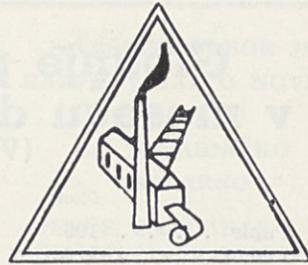


NAŠE DELO



GLASILO DELOVNIH KOLEKTIVOV ZDRUŽENIH PAPIRNIC LJUBLJANA IN PAPIRNIC KOLIČEVO

Gremo v deveto leto izdavanja našega glasila — zopet v sodelovanju Papirnice Količevo

VEVČE, JANUARJA — Obveščenost proizvajalcev — samoupravljalcev je nujnost in dolžnost samoupravljanja. Zastopamo dejstvo, da neobveščeni delavci ne morejo biti dobri upravljavci. Naš časopis izhaja že deveto leto. Svoje poslanstvo je delno izpolnil. Pomanjkljivosti in spodrsilaji so se tudi sem pa tja vrinili, vendar pa lahko trdimo (tako tudi večina bralcev), da je časopis vsak mesec ob izidu dobrodošel domala vsakemu članu kolektiva. Pri tem pa je očitno nekaj mnenj.

Da bi v delovnih organizacijah bili člani čim bolj informirani, morajo odločujoči organi hoteti, prav tako pa tudi znati, kako informirati. Znanje pa seveda pride v poštev, če je prisotna resnična želja, da bi člani kolektiva vedeli o vsem, kar se v kolektivu dogaja. Na ta način bi v čim večjem obsegu in bolj kvalificirano sodelovali pri poslovanju delovne organizacije in pri urejanju notranjih odnosov.

Dejstvo pa je, da se nekateri ljudje v tovarni, žal tudi večina umskih delavcev, ne zanima za drugo kot za ozek delokrog, v katerem sodelujejo in pa za plačo. Za vse drugo nimajo poslušanja. Smoter obveščanja mora biti usposabljanje delavcev za njihove temeljne in stranske aktivnosti. Človekova vsakodnevna aktivnost ni usmerjena samo v pridobivanje dobrin, ki mu zagotavljajo življenjski obstoj. Ni usmerjena samo v delo in opravila, s katerimi si zagotavlja potrebno hrano, oblačila in druge življenjske potrebščine. Pripravljen mora biti sporočati svoje miselne sposobnosti tudi drugim. Delovni proces ni mogoč brez sodelovanja z drugimi ljudmi. Človek se v medsebojnih stikih, ko izmenjuje ideje, zamisli, mnenja, izkušnje in druge miselne procese, vrašča v delovno organizacijo in povezuje z delovnim procesom. Odveč bi bilo posebej poudarjati, da je obveščenost proizvajalcev nujna v proizvodnem, zlasti pa v procesu samoupravljanja. Zato proizvajalec prisluhne, kadar bere o problemih lastnega kolektiva, svoje enote ali ožjega delokroga.

Vsi člani delovnega kolektiva imajo pravico biti informirani o uspehu pri lastnem delu in delu drugih, o poslovanju in upravljanju v delovni organizaciji, o njenem materialnem in finančnem poslovanju, o izpolnjevanju delovnih načrtov in dela organov samoupravljanja. Na drugi strani pa so člani kolektiva dolžni informirati sodelavce in pristojne organe v vseh vprašanih in problemih na delovnem mestu. S svojimi predlogi in pripombami lahko prispevajo k izboljšanju poslovnega uspeha. Z informiranjem pa zagotavljajo aktivno vlogo posameznikov pri organizaciji dela.

V obeh kolektivih obveščanje o sklepanjih in delu samoupravnih organov teče vedno prek oglasnih desk in mesečnega glasila, vse manj in zelo pomanjkljivo pa je obveščanje strokovne službe, sindikata in druge organizacije v podjetju.

Kdorkoli ugotovi na svojem delovnem mestu ali drugem področju problem, katerega sam ne more rešiti, za katerega rabi mnenje in nasvet drugih, je zelo primerno, da se oglasi v tovarniškem časopisu. Tako bodo bralci sigurno prišli na dan s predlogi, pa če je problem na videz še tako malenkosten.

Zlasti sedaj, ko je sodelovanje v našem časopisu spet zaživelo s Papirnico Količevo, je jasno, da se bo krog bralcev spet povečal in da bo pisanje o problemih, doživetjih, predlogih, novicah, organizacijskem delu in o drugem imelo še večji odziv in uspeh.

Urednik

Zakaj znova Naše delo?

KOLIČEVO, JANUARJA — Delavski svet Papirnice Količevo je na svoji seji, dne 31. 12. 1969 sprejel naslednji sklep:

- podjetje naj ponovno pristopi k skupni izdaji glasila »Naše delo« s Papirnico Vevče,
- odobrijo se predložena sredstva za izdajo tega glasila,
- strokovne službe so dolžne sodelovati s članki v skladu s programom, ki ga izdela uredniški odbor,
- pooblasti se upravni odbor, da izvede vse potrebno za realizacijo tega sklepa,
- nabavi naj se kvaliteten fotoaparati s pripravo za fotografiranje v temnih prostorih.

Pobudo za sprejem gornjega sklepa je dala osnovna organizacija ZK, zato smo naprosili sekretarja tov. Ivana Jeretina, da pojasni razloge, ki so narekovali akcijo osnovne organizacije ZK za ponovno izdajo tovarniškega glasila. Tov. Jeretina se je prošnji odzval in povedal naslednje:

Vzrokov, da se je OOKZ odločila sprožiti in podpreti akcijo v samoupravnih organih za ponovno izdajo tovarniškega glasila, je bilo več.

Zavedati se moramo, da živimo v času, ko z nezadržanim tempom razvijamo samoupravne odnose, ko naš proizvajalec resnično prevzema vlogo samoupravljalca in da vse močneje utrjujemo in spreminjamo odnose med ljudmi ter jih postavljamo na nove bolj humane temelje.

Če izhajamo iz teh dejstev, potem ni težko razumeti, zakaj je GOZK z vso pozornostjo analizirala obveščanje v kolektivu in mu dala takšen pomen.

Da bi lažje razumeli stališče in sklepe OOKZ, se moramo ozreti za nekaj let nazaj in osvetliti nekatere dogodke, ki so zavrli informiranost v kolektivu.

Kot je poznano, so samoupravni organi v letu 1967 »zaradi vesplošnega varčevanja« sprejeli sklep, do prenehanja s sodelovanjem pri glasilu NAŠE DELO, ki so ga skupno izdajali delovni kolektivi Vevč, Medvod in Količeva. S tem sklepom smo praktično v našem kolektivu ostali brez vseh pomembnih informativnih sredstev. Že takrat se večina članov ZK ni strinjala s tem sklepom, prav tako pa se ni strinjal izvršni odbor sindikalne podružnice. Menili smo, da nam takšni sklepi lahko več škodujejo kot koristijo. Stopali smo ravnino v obdobje, ko sta gospodarska reforma in dampinški uvoz z vso ostrino potrkala tudi na vrata našega

kolektiva ter nas vzdramila iz mirnega sna našega samozadovoljstva. Zato se je večina članov ZK in IO sind. podružnice poizkušala upreti sklepu DS in doseči, da spremeni svojo odločitev. Mnenja smo bili, da ravno sedaj v tem kritičnem trenutku za kolektiv najbolj potrebujemo glasilo, v katerem bi lahko članom kolektiva pojasnjevali težave in probleme ter jih spodbujali k večji prizadevnosti in varčevanju.

Ker pa so bila mnenja v kolektivu deljena, je IO sind. podružnice sklenil, da naj člani kolektiva z referendumom odločijo o usodi tovarniškega glasila. Kljub temu, da je bil izid referenduma negativen, nam je pokazal več, kot smo pričakovali. Iz pripomb in predlogov, ki so jih izrazili člani kolektiva ob referendumu, smo lahko ugotovili, da načelno niso proti časopisu. Pač pa so bile izrečene kritične pripombe na članke in prispevke iz našega kolektiva. Ob tem pa so bile postavljene tudi zahteve za izdajo samostojnega glasila. DS je nato sprejel še sklep, da začne izda-

v kolektivu večkrat pride do nerazumevajočih medsebojnih odnosov, ki pa v večini primerov izhajajo iz nezadostne informiranosti. Strinjal se je tudi z ugotovitvijo, da je za uspešno poslovanje in sprejemanje pozitivnih sklepov samoupravnih organov eden od pomembnih pogojev vsestranska obveščenost. Zato je tudi sklenil, da se ponovno prouči možnost za izdajo kolektivnega časopisa. V ta namen je sekretariat OOKZ imenoval tričlansko komisijo in jo zadolžil, da analizira vse možnosti in pogoje boljšega informiranja ter pripravi potrebne predloge. Komisija je zapuščeno dolžnost odlično opravila. Obiskala je več podjetij, ki sama izdajajo interno glasilo z namenom, da se seznanijo z organizacijo, tehničnimi pripravami in problemi, ki se pojavljajo v zvezi z izdajo časopisa. Iz dobljenih podatkov, izkušenj drugih kolektivov in analize problemov lastne preteklosti je komisija pripravila gradivo ter ga predložila sekretariatu OOKZ v razpravo.

Predlog je bil izdelan v treh inačicah z vsemi potrebnimi izračuni in stroški.

Tako smo imeli na voljo, da izbiramo med posameznimi variantami. Po prvi varianti bi obveščanje v kolektivu ostalo takšno kot je, pomeni, brez vsakega informativnega sredstva. To varianto je sekretariat odločno zavrnil kot nesprejemljivo.

Za naše razmere sta prišli v poštev drugi dve in sicer; da bi začeli izdajati samostojen časopis ali se priključimo sorodnim kolektivoma Vevč in Medvod. O tem je razpravljala tudi OOKZ in sklenila, da zbrano gradivo pred-



Interni uredniški odbor Papirnice Količevo razpravlja o načinu obveščanja v »Našem delu«

jati posebno mesečno informacijo, v kateri bi obveščal kolektiv s sprejetimi sklepi in drugo problematiko v podjetju. Ker pa INFORMATIVNI BILTEN ni izpolnil pričakovane vloge obveščanja, je že po nekaj mesecih prenehal izhajati. Tako je kolektiv ostal brez vsakih sredstev obveščanja, razen oglasne deske, na kateri so izobešeni sklepi in zapisniki samoupravnih organov.

Sekretariat OOKZ je že v začetku preteklega leta z vso odgovornostjo razpravljal o informiranosti v podjetju. Ugotovil je, da so člani kolektiva slabo seznanjeni ali pa sploh niso, s poslovanjem in aktualno problematiko ter da

loži DS v razpravo. Priporočila pa je tudi DS, da sprejme odločitev za ponovno pridružitve k časopisu NAŠE DELO z naslednjo obrazložitvijo:

Glasilo »Naše delo« je vsem članom našega kolektiva poznano. Izhaja na 6—10 straneh formata A3, torej je njegov obseg še enkrat večji kot glasilo v Induplati in Tosami. Poleg tega je tiskano na kvalitetnejšem papirju. Tudi to glasilo ureja uredniški odbor. Glavni urednik ni posebno plačano delovno mesto, vendar spada tudi urejanje časopisa v delovne dolžnosti vodje izobraževanja. Z

(Nadaljevanje na 4. strani)

Bralcem iz Papirnice Količevo

KOLIČEVO, JANUARJA — Prav je, da se ob novem izidu skupnega glasila Naše delo malo pogovorimo. Že takoj v začetku vas prosimo, da nam ne zamerite, če že ta številka, ki jo imate sedaj v rokah, ni takšna, kot ste jo pričakovali in želeli. Verjemite, neizkušeni kot smo še (saj od petih članov uredniškega odbora opravljamo to delo štirje prvič), nismo v dveh dneh, ki smo jih imeli na razpolago, mogli pripraviti kaj več ali kaj bolj zanimivega.

Tudi v bodoče kakovost našega glasila ne bo odvisna samo od uredniškega odbora. Naše delo ni dnevnik, tudi ne tednik, temveč izhaja enkrat mesečno. Dobra stran tega je, da je dovolj časa za pripravo člankov, slaba stran pa ta, da članki ne bodo mogli vedno razglabljeni o najnovejših dogodkih, ki bi za vsakega bili vsekar najbolj zanimivi. Da pa bo lahko časopis čimbolj zanimiv, bomo potrebovali vaše sodelova-

nje. Javljajte nam, kateri članki so vam bili najbolj všeči, o čem bi še radi kaj več zvedeli, obveščajte nas o dogodkih v tovarni in na terenu, ki bi bili zanimivi za bralce. Radi bi objavljali poleg strokovnih člankov in člankov, iz katerih bo razvidno delovanje samoupravnih organov in delovanje družbeno-političnih organizacij v našem podjetju, čimveč člankov iz vsakdanjega življenja v podjetju in doma. O resnih, včasih pa tudi smešnih in veselih straneh tega življenja, o uspehih in težavah, ki jih imate itd. Naš časopis bo uspel, če boste še kasneje, čez dolga leta, radi prelistovali strani Našega dela ter se pri tem spominjali na dogodke, ki bi jih drugače že pozabili. Vidite, o takih dogodkih, za katere ne bi želeli, da se pozabijo, nam čimveč sporočajte. Če kdo misli, da ni več pisanja, naj se osebno oglasi pri katerem od članov uredniškega odbora, ki mu bo rad pomagal sestaviti kratek

opis dogodka ali kaj drugega, kar bi zanimalo bralce.

Verjemite, če bo časopis odvisen samo od nas nekaj članov uredniškega odbora, se ga boste kmalu naveličali. Mi ne bomo mogli ustreči vsem okusom, potešiti vse radovedneže, obveščati vas o vsem, kar želite, če ne boste pri tem čimveč sodelovali. Konec koncev nas je upravni odbor podjetja imenoval za uredniški odbor glasila Naše delo, ne pa za pisateljski odbor. Naša naloga je, da razpišemo za vsako številko snov, ki bo zanimiva za bralce, da nekaj, na kar se pač spoznamo, tudi napišemo in da zberemo čimveč zanimivih obvestil in člankov, kar pa pričakujemo od vas.

Z željo, da bi si s čim večjim sodelovanjem zagotovili dobro in zanimivo glasilo, vas tovariško pozdravljamo.

Uredniški odbor
Papirnice Količevo

Gibanje proizvodnje v mesecu decembru 1969 (Vevče)

	Plan	Doseženo	Izkorisćenje zmogljivosti	
			1. 1969	1. 1968
Papir	100	88,4	91,1	89,8
Lesovina	100	117,7		

V mesecu decembru proizvodnja papirja ni dosegla predvidene višine predvsem zaradi zahtevnejšega proizvodnega programa in papirjev nizkih gramskih tež. Tako smo poleg standardnih vrst ofset papirjev izdelali večje količine bank-posta, pelurja, kulerja, mehanografskih ter pigmentiranih papirjev. Zastoji na papirnih strojih so bili nekoliko višji kot pretekle mesece (5,8 odstotka) pa tudi izmeta je bilo nekaj več.

Nezadovoljiva kvaliteta osnovnega papirja za premaz je glavni razlog za precejšnji porast izmeta na premaznem stroju. Ta znaša za vse vrste premazanih papirjev 27 odstotkov, za enostranske premazne papirje »Slavija« pa kar 31 odstotkov.

Proizvodni plan lesovine smo presegli zaradi uporabe redkejših sit tudi pri proizvodnji lesovine v zvrtkih.

Spremembe statuta

VEVČE, JANUARJA — Po zakonu o prenehanju veljavnosti določb zveznih zakonov, s katerimi so urejena vprašanja, na katera se nanaša ustavni amandma XV, smejo delovne organizacije do spremembe statuta, najkasneje pa do 31. 12. 1969 urejati s sklepi delavskega sveta vprašanja, na katera se nanaša ustavni amandma XV. Od tega datuma dalje lahko urejajo ta vprašanja samo s spremembo statuta. Omenjeno določbo so nekateri razlagali tako, da mora podjetje do 31. 12. 1969 sprejeti nov statut, kar pa ni pravilno. Po uradni razlagi, ki jo je podal pristojni organ v Beogradu, je treba to določbo razumeti tako, da sme delavski svet do 31. 12. 1969 sprejemati sklepe, s katerimi začasno, do spremembe statuta, ureja vprašanja iz ustavnega amandmaja XV, statut pa lahko spremeni tudi po tem terminu, ker začasni sklepi delavskega sveta veljajo tudi po 31. 12. 1969, vse do spremembe statuta.

Z začasnimi sklepi je smel delavski svet urejati samo vprašanja iz amandmaja XV, to je: organe samoupravljanja (delavski svet, kolegijski in individualni izvršilni organi), njihovo izvolitev, njihovo delovno področje, odgovornost, vprašanje njihovega predčasnega odpoklica in podobno.

Ta vprašanja smo v našem podjetju rešili s spremembo statuta v marcu 1969 (ko smo ustanovili izvršilni odbor), delno z začasnim sklepom o volitvah delavskega sveta v marcu 1969, delno pa s sprejetjem poslovnih kolegijskih izvršilnih organov. Delno pa so ta vprašanja še nerešena in jih bo treba urediti s statutom.

Seveda pa nas k spremembi statuta ne sili samo ustavni amandma XV. To zahtevajo tudi drugi predpisi, zlasti temeljni zakon o podjetjih, temeljni zakon o ugotavljanju in delitvi dohodka, zakon o sredstvih delovnih organizacij, zakon o knjigovodstvu delovnih organizacij in zakon o narodni obrambi. Vsi ti zakoni so bili spremenjeni in v svojih določbah nalagajo delovnim organizacijam, da vrsto za-

dev, ki jih je prej obvezno predpisoval in urejal zakon, uredijo s statutom, ali pa z drugimi splošnimi akti (pravilniki, poslovniki). Gre torej za prenos mnogih zahtev iz zakonodajne pristojnosti države v zakonodajno pristojnost delovnih kolektivov, za širjenje samoupravnih pravic in pristojnosti organov podjetij in drugih delovnih organizacij.

To prenašanje zakonodajnih pristojnosti na kolektive podjetij pa seveda povečuje odgovornost pri sestavljanju osnutkov in pri sprejetju novih statutarov.

Postopek sprejemanja statuta je predpisan tako, da pri njem sodeluje čim širši krog članov delovne skupnosti in da je zagotovljena tudi kontrola družbe. Osnutek statuta sestavi komisija, ki jo imenuje delavski svet. Preden je predlog statuta sprejet, je treba osnutek obravnavati na sestankih delovnih ljudi in zbrati vse pripombe in dodatne predloge. Predlog statuta mora biti dan v obravnavanje najmanj 15 dni prej, preden je sprejet. Ko delavski svet določi predlog, upošteva sklepe in pripombe delovnih ljudi, ki so bile podane na zborih in sestankih. Preden je predlog statuta dokončno sprejet, ga je treba predložiti v obravnavanje občinski skupščini. Občinska skupščina lahko poda v 30 dneh svoje pripombe in priporočila, delavski svet pa je dolžan te pripombe obravnavati in o svojem stališču obvestiti občinsko skupščino.

Postopek sprejemanja statuta, ki velja tudi za vsako spremembo, je, kot vidimo precej zapleten in dolgotrajen. Zato preveč pogoste spremembe statuta ne morejo biti zaželeno. Pogostim spremembam statuta se lahko izognemo samo na ta način, da vnesemo v statut čim manj podrobnih določb, ki so podvržene pogostim spremembam. Statut naj bi bil temeljni splošni akt, ki vsebuje osnovna načela in pa seveda vse tisto, kar mora vsebovati po določbah zakonov. Vse podrobne določbe naj urejajo drugi splošni akti (pravilniki in poslovniki), ki jih je lažje spreminjati in je postopek spreminjanja enostavnejši.

Po težah osnutka statuta, ki so v pripravi in bodo dane v obravnavanje do konca januarja, bi novi statut podjetja vseboval: uvodne določbe o pravnem položaju podjetja, firmi, sedežu, poslovnem predmetu in zastopanju podjetja, temeljne določbe v organizaciji podjetja, ki bi obravnavale organizacije združenega dela v podjetju ter njihove pravice in dolžnosti, njihove statusne spremembe (ustanovitev, odprava, združitve, pripojitev, izločitev), določbe o upravljanju podjetja in sicer najprej o neposrednih oblikah (pobude, sestanki delovnih skupin, zbori delovnih ljudi, referendum) ter nato o neposrednih oblikah (delavski svet, kolegijski ali kolektivni izvršilni organi ter individualni izvršilni organi), o načinu volitev in odpoklica organov samoupravljanja ter o samoupravljanju v organizacijah združenega dela, nato temeljne določbe o poslovanju podjetja (o

Sprejemamo novi statut

KOLIČEVO, JANUARJA — V letu 1964 je delavski svet podjetja sprejel prvi statut, ki je na podlagi takratnih odnosov in razmer v podjetju ter na osnovi obstoječih zakonov uredil temeljna vprašanja, ki se nanašajo na organizacijo podjetja, na organizacijo samoupravljanja, na ugotavljanje in delitev dohodka, na delovna razmerja in drugo. O vseh teh zadevah je naš list takrat obširno seznanil člane delovne skupnosti.

