

Nagradna križanka

Za izžrebane pravilne rešitve nagradne križanke v Glasilu KTL št. 7-8/85 je uredniški odbor določil naslednje nagrade:

- | | |
|------------|-----------|
| 1. nagrada | 800.— din |
| 2. nagrada | 500.— din |
| 3. nagrada | 400.— din |
| 4. nagrada | 300.— din |
| 5. nagrada | 200.— din |

Rešitve križanke oddajte osebno ali pa pošljite po pošti z oznako "NAGRADNA KRIŽANKA" na naslov:

KTL — DG Samoupravne zadeve in informiranje, 61000 LJUBLJANA, Čufarjeva 16

najkasneje **do 30. avgusta 1985.**

Uredništvo

REŠITEV NAGRADNE KRIŽANKE V GLASILU 6 — junij 1985

VODORAVNO: Baski, Portorož, optik, ustanova, Joan, stih, DAF, atrij, tanin, dr, neenak, Na, soba, AK, Nace, kan, Aska, RK, Sn, VG, ol, LO, slalomist, Milčinski, Kreal, Milan, energetik, koks, skala, Karantanija, smirek, Al, Ebert, lak, atelje, Sašo, Ru, Kodaly, losos, bat, AK, ro, Laos, VE, jurist, Li Tai Po, ovula, chevrolet, arhitekt, Nadi, as, knap, urnik, Gvido, beg, AL, Don, Anita, kargo, rž, ora, Ida, licej, obi, iva, Tver, mat, Kalan, ajd, Anton, Kopitar, skalica, na, ona, et, oja, RR, Krf, SNG, orkan, AL, Spa, DA, ano, dopustu pomivanje posode ni problem, nor, Nace, rakla, ad, atal, AAK.

Žrebanje križanke je bilo izvedeno 24. julija 1985. Za zadnjo križanko smo prejeli sorazmerno malo rešitev samo 42, za kar je sigurno

poleg nekoliko težje vsebine vzrok v dopustniški odsotnosti delavcev. Kar v dveh izžrebanih primerih nista navedena pošiljatelja in tako ne prideta v pošte za nagrade.

Zaradi napak pa so pri tem žrebu bili izločeni Ana Bradeško, upokojenka, Ivan King, upokojenec, Breda Javornik, Grozdana Stančič in Franc Parkelj, upokojenec.

V želji, da vsaj nekaj časa olajšamo reševanje križanke večjemu številu delavcev, smo se odločili da vam že za to križanko pripravimo kratek ugankarski slovarček.

Med izžrebanimi reševalci nagradne križanke so imeli pravilne rešitve in prejmejo nagrade:

- | | |
|------------|---|
| 1. nagrada | BIZJAK Venčeslav |
| 800.— din | upokojenec TOZD Kuveta |
| 2. nagrada | PEŠL Alfred |
| 500.— din | upokojenec, 61000 Ljubljana, Ilirska 12/a |
| 3. nagrada | JESIH Tanja |
| 400.— din | DSSS |
| 4. nagrada | MIHEVC Janez |
| 300.— din | TOZD Valkarton Logatec |
| 5. nagrada | REPOTOČNIK — |
| 200.— din | KRIŽNIK Mojca DSSS |

Naše iskrene čestitke !

UGANKARSKI SLOVARČEK

- | | | |
|---------|---|----------------------------|
| AIKIDO | — | vrsta japonske samoobrambe |
| NOFELES | — | komar mrzličar |

- | | | |
|---------|---|---------------------------------------|
| AREKA | — | vrsta palme |
| ETUDA | — | študija, instrumentalna skladba |
| FRULICA | — | pastirska piščalka |
| KALAN | — | Filip Kumbatovič — slovenski pisatelj |

- | | | |
|--------------|---|-----------------------------------|
| MISS | — | lepotna kraljica |
| PTA | — | stvarnik sveta v grški mitologiji |
| RHODE ISLAND | — | najmanjša država v ZDA |
| RMANEC | — | divja in akvarijska rastlina |

Samo za močne živce!

Ervin FRITZ: VELIKI BRAT O SEBI

Prosim te, v meni ne glej birokrata. V meni glej svojega velikega brata.

Veliki brat ti stoji zmeraj ob strani, veliki brat te vsega hudega brani.

Ti pa si ga dolžan ljubiti in spoštovati, kot je navada med mlajšimi brati.

Veliki brat ima postave tako prirejene, da te lahko, pezde, kadarkoli užene.

Veliki brat ima vojsko in policijo. Njegovi možje se tebe, drekač, ne bojijo.

Veliki brat pri svoji viziji računa nate. Ali pa bi rad imel krvave gate?

Ti svinja špeglasta, ti bi rad zajebaval in velikemu bratu ugled spodkopaval?

Ne pomaga ti, če dokažeš, da nisi sumljiv. Krota izobražena, objektivno si kriv.

Neodvisnost sodišča? To je meščanski predsodek! Ti nam boš o tem pamet solil, izrodek?

Ti boš govoril, da veliki brat doživlja poraze? Veliki brat se poživlja na tvoje dokaze.

Ko boš kri rigal in hodil kri scat, boš spoznal, kdo je tvoj veliki brat.

Pesem je objavljena v zbirki DEJANSKO STANJE, ki je ravnokar izšla pri Cankarjevi založbi.

Obiskovalcem koč na Veliki planini

Vse, ki bodo letovali v naši koči na Veliki planini obveščamo, da lahko v gostišču na Zelenem robu naročajo nakup jestvin in pijač za naslednji dan.

Potrebno po nakupu posameznih artiklov sporočite v gostišču med 11 in 12 uro za naslednji dan.