Zaradi spreminjanja in razvoja podjetja ter zaradi tega, ker tako narekujejo novi predpisi, je bil omenjeni statut večkrat spremenjen in dopolnjen, vendar bistvenih sprememb ni doživel. Brez dvoma je bila najpomembnejša

sprememba v tem, da je bil ukinitelj pojem ekonomska enota in zamenjan s pojmom organizacijska enota ter da so bili nekateri pomožni organi upravljanja pri prejšnjih ekonomskih enotah ukinitelj in problematika prenesena v odločanje na nivoju podjetja. Vse to in sprejetje XV. ustavnega amandmaja in drugih ustreznih zakonov je narekovalo, da podjetje pristopi k izdelavi novega statuta, ki bo temeljil na dosedanjih stopnji razvoja podjetja in, ki bo usklajen z obstoječimi zakoni. Delavski svet je v ta namen imenoval komisijo za izdelavo statuta, ki so jo sestavljali Stane Skok, dipl. iur., Marjan Černe ing., Milan Korošec, Stane Laznik ing., Ljubo Milić ing., Sandi Rihtar, Marjan Trobec, ki je izdelala osnutek statuta in ga konec preteklega leta dala v razpravo. Po končani razpravi bo komisija pregledala pripombe, jih obravnavala ter jih s svojimi stališči predložila v obravnavo upravnemu odboru podjetja. Ta bo sprejel dokončen predlog statuta, o katerem bo kasneje odločal delavski svet.

Namen tega uvodnega sestavka ni v tem, da bi podrobno obrazložili posamezna poglavja statuta, kar bomo storili v prihodnjih številkah, ampak le prikaz nekaterih najpomembnejših sprememb in novosti, ki jih vsebuje novi osnutek statuta. Statut iz leta 1964 je kot osnovno izhodišče, na katerem je temeljila organizacija in samoupravljanje podjetja, upošteval, da je podjetje razdeljeno na posamezne ekonomske enote. Vsaka ekonomska enota je imela svoj mehanizem upravljanja, prav tako pa je imelo podjetje tudi ustrezne organe upravljanja. V ekonomskih enotah so bili organi upravljanja zbor delovnih ljudi, svet ter komisije. Čeprav so ti organi obstajali že od 1. 1964, to je 6 let, lahko opazimo, da so vse do sedaj ostali na istem nivoju in razvoju kot ob času, ko so bili prvi ustanovljeni. Zbori so se sestajali prav tako le enkrat v letu in sicer takrat, ko so imenovali komisije. Svoje delo so opravljale le posamezne komisije, pa še te največkrat, ker so bile k temu zaradi narave dela in normalnega poslovanja prisiljene. To lahko trdimo predvsem za komisije za obravnavanje kršitev delovnih dolžnosti.

Tudi pri delu posameznih komisij je bilo opaziti velike nepravilnosti in neskladja. Isto problematiko so komisije obravnavale iz različnih izhodišč ter sprejemale take sklepe, ki so se, čeprav v podobni problematiki, popolnoma razlikovali od sklepov v drugih ekonomskih enotah, kar je nemalokrat povzročalo precejšnje težave. To se je posebno pokazalo pri delu tarifne komisije in komisije za obravnavanje kršitev delovnih dolžnosti. O teh vprašanjih je delavski svet od leta 1964 do sedaj že večkrat razpravljal, kot smo že uvodoma navedli, ter ustrezno spremenil stari statut.

Poleg navedenih vzrokov zakaj se samoupravljanje po ekonomskih enotah ni moglo razviti ter dobiti tisto mesto, ki naj bi ga imelo, je brez dvoma eden tudi v tem, da glede na organizacijo in značaj podjetja sedaj ni možno ugotovljati delovnih in drugih rezultatov posameznih organizacijskih enot, ampak da je to mogoče storiti le za podjetje kot celoto. So sicer poizkusi in stremeljenja za tem, da bi se dohodek ugotavljal in delil po posameznih enotah, vendar je celotno vprašanje šele na začetni stopnji razvoja. Mnenja pa smo, kar nam je praksa tudi dokazala, da morajo biti samoupravne pravice posameznih organizacijskih enot v odvisnosti od ugotavljanja, delitve in razpolaganja z dohodkom. Le na ta način lahko dobi samoupravljanje po posameznih enotah materialno vsebino in samoupravljavce zainteresira k plodnemu delu. Zavedamo se, da naše podjetje ne spada med velike delovne organizacije, kjer so njihove posamezne enote tako velike

ali celo večje kot naše podjetje in da avtomatsko prenašanje izkušenj iz takih delovnih organizacij, predvsem kar se tiče decentralizacije samoupravljanja, ne more že vnaprej zagotoviti pozitivnih rezultatov. Pri teh večjih delovnih organizacijah so enote zaokroženi tehnološki oddelki, v našem podjetju pa je proizvodnja tesno povezana od začetne do končne faze, ter so rezultati dela posameznih organizacijskih enot izredno težko merljivi. Pri izdelavi osnutka je komisija poleg navedenega upoštevala kot temeljno načelo tudi to, da je podjetje enotna samoupravna organizacija, ki bi brez ene izmed organizacijskih enot ne mogla obstajati in da morajo biti zato vse pravice in dolžnosti posameznih enot podrejene interesom podjetja kot celote. V skladu s tem je prilagojeno celotno samoupravljanje v podjetju. Po organizacijskih enotah še v naprej ostanejo kot temeljne oblike upravljanja zbori delovcev, ki delajo v posameznih enotah ter komisije zborov, niso pa več predvideni sveti.

Naslednja pomembnejša novost, ki jo prinaša osnutek statuta, je v tem, da se sedanji upravni odbor vsebinsko in oblikovno spremeni tako, da se namesto tega organa ustanovi dva in sicer poslovni odbor in odbor za medsebojne odnose. Poslovni odbor ohranja funkcijo, ki jo je imel dosedanji upravni odbor, iz njegove pristojnosti pa so izločena tista vprašanja, ki smiselno spadajo v odbor za medsebojne odnose. Ta novi organ združuje v sebi vse dosedanje komisije, kar zagotavlja celovitejšo obravnavanje problematike medsebojnih odnosov. Odbor bi dejansko spremljal delavca od njegovega sprejema v podjetje, premeščanja, uveljavljanja raznih pravic pa vse do prenehanja dela. S tem je brez dvoma omogočena uresničitev načela, da je podjetje enotna samoupravna organizacija, ki zahteva tudi enotno obravnavanje in reševanje posameznih vprašanj. V tem odboru bodo predstavniki najmanj iz vsake organizacijske enote po eden, iz najštevilnejše, tretje, pa trije predstavniki. S tem je zagotovljena udeležba teh enot pri urejanju vprašanj, ki se nanašajo na njihove enote.

Oba odbora voli delavski svet, kandidatno listo pa predlaga direktor podjetja v soglasju s sindikalno organizacijo in organizacijo zveze komunistov. Pri tem je treba poudariti dejstvo, da novi statut daje velik pomen delu družbeno-političnih organizacij, prav posebno pa sindikalni organizaciji podjetja. Ta ima zelo močan vpliv, saj je predvideno, da lahko skliče zbor delavcev, organe upravljanja, daje razne predloge in mnenja, zahteva odpoklic in na razne druge načine skrbi za pravice članov delovne skupnosti.

V tem sestavku smo prikazali le nekaj najpomembnejših novosti, ki jih je komisija vnesla v statut predvsem na osnovi dosedanjega razvoja samoupravljanja v podjetju. Če bo osnutek v predlagani obliki sprejet, pa bo praksa dokazala ali so bila predvidevanja komisije pravilna in so nove rešitve prispevale k nadaljnjemu razvoju samoupravljanja, ali pa bo potrebno najti ustreznejše rešitve.

Stane Skok

INDUSTRIJA PAPIRJA IN CELULOZE

VEVČE, JANUARJA — Po nedavni konferenci proizvajalcev papirja in celuloze v Maglaju so se lotile tovarne papirja v Srbiji konkretnih priprav za združitve v eno podjetje. Obrati v Sremski Mitrovici, v Beogradu, v Vladičinem Hanu, v Čačku in Umki se dogovarjajo o razdelitvi proizvodnje in asortimenta papirja, medtem ko bo zunanjetrgovinsko podjetje Jugopapir iz Beograda skrbelo za plasma proizvodov, od tega 30 odstotkov za izvoz.

Iz Gosp. vestnika

načrtovanju, o ekonomiki podjetja, o sredstvih in skladih, o dohodku, o vodenju poslovnih knjig in knjigovodski evidenci poslovnih dogodkov, o včlanjenju v združenja in sklepanju družbenih dogovorov), nato določbe o obveščanju članov kolektiva in o poslovnih tajnostih, o medsebojnih delovnih razmerjih, o narodni obrambi, o samoupravnem urejanju odnosov v podjetju (s splošnimi akti in pogodbami na podlagi statuta) in končno določbe o družbenopolitičnih organizacijah v podjetju.

Novi statut podjetja naj bi bil sprejet do razpisa volitev delavskega sveta ob koncu marca.

Jurij Mušič

SKLEPI DELAVSKEGA SVETA PAPIRNIC KOLIČEVO

KOLIČEVO, JANUARJA — Na 5. zasedanju delavskega sveta Papirnice Količevo, ki je bilo 31. 12. 1969, so bili sprejeti naslednji sklepi:

■ za leto 1970 se povečajo amortizacijske stopnje osnovnih sredstev,

■ za stroške reprezentance v letu 1970 je odobren znesek 16.800.00 din,

■ za stroške reklame je za leto 1970 odobren znesek 24.000.00 din,

■ sprejme se plan investicijskega vzdrževanja za leto 1970 v skupnem znesku 2.371.000.00 din,

■ podjetje ponovno pristopi k skupni izdaji glasila Naše delo z Združenimi papirnicami Ljubljana.

Odobrijo se predložena sredstva za izdajo glasila Naše delo.

Nabavi se kvaliteten fotoaparatus za slikanje v temnih prostorih.

Strokovne službe v podjetju so dolžne sodelovati s članki v skladu s programom, ki ga izdela uredniški odbor Papirnice Količevo.

Pooblasti se upravni odbor, da izvede vse potrebno za realizacijo tega sklepa.

■ Sindikalni organizaciji podjetja se odobri za njeno delo 10.000.00 din.

■ Imenuje se komisija, katere naloga je, da reši celoten problem transporta do 1. marca 1970 in o tem poroča na seji delavskega sveta. V komisijo so imenovani: vodja transporta — predsednik (Milan Korošec), predstavnik iz proizvodnje, predstavnik iz komerciale, predstavnik iz lepenke, predstavnik iz kadrovske službe, predstavnik sindikalne organizacije in predstavnik transportnih delavcev.

■ Ukine se objavljane podatkov o osebnih dohodkih na oglasni deski podjetja.

S. K.

VREDNOST TOČKE ZA LETO 1969

VEVČE, JANUARJA

Brusilnica	3,83
Lepila in polnila	3,85
I. papirni stroj	3,90
II. papirni stroj	3,97
III. papirni stroj	3,81
IV. papirni stroj	3,77
Strojna dodelava	3,31
Brez točka ur za normo	3,73
Ročna dodelava	2,95
Brez točka ur za normo	3,75
Energija	3,75
Premaz	3,82
Vzdrževanje	3,85
Razkladalci	2,89
Brez točka ur za normo	4,72
Strokovne službe	3,65
Nakladalci	4,73
Podjetje	3,59
Brez točka ur za normo	3,84

Podelitev nagrad za dolgoletno delo in družabni večer

MEDVODE, DECEMBRA — Že drugo leto je bil ob zaključku poslovnega leta organiziran družabni večer za vse člane kolektiva tovarne, na katerem so bile slovesno podeljene nagrade za dolgoletno delo. Nagrajenih je bilo 70 delavcev in delavk. Za 15-letno delo v tovarni je prejelo ročne ure 10 delavcev, za 20 do vključno 29 let dela je prejelo 56 delavcev denarno nagrado v višini 50 % poprečnega mesečnega dohodka, 4 delavci pa so prejeli za 30 in več let dela v tovarni denarno nagrado v višini 100 % poprečnega osebnega dohodka.

Družabni večer je dobro organizirala sindikalna podružnica v prostorih TVD Partizan Medvođe, stroške pa bo poravnala tovarna. V uvodnem delu je spregovoril nekaj besed o rezultatih poslovanja in o prihodnosti tovarne direktor tovariš Slavko Zule, nato pa je predsednik DS tovariš Niko Dimc čestital nagrajencem ter jim izročil nagrade. Tudi ta družabni večer je potekal v prijetnem, novoletnem vzdušju in trajal do jutranjih ur naslednjega dne. Glede na izmenjsko delo v tovarni in raztresenosti oddelkov si delavci želijo vsaj enkrat na leto takega srečanja, da skupaj v resnem pomenu in v šalah ter zabavi preživijo prijetne ure.

Letos, v prehodnem letu, so prejeli nagrade naslednji delavci:

— za 33 let:

1. Burgar Miha
2. Fertin Karel

— za 31 let:

1. Dobnikar Gregor

— za 30 let:

1. Kosec Alojz

— za 25 let:

1. Brdnik Dominik

— za 24 let:

1. Avguštin Vinko
2. Korbič Stanko
3. Kuralt Ivan
4. Štalc Vinko

— za 23 let:

1. Curk Niko
2. Češnovar Viktor
3. Gaber Roman
4. Kastelic Franc
5. Košatko Marija
6. Križaj Avgust
7. Kušar Andrej
8. Praprotnik Franc — 1912
9. Remškar Jernej
10. Rozman Andrej — 1909
11. Sušnik Anton
12. Sink Anton
13. Vilar Vera
14. Volčič Jože

— za 22 let:

1. Bernik Tanja
2. Gaber Albin — 1924
3. Glešič Milan
4. Jamnik Franc
5. Kalan Filip
6. Kisovec Ivan
7. Kopač Franc — 1920
8. Križaj Stanko
9. Kuralt Ernest
10. Merjasec Jože
11. Sušnik Alojz
12. Štalc Karel
13. Tršan Ivan
14. Verlič Franc

— za 21 let:

1. Avguštin Alojz
2. Avguštin Jože
3. Bertancelj Cilka
4. Eržen Anton
5. Jamnik Gabrijela
6. Kosec Franc
7. Omejc Franc
8. Plešec Anton
9. Polensek Janez
10. Svoljšak Franc
11. Štalc Polde
12. Zavašnik Alojz
13. Zdešar Vinko
14. Žagar Zvonimir

— za 20 let:

1. Brdnik Ivan
2. Gaber Cirila
3. Halilović Mustaf
4. Jamnik Peter
5. Koprivnik Ivan
6. Kuralt Angela

7. Marn Anton
8. Petelinkar Frančiška
9. Veber Valentin

— za 15 let:

1. Cvek Franc
2. Debeljak Milan
3. Dobnikar Jože
4. Gaber Albin — 1932
5. Gaber Janez
6. Fric Ignac
7. Kos Vinko
8. Marinko Ivan
9. Podviz Ivan
10. Sušteršič Anton

V prihodnjih letih pa bodo nagrajeni delavci, ko izpolnijo naslednje pogoje:

— za 15 let neprekinjenega dela v tovarni — ročna ura

— za 20 let neprekinjenega dela v tovarni — 50 % poprečnega OD

— za 25 let neprekinjenega dela v tovarni — 50 % poprečnega OD

— za 30 let neprekinjenega dela v tovarni — 100 % poprečnega OD

— za 35 let neprekinjenega dela v tovarni — 100 % poprečnega OD

— ob odhodu v pokoj — 100 % poprečnega OD

Vsem nagrajencem čestitamo!



Med nagrajenci v Tovarni celuloze Medvođe je bil tudi Andrej Rezman (v sredini), ki je prejel nagrado za 23 let dela v tovarni



Nagrajenec Miha Burger sprejema nagrado za 33 let dela v tovarni



Ivan Kuralt sprejema čestitke za 24 let dela v tovarni



Gregor Dobnikar sprejema nagrado za 31 let dela v tovarni



Milan Debeljak sprejema nagrado za 15 let dela v tovarni



Direktor Slavko Zule (desno) čestita nagrajencu Vinku Avguštinu za 24 let dela v tovarni



Predsednik delavskega sveta Niko Dimc (levo), izroča nagrado Veri Vilar za 23 let dela v tovarni

IZVRŠILNI ODBOR JE RAZPRAVLJAL O NOVEM PROJEKTU ZA TOVARNIŠKO TOPLARNO

VEVČE, JANUARJA — Izvršilni odbor je na zadnji seji razpravljal o predloženem novem projektu za gradnjo tovarniške toplarne. Informacije o stanju v naši energetiki, ki jih je podal vodja ing. Peter Jeriha, zaskrbljujejo. Naprave so tako zastarele, da bo kmalu potrebno reducirati pritiske v kotlih, ki se jih ne da več popolnoma obnoviti iz tehničnih razlogov, pa tudi taka obnova ne bi bila ekonomsko utemeljena.

Zaradi zastarelosti je izkoristek kotlov za skoraj 20 % nižji, kot bi bil, če bi bile naprave v normalnem stanju.

Izgradnja novih naprav pa narekuje tudi vedno večja poraba energije, zlasti pa planirana poraba zaradi večjih kapacitet predvideva v letu 1975 že 20.000.000 kWh več kot na primer v letu 1960.

Po razpravi so strokovni sodelavci sklenili, da bo treba projekt še podrobneje proučiti in njegove zahteve primerjati z dolgoročno orientacijo Papirnice Vevče, ker taka gradnja povleče za seboj še rekonstrukcijo drugih objektov, ki so bili v preteklosti zanemarjeni zaradi pomanjkanja sredstev.

Občni zbor papirniškega pihalnega orkestra

VEVČE, JANUARJA — Proti koncu poslovnega leta je imel PPO občni zbor, katerega so se udeležili skoraj vsi člani. Občnemu zboru so prisostvovali tudi ing. Božo Igljč, kot predstavnik Papirnice Vevče, Ciril Potočnik, predsednik sindikalne podružnice, Polde Gorše, predsednik krajevne skupnosti Vevče in Lado Trajkovi predsednik, SZDL Vevče-Kašelj.

Poročila, ki so običajno na zboru, so bila zelo pestra, saj je orkester uspešno zaključil to poslovno leto. 34 nastopov orkestra, gostovanje v Avstriji in pa doseženo drugo mesto v drugi skupini, oziroma peto mesto v tekmovanju pihalnih orkestrrov Slovenije, samo potrjuje ta uspeh. Takšnega uspeha pa orkester brez dvoma ne bi dosegel, če ne bi redno čez vse leto 2-krat tedensko vadil pod vodstvom Franca Grebenška.

Med sklepi, ki so bili sprejeti, je najvažnejši ta, da bo orkester leta 1970 proslavljal 70-letnico obstoja. Sprejet je bil tudi predlog programa za proslavo 70-letnice.

Izvolili smo nov upravni odbor, ki ga sestavljajo: Nace Zajec, Miro Lenasi, Aleš Babnik, Jelka Irman, Ivan Švarc, Stane Lukec, Janez Jager. V nadzorni odbor pa so bili izvoljeni: Roman Klešnik, Viktor Švarc in Franc Keber.

Ker so v pihalnem orkestru tudi člani z dolgoletnim aktivnim članstvom, je bilo nekaj teh spominsko nagrajenih:

Ivan Švarc za 45 let članstva, Roman Klešnik za 41 let članstva,

Viktor Švarc za 40 let članstva in

6 članov: Janez Jager, Miro Lenasi, Srečko Rešek, Franc Skubic, Tone Švarc in Lojze Maček pa je prejelo spominske nagrade za požrtvovalno delo v orkestru, ker so bili skoraj 100 % udeleženi na vseh vajah in nastopih.

N. Z.

Zakaj znova Naše delo? Ob letni konferenci Zveze komunistov Papirnice Vevče

(Nadaljevanje s 1. strani)

drugimi besedami to pomeni, da je to delo plačano in obvezno.

Glasilo izhaja v 1500 izvodih, celotni stroški izdaje na mesec so odvisni od števila strani in se gibljejo od 4300.— din za 6 strani, 5400.— din za 8 strani, do 6800.— dinarjev za 10 strani, 76% teh stroškov krije Papirnica Vevče, 24% pa Tovarna celuloze Medvode.

Ce bi se k izdaji »Našega dela« pridružila še naša tovarna, bi po predračunih, ki jih je komisija izdelala skupno s predstavniki Papirnice Vevče, znašali skupni stroški izdaje časopisa ca. 6000.— dinarjev za 8 strani na mesec, naklada pa bi se povečala na 2000 izvodov, od katerih bi jih mi prejeli 500.



Ivan Jeretina

Glede na višino izdaje bi v tem primeru odpadlo na nas 25% vseh stroškov, kar znaša mesečno 1500 din ali letno 18.000 din. V primeru, da bi glasilo prejeli vsi člani kolektiva, bi na našo tovarno odpadlo ca. 1/3 vseh stroškov, kar bi zneslo na mesec 2000 dinarjev, na leto pa 24.000 din.

Iz gornjih podatkov je razvidno, da ni razlik v stroških, če izdajamo sami svoje glasilo ali če ga izdajamo skupno s Papirnico Vevče in Tovarno celuloze Medvode. Razlika je v tem, da za iste stroške dobimo v drugem primeru glasilo, ki je po obsegu še enkrat večje, kot tisto, ki bi ga izdajali sami in da smo informirani tudi o dogajanjih v obeh sorodnih kolektivih.

Zaradi takih ugotovitev predlagamo, da naše podjetje ne izdaja svojega glasila, temveč da ga izdajamo skupno s Papirnico Vevče in Tovarno celuloze Medvode.

Za katerokoli varianto se bomo odločili, mora upravni odbor podjetja imenovati uredniški odbor, katerega glavna naloga bi bila, da za vsako številko glasila razpiše najaktualnejše teme, ki bi jih morali obvezno pripraviti tisti, ki teme najbolj poznajo. S tem bi si zagotovili aktualnost in kvaliteto glasila. Da bi pa to lahko uspelo, bi moral upravni odbor podjetja sprejeti sklep, da morajo tisti, ki jih predvodi uredniški odbor, svoje gradivo izdelati obvezno in v postavljenem roku.

Za aktualiziranje marsikaterega članka je potrebna tudi fotografija. Zato bi morali nabaviti fotoaparata in določiti osebo, ki bi po navodilih avtorja članka fotografirala tisto, kar je v zvezi s člankom.

S tako organizacijo bi si zagotovili kvalitetno in aktualno glasilo, s katerim bi v veliki meri rešili problem informiranja članov kolektiva, ki je danes zelo pereč in zaradi katerega nastajajo in bodo še nastajala razna nesoglasja v kolektivu. Opozorjamo člane delavskega sveta, da je za informiranost v kolektivu odgovoren delavski svet podjetja, zato naj o našem predlogu resno razmisli in ukrepa.

DS je predlog OOOZK za vso odgovornostjo obravnaval in sprejel

brez bistvenih pripomb. Upravni odbor podjetja pa je zadalžil, da imenuje interni uredniški odbor in sprejme ustrezne ukrepe za pripravo ponovne izdaje glasila kolektiva. Tako je bila položena nova trdnjša osnova za izdajo kvalitetnega časopisa in odstranjena bojazen, da ga ne bo doletela ista usoda, kot ga je pred leti. Razlogi, da se je OOOZK zavzela za pridružitve k glasilu naših sosednih podjetij, izvirajo iz naslednjih dejstev:

za ista ali celo manjša sredstva bomo imeli glasilo tiskano v večjem formatu in na kvalitetnejšem papirju. Obenem pa bomo seznanjeni še o dogodkih, uspehih in problemih v obeh naših sorodnih kolektivih, kar bi nas že predhodno zbliževalo za morebitno kasnejšo tehnično, poslovno ali ekonomsko integracijo.

Za samostojno izdajo časopisa, kot ga imata podjetji TOSAMA in INDUPLATI, nimamo pogojev niti kadrovskih niti tehničnih. Pa tudi stroški bi bili neprimerno večji.

To so bili glavni razlogi, da se je OOOZK ogrevala za to varianto.

Ob prvi številki izdaje NASEGA DELA sem dolžan, da izrečem vse priznanje komisiji, ki je tako odgovorno in požrtvovalno opravila pomembno delo.

Ob tej priložnosti bi želel, da glasilo NAŠE DELO resnično postane tisto, kar vsi od njega pričakujemo. Prikazovati mora naše delo, uspehe, težave in tudi slabosti. Skratka, zrealiti mora življenje in utrip kolektiva. Če bo temu tako, sem prepričan, da bodo člani kolektiva zadovoljni z njim in da ga bo vsak z veseljem bral.

Dopisujte

v
»Naše
delo«

VEVČE, JANUARJA — Že v prejšnji številki smo poročali o informativnem tečaju iz psihologije dela, ki je bilo zares poučno in zanimivo. Udeležence so ob koncu 10-urnega tečaja preizkušali, koliko jim je od množice povsem novih pojmov ostalo v spominu. Izpolnili so test s 15 vprašanji, od katerih je bilo 12 alternativnih (da, ne), na dva vprašanja je bilo treba odgovoriti s tremi odgovori, zadnje vprašanje pa je bilo samo rangiranje lastnosti, ki naj bi jih imel dober vodja, po lastni presoji. Vprašanja testa so bila naslednja:

1. Naštete tri vrste psihičnih lastnosti, ki vplivajo na delovni učinek (trije pravilni odgovori): znanje, sposobnosti, motivacija.
2. Naštete tri vrste sposobnosti (trije pravilni odgovori): umske sposobnosti, sposobnost za spretnosti, sposobnosti občutenja.
3. Sposobnosti so posebna znanja, ki so potrebna za dobro opravljanje dela (da, ne — pravilno: ne).
4. Umske sposobnosti so telesne spretnosti, ki vplivajo na delovni učinek (da, ne — pravilno: ne).
5. Z analizo delovnih mest ugotovljamo razvitost psihičnih last-

VEVČE, JANUARJA — Komunisti Papirnice Vevče se pripravljamo na svojo konferenco, kjer bomo podrobneje pregledali svoje preteklo delo, uspehe in neuspehe v svojih prizadevanjih. Predvsem bodo naša razmišljanja usmerjena v prihodnost. Preteklost nam je le izkušnja v predvidevanju in načrtih za bodočnost. Izkušnja je uspeh ali neuspeh. Eno in drugo nam enakovredno služi kot orientacija za bodočnost, čeprav nismo obeh enako veseli.

Teško je predvideti, kakšne napore bo v letošnjem letu zahtevala od našega delovnega kolektiva splošna gospodarska situacija. Pred nami so veliki problemi nelikvidnosti in splošne nestabilnosti cen, zaradi česar gospodarski položaj v državi ni rožnat. Preprosto ni mogoče v tej situaciji niti za leto naprej realno planirati.

Pomanjkanje celuloze je naš osrednji problem, pa tudi za les je težko. Toda prepričani smo, da so stvari, ki jih lahko sami postorimo, kar nam lahko pomaga v tej situaciji.

Ne dvomimo v to, da je skupni imenovalec za rešitev vseh teh problemov dosledno vztrajanje pri izvajanju reforme, ki jo je treba izvajati na vseh nivojih, v zvezi, republikah in v delovnih organizacijah. Reformo občutimo kot poslabšanje pogojev gospodarjenja, kar terja od nas večjo produktivnost dela. Ta pri nas zadnja leta stalno raste in v teh prizadevanjih moramo vztrajati. To lahko podkrepimo še z avtoritetno trditvijo tovarišice Mare Bešter ob citiranju njene misli v članku: »Ob sedanjem gospodarskem položaju« v reviji Teorija in praksa. In pravi: »Reforma je bila in bo še naprej objektivna nujnost (od nas neodvisna in smo jo prisiljeni izvesti — pripomba VŠ) na poti našega razvoja. V razvoju jugoslovanskega gospodarstva in jugoslovanske družbe, smo namreč prišli do tiste stopnje, ko se je začela neodoljivo postavljati zahteva po večji učinkovitosti gospodarjenja na vseh področjih družbenega delovanja in še prav posebej v gospodarstvu samem. Ekonomija živega in opredmetenega dela, zlasti produktivnost dela in učinkovitost kapitala se nista dovolj hitro večali. Reforma naj bi zato spodbudila gospodarjenje v pravem pomenu besede. S tem pa bi se

začelo zmanjševati in odpravljati tudi neskladje. Začeli bi se procesi hitrega prilagajanja proizvodnje potrebam domačega in tujega trga itd. Z reformo naj bi tako zagotovili dolgoročno naloge in bolj enakomerno rast gospodarstva in uspešnejše uveljavljanje na mednarodnih trgih, smotrnejše vključevanje našega gospodarstva v mednarodno delitev dela«...

S tem citatom sem si želel predvsem pomagati v tem, da bi poudaril, da gre pri reformi tudi za probleme, ki jih mora rešiti gospodarstvo samo. S tem pa ne zanikam, da nas žulijo tudi problemi sistemske narave. Vendar pa bi bilo težko prerokovati, katere probleme bomo hitreje reševali, mi tiste neposredno v gospodarstvu ali v zvezi tiste sistemske narave. Včasih dobi človek občutek, da bi hitreje lahko rešili probleme v zvezi, ker se delovne navade počasi spreminjajo.

Na naši konferenci bomo obravnavali predvsem tista vprašanja v zvezi z gospodarjenjem, na katera lahko naš kolektiv s svojim neposrednim delom vpliva.

Za doseg večje produktivnosti (znižanja stroškov) bi bilo nujno izdelati ustrezne programe doseganja teh ciljev za posamezne oddelke in obrate tako, da bi celotna struktura zaposlenih sodelovala pri realizaciji teh ciljev, predvsem pa strokovni in vodstveni kadri, ki bi bili zadolženi za realizacijo sprejetih programov.

S programi in prizadevanji za večjo produktivnost bi morali podrobno seznaniti ves delovni kolektiv. Brez sodelovanja čisto tudi v najboljših prizadevanjih ni mogoče uspeti. Pri informiranju je potrebno uporabiti vsa razpoložljiva sredstva za obveščanje v tovarni ter občasne posvete. To bi bil prvi del informiranja (formalni viri informacij).

Še pomembnejši pa je drugi del informiranja, ki se začne takrat, ko kolektiv na podlagi sprejetih informacij začne sklepati o predloženem, ko se pojavljajo razne dileme in vrsta vprašanj, katera si posameznik samo skozi predloženo informacijo in iz svojega zornega kota čisto ne more v celoti pravilno tolmačiti. To je zelo važen trenutek, ko se lahko začne stvar povsem napačno tolmačiti in ko se po navadi vključijo v akcijo posamezniki, kateri bodisi zaradi neznanja ali celo

namerno onemogočijo lahko dobro zamišljen in prepotrebni program o boljši organizaciji dela. Zato se prav tu začne pomembna naloga subjektivnih sil v tovarni, tako Zveze mladine, Zveze sindikatov, posebno pa Zveze komunistov. Ta posebna naloga pa je pravzaprav samo v tem, da imamo posluš za razmere v kolektivu in da se vsi posamezniki, organizirani v političnih organizacijah, vključimo v akcijo povsod tam, kjer se vprašanja pojavljajo, da jih tolmačimo in pravilno predočimo zainteresiranim, da bi tako zapolnili praznino, ki jo ustvarja formalno obveščanje. Na tak način lahko pritegnemo vse člane kolektiva v skupno akcijo za doseg zadane cilja, tudi tiste, ki so pod različnimi vplivi omahovali. Istočasno pa s tem silno zmanjšamo možnost vplivanja tistih, ki namerno ali nenamerno (zaradi neznanja) tolmačijo stvari napačno in za kolektiv in kolektivno delo škodljivo.

Vemo, da bomo na opisan način lahko delovali, če bomo sami dovolj informirani in če bomo opravili fazo razčiščevanja sami pri sebi. Mišljenja sem, da je to tista osnova, zaradi katere se v tovarni organiziramo v razne organizacije. Fazo razčiščevanja moramo zase opraviti na naših sestankih, kjer obravnavamo vse pomembne dogodke in pričakovanja in razčiščujemo vse aspekte, pomisleke in sklepe, do katerih se dokopljemo na osnovi lastnega znanja in tako zbistrimo in utrdimo naša stališča. To je potrebno zato, da v zvezi s kakršnimkoli prizadevanjem v tovarni lahko med ljudmi docela pojasnimo cilje in smotre takega prizadevanja in tako omogočimo enotno akcijo kolektiva za doseg predvidenih programov.

Razumljivo je, da bomo na konferenci načeli še vrsto konkretnih vprašanj o delu in življenju v naši tovarni. Pri tem pa ne gre zato, da na naših konferencah iščemo kakršnekoli strokovne rešitve v zvezi z obravnavano problematiko. Na nas je, da ugotovimo, kaj smo dosegli in kaj bo treba še storiti, da bi z delom ustvarili večjo akumulacijo. Na nas je predvsem tudi to, da probleme vidimo in da ustvarimo ustrezno klimo za sodelovanje vsega kolektiva pri reševanju porajajočih se težav, strokovne rešitve pa bodo dajale strokovne službe.

V. S.

Rezultati testov

- nosti posameznika (da, ne — pravilno: ne).
6. Test splošne inteligentnosti ugotavlja posameznikovo splošno izobrazbo (da, ne — pravilno: ne).
 7. S psihološkimi testi ugotavljamo razvitost psihičnih lastnosti posameznika (da, ne — pravilno: da).
 8. Najbolj pogoste so psihične lastnosti srednje mere (da, ne — pravilno: da).
 9. Delovna praksa praviloma zmanjšuje razpon med učinkovitostjo sposobnih in nesposobnih delavcev (da, ne — pravilno: ne).
 10. Človekove sposobnosti so produkt učenja (da, ne — pravilno: ne).
 11. Človekov karakter je večinoma prirojen (da, ne — pravilno: ne).
 12. Motivi so sposobnosti za učenje matematike (da, ne — pravilno: ne).
 13. Kazni so najboljši način za motiviranje ljudi (da, ne — pravilno: ne).
 14. Splošno in bolj redko nadziranje je boljše od podrobnejšega in pogostejšega nadziranja (da, ne — pravilno: da).
 15. Naštete nekaj lastnosti, ki jih mora imeti dober vodja (po svoji presoji).
- Udeležencev je bilo 39, razmerje pravilnih in nepravilnih odgovorov je bilo takole:

1. vprašanje:	vsi trije pravilni odgovori	29	4. vprašanje:	pravilnih 24	nepravilnih 15
	dva pravilna odgovora	3	5. vprašanje:	pravilnih 31	nepravilnih 8
	en pravilen odgovor	1	6. vprašanje:	pravilnih 21	nepravilnih 18
	nepravilni	6	7. vprašanje:	pravilnih 33	nepravilnih 6
2. vprašanje:	vsi trije odgovori pravilni	27	8. vprašanje:	pravilnih 37	nepravilnih 2
	dva pravilna odgovora	2			
	en pravilen odgovor	5			
	nepravilni	5			
3. vprašanje:	pravilnih 10	nepravilnih 29			

(Nadaljevanje na 5. strani)



Zimske vode

Rezultati testov

(Nadaljevanje s 4. strani)

9. vprašanje:	pravilnih 23	nepravilnih 16
10. vprašanje:	pravilnih 21	nepravilnih 18
11. vprašanje:	pravilnih 12	nepravilnih 27
12. vprašanje:	pravilnih 30	nepravilnih 7
neizpolnjena 2		
13. vprašanje:	pravilnih 39	nepravilnih —
14. vprašanje:	pravilnih 25	nepravilnih 14
15. vprašanje:		

Rangiranje lastnosti vodje:	
inteligentnost	36
znanje	37
poštenost	30
pravičnost	22
lojalnost	20
odločnost	21
sodelovanje	21
prijaznost	11
spodobnost presoje	5
dober organizator	4
demokracičnost	2
vestnost	2
avtoriteta	2
zdravje	2
skromnost	1
prilagodljivost	1
zaupljivost	1

Iz gornjega je razvidno, da so udeleženci najslabše odgovarjali na tretje in enajsto vprašanje. Pri tretjem vprašanju jih je očitno motila beseda: »spodobnost«, s katero v dnevni rabi označujemo človeka, ki »zna svoj posel« in ima za to tudi ustrezne psihološke sposobnosti. Tistemu, kar psihologi pravijo sposobnost, pa v dnevni rabi označujemo s pojmom »nadarjenost« ali »talent«.

Pri enajstem vprašanju pa je povzročilo zmedo prav tako prepričanje, da je karakter prirojen, kar pa še zdaleč ni res. Karakter se oblikuje skozi vse življenje in nanj vpliva okolje, v kakršnem človek živi. Če tako ne bi bilo, bi bila vsa vzgojna prizadevanja odveč.

Razvrstitev lastnosti, ki se jih testiranci žele od dobrega vodje, je skoraj standardna. Zanimiv je velik poudarek na zahtevi po inteligentnosti, posebno še, če upoštevamo, da je »spodobnost« pre-

soje — »dober organizator« tudi vidik inteligence. Presentljivo visoko pa je uvrščena »lojalnost«, kar pravzaprav potrjuje, da so Vevčani star industrijski kraj, saj je lojalnost tipična za miselnost industrijskega delavca. Ta lastnost je prej negativna kot ne in ne bi bilo napačno, da bi jo zamenjali z več smisla za sodelovanje.

Kljub nekaterim pomočam pa je bil rezultat testa prav dober, če upoštevamo, da so udeleženci morali sprejeti v pičlih desetih urah množico novih pojmov brez detaljne razlage. Če vsak pravičen odgovor ovrednotimo z eno točko, je bilo vseh pravičnih odgovorov 70,6 %.

Najpomembnejši rezultat tega tečaja pa je, da smo spoznali, da je spoznanje te vede bistvenega pomena za dobro opravljanje dela, še posebej za ljudi, ki vodijo proces.

T. N.

Načelo — proizvajati boljše in cenejše — je jedro gospodarskega načrta za leto 1970

VEVČE, JANUARJA — Gospodarski načrt za leto 1970, ki ga je ob sodelovanju in predlogih strokovnih služb in drugih organov sprejel DS na zadnji lanskoletni seji, obravnava vrsto nalog, ki jih bo moral kolektiv uresničiti, če bo hotel iti v korak z zahtevami sodobne tehnologije in organizacije dela, zlasti pa z zahtevami tržišča v vrtincu hude konkurence.

Da bi bili člani kolektiva seznanjeni z vsebino, navajamo nekaj bistvenih podatkov iz načrta, tako iz problematike proizvodnje, kakor tudi iz drugih dejavnosti v tovarni.

V proizvodnji bo pač najvažnejša načelna usmeritev v specializacijo proizvodnje in s tem v zvezi v kakovosti proizvodov. Predvideno je zoženje artiklov na

tiste papirje, ki jih z razpoložljivimi sredstvi najbolj ekonomično proizvajamo. To so grafični papirji vrhunskih kakovosti, ki jih grafična industrija največ in najraje zahteva. Smatrati je, da tem zahtevam lahko ustrezemo in morada nudimo celo nekaj več kot druga naša podjetja sorodne stroke.

V ta namen je organizacija razvojnega oddelka postala nujnost. Strokovno dovolj usposobljeni ljudje naj bi v tem oddelku uvajali nove, sodobnejše vrste papirja, obenem pa pomagali izpopolnjevati obstoječe. Cilj njihovega dela in dela vseh nas naj bi bil: boljše, cenejše in solidnejše. Osnovni pogoji za to so avtomatizacija proizvodnje in strokovna vzgoja. Mnenje o tem je, da smo v bližnji preteklosti sicer na tem področju precej napravili, vendar

še vedno zaostajamo za tempom industrializiranih dežel.

V tem letu bodo bistveno važne rekonstrukcije in razširitve obstoječih kapacitet, pri čemer so potrebna razna materialna sredstva, ta pa so spet odvisna od načina dela in proizvodnje. Predvsem je minil način in čas kratkih terminov in majhnih naročil. Usmerjanje proizvodnje na daljši rok, pa bo podlaga za delo v drugih dejavnostih, zlasti nabave in prodaje.

Notranja kontrola proizvodnje ni najmanjši faktor, ki bo pri teh naporih pomagala, čeprav bo morala nekatere kriterije poostriži.

Važen faktor v dosegih ciljev bo tudi še izdatnejše izboljšanje organizacije dela in vzdrževalnih obratov in priprava načrtov rekonstrukcije energijskih virov.

Načrt predvideva, da bomo v letu 1970 napravili:

9750 ton brezlesnih papirjev
9200 ton srednjefinih papirjev
6450 ton premazanih papirjev
4000 ton lesovine
170 ton CMC

Prodajni oddelek je planiral vso to količino posredovati kupcem in smatra, da bo celotna realizacija znašala nad 14 milijard starih dinarjev. Tako za domače in tuje tržišče pa je značilno pomanjkanje celuloze, zaradi česar tudi stalno naraščajo njene cene.

Prognoze za leto 1970 kažejo, da bosta evropsko tržišče in bližnji vzhod potrebovala veliko papirja. Posledica tega bo tudi regulacija cen teh izdelkov.

Izvoz bo približno tak kot preteklo leto, glede na naraščanje naročil pa ga bo možno tudi povečati. Pri izvozu premazanih papirjev pa je treba računati na veliko konkurenco, kar spet kaže na nujnost povečanja kvalitete.

Stroški za nabavo strojne opreme, tj. sit, manšonov, klobučevin, različnih nožev, jermen itd., so planirani precej visoko, čeprav skrajno racionalno in znašajo skoraj 2.800.000 din.

Večjih **kadrovskih sprememb** razen premikov znotraj, glede na organizacijo dela, načrt ne predvideva. Število zaposlenih se bo še vedno sukalo okoli 950 ljudi.

Predračun **osebnih dohodkov** za leto 1970 upošteva potrebni stališ zaposlenih, osnovne vrednosti delovnega mesta in osnovne vrednosti točke in druga izplačila po pravilniku o delitvi osebnih dohodkov. Seveda bo merilo višine osebnih dohodkov še naprej poslovni uspeh podjetja.

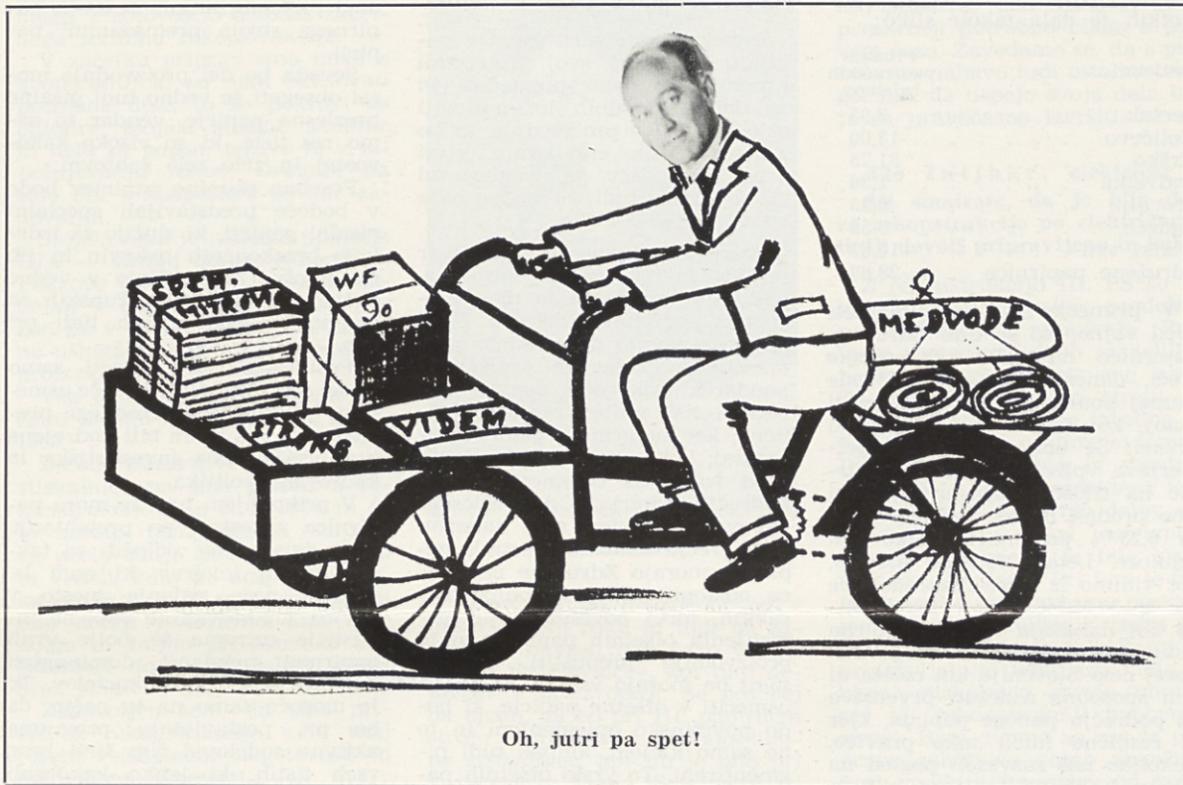
Izobraževanje bo usmerjeno pretežno v formiranje kadrov, ki jih bo zahteval perspektivni razvoj podjetja in strokovno izpopolnjevanje zaposlenih. Stroški za izobraževanje se bodo črpali delno iz sklada skupne porabe, delno pa iz poslovnih stroškov. Znašali bodo nad 500.000 dinarjev. Togi finančni predpisi o virih sredstev za izobraževanje narekujejo skrajno varčnost, ki gre včasih celo na škodo izobraževalnih akcij.

Finančni plan za **tehnično, zdravstveno in požarno varstvo** predvideva 117.000 din stroškov. Tu je upoštevana dodatna prehrana delavcev na delovnih mestih, kjer vladajo težki delovni pogoji, dalje osebna in druga zaščitna sredstva, material za prvo pomoč, razni pregledi itd.

Tudi načrt **investicijskega vzdrževanja** je izdelan do potankosti. Naše zgradbe in star strojni park so potrebni vedno novih popravil. Glavne postavke v tem planu so popravila transportnih poti, dvigal, jezov, zgradb, rezervoarjev, remont v kotlarni, obrežni zidovi ob Ljubljani, kanali itd.

Važno je še načrtovanje tehnične produktivnosti za leto 1970, ki izkazuje za 7 enot večji indeks kot v letu 1968 in za 3 enote večji kot lansko leto.

Jasno in očitno je, da bo za doseg omenjenih načrtov potrebno največje prizadevanje vsakega posameznika in celotnega kolektiva. Le v tem je zagotovljen naš gospodarski uspeh in materialne dobrine.



Oh, jutri pa spet!

Dovolite mi, da vam predstavim Jakoba Zanoškarja

KOLIČEVO, JANUARJA — Proizvodnja, to je njegova skrb. Jakob se je rodil leta 1917 kot prvi od treh otrok delavske družine na Količevem. Ko je bil star dvanajst let, mu je zbolel oče in skrb za petčlansko družino pade na njegova ramena. Zato gre služiti k mesarju v Radomlje, kjer poleg vsakodnevnega dela hodi še dvakrat tedensko v šolo in seveda ne zamudi nobene priložnosti za dodatni zaslužek, da bi tako lažje preživljal skupno z materjo bolnega očeta, sestro in brata.

V tej borbi za obstoj še nekajkrat menja delodajalca. Maja 1934 pride v Papirnico, kjer dela do odhoda v partizane skoraj na vseh delovnih mestih. Leta 1935 se je udeležil velike delavske stavke, ki je trajala devet tednov in, ki jo je organiziral Franc Bukovec. S to stavko so delavci dosegli posebno kolektivno pogodbo, ki jim je zagotovila boljše delovne pogoje in večji zaslužek.

Po končani vojni postane Jakob na željo Papirnice spet njen član, kjer še danes zvesto in marljivo opravlja zahtevno delo vodje proizvodnje.

Da bi bralci Jakoba spoznali »v dušo«, sem mu postavil nekaj vprašanj, na katera mi je rad odgovoril.

Jakob, za kateri poklic bi se odločil, če bi bil še enkrat mlad?

Za papirničarja, seveda.

Kaj ti pomeni naša Papirnica?

Del mojega življenja, moj obstoj in moj drugi dom.

Kaj ti pri človeku — delavcu — največ pomeni?

Prizadevnost do dela in želja do nadaljnjem napredku.

Kako se razumeš s svojimi nadrejenimi in podrejenimi?

Sodim, da se s svojimi sodelavci dobro razumemo, pri nastalih težavah pa skušamo najti skupno pot k rešitvi.

Kako gledaš ti — star praktik — na mlade tehnike in inženirje, ki prihajajo v podjetje?

Mlade tehnike in inženirje upoštevam, jih skušam razumeti in sodim, da bodo kos vsem nalogam, ki jih postavlja sodobna tehnologija.

Imaš morda kakšen nasvet zanje?

Svojo, v šoli pridobljeno teorijo, naj povežejo z izkušnjami starih mojstrov in tako bodo najprej dosegli svoj cilj in s tem najbolj ustregli sebi in Papirnici.

Kaj bi napravil ti, če bi imel vsa pooblastila v Papirnici?

Prednost bi dal sodobni in ekonomski tehnologiji (moderna kontinuirana priprava papirne snovi, učinkovit notranji transport, ustavljen proizvodni program itd.). Skušal bi urediti tudi nekatere stvari, ki tarejo naše delavce, predvsem prevoz na delo in domov.

Ker se kot komunist verjetno zanimáš za družbeno-politično in gospodarsko življenje naše domovine, mi dovoli, da ti še iz tega področja postavim nekaj vprašanj. — Kaj je osnovni pogoj za zdravo družbo?

Urejena družina.

Kako gledaš na samokritiko v naši družbi?

Samokritika je pozitivna. Merim pa, da bi je bilo veliko manj, če bi postavljene naloge reševali premišljeno in strpno ter na osnovi naravnih zakonitosti.

Imaš morda kakšen predlog, kako bi se znane težave v našem gospodarstvu dale prebroditi?

Vse panoge gospodarstva bi bilo treba za začetek razdeliti na tri pomembne razrede:

— gospodarske panoge zveznega pomena (železniški in cestni promet),

— gospodarske panoge republiškega pomena (poljedelstvo, živinoreja in panoge, ki so vezane na določene naravne pogoje),

— panoge občinskega pomena (obrt, lahka industrija).

S tem bi prišlo do tega, da bi se bolj smotrno investiralo.

Jakob, če nimaš nič proti, še dve vprašanji iz tvojega zasebnega življenja. Kot vem, si strasten lovec. Bi nam povedal, kakšen užitek ti nudi lov?

To je zame najboljše razvedrilo in moj najboljši prosti čas. Boli kot v lovu samem uživam v opazovanju narave in življenja živali.

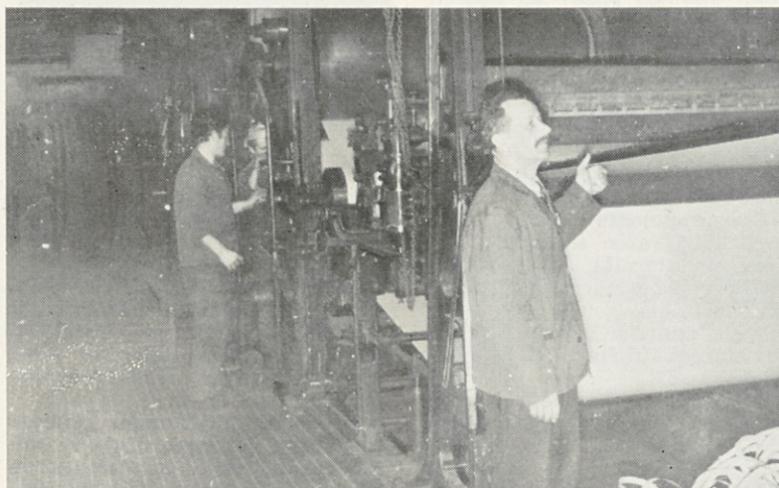
Vsak lovec mora na leto nabrati toliko in toliko točk pri lovu na škodljive živali. Si že nabral dovolj točk in ali je resnična tista, da zbiraš pasje repe za doseg teh točk?

Nekaj je že resnice v tem. Ne zbiram pa samo pasjih repov, ampak še mačje, vranje in sračje kremplje.

Jakob, najlepša hvala za odgovore.

Ni za kaj.

C. O.



Čim boljše delo in temeljita kontrola je moto tovariša Jakoba Zanoškarja

Papirniški stroji, tradicija Vevč in tržne razmere nam ponovno postavljajo vprašanje — kako v bodoče

Pišeta: Albin Vengust in ing. Božo Iglič

V starih dobrih časih so vevški papirničarji napravili šest do deset tisoč ton papirja na leto. Poglejmo kakšne papirje so izdelovali in prodajali doma in na tujem. Struktura proizvodnega programa, gledano z našimi očmi, ni bila zavidanja vredna. V tridesetih letih našega stoletja so papirničarji delali razne papirje izraženo v odstotkih takole:

20% brezlesni, pisemski³ in tiskovni papir,
15% časopisni (rotopapir),
12% ploščati tiskovni papir,
12% sivi ovojni papir in
38% druge vrste papirja.

Tako strukturo proizvodnje papirja na Vevčah so seveda pogojevale tedanje razmere na tržišču, saj je Jugoslavija imela res skromno potrošnjo papirja. Statistika iz leta 1936 ugotavlja, da so uporabile na osebno:

Republika	Prodaja papirja in celuloze	Kapacitete strojev
SR BiH	36,89	29,69
SR Črna gora	5,40	4,80
SR Hrvatska	10,60	14,58
SR Makedonija	1,48	2,07
SR Slovenija	25,98	29,13
SR Srbija	19,65	19,73

Najprej pogledimo, kaj se je zgodilo z nekdanjim dominantnim položajem Združenih papirnic.

Naslednji pregled lani prodanih izdelkov in vgrajenih kapacitet po republikah v odstotkih kaže na kar katastrofalne spremembe:

Podjetje	Prodaja papirniških izdelkov
Ceršak	3,93
Količevo	13,00
Krško	31,75
Podvelka	1,36
Prevalje	0,85
Radeče	9,58
Sladki vrh	10,63
Združene papirnice	28,88

Prodaja izdelkov slovenske industrije papirja in celuloze v odstotkih je dala takole sliko:

Podjetje	Prodaja papirniških izdelkov
Ceršak	3,93
Količevo	13,00
Krško	31,75
Podvelka	1,36
Prevalje	0,85
Radeče	9,58
Sladki vrh	10,63
Združene papirnice	28,88

V primerjavi z zadnjimi leti pred vojno, ko so bile Združene papirnice na višku ekonomske moči, danes Vevče in Medvode skupaj pomenijo celo v Sloveniji manj, kot so veljale prej v celi državi. Se bolj žalostna je primerjava vpliva Združenih papirnic na tržišču Jugoslavije. Lani smo prodali na tem tržišču le še za 6,23% papirnih izdelkov in celuloze. Leta 1939 smo prodali, kot vidimo iz prve razpredelnice kar za 36,55%, torej nekako toliko kot današnja celotna papirna industrija Bosne in Hercegovine. Torej celo Slovenija kot celota ni bila sposobna zadržati prvenstva na področju panoge papirja, kjer bi resnično imeli tako pravico. Nekoliko nas razveseli pogled na tabelo; koliko je lani republikam ostalo dobička iz proizvodnje papirja, kartonov in celuloze:

Republika	Ostaneček dobička v %
SR BiH	17,12
SR Črna gora	00,00
SR Hrvatska	5,06
SR Makedonija	0,10
SR Slovenija	70,66
SR Srbija	7,06

Tu nas vendarle vsaj malo prevzame občutek zadovoljstva, da delamo solidnejše in da dosedanja proizvodna orientacija v Sloveniji ni bila slaba.

Združene papirnice so odločilnejši korak v specializaciji napravile 1961, ko za IV. papirni stroj ni bilo dovolj celuloze in so mislile, da bodo s prenosom pisalnih papirjev za zveze v Prijedor si zagotovile celulozo. Zgubile so to vrsto papirja, celuloze pa vseeno ni bilo. Vevški papirnici ni kazalo drugega kot ponovno se tesno navezati na Medvode in vložiti tam toliko denarja, da bo skrb za kvalitetno beljeno celulozo odveč.

Stalno pomanjkanje celuloze in povečan vpliv drugih papirnic širom po Jugoslaviji sta prisilila Vevče, da širok proizvodni program ni več sprejemljiv za vevške proizvodne zmogljivosti in da bodo uspele le, če bodo tega zožile na tiste vrste papirjev, v katere je treba vložiti več dela in manj celuloze ter so zato kakovostnejši in tudi dražji. Vevčani so prišli do prepričanja, da s svojimi strojnimi napravami niso v stanju konkurirati širšim in hitreje tekočim papirnim strojem, ki so se pri izgradnji jugoslovanske papirne industrije postavljali pri nas. Zato je šla usmeritev v kakovostne tiskovne in nekatere finejše pisane papirje predvsem na brezlesni osnovi. V tej smeri so šla tudi investicijska prizadevanja in z rekonstrukcijo prvega

papirnega stroja in s postavitvijo premazovalnega stroja smo se še bolj usmerili v proizvodnjo visoko kakovostnih papirjev.

Vrsta papirja	1963	1964	1965	1966	1967	1968
brezlesni pisalni	28,5	21,9	19,2	24,4	18,7	28,3
brezlesni tiskovni	21,8	38,4	45,4	47,6	53,7	49,7
srednjefini pisalni	18,1	13,5	7,2	9,6	10,3	9,3
srednjefini tiskovni	24,2	19,6	22,2	14,7	14,7	9,2
pelure	5,6	5,6	5,5	3,2	2,4	3,5
ovojni	1,8	1,0	1,0	0,5	0,2	0,0

Pogled na razpredelnico kaže spreminjajočo se strukturo izdelanih papirjev, da smo v svojih načrtih lepo uspeli. Delež brezlesnih tiskovnih papirjev je stalno naraščal in dosegel v letih 1967 do 1968 povprečno 52%, v letu 1969 pa bo delež teh papirjev v celokupni proizvodnji še višji, upoštevajoč pri tem tudi premazane papirje.

Danes je papirnica zopet v položaju, ko mora svoj proizvodni program ponovno pregledati in za dobo prihodnih let postaviti ožjo usmeritev proizvodnje, ki bo zagotovila na eni strani večji uspeh na tržišču, na drugi strani pa bo služila tudi za osnovo naše investicijske politike.

Ponovno je usmeritev, sicer zdrava in ekonomsko uspešna, postala pregroba in jo mora papirnica podrobneje določiti. Stalno povečevanje proizvodnje premazanih papirjev in nepretrgan poudarek kakovosti papirjev za umetni tisk najbrž ni problematično, ker tu prihaja papirnica v položaj, kakor so ga imele Vevče pred vojno na celotnem tržnem področju papirja. Od brezlesnih tiskovnih papirjev, med katerimi je največja količina ofsetnih papirjev, morajo Združene papirnice odstopiti od proizvodnje naravnih, torej površinsko neoplemenjenih ofsetnih papirjev in to proizvodnjo prepustiti drugim, sami pa morajo vse prizadevanje usmeriti v ofsetne papirje, ki bodo površinsko oplemenjeni in to ne samo klejeni, ampak tudi pigmentirani. To vrsto ofsetnih papirjev za večbarvni tisk pa morajo stalno izboljševati in tudi tehnično dopolnjevati, tako da bo

Iz naslednje razpredelnice je razvidno, kako se je spreminjala struktura domače prodaje za leta od 1963 do vključno 1968.

Vrsta papirja	1963	1964	1965	1966	1967	1968
brezlesni pisalni	28,5	21,9	19,2	24,4	18,7	28,3
brezlesni tiskovni	21,8	38,4	45,4	47,6	53,7	49,7
srednjefini pisalni	18,1	13,5	7,2	9,6	10,3	9,3
srednjefini tiskovni	24,2	19,6	22,2	14,7	14,7	9,2
pelure	5,6	5,6	5,5	3,2	2,4	3,5
ovojni	1,8	1,0	1,0	0,5	0,2	0,0

grafični industriji nudila res visoko kakovostni ofsetni papir v formatih, kot tudi v zvitičkih. Posebno ta zadnja vrsta papirjev bo v prihodnjih letih vse bolj in bolj pridobivala na pomenu. Prav tako morajo iti prizadevanja v smeri osvojitve proizvodnje v papirnem stroju premazanih brezlesnih papirjev, ki bodo kakovostno stali med pigmentiranimi in izven papirnega stroja premazanimi papirji.

Seveda bo del proizvodnje moral obsegati še vedno tudi pisalne brezlesne papirje, vendar to samo res tiste, ki so visoko kakovostni in zelo zelo zahtevni.

Posebno skupino papirjev bodo v bodoče predstavljali specialni pisalni papirji, ki služijo za izdelavo brezkončnih tiskovin in jih na splošno uporabljajo v vedno večjih količinah v računskih in mehanografskih strojih tudi pri nas.

Poskušala sva nanizati samo nekaj osnovnih misli bodoče usmeritve vevškega proizvodnega programa, ki mu mora biti podrejena tudi vsa bodoča investicijska in kadrovska politika.

V prihodnjem letu se mora papirnica zavestno, po pretehtanju vseh dejavnikov, odločiti za takšen razvoj tovarne, ki nam bo ohranil naše sedanje mesto v okviru jugoslovanske papirne industrije oziroma še bolje vrnil papirnici nekdanji dominanten položaj, seveda brez kartelov. To je mogoče samo na ta način, da bo pri postavljanju programa aktivno sodeloval čim širši krog vseh tistih, ki lahko kakorkoli prispevajo k njegovi postavitvi in poznejšemu izvajanju. Glede na to predlagava, da naj služi prvo

trimesečje tega leta za izdelavo predlogov, ki bi jih dali v vsestransko temeljito razpravo, ki naj iz predlogov izlušči vse tisto, kar bo služilo pri izdelavi dokončnega programa proizvodnje, prodajne, investicijske in kadrovske politike Združenih papirnic. Ta kratek članek naj služi kot poziv k najširšemu sodelovanju programa po vrstah in tipih papirjev, na tem sloneč investicijski program rekonstrukcije papirnih strojev in cele tovarne, upoštevaje dosežke sodobne tehnike in tehnologije ter pregled surovinske baze z vrednostjo surovin v slovenskih gozdovih glede na deficitarnost lesa v Evropi na sploh in z možnostjo vlakninske substitucije. Pri tem naj bo vodilo visoka kakovost papirjev, optimalni proizvodni učinki in čim večji dobiček.

Predlagava termin oddaje predlogov v tajništvo podjetja 31. marec letos. Predloge bo teamsko obdelal širši krog domačih strokovnih delavcev ob sodelovanju nekaterih zunanjih strokovnjakov, ki bodo sestavili enoten optimalni predlog. Tako sestavljen predlog bo sprejel delavski svet in bo služil strokovnim službam kot osnova bodoče prodajne, proizvodne in investicijske politike Združenih papirnic. Na prvi seji izvršilnega odbora bova predlagala razpis nagrad. Za najboljši predlog 2000.—, za drugi najboljši 1000.— in za vsak smiseln, realen, dokumentiran in utemeljen predlog bi dali 500.— din.

Misli, kakor sva jih nanizala, niso nerealne, še posebej, ko pomislimo kako kvaliteten kader papirničarjev in drugih imajo Združene papirnice. V kadrovski politiki je Papirnica res šele v proizvodnih oddelkih zadovoljila osnovne potrebe, velike luknje pa ima še v razvoju, investicijah, komercialni in tudi drugod. Vendar 12,2% srednje in visokošolsko izobraženega kadra je dovoljna garancija, da prikazana razmišljanja niso utopistična. In zato bo v bodoče vevški kader še bolj sodeloval na simpozijih po svetu, se šolal na svetovnih univerzah in izpopolnjeval v tovarniških praksah na tujem.

Sprejeli smo nove delavke

KOLIČEVO, JANUARJA — Komisija za delovna razmerja je na svoji seji dne 15. 1. 1970 med drugim sprejela v delovno razmerje 8 novih delavk. Razlog, da se je komisija odločila za sprejem novih delavk, je v tem, ker se je v zadnjih letih število žensk v dodelavi papirja in kartona občutno zmanjšalo, istočasno pa je na proizvodnih strojih zaradi izboljšav v tehnološkem postopku prišlo do povečanja proizvodnje. Posledica tega je bilo naraščanje zalog nedovršene proizvodnje.

Interesa za zaposlitev v našem podjetju je veliko. Komisija je prejela nad 40 prošenj od nezaposlenih pa tudi druge zaposlenih žensk. Ker je bilo prostih delovnih mest malo, prošnja za veliko, je komisija najprej sprejela kriterije, po katerih bo izmed prosilk izbrala potrebno število. Poleg splošnih pogojev (delavke morajo biti duševno in telesno zdrave in ne smejo biti mlajše kot 15 let) je komisija pri izbiri upoštevala naslednje kriterije:

— sprejmejo se delavke mlajše kot 20 let, razen snažilke, ki pa mora biti starejša,
— prednost imajo prošilke, ki niso zaposlene,
— pri izbiri se upošteva socialno stanje družine in članstvo staršev v ZB.

Razen tega je komisija sklenila, da se delavke sprejmejo na delo za določen čas in sicer za dobo 6 mesecev, oz. do 31. 7. 1970. V delovno razmerje se sprejme ne 5, kot je predlagalo vodstvo 3. ekonomske enote, ampak 8 žensk, od katerih ena za snažilko v lesno-

brusilnico, delavka pa, ki sedaj čisti lesobrusilnico, gre nazaj v dodelavo. Delavke se sprejme za določen čas zato, ker se v dodelavi predvidevajo določene spremembe procesa dodelave, v tem času pa bodo ženske sedaj nenormalno povečane zaloge nedovršene proizvodnje podelale.

Na osnovi tako sprejetih sklepov je komisija pristopila h konkretni izbiri kandidatki in se odločila da sprejme naslednje:

1. Marija Hiti, stara 18 let, stanujoča Dob 26, nezaposlena,
2. Ivica Koderman, stara 15 let, stanujoča Goričica pri Moravčah, nezaposlena, brez očeta,
3. Majda Orehek, stara 17 let, stanujoča Laze 5, nezaposlena,
4. Marina Repnik, stara 19 let, stanujoča Prelog 18, nezaposlena, oče bolan in član ZB,
5. Frančiška Zabnikar, stara 18 let, stanujoča Radomlje 84, nezaposlena, doma številna družina,

6. Milena Letnar, stara 18 let, stanujoča Preserje 28, nezaposlena,

7. Pavla Birk, stara 16 let, stanujoča Zg. Javorščica 2, brez očeta, številna družina,

8. Desanka Stanković, stara 39 let, stanujoča Količevo, mati 3 otrok, nezaposlena.

Komisija pri svojem delu ni imela lahke naloge. Trudila se je, da med številnimi prošnjami izbere res tiste, ki so najbolj potrebne dela in ki obenem izpolnjujejo pogoje za zaposlitev. Ker vsem ni mogla ustreči, se na račun komisije postavljajo kritike, žaljive izjave in podobno. Vsi tisti, ki so z delom komisije nezadovoljni, naj se postavijo v vlogo komisije, pa bodo videli, da niti oni ne bi imeli to čarobno moč »da bi s 5 ribami nahranili lačne množice«.

M

Lojze Šubelj in Lojze Žnidaršič v Banjaluki

VEVČE, JANUARJA — Kot nam je znano iz dnevnih vestí, je potresna nesreča v Banjaluki precej prizadela našo po stroki sorodno tovarno celuloze in papirja.

Slovenska industrija celuloze in papirja je organizirala za pomoč banjalučki tovarni grupo strokovnih delavcev, ki pomagajo domačinom iz največjih težav pri popravilih strojev in naprav, ki so bile ob potresu poškodovane.

Konec novembra 1969 sta šla iz naše tovarne v Banjaluko ključavničarja Lojze Šubelj in Lojze Žnidaršič, ki bosta do sredine februarja t. l. angažirana pri popravilih naprav v belilnici celuloze. Stroške osebnih dohodkov, dnevnice, potne stroške itd. nosi vsaka tovarna za svoje ljudi, ki jih je poslala v pomoč. Delo slovenske grupe vodi strojni inženir iz tovarne papirja in celuloze »Djuro Salaj« iz Krškega.

¹ Izrazi za papir so uporabljeni iz takratnega jezika.

² Kartel, medsebojno povezana podjetja s ciljem monopolne prodaje na določenem tržišču.

Kaj pravijo o poteku rekonstrukcije III. papirnega stroja

VEVČE, JANUARJA — O vzroku in namenu rekonstrukcije III. papirnega stroja smo pisali že v zadnji lanskoletni številki našega glasila. Ker se je 9. I. 1970 rekonstrukcija že začela, bo verjetno bralce zanimalo, kako so potekale priprave in kako delo samo.

Da pa bi dobili realnejšo sliko, kakšne težave so ljudi spremljali, smo vprašali nekatere neposredne izvajalce:



Ing. Zoran Pirc

Ing. Zoran Pirc, vodja oddelka za vzdrževanje

Povejte nam, prosim, ali ste pravočasno organizirali priprave za rekonstrukcijo?

Mislim, da smo priprave za rekonstrukcijo III. PS, kolikor je bilo odvisno od nas, izvedli pravočasno. S tem mislim izdelavo različnih konstrukcij, strojnih delov, izdelavo novih razdelilnih baterij in podobno. Seveda vsega nismo mogli pripraviti, ker nismo imeli popolne dokumentacije, ki bi jo morali dobiti od dobavitelja klesane stiskalnice. Zato je bil tudi oddelek konstrukcije včasih v ne ljubem položaju, ko smo zahtevali potrebne načrte.

Za začetek rekonstrukcije nismo imeli niti celotnega sestavnega načrta, ker Warburton ni poslal montažnega načrta same klesane stiskalnice. Vendar nam to ni delalo velikih težav.

Drugo vprašanje pa je organizacijska priprava same rekonstrukcije, skupno z remontom stroja.

Za planiranje in organiziranje samega poteka del pri tej rekonstrukciji smo prvič uporabili sistem mrežnega diagrama in iz njega izhajajočega terminskega plana.

Do sedaj smo uporabljali sistem planiranja z gantogrami, ki so se pri vseh remontih pokazali zelo uporabni. Vendar niso bili tehnološko tako pregledni, kot je mrežni diagram.

Ta sistem namreč pokaže zelo nazorno kritično linijo dogajanja in s tem vsa dela, na katera je potrebno paziti, da so izvedena v predvidenem roku.

Priprava takega plana z vsemi podrobnostmi, pa zahteva od planerja dobro poznanje vseh del, kot tudi potrebe po številu ljudi za določeno delo in končno, normativ za opravljanje tega dela.

Menim, da je bil sam plan, izdelan za to rekonstrukcijo, dober, kljub temu, da ima tudi še svoje začetniške slabosti, ki pa bodo nedvomno pomagale, da bodo drugi plani še boljši.

Po več izdelanih variantah smo končno prišli do optimalnega plana, ki nam je pokazal, da je lahko rekonstrukcijo izvesti v 17 dneh, če ne bi bilo večjih nezdov in okvar na drugih strojih.

Pohvalo za izdelavo tega plana, prav gotovo zasluži tov. Ljubo Zabukovec, kot odgovorni v oddelku vzdrževanja za rekonstrukcijo III. papirnega stroja.

Še ko nismo vedeli za čas pričetka, smo o samem poteku del seznanili vse mojstre in vodje grup, posebno zaradi tega, ker je

plan predvideval dvozmensko delo po 12 ur povsod tam, kjer je to zaradi narave dela možno. Ker smo na tem sestanku dobili potrdilo, da bo delo potekalo s sodelovanjem vseh vodij, smo bili lahko prepričani v uspeh. Prepričani smo tudi še sedaj po štirih dneh rekonstrukcije, seveda pa se nam pri montaži lahko zgodi še marsikaj nevsječnega.

Ali je bilo pri pripravah dosti težav in s kom vse ste pri tem sodelovali?

Kot pri vsakem delu smo seveda tudi pri tem imeli težave in nevsječnosti.

Največja nevsječnost je bila vsekar v tem, da nikakor nismo mogli z gotovostjo določiti začetnega termina rekonstrukcije.

V začetku priprav smo imeli s kooperanti, ki so nam izdelovali potrebne dele, to so pokrovi za cilindre, stojala sušilne skupine in dele za pogon, težave le v izpolnjevanju rokov. Drugače pa smo bili s kooperanti še kar zadovoljni.

Stojala nam je izdelala podjetje INA — strojni obrati v Lendavi. Pokrove za cilindre so nam izdelali v Štorah. Zobnike za pogon pa v Litostroju. Ostale drobne usluge smo iskali pri manjših proizvajalcih.

Vse to zato, da bi dosegli začetni termin rekonstrukcije 1. XI. 1969.

Zaradi zakasnitve roka dobave stiskalnice pa smo pričeli z rekonstrukcijo šele 9. I. 1970 in še to zaradi pomanjkanja surovin za proizvodnjo papirja in ne da bi vedeli, kdaj bo dospela pošiljka iz Anglije. K sreči smo drugi dan dobili v tovarno tudi tako dolgo in željno pričakovano stiskalnico, toda na žalost zopet brez tehnične dokumentacije.

Zadovoljen sem, da smo pričeli z rekonstrukcijo, smo vsaj rešeni večmesečne negotovosti in neprestane napetosti.

Še majhno »intimno« vprašanje — kako se lahko zanesete na naše ljudi v remontnih delavnicah in na njihovo strokovnost, kakšen način dela ste ubrali, da bi bilo delo čimprej opravljeno?



Stane Udovič

Na tako vprašanje je včasih težko odgovoriti.

Sigurno je, da se na večino delavcev v vzdrževalnih delavnicah lahko brez skrbi zanesem. Tako strokovno, kot tudi, da bodo vedno pripravljene pljuniti v roke in delati za tovarno, če je to potrebno.

Seveda nismo vsi ljudje enaki. Sigurno sem najbolj vesel tistih, ki dejansko žive s tovarno in skušajo s svojim delom kar največ pripomoči k dobremu vzdrževanju.

Med vsemi pa je sigurno tudi nekaj takšnih, ki jim tovarna ne

pomeni veliko, toda teh je tako malo, da prejšnje ocene ne more spremeniti.

Kakšen način organizacije dela smo ubrali, pa sem odgovoril že pri prvem vprašanju. Če bi hotel v podrobnostih razložiti način dela pri pripravi remonta, bi moral povedati še veliko. Omenim naj le še to, da smo morali za rekonstrukcijo iskati pomoč v delovni sili zaradi obilice zidarskega dela samo pri podjetju »Gradis«, s katerim zelo dobro sodelujemo. Vsa ostala dela bodo pri tej nemajhni predelavi stroja opravili naši domači delavci, kar je gotovo najboljša rešitev, ker so to ljudje, ki poznajo specifičnost naše tovarne in sploh papirnih strojev.



Tončka Slabe

Upam, da bo delo končano v predvidenem roku in tudi na zadovoljstvo vseh nas, tako delavcev — vzdrževalcev, kot tudi delavcev v proizvodnji. Še posebej pa upam, da bo pri III. papirnem stroju manj težav z zagonom klesane stiskalnice, kot jih je bilo pri I. papirnem stroju. Saj nekaj izkušenj pa s to proizvodnjo že imamo.

Stane Udovič, vodja grupe
Kolikor vemo, je način dela pri tej rekonstrukciji bistveno drugačen in izvršena reorganizacija dela, če primerjamo prejšnje remonte. Kaj veste povedati o tem?

Ne vem, kaj naj odgovorim na tako postavljeno vprašanje, ali tako kot pri vojakih: »Kako momci?«

Mnenja sem, da je delo oziroma njegova organizacija odvisna od obsega, tj. od udeleženih kooperantov. Pri tem primerjam rekonstrukcije in predelave večjih izmer; I. PS in podobne, kjer je bilo udeleženih več zunanjih podjetij. Delo in organizacija sta bila takrat drugače pogojena. Boljša organiziranost sedanjega remonta je torej po mojem pogojena s tem, da naša vzdrževalna enota sama opravlja dela, brez dodatnih vplivov zunanjih činiteljev — mislim na razne zamude rokov,

nekvalitetno delo in podobno. Še pri tako lepem planu zamude spremene način dela.

Na vsak način pa je delo sedaj bolj organizirano in ne reorganizirano — zaradi natančno pripravljene dokumentacije, pravočasne dobave materiala in podobno.

Tončka Slabe, nabavni referent

Že sicer morate vložiti precej truda pri nabavljanju materiala, vrteti telefon in dopisovati. Večja popravila, zlasti pa priprave nanje, vas gotovo še bolj angažirajo. Ali bi povedali kaj o tem?

Da, res je. Vedno nastopajo težave, najsi bo pri surovinah ali pri drugem materialu. Prav posebno pa še takrat, kadar ni nujno potrebne zaloge ali rezervnih delov, ali pa so določeni kratki roki. Trudimo se, da bi bilo takih primerov čim manj in da bi preskrbeli potrebno blago o pravega časa. Zavedamo se, da s pravočasno nabavo tudi ostalim omogočimo, da uspejo svoja dela lažje in pravočasno izvršiti.

Ado Intihar, električar

Ali smatrate, da je bilo delo za rekonstrukcijo po električarski liniji dovolj pripravljeno in kako?

Z rekonstrukcijo III. PS so bile predvidene nekatere predelave na električnih napravah. Pred vsem zamenjava dveh razdelilnih baterij in postavitev ene nove. Ta dva razdelila pri stroju sta odslužila, sta starejše izvedbe tipa »COLOR« z oljnimi avtomati. Priprave za sestavo in montažo segajo že v jesen preteklega leta. Sama nabava sestavnih delov, suhih avtomatov, stikal, instrumentov in podobnega je bila sistematična, po planu. Pri tem je treba omeniti priprave za postavitve novega razdelilca z vsemi potrebnimi elektroinstalacijami v pripravljalnici lepil, oz. kleja za klesano stiskalnico, kar je osnovno pri tej rekonstrukciji papirnega stroja. Brez dvoma so vse te priprave zahtevale polno angažiranost vodilnih tovarišev od vodje vzdrževanja, referenta priprave dela do mojstra elektro delavnice, ki je vsa dela neposredno vodil pri sami montaži. Nedvomno se mora priznati, da so se vse priprave odvijale brez zadržkov skladno s programom. Manjših spodrsrljajev pri delih se ne šteje nikomur v zlo, saj je pri tem mnogo manjših del, ki so ravno tako nujna in so sestavni del za večji podvig, kot je taka rekonstrukcija. Da pa morajo ravno elektro naprave biti brezhibne, tudi po predpisih inspekcije dela, ni treba posebej omenjati.

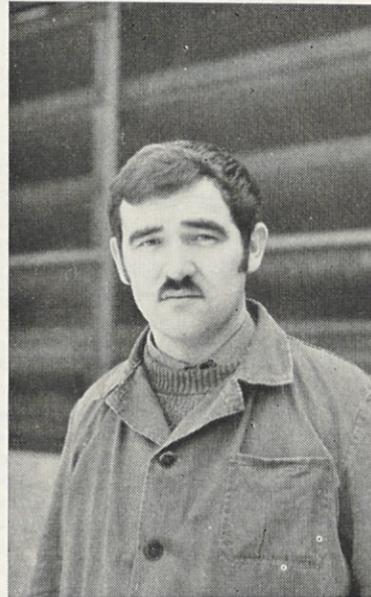
V interesu nas vseh je, da bodo dela izvršena kvalitetno in strokovno. Če nam je to uspelo, bodo povedali strokovnjaki za papir in strojno osebje, ko bo dal stroj prve nove izdelke.

Ostoje Mataruga, skladiščni reparaturnega materiala

V vašem skladišču je vedno živo in dosti prometa. Kako pa je s tem ob času remontov in rekonstrukcij?



Ado Intihar



Ostoje Mataruga

Sam naziv tega skladišča nam pove, da je v tem skladišču veliko rezervnih delov, ki so nujni za vzdrževanje strojnega parka naše tovarne in nujni za normalno proizvodnjo. Seveda z razširitvijo tovarne, kot je premaz, porastejo potrebe po večji zalogi materialov. S tem se povečuje tudi promet v skladišču. Kar se tiče remontov in rekonstrukcij, se takrat promet poveča do maksimuma. To je povsem razumljivo, ker vzdrževalci delajo po cele dneve pa tudi ponoči. Uvedba norm v vzdrževanju je vplivala tudi na delo v skladišču. Vse poteka hi-



Franci Hribar

treje in intenzivneje. Ob sodelovanju z oddelkom za pripravo dela, delavnicami, nabavnim oddelkom in drugimi sodelavci pa gre vse normalno in kar dobro.

Franci Hribar, konstruktor
Zanima nas vloga in delo pri rekonstrukciji III. PS. Prosim, povejte nam kaj o tem.

Konstrukcijski oddelek je v letu 1969 posvetil večino svojega dela rekonstrukciji, oziroma vgraditvi klesane stiskalnice v sušilno skupino stroja. V arhivu hranimo več idejnih načrtov za tako rekonstrukcijo, vendar do realizacije ni prišlo zaradi pomanjkanja denarja.

Ko pa se je rodila misel o uporabi sušilnih valjev klobučevin od IV. PS, ki naj bi jih vgradili v III. PS kot podaljšek, smo se takoj lotili izdelave novih načrtov. Celotno rekonstrukcijo stroja smo delali v dveh variantah, zato smo bili časovno v precejšnji stiski. Delo pri takih rekonstrukcijah je oteženo tudi zaradi prostorske omejitve. Izkušnje nas učijo, da stara dokumentacija v večini primerov ne ustreza dejanskemu stanju, zato smo bili vezani izključno na meritve na kraju samem. Kljub vsem težavam

(Nanadjevanje na 8. strani)

Kaj pravijo o poteku rekonstrukcije III. papirnega stroja

(Nadaljevanje s 7. strani)

smo vso dokumentacijo izdelali pravočasno in upam, da smo z rekonstrukcijo čistilnih naprav in vgraditvijo klejne stiskalnice prispevali svoj delež k modernizaciji III. PS.

Stane Močnik, strojevodja III. PS

Kot poklicni papirničar z ostalo posadko stroja pomagata pri čiščenju, transportu in še pri čem drugem med rekonstrukcijo. Zanima nas, če mislite, da se bosta kvaliteta in način dela po vgra-



Stane Močnik

ditvi klejne stiskalnice bistveno spremenila in kakšni bodo vaši napori pri tem?

Kvaliteta se bo in se mora izboljšati, saj za tem vendar stremimo. Omogočena bo izdelava oplemenitenih papirjev. Dela pa bo več kot doslej, ker bo potrebna še večja pazljivost celotnega strojnega osebja. Oh, kako bi bilo lepo, če bi bila regulacija dotoka in nivoja premazne snovi avtomatska! Kar si včasih nismo želeli, je sedaj naša največja želja, namreč čim več avtomatike. Skoda, da nam rekonstrukcija ni prinesla še sesalnega valja ali sesalne gauče.

Osebo zame bo delo s klejno stiskalnico nekaj novega, saj z njo pri svojem dosedanjem delu nisem imel opraviti. Vendar sem optimist in upam, da bo delo steklo v redu. Ne bi bilo odveč, če bi celotnemu osebju III. PS dobre in slabe strani naše novitete kdo obrazložil, ki ima o tem več strokovnega znanja. (Kratek seminar je bil 23. t. m. op. ur.) Toliko bi imel povedati in upam, da bomo uspeli, vedeti pa tudi moramo, da kolektiv to od nas pričakuje.

Na Količevem brusimo les

KOLIČEVO, JANUARJA — Ze več kot leto dni! Zaradi tega bi lahko to pisanje šteli za precej zapoznelo, vendar bolje pozno kot nič. Potrebno je povedati, da nismo povsem novinci pri drgnjenju lesa ob kamen, kajti prastari Voithov brusilec je dolgo vrsto let opravljal to nalogo.

Seveda pa je lesovina, ki je pritekla izpod njega pokrila komaj sedmino današnje potrebe. Sedaj pa stoji nemo kot spomenik preteklosti in bi bil morda kar vreden eksponat kakšnega tehničnega muzeja.

Nova lesobrusilnica je pričela z obratovanjem v decembru leta 1968. Z njo smo si zagotovili zadostno količino tovrstnih vlaknin. Spričo sedanjih razmer, nam že večkrat ni bilo žal opravljene investicije.

Brusilnik, kot poglavitni element, je dvojček izvedbe Miag s hidravličnim potiskanje lesa ob kamen. Brusilni kamen ima premer 1,80 m in delov. širino 1 m ter obodno hitrost 23 m/sek. Pogonja ga elektromotor moči 1200 kilovatov, katerega napetost na sponkah je 6000 V. Njegova zmogljivost se giblje v odvisnosti od načina brušenja in vrste ter kvalitete lesa od 17—28 t/24h zračno suhe lesovine. Brusilnik deluje v pogojih toplega gostega brušenja. S prebiranjem, ki je izvedeno kot dvostopenjsko, lahko proizvajamo srednje fino lesovino v dveh kvalitetah. Poleg tega je dana še možnost izdelave grobe lesovine, ki jo uporabljamo pri izdelavi kartonov slabše vrste. Prva stopnja prebiranja se izvrši v Rottrom prebiralniki izvedbe Miag. Druga stopnja prebiranja pa je zaupana norveškemu prebiralniki izvedbe Cowan.

Potrebno je omeniti, da se pretežni del (ca. 70%) proizvedene lesovine direktno prihrpava v proizvodnjo. V ta namen se lesovina, ko zapusti prebiralne naprave, zgosti na bobnastih zgoščevalnikih na 4,5% gostote. Večji del tako zgoščene lesovine se uporablja v proizvodnji kromonadomestek kartona na kartonskem

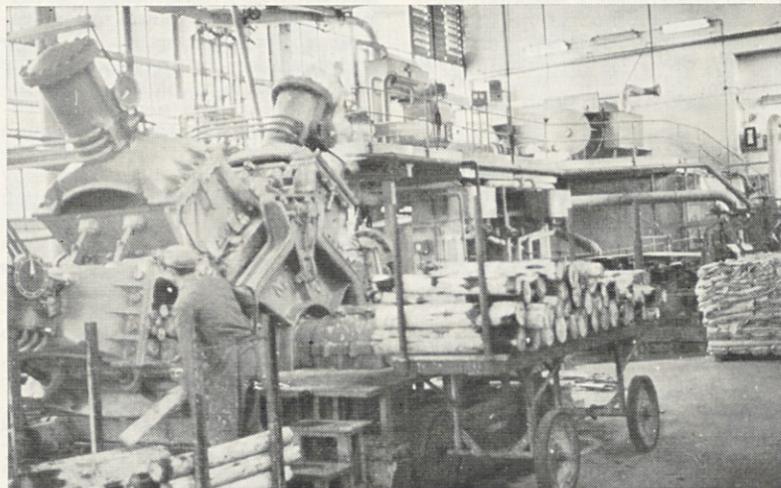
ko urejeno, da lahko priteka na izjemalno stroja lesovina v vseh treh možnih kvalitetah.

Tako se izžeta lesovina, suhote približno 26% lahko uporablja glede na zahtevano kvaliteto za izdelavo različnih vrst papirjev, kartonov in lepenke, kajti zgoščena lesovina izhaja pretežno iz prve stopnje prebiranja.

Izzemanje lesovine je mimo drugega potrebno tudi za ustvarjanje potrebne zaloge v primeru izpadov brusilnice in pa če se zaradi neenakomernega odvzema lesovine v proizvodnjo ob menjavah proizvodnega programa zagotovi kontinuirano obratovanje brusilnice in s tem optimalni pogoji brušenja.

Lesni prostor se nahaja severno od lesobrusilnice in je na njem ob primernem skladiščenju prostora za okoli 800 prm lesa. Potrebno čiščenje lesa se izvrši na predčistilnem stroju v nihajočo glavo sistema Bezner in po potrebi še na dveh dvojnih naknadnih čistilnih strojih izvedbe Bezner. Izguba lesne mase pri čiščenju znaša skupaj okrog 10%, medtem ko na samem predčistilnem stroju 5—6%. V samem začetku obratovanja pred dobrim letom dni nismo takoj na začetku pričakovali ugodnih rezultatov tako glede porabe energije, kot porabe sveže vode in izgube vlaknin v odpadnih vodah. Vendar so se te razmere kaj kmalu uredile, ljudje so se privadili napravam in sami tehnologiji proizvodnje lesovine. Povedati je treba, da so v lesobrusilnici zaposleni mladi ljudje, predvsem mislim pri tem na predelavca, ki so se tu prvič spoprijeli z izdelavo lesovine.

Sedaj dosegamo dobre rezultate, saj znaša povprečna specifična energija 950 kWh/1 t zračno suhe lesovine in poraba sveže vode od 40—60 m³/1 t, medtem ko je odpadne vode 20—30 m³/1 t, v kateri se nahaja 0,6—0,8% vlaknin. To so številke, ki so precej blizu navedbam v raznih literaturah, upoštevajoč proizvodnjo tovrstne kvalitete lesovine.



Pogled na glavne stroje nove brusilnice lesa

stroju II. Približno 30% prebrane lesovine pa vodimo na dva izjemalno stroja in tako snemana lesovina se v paketih paletizira. Vodenje lesovine iz posameznih stopenj prebiranja je ta-

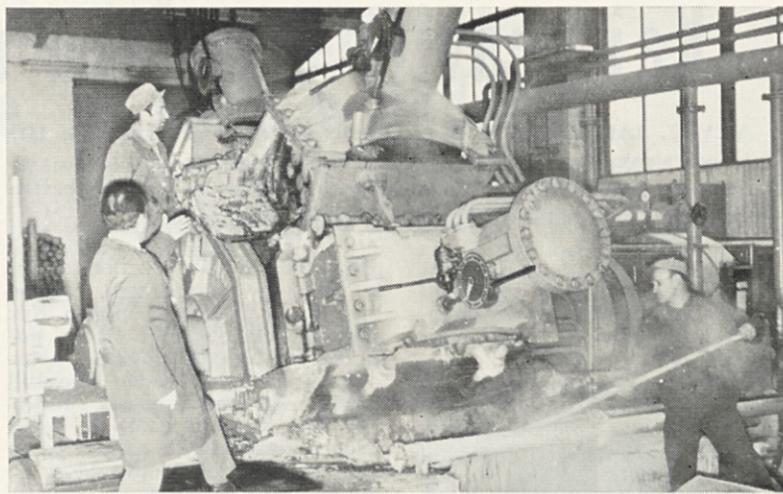
Naj končam teh nekaj vrstic in upam, da bo o tem oddelku v bodoče še kaj napisanega v našem časopisu.

Dipl. ing. Miha Svetlin

CENE CELULOZE SO DVIGALO ZA CENE PAPIRJA

VEVČE, JANUARJA — Preteklega meseca je bil v Beogradu sestanek ob sodelovanju beograjskega združenja za papirno industrijo in gospodarske zbornice. Na njem so razpravljali o novih bazičnih cenah, ki so posledica sprostitve cen celulozi in papirju. Sestanka se je udeležil tudi naš komercialni direktor dipl. oec. Janez Lednik.

Znatna podražitev, ki je posledica pomanjkanja celuloze na evropskem tržišču in pa neodgovornega zadrževanja producentov tega artikla, posebno domačih, je potegnil za seboj tudi podražitev papirja. Za te podražitve Zvezni zavod za cene ni posebno reagiral. V kakšne težave bo ta način poslovanja pripeljal, tako celulozne kot tovarne papirja, pa še ni docela jasno.



Kakovost lesovine je odvisna od pravilnega brušenja

Izobraževanje odraslih v papirnici

KOLIČEVO, JANUARJA — V Papirnici Količevo je dosedanje dolgoletno sistematično strokovno usposabljanje delavcev rodilo kar lepe sadove. Zadovoljni so ti delavci, ki so dosedaj uspešno končali šolo za odrasle in si s tem pridobili tudi kvalifikacije za delo, ki ga opravljajo.

Ko pišem o lepih sadovih, imam v mislih zavest ljudi, ki so postali za strokovno izobraževanje ali dopolnilne družbenoekonomske seminarje veliko bolj dovzetni. Pretežna večina delavcev je začutila, da napredek v znanosti in tehniki zahteva od posameznikov vedno več znanja.

Prav zaradi tega morajo postati razne oblike izobraževanja trajen, nepretrgan proces, kar velja tako za posameznike kot za delovno organizacijo. Služba, ki se ukvarja z izobraževanjem mora stalno upoštevati interese in pripravljenost posameznikov, dolgoročne interese delovne organizacije ter tudi sposobnost ljudi, ki si prizadevajo na ta način svoje delo še bolj kvalitetno opravljati.

Ko dosežemo na obeh straneh (v delovni organizaciji in pri posameznikih) tak interes, smo se približali cilju, ki si ga je zastavila v dolgoročnem programu služba za izobraževanje. Torej, kakor hitro hočemo kadre sistematično izobraževati in z izobrazbo reševati posamezne in dolgoročne probleme delovne organizacije, nastane zahteva po planiranem izobraževanju. Kadar pa govorimo o planiranem izobraževanju, je nemogoče, da se omeji samo na planiranje za krajše

obdobje, ker se v tem dinamičnem razvoju pogoji dela hitro menjajo, pri tem je potrebno upoštevati zlasti razne rekonstrukcije, nove proizvodne postopke itd. V zvezi s tem tudi nove kadre, ki morajo biti za nov način dela že usposobljeni.

Če hočemo to doseči, je potrebno s posebno analizo, ki zajema perspektivne potrebe kadrov, upoštevati tudi poslovno in programsko politiko delovne organizacije.

Da bi nadaljevali začetni kurz, to, se pravi, še bolj izboljšali strukturo zaposlenih, je kadrovskega oddelka v skladu s svojo politiko organiziral dopolnilno izobraževanje ozir. oddelka za odrasle, ki je bil odprt v sklopu Šolskega centra tiska in papirja.

Ta oddelka je bil organiziran predvsem iz tega vidika, da se bodo delavci, ki že delajo na kvalificiranih delovnih mestih, pa so brez ustrezne izobrazbe, lahko vpisali v poklicno papirniško šolo, ki bo letošnje leto organizirana kot zunanji oddelka Šolskega centra tiska in papirja v Papirnici Količevo.

V oddelku za dopolnilno izobraževanje za vpis v papirniško šolo se je vpisalo 22 delavcev, pouk pa redno obiskuje 19 delavcev, kar je pokazovalec, da so slušatelji vzeli to dopolnilno izobraževanje zelo resno. Nedvomno, da je obiskovanje pouka za slušatelje precej naporno, ker morajo istočasno opravljati tudi svoje delo na delovnem mestu.

Vendar tudi to se pozabi, posebno takrat, ko je človekova prizadevnost poplačana z uspehom.



Zapisnik, sneman na diktafon, bo res točen



Veliki kartonski stroj je zanimiv za vsakega obiskovalca

Mrežno načrtovanje

Piše: dipl. ing. Božo Igljč

VEVČE, JANUARJA — Za načrtno in časovno vnaprej predvideno izvajanje neke predelave ali novogradnje je nujno potrebno terminiranje poteka celotnega dela s tem, da se izdela terminski načrt izvajanja posameznih del kot tudi celotnega projekta. Najenostavnejši terminski načrt je izdelan v obliki gantograma, v katerem nad časovno skalo vrisemo potek samostojnih del in predvidimo tudi število potrebnih ur oziroma delavcev. Tako izdelan terminski načrt je razviden iz slike 1.

podlagi takšne študije pridemo do vrste del, ki nimajo nobene časovne rezerve, do tako imenovanih kritičnih aktivnosti, ki tvorijo kritično pot. S to kritično potjo moramo na to uskladiti vsa druga dela, kar vedno ni popolnoma enostavno in zahteva dokaj podrobnega dela ter študija kombinacij, ki pa se izplača, ker nas končno dovede do časovno najkrajše rešitve.

Sam sistem mrežnega načrtovanja je nastal, kot navedeno v ZDA in sicer v »The United States Navy Special Products Office« in nosi kratice PERT po »Program Evaluation and Review Technique«. Skoro istočasno je bil leta 1957 sistem razvit tudi

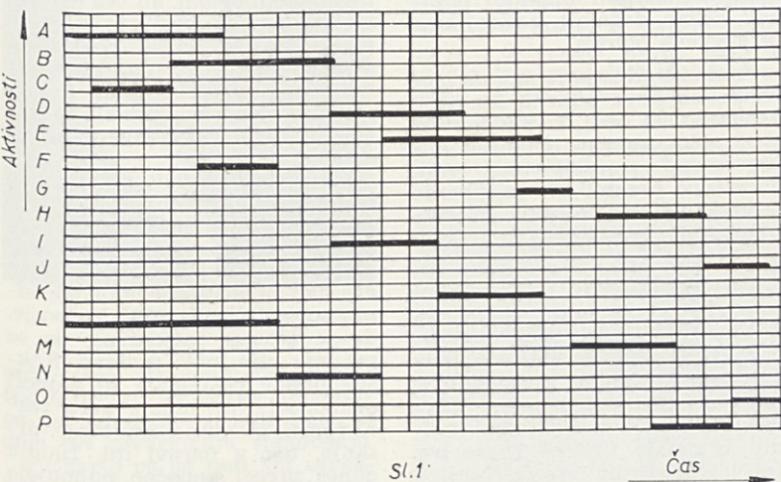
rej zaključni ena, sledi tej takoj druga, potem narišemo te aktivnosti v ravni črti in jih medsebojno povežemo s polno potegnebo puščico, npr. na sliki 3 sledi aktivnost A neposredno aktivnost B in tej aktivnosti C.

to je prepuščeno tistemu, ki sestavlja mrežni diagram ter je odvisno od cilja, ki ga hočemo doseči. Ko smo tako sestavili spisek aktivnosti, določimo vrstni red, to se pravi, določimo, katere aktivnosti morajo biti izvršene

nahajajo posamezne aktivnosti in tudi takoj ukrepati, če se te ne odvijajo po postavljenem načrtu. Pri sestavljanju projekta rekonstrukcije papirnega stroja III. smo se tudi prvič poslužili mrežnega diagrama, ki je razviden iz slike 10.

Na podlagi podrobne priprave projekta in izdelave mrežnega diagrama v pripravi dela našega oddelka vzdrževanja so se odkrile prednosti, ki sem jih navedel že prej. Projekt je bil do podrobnosti obdelan, pri čemer se je pokazalo, da je možno prvotno predviden čas trajanja 20 dni, še skrajšati za tri dni na skupen čas trajanja 17 dni. Seveda je odvisno od vrste dejavnikov, ali nam bo uspelo ta čas držati, vendar je brez dvoma napredek že v tem, da smo takšen način načrtovanja vpeljali tudi pri nas. V bodočih projektih ga bomo ponovno uporabili in tudi dopolnili.

Med tem ko kaže mrežni diagram na sliki 10 samo vrstni red in trajanje posameznih aktivnosti brez časovne skale, zato je bil izdelan tudi časovni diagram, ki podaja časovno sliko projekta, tako da so vrisane posamezne aktivnosti nad ali pa pod časovno

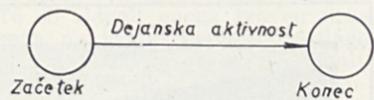


Slika 1

Za enostavne in po obsegu majhne projekte oz. predelave takšen terminski načrt popolnoma zadošča. Ko pa doseže projekt zelo velik obseg, ko je treba prirediti vrsto kooperantov in koordinirati njihovo delo ter ga voditi tako, da ni časovnih zakasnitev, postane enostaven terminski načrt premalo pregleden in ne dopušča dovolj natančnega nadzora nad odvijanjem projekta. To se je zlasti pokazalo pri velikih projektih, ki so jih v začetku 50. let pričeli izvajati v Združenih državah Amerike. Pri projektu Polaris so zato prišli prvič na drugačen sistem načrtovanja, na sistem, ki je dobil ime mrežno načrtovanje. V principu ni ta sistem dejansko nič novega, njegove osnove so v dotedanjem terminskem načrtovanju v obliki gantogramov, vendar je toliko izpremenjen in detajliran, da nudi dejansko vso možnost potrebnega nadzora nad potekom del in s tem možnost hitre in pravočasne intervencije, če pride kjerkoli do zastoja. Iz takšnega mrežnega načrta pa ni razviden samo čas trajanja del, ampak tudi potrebno število ur in delavcev. Priprava in izdelava samega mrežnega načrta zahteva temeljito pripravo samega projekta. Na

pri Remington Rand Corporation and Dupont Company« ter nosi kratico CPM. Ta drugi sistem je prirejen za možnost načrtovanja tudi drugih količin ne samo časa, ampak predvsem tudi kapitala. Z določenimi poznejše vpeljanimi spremembami sta postala oba sistema zelo podobna. Oba je možno obdelovati v računalnikih, s čimer se pride zelo hitro in točno do kritične poti.

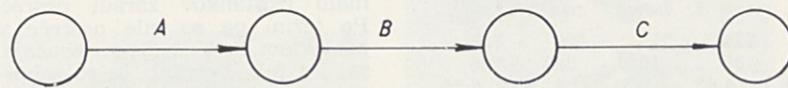
Mrežni načrt sestoji iz različnih simbolov in črt, ki ponazarjajo posamezne dogodke in aktivnosti. Tako pomeni polno potegnjena črta dejansko aktivnost, črtkana črta pa navidezno aktivnost. Dogodke označujemo najčešče s krogi, tako da narišemo krogec na začetku in koncu aktivnosti ter oba krogec združimo s polno



Slika 2

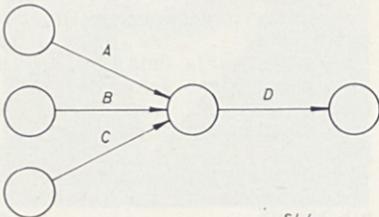
ali črtkano črto ter puščico, odvisno od narave aktivnosti, kar je to razvidno iz slike 2.

Če si aktivnosti sledijo neposredno druga za drugo, ko se to



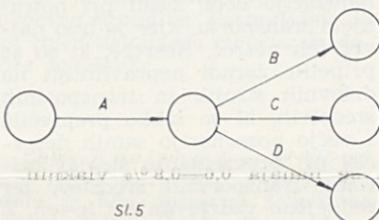
Slika 3

Ako je potrebna za začetek neke aktivnosti združitev večjega števila aktivnosti, tedaj opišemo to na način, razviden iz slike 4.



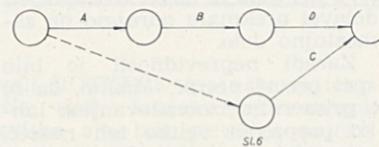
Slika 4

Obratno pa, če ima več aktivnosti isti začetek, vrisemo to v mrežnem diagramu kot razvejano aktivnost. Slika 5.

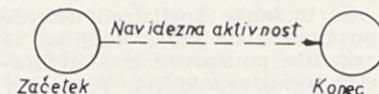


Slika 5

Navidezno aktivnost narišemo takrat, kadar imamo opravka z dvema vzporednima aktivnostima z istim začetkom in istim koncem. Slika 6.

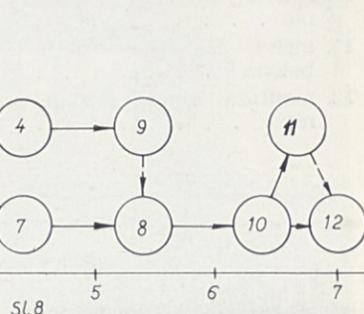


Slika 6



Slika 7

Ako ima neka aktivnost določeno časovno rezervo, tako da je med prvim in zadnjim možnim pričetkom aktivnosti določen čas, tedaj vrisemo pod polno potegnebo puščico še črtkano črto kot vidimo to na sliki 7.



Slika 8

Vsaka aktivnost ima določeno dobo trajanja, ki jo določi projektant na podlagi normativov, izkušenj ali podobnih podatkov. Enote, s katerimi opišemo trajanje aktivnosti, so odvisne od trajanja celotnega projekta ter so lahko izražene v mesecih, tednih, dnevih ali urah. Čas trajanja aktivnosti vpišemo v mrežni diagram pod črto, s katero smo označili aktivnost. Posebej sestavimo tabelo, v katero vnesemo prve in zadnje možne pričetke in zaključke posameznih aktivnosti ter vpišemo te podatke v kroge, s katerimi smo v mrežnem diagramu označili dogodke. Npr. aktivnost A traja 5 ur, njen prvi možni pričetek je pri 0 urah in prvi možni zaključek po 5 urah. Ker je to istočasno kritična aktivnost, zato nima nobene časovne rezerve in je njen zadnji možni pričetek prav tako pri 0 urah, in zadnji možni zaključek pri 5 urah. Aktivnost B ima čas trajanja 8 ur ter je njen pričetek vezan neposredno na zaključek aktivnosti A. Prvi možni pričetek je torej pri 5 urah in prvi možni zaključek pri 13 urah. Zadnji možni pričetek aktivnosti B je po 5 urah in zaključek po 13 urah, ker sestavlja tudi ta aktivnost kritično pot itd.

Krog, s katerim označujemo začetek in zaključek aktivnosti, razdelimo na tri polja. V gornje polje vpišemo čas trajanja aktivnosti, v levo spodnje polje prvi možni pričetek, v desno spodnje polje pa prvi možni zaključek aktivnosti. Kako to vrisemo, je razvidno iz slike 9.



Slika 9

Mrežni diagram dobi svoj polni smisel šele takrat, če nam služi za nadzorovanje poteka odvijanja projekta. Zato je potrebno dnevno, pri večjih projektih pa tedensko preverjati v kakšni fazi se

skalo, ki predstavlja tedne, dneve ali ure. Takšen časovni diagram izdelamo tako, da nanesemo v koordinatnem sistemu na absciso časovno skalo. V diagram nad to časovno skalo vrisemo najprej kritično pot, ki nam da časovno trajanje celotnega projekta. Sedaj pričnemo vnašati ostale aktivnosti, tako kot smo jih že nanesli v mrežnem diagramu, pod ali pa nad kritično potjo. Vsako aktivnost vrisemo v njenem najbolj zgodnjem pričetku in zaključku, tako da se časovne rezerve pokažejo vedno na koncu posameznih aktivnosti. Polne črte predstavljajo trajanje aktivnosti, črtkane pa časovno rezervo. Navidezne aktivnosti prikazemo z navpično potiskajočimi črtkanimi črtami. Ako se več aktivnosti prične ali zaključi v istem trenutku, ponazorimo to tako, da jih povežemo z navpično črto. Dogodke označujemo s strešicami ter vnesemo v diagram tudi prvi možni pričetek ali zaključek aktivnosti. Vsako aktivnost označimo s črko ali številko. Diagram izpopolnimo tudi s tem, da vnesemo potrebno število delavcev in njihovih kvalifikacij.

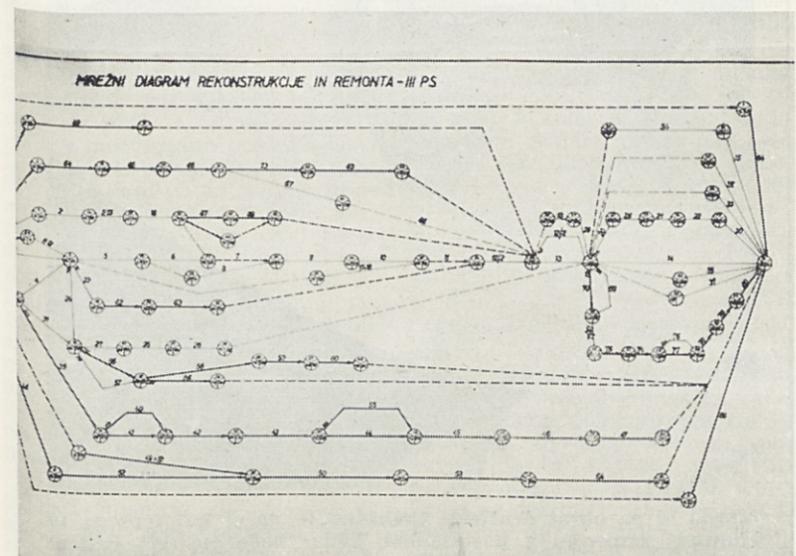
Za rekonstrukcijo III. papirnega stroja je takšen časovni diagram razviden iz slike 11.

V sredini je kritična pot in aktivnosti, ki jo sestavljajo, označene so s številkami 1, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13 in 14.

Vidimo, da zahtevajo kritične aktivnosti čas skupno 17 delovnih dni.

Posamezne s številkami označene aktivnosti pomenijo:

- 1. demontaža sušilne skupine in pogona 22
 - 5. rušenje temeljev stroja in pogona 33
 - 5. betoniranje temeljev stroja in pogona 38
 - 7. mrtvi čas — vezanje betona 6
- (Nadaljevanje na 10. strani)



Slika 10

Nesreče pri delu v letu 1969

KOLIČEVO, JANUARJA — Nesreče pri delu, ti neprijetni in včasih tragični dogodki, so kljub naporom za njihovo preprečevanje, redni spremljevalci dela. Pogled nazaj, na preteklo leto, nam

pokaže nič kaj razveseljivo sliko. Poglejmo najprej tabelo, ki nam prikaže gibanje nesreč, število izgubljenih dni in nekatere druge pokazovalce nesreč pri delu v obdobju zadnjih petih let.

	1965	1966	1967	1968	1969
Število zaposlenih	747	726	712	698	703
Število nesreč	26	35	18	29	46
% poškodovanih	3,48	4,82	2,51	4,16	6,55
Štev. izgubljenih dni zaradi nesreč	824	789	500	342	713
Štev. izgub. dni na eno nesrečo	31	22	27	12	15,5
Resnost	574	570	390	251,7	513,3
Pogostnost	18,1	25,3	14,5	21,6	33,1

V preteklem letu je opaziti občutno zvišanje nesreč nasproti prejšnjim letom, zlasti še proti letu 1967, ko smo imeli najmanj nesreč nasploh. Število izgubljenih dni se je podvojilo nasproti letu 1968, ko smo imeli izredno malo izostankov zaradi nesreč. Po težini pa so bile nesreče v preteklem letu lažjega značaja, saj jih je le 5 težjih, ki so zahtevale več kot 30 dni zdravljenja.

V zadnji četrtini leta smo imeli dve težki nesreči. V prvi je zaradi slabe organizacije prišlo do kompliciranega zloma. Zdravljenje je zelo počasno in dolgotrajno. V drugi pa je prišlo iz razmeroma majhnega ureza do velikih posledic, saj so morali delavcu amputirati prst.

Vzroki nesreč:

— nepredvidnost, nezanesljiv način dela	16
— organizacija dela	6
— neurejenost delovnih mest	5
— natrpanost transport. poti	6
— neizkušenost delavcev	5
— nepravilnosti na delovnih strojih	3
— nepravilnosti na transp. sredstvih	1
— poškodba sodelavca	2
— elementarne sile	2

Pri analizi vzrokov se ugotavlja, da bi se število nesreč zmanjšalo z boljšo organizacijo in mehanizacijo dela, zlasti pri notranjem transportu, kjer je bilo največ teh nesreč. Nesreče, ki so se pripetile zaradi nepravilnosti na delovnih strojih in transportnih sredstvih, bi se lahko preprečile z večjo pozornostjo samih delavcev pri prevzemanju strojev oziroma transportnih sredstev, ter rednejšim vzdrževanjem le-teh. Z boljšo kontrolo predpostavljene bi lahko odpravili nesreče zaradi neurejenosti delovnih mest in transportnih poti. Neizkušenost je bila povod nekaterim nesrečam. Tu se ugotavlja, da se pri nameščanju novih delavcev ne upošteva dovolj 80. čl. pravilnika o varstvu pri delu in se nanavo sprejeti delavci prekmalu odražajo na samostojno delo.

Zaradi nepredvidnosti je bilo spet precej nesreč. Mislim, da bi s primernim izobraževanjem lahko preprečili veliko teh nesreč, saj se delavci ne zavedajo, kakšne posledice ima lahko njihova nepazljivost.

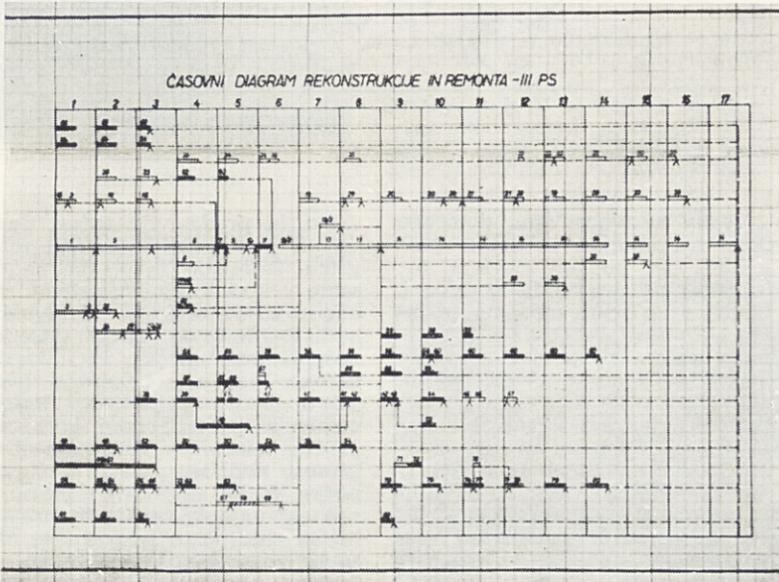
Se bi lahko analizirali nesreče po dnevih in urah, kdaj so se pripetile, po starosti in kvalifikaciji poškodovanih itd. Toda, ker so ti podatki bolj statističnega značaja, sem navedel le vzroke, ki so za bralca najzanimivejši. Čeprav vseh nesreč res ne bomo nikoli preprečili, pa je dolžnost nas vseh, da vlagamo vse svoje moči, da bi znižali število nesreč na najmanjšo možno mejo in tako le dosegli zadovoljivo stopnjo varnosti pri delu.

Marjan Trobec

Mrežno načrtovanje

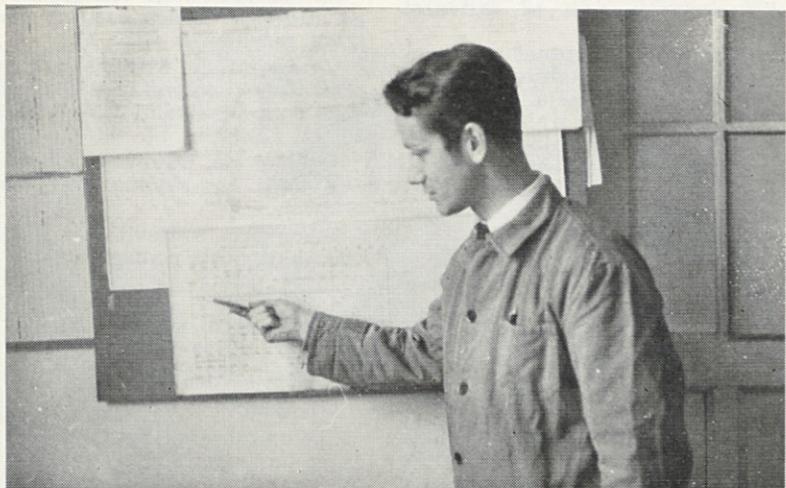
(Nadaljevanje z 9. strani)

9. montiranje temeljnih tračnic	12	Storjen je bil torej prvi pristop k sodobnemu načrtovanju projektov. Gotovo vsebuje ta naš prvi projekt vrsto pomanjkljivosti, ki imajo svoj izvor v še nezadostno razširjenem normiranju, kot tudi enkratnosti posameznih del, vendar nas to ne sme prestrašiti, da ne bi pri prvi večji predelavi zopet pristopili na enak
10. zalivanje temeljnih tračnic	5	
11. mrtvi čas — vezanje betona	12	
12. montaža klejne stiskalnice	24	



Sl. 11

13. montaža stojal sušilne skupine in sušilnega valja premera 2000 mm	48	način k obdelavi projekta. Tu gre brez dvoma vse priznanje izdelku vzdrževanja in pripravi dela, ki se je s polnim razumevanjem lotila izdelave mrežnega diagrama in s tem brez dvoma prispevala velik delež k uspešnosti izvedbe rekonstrukcije III. papirnega stroja. Po končani rekonstrukciji pa bomo videli, kako se bodo v diagramih postavljene predpostavke tudi uresničile.
14. dokončna montaža sušilne skupine	173	
skupno	373	
V zadnjih 3 dnevih ostane rezervni čas zaradi dela dnevno po 12 oziroma 17 ur	35	
skupno	408	
ali 17 delovnih dni.		



S časovnim diagramom je sodelavce v remontnih delavnicah seznanjal tov. Ljubo Zabukovec

Gibanje je zdravilo

VEVČE, DECEMBRA — Zdravnikom je že skoraj neprijetno, ko morajo vedno znova opominjati svoje paciente, naj se čim več gibljejo na zraku. Ko priporočajo ta stari, enostavni recept, se bolniki samo milostno nasmihajo čes, nisem prišel zato v ordinacijo, to vem tudi sam, vendar za to nimam časa. Prišel sem po zdravlila.

Vsakdo ve, da bo oslabel, če bi mu mišice zaostale v rasti, vendar pa le redkokdo izloči iz tega koristne zaključke. Ljudje nočejo razumeti, da bodo ostali bolj zdravi, če se bodo več gibal na svežem zraku.

V zdravstvu poznajo celo vrsto bolezni, ki se ne pozdravijo z običajno terapijo, z zdravili, se pa s sistematskim gibanjem začuda dobro pozdravijo. To velja za mnogo primerov sklepnega revmatizma, bolezni dihalnih organov, astme, debelost, bolezni srca in krvnega obtoka.

Vrednost gibanja je morala medicina na novo odkriti, ker smo v današnjem času, ki mu je dala svoj pečat sodobna civilizacija s prevoznimi sredstvi vseh vrst, enostavno pozabili, da je gibanje osnova dobrega zdravja in razpoloženja.

Zakaj je gibanje na zraku osnovni zdravstveni in zdravilni faktor? To potrjujejo stara, pa vendar znova dokazana opažanja. Prvo je bilo to, da so opazili, da je med ljudmi, ki delajo v uradih, kjer mnogo sede, veliko več srčnih bolnikov kot med ljudmi, ki delajo fizično. To so potrdili z obširnimi raziskovanji v Angliji, v katere so pritegnili okoli 2 milijona ljudi. Razliko so opazili celo med poštnimi uradniki; torej onimi, ki sede ob okencih in pismonošami.

Tudi med vozniki avtobusov je mnogo več srčnih bolnikov kot pri kontrolorjih, ki se stalno gibajo.

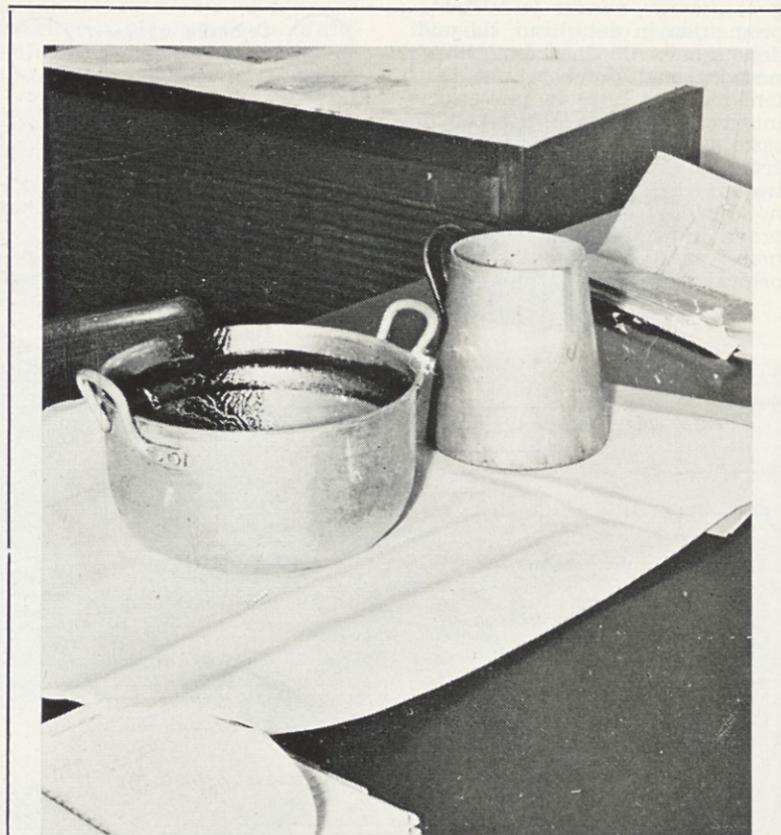
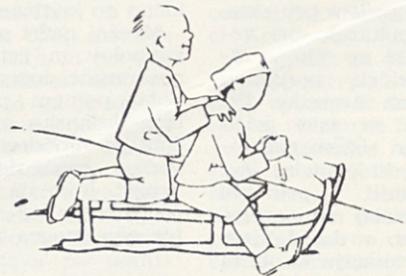
Nikoli poprej ni bilo potrebno posvetiti tem raziskovanjem toli-

ko pažnje, kajti sedanje stanje tehnike, mehanizacije in avtomatizacije ljudem odvzema delo in gibanje, ki ga jim je namerila narava. To še najbolj občutijo intelektualci, ki tožijo za glavobolom, so nerazpoloženi, se slabo počutijo, imajo težave s srcem, krvnim pritiskom, revmatizmom in prebavnimi organi. V vseh takih primerih je odlično zdravilo gibanje, čim več gibanja. Marsikdo bi se pri tem zadovoljil s kakšnim fizičnim delom, katero pa še zdaleč ne more zadostiti celotnega mišičnega sistema (mišice, kosti, tetive, sklepi). Nujno so potrebne vaje, ki krepijo celo telo, kajti posamezne mišice izpodbujejo delovanje notranjih organov. Brez močnih prsnih mišic dihanje ni pravo, brez dobre trebušne miškulature tudi prebavni organi ne morejo dobro delovati.

Tisti, ki se večinoma ukvarjajo z duševnim delom, ali ves delovni čas presede za pisalnimi strojem, potem pa še doma, pozabljajo globoko dihati in tudi zgubljujejo tek. Če temu pridružimo še nepravilno prehrano, kajenje, nastanejo v organizmu globoke spremembe.

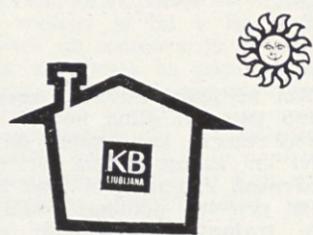
Stari Grki so bili mnenja, da pomanjkanje gibanja zmanjšuje sposobnost mišljenja. Pri gibanju ni važno samo dovajanje svežega zraka tkivu in organom, pri tem gre tudi za odstranjevanje odpadnih snovi iz organizma. Važno je, da je gibanje intenzivno, da se pri tem tudi malo spotimo. Kakšne oblike rekreacije so najbolj primerne? Npr. hoja v gore, razni športi, plavanje, smučanje, drsanje, tek v naravi itd. Ljudje danes precej napačno pojmujejo rekreacijo. Z avtom se zapeljejo do najbližnjega lepega kotička, kjer se vsedejo na stolčke, ki so jih pripeljali s seboj in si pripravijo piknik. Vse lepo in prav, vendar pa takšen »izlet« človeku ne daje pravega zadovoljstva, in ga ne pripravi za nove napore v naslednjem tednu. Za zdravje bi več storili, če bi veliko hodili in se gibal na svežem zraku, saj je gibanje prvo in osnovno zdravilo.

M. Ž.



Morda bi pa obrat družbene prehrane le našel kaj lepšega in aluminij zamenjal s porcelanom, kadar hoče postreči gostom s kavo

Z varčevanjem



do svojega doma



Leto 1970 bo prvo leto njihovega počitka

VEVČE, JANUARJA — Ko so napravili dolžnost nasproti sebi, tovarni in družbi, ko so del svojih moči potrošili za napredek tovarne, je pet naših sodelavcev ob koncu lanskega leta odšlo v zasluženi pokoj. Kljub temu, da je 40, oziroma 35 let dolga doba, so prav vsi še drav mladostni in so se žarečega in zadovoljnega obraza poslavljali od svojih delovnih tovarišev.

Janez Drglin — je prišel v tovarno 7. 3. 1946. Ves čas do upokojitve je delal kot pleskar. Za-



Janez Drglin

radi njegovega kvalitetnega dela, bodisi pri obnovi strojev ali stavb, ga je marsikdo povabil tudi na dom pri preurejanju stanovanja.

Poznamo pa ga tudi kot zavednega komuniste in aktivnega družbeno-političnega delavca in borca med vojno in po njej. Pri gospodarskem in družbenem napredku vasi Podlipoglav ima prav on glavne zasluge. Zato ga niso spoštovali samo sodelavci v tovarni, ampak ga spoštujejo tudi vaščani.

Ivan Irt — je eden tistih papirničarjev, ki so po lastni iniciativi in prizadevanju prodrli v srž

papirništva in dosegli prek praktičnega dela strokovnih tečajev visoko kvalifikacijo. Kot sušilca papirja smo ga srečavali ob III. papirnem stroju, vedno nasmejanega in dobre volje, največkrat organizatorja dobrega razpoloženja med sodelavci.

Lojze Habič — je bil v tovarni od 10. 1. 1946 na različnih delovnih mestih, največ pa v strojni dodelavi papirja. Zaradi bolezni ni mogel še naprej ostati na tem delovnem mestu. Zato je zadnja leta opravljal službo vratarja, ki mu je bila zaradi vestnosti zaupana. Več kot eno leto ima tudi priznane posebne dobe. Čeprav invalidsko upokojen, upa-



Lojze Habič

mo, da bo nadaljnja leta počitka še zadovoljen užival.

Marija Trtnik — je bila nad 35 let član našega kolektiva. V vrvežu oddelka za ročno dodelavo papirja je kot osebnosti ni bilo opaziti. Tem bolj pa so opažali njeno neumorno, točno,



Marija Trtnik

disciplinirano in kvalitetno delo. Kakršnokoli nalogo je imela, jo je izvršila dosledno, bodisi, da je delala kot dovažalka papirja ali kako drugo potrebno delo, zlasti pa se je odlikovala kot dobra in uspešna zavijalka. Postavljamo jo za zgled delovnega človeka in dobre sodelavke.

Lojze Kocjančič — je bil pri nas 12 let. Njegova ljubljenska pri delu je bila dostavna železniška proga Zalog—Vevče. Kot vzdrževalec proge in kasneje progar — predelavec je bil neumoren. Čudili smo se njegovi vzdržljivosti in interesu za vzdrževanje proge. Mnoga iztirjenja železniških va-

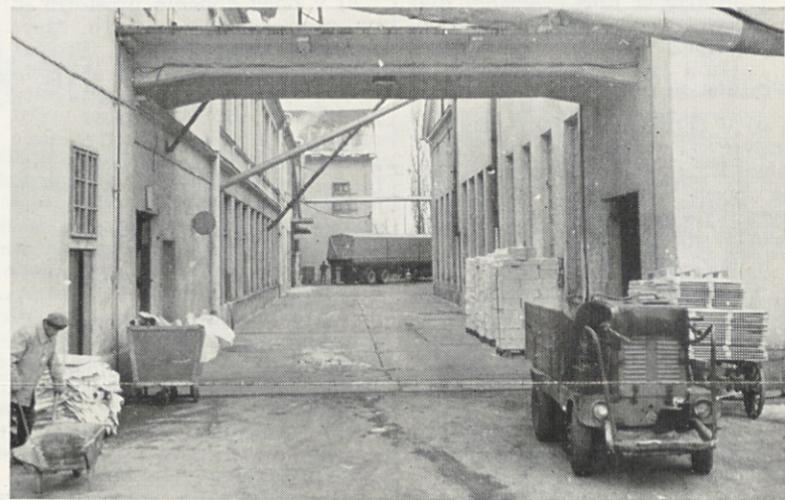


Lojze Kocjančič

gonov v preteklosti se za časa njegovega dela niso več pojavljala. Vedel je, kdaj je treba zamenjati pragove, kdaj poravnati tir, ga očistiti in podobno. Zadnji dan,

ko je bil še v delovnem razmerju, se je oglasil tudi v našem uredništvu. Da zaradi bolezni oči, je dejal, ne bo mogel še delati, kot je bil navajen, vendar bo v svojem domu ob hribu še marsikaj postoril. Dobro se je počutil med kolektivom, zameril pa je, da ga nihče od sindikalne organizacije ni prišel obiskat, ko je bil prek dva meseca v bolnišnici. Za to napako se mu v imenu sindikata s tega mesta opravičujemo.

Vsem novim upokojemcem v novem okolju na pot: SREČNO!



Med stroji in strojno dodelavo

Od papirusa do papirja

Piše: dipl. ing. Majda Žemva

PAPIRUS

Pred 4—5 tisoč leti je bila v starem Egiptu znanost, literatura pa tudi državna administracija toliko razvita, da do takrat poznani materiali za pisanje niso mogli več zadovoljiti vseh potreb in so za to neprestano iskali najti zelo odporno surovino, iz katere so lahko izdelali odlični material za pisanje. Ta je ostala v uporabi več kot 3 tisoč let. V zgodovini starega Egipta pa je odigrala zelo pomembno vlogo. Surovino so pridobivali iz neke posebne rastline, ki je svobodno rasla v močvirnatih predelih okoli Nila v ogromnih količinah. Stari Egipčani pa so rastlino imenovali pa-p-ius, kar bi pomenilo: rastline z obale Nila. Grki so ji dali ime papiros, Rimljani pa papirus. Mnogo kasneje, ko se je tudi v Evropi razširil papir, je po tej staroegiptovski besedi dobil svoje ime, seveda z različnim izgovorom, odvisno od jezikovnega področja — papier, paper, papka itd. Botaniki imenujejo to rastlino cypoeus papyrus in je danes praktično že izumrla.

Iz papyrusa so stari Egipčani izdelali material za pisanje, ki so ga prav tako imenovali papirus. Sam način izdelave je zelo zanimiv. S pomočjo nožev so maso stržena razrezali na zelo tanke

in kolikor mogoče dolge trakove. Te so zlagali enega zraven drugega na ravno kamnito podlago ali pa tako, da so se prepletali, lepili pa so jih s škrobom ali surovo gumo.

Nato so naložili še eno plast v poprečni smeri. Za tanke liste so zlepili dva sloja, za debelše 3—4. Tak list imenovan PLAGULA so namakali v Nilu, nato pa so ga stiskali, da bi se posamezne plasti čim bolj spojile ena v drugo. Po sušenju, rezanju in glajenju s slonovo kostjo, školjkami ali kamnjem, so list premazovali s lepilom, da bi se zaprle vse odprtine in neravne površine.

Z lepljenjem večjega števila listov so dobili dolg trak, ki so ga zvrili v role in ga tako tudi prodajali. Kupovanje je bilo podobno, kot dandanes prodajamo blago — »na metre«. Kasneje so Grki in Rimljani proces proizvodnje papirusa še bolj izpopolnili. Najboljše ga so proizvajali v Aleksandriji za časa vladavine Rimljanov.

Papirus je bil zelo primeren material za pisanje in so ga v tistem času uporabljali v Grčiji in v vseh deželah rimskega carstva. Dolžina papirusovega traku praktično ni bila omejena, pa vendar je bil najdaljši poznani papirusov zvitok dolg 40 m. Običajno pa dolžine zvitkov niso bile večje kot 10 m. Grki so te vrste »knjig« imenovali KILINDROS (op. od tod izvira beseda cilindar), Rimljani pa so jih imeno-

vali ROTULUS (po naše zvitke). Na obeh krajih papirusovega zvitka sta bili pritrtjeni palčki, ki sta se uporabljali za navijanje oz. razvijanje. Iz Egipta se je papirus razširil v Grčijo in sicer približno v 7. in 8. stoletju p. n. e. V tem času so v Egiptu proizvajali takšne množine papirusa, da so lahko zadovoljevali potrebe celotnega rimskega cesarstva.

Ko je Aleksander Veliki pridružil Egipt v svoje veliko cesarstvo, se je celotno duhovno življenje odvijalo v znamenju papirusa. Po padcu Aleksandra Velikega je Ptolomej Filadelf obnovil veliko egiptovsko državo, v Aleksandriji pa je osnoval veliko knjižnico, ki je bila v tem času najbogatejša. V njej so shranjevali več kot pol milijona papirusovih zvitkov in na katerih je bilo napisano pravzaprav vse znanje Antike. Aleksandrijska knjižnica je delno zgorela 147. p. n. e., ko je Julij Cezar osvojil Aleksandrijo, popolnoma pa je bila uničena leta 641, ko je Kalif Omar ukazal zažgati vse to književno in znanstveno delo, ker je trdil, da kar ni napisano v koranu, predstavlja krivoverstvo.

Papirus je bil zelo drag material za pisanje. Po nekaterih računih je bil petstokrat dražji od današnjega papirja. Mnogo papirusovih zvitkov je ohranjenih še danes in na njih je možno čitati različne tekste — religiozne, filozofske in trgovske.

PERGAMENT

V preteklosti so kože raznih živali ravno tako uporabljali za pisanje. V Evropi so bolj uporabljali papirus, v Mali Aziji pa

bolj pergament. Nastanek pergamenta povezujejo v zgodovini bolj z legendo kot z resničnimi dejstvi. V času vladavine Faraona Ptolomeja Filadelfa (284—246 p. n. e.) so osnovali v Aleksandriji največjo knjižnico starega veka. V mestu Pergamu pa se je okoli leta 250 p. n. e. razvila druga knjižnica, ki je po številu papirusovih zvitkov dosegla Aleksandrijsko. Po nekaterih zgodovinskih podatkih je leta 41. p. n. e. Mark Antonij odnesel iz te knjižnice kot vojni plen 2000 zvitkov in jih poklonil egiptovski kraljici Kleopatri.

Da bi onemogočil nadaljnji razvoj pergamske knjižnice, je Faraon Ptolomej Filadelf prepovedal izvoz papirusa v vse dežele Azije. Pergamski kralj je spoznal, da pomeni ta prepoved veliko nesrečo za kulturo azijskih narodov in je odredil, da naj strokovnjaki skušajo najti nov material za pisanje. Tako so začeli pisati na kože — pergament, ki je dobil ime po mestu Pergamu. Pergament je v bistvu tanka specialno obdelana koža. Uporabljali so kože raznih živali: ovac, koz, telet, oslov, psov, antilop pa tudi kač. Znano je namreč, da sta bili na pergamentu iz kačje kože napisani Iliada in Odiseja.

V začetku so pergament izdelovali na zelo primitiven način — v vrelem apnu. Zaradi tega je bil zelo trd in tog. Verjetno je to tudi razlog, da se od teh primerkov do danes ni ohranil niti eden. Kasneje so našli ugodnejše načine predelave, zlasti še, ko se je uporaba pergamenta razširila tudi v Evropo.

V začetku so iz pergamenta ravno tako pripravljali trakove,

oz. knjige v obliki zvitkov. Pozneje so spoznali, da je mnogo bolj enostavno, če ga zlagajo v zvezke. Tako je okoli leta 100 p. n. e. nastala nova oblika knjige, ki je bila zelo podobna današnji, imenovali pa so jo KO-DEKS. Boljše lastnosti pergamenta so se kmalu pokazale, predvsem pergament so lahko rezali in zavijali. Nanj so lahko pisali iz obeh strani, medtem ko so na papirus lahko pisali samo na eno stran. Če so pri pisanju napravili napako, so jo s pergamenta mnogo lažje odstranili kot s papirusa. Pozneje so proizvodnjo pergamenta še bolj izpopolnili in so ga izdelovali v raznih barvah in različnih debelinah.

Z iznajdbo tiska v 15. stoletju, so postale vse knjige tiskane na pergament, katere so se ohranile do danes, velika redkost. Iz tega obdobja so ohranjena vsa Gutenbergova dela, tiskana na pergamentu.

Na pergament pišemo še danes, kajti to je material, ki se ohranja stoletja. Na njem so napisani kodeksi, cerkvene in druge knjige in razni dokumenti. Naj navedem samo nekaj dokumentov iz današnjih dni, ki so pisani na pergamentu: Versajska pogodba, Konvencija o organizaciji Združenih narodov, svetovna poštna konvencija itd.

Pergament je sicer zelo trajen material, je pa za vsakdanjo uporabo izredno drag. Tudi ljudje niso mogli žrtvovati toliko živali za izdelavo pisalnega materiala. Zaradi tega je moral pergament odstopiti mesto mnogo cenejšemu materialu, ki je začel osvajati Evropo med letom 1100 in 1500, to je papirju. (Se nadaljuje)

Pravila igre HOKEJ NA LEDU

Zanimanje za hokej je vsak dan večje. Marsikdo bi šel rad gledat hokej, vendar ne pozna pravil igre. Mislimo pa, da tudi tisti, ki že obiskujejo hokejske tekme, ne poznajo vseh pravil igre, saj dostikrat izražajo svoje nezadovoljstvo ob sicer čisto pravih sodnikovih odločitvah. Zato verjetno ne bo odveč, če bomo v nekaj nadaljevanjih objavili osnovna pravila hokejske igre.

Dršališče

Igra hokej na ledu se igra na ledeni površini, ki se imenuje dršališče. To dršališče je ograjeno z ograjo — imenovano tudi »banda« — ki je v ogliščih zaobljena s polmerom 6 m — pri dršališču širokem 30 m — in s polmerom 5,2 m pri dršališču širokem 26 m.

Mere dršališča

a) Največja mera dršališča je dolžina 61 m in širina 30 m, najmanjša pa dolžina 56 m in širina 26 m. Dršališče teh izmer mora biti ograjeno z ograjo, ki ne sme biti višja od 1,22 m in ne nižja od 1 m, merjeno od površine ledu.

b) Ograja mora biti izdelana tako, da je površina proti dršališču gladka, brez neravnin, ali kakršnih drugih zaprek, ki bi lahko poškodovale igralce. Mora biti enobarvna, prvenstveno bela.

Vratnici in mreži

a) V razdalji najmanj 3,5 m in največ 4,5 m od vsakega konca dršališča je 5 cm široka črta rdeče barve, vzporedna s končno ograjo preko celega dršališča. Ta črta se imenuje črta vrat.

b) Na sredini črte vrat med bočnima stranema so predpisana vrata in mreža. Tako vrata kot mreža morata biti izdelani iz odobrenega materiala in v odobreni obliki ter postavljena tako, da med igro ostanejo nepremična.

c) Vratnici morata imeti prerez ϕ 5 cm, postavljeni sta navpično do višine 1,22 m od površine ledu; razdalja med njima mora biti 1,83 m, vse merjeno iz notranje strani vratnic. Prečka iz enakega materiala kot vratnici je položena na vrhova obeh vratnic. Notranje mere vrat, merjene od prednje črte vrat do zadnje mreže, ne smejo biti večje od 1 m in ne manjše od 60 cm.

d) Mreža odobrene oblike iz konoplje mora biti pritrjena na vsaka vrata.

e) Vratnici, prečka in ogrodje, ki je potrebno, da se nanj razpne mreža, morajo biti v celoti obarvani z rdečo barvo.

Vratarjev prostor

a) Pred vsakimi vrati je z rdečo črto, široko 5 cm, označen »vratarjev prostor«.

b) Vratarjev prostor je označen s tem, da narišemo polkrog s polmerom 1,80 m z rdečo črto široko 5 cm, ki ima središče v sredini črte vrat.

Razdelitev dršališča

a) Dršališče med črtami vrat je razdeljeno na 3 enake dele z modrimi črtami, širokimi 30 cm, preko vse širine in označenima tudi navpično na stranski ograji.

b) Del dršališča, na katerem so vrata, se imenuje obrambni prostor za moštvo, ki brani ta vrata. Srednji prostor dršališča se imenuje nevtralni prostor. Prostor, ki je najdlje od branjenega gola, pa se imenuje napadalni prostor.

c) Na sredini med obema črtama vrat in vzporedno z njima je 30 cm široka črta po vsej širini dršališča, ki je označena tudi navpično na stranski ograji; ta črta se imenuje srednja črta.

Točka in krog v sredini dršališča

V sredini dršališča je modra točka s premerom 30 cm; okrog te točke je z modro 5 cm široko črto načrtan krog s polmerom 4,5 metra.

Znotraj nevtralnega prostora je 1,5 m od vsake modre črte in v sredini med obema stranskima ograjama rdeča točka s premerom 30 cm.

Točke in krogi za izvajanje začetnih metov v obrambnem oziroma napadalnem prostoru

a) V obeh končnih prostorih in na obeh straneh vrat so rdeče točke in krogi na ledu. Premer točk je 30 cm. Okrog teh je s črto široko 5 cm, narisani krogi polmera 4,5 m. V razdalji 6 m so vzporedno s črto vrat rdeče 60 cm dolge in 5 cm široke črte, ki se raztezajo od zunanjega roba kroga navzven. Dve rdeči črti, ki sta 90 centimetrov dolgi in 2,5 cm široki, sta na ledu v razdalji 90 cm od središča kroga in vzporedno s črto vrat.

b) Točke za izvajanje začetnih metov določimo na tale način: vzdolž črte, ki si jo zamišljamo v oddaljenosti 6 m vzporedno vsaki črti vrat, označimo dve točki, ki sta v oddaljenosti 7 m na vsako stran simetrale dršališča. Vsaka taka točka je središče točke in krogov za izvajanje začetnih metov.

Klopi za igralce

a) Vsako dršališče ima ločene sedeže ali klopi za igralce obeh moštev. Ti sedeži ali klopi nudijo prostor najmanj 16 osebam vsakega moštva in so tik dršališča ob nevtralnem prostoru, čim bližje središču dršališča ter lahko dostopna iz slačilnic. Klopi morajo biti dovolj oddaljene druga od druge.

b) Vrata h klopem za igralce naj bodo po možnosti izvedena tako, da se odpirajo stran od površine ledu.

c) V klopem za igralce so lahko le igralci v opremi, vodja, tehnični vodja, zdravnik vsakega moštva in trener.

d) Med igro sme biti tehnični vodja samo v območju klopi za igralce lastnega moštva in v območju pripadajočih vrat. Kazen za kršitve je mala kazen v klopi.

Klopi za kazni

a) Vsako dršališče ima sedeže ali klopi, imenovane klop za kazni. Na klopi mora biti prostor za 8 igralcev. Dodatni sedeži morajo biti predvideni za časomerilca kazni, za časomerilca trajanja igre, za službenega zapisničarja in službenega napovedovalca. Ti sedeži ali klopi morajo biti primerno oddaljeni od klopi za igralce. Če sta klopi za igralce za oboje moštvi na isti strani dršališča,

mora biti klop za kazni na nasprotni strani dršališča.

b) Na ledu pred sedežem časomerilca kazni označimo s 5 cm široko rdečo črto polkrog s polmerom 3 m. Narisani prostor se imenuje sodnikov prostor.

c) Vrata h klopi za kazni naj bodo izvedena tako, da se odpirajo stran od površine ledu.

Signalne naprave in ure

a) Vsako dršališče mora biti opremljeno z gongom ali neko drugo signalno napravo, ki jo uporablja časomerilec za čas trajanja igre.

b) Vsako dršališče mora biti opremljeno z ustrežno električno uro, da so lahko gledalci, igralci in uradne osebe v vsakem trenutku igre točno obveščeni o času trajanja igre.



c) Za vrata je za ograjo na obeh straneh postavljena električna luč, ki jo uporablja sodnik za vrata. Rdeča luč pomeni zadetek. Če so v uporabi avtomatične luči, pomeni zelena luč konec tretje oziroma igre.

(Se nadaljuje.)

ANI LOŽARJEVI V SPOMIN!

Huda in zavratna bolezen je iz naših vrst iztrgala sodelavko Ano Ložar, zaposleno na delovnem mestu čistilke. Z delom pri nas je začela 12. 3. 1962. Svoje delo je na več mestih opravljala skrbno in prizadevno. Mirna in značajna delovna tovarišica je bila zlasti med svojimi ožjimi sodelavkami nad vse priljubljena. Skromnost, obenem pa živahnost in nasmejanost sta bili odliki njenega dobrega značaja. Čeprav je bila na Vevčah zaposlena komaj 8 let, se je vrasla v kolektiv z vsem svojim duhom.

Sedaj, ko je ni več med nami, jo bomo pogrešali kot dobro delavko in se je spominjali kot plemenite delovne tovarišice.



Iz albuma fotoamaterja
Na Srednjem vrhu (Foto: Stane Rupnik)

Novosti v strokovni knjižnici

VEVČE, JANUARJA

1. Dokumentacijski elaborat: Tehnike rada službe za organizacijo. Zagreb, Zavod za produktivnost 1969. Sg.: PE-00321/1, 2, 3.

2. Problemi provođenja društveno-ekonomske reforme Zbirka OEP-5/69. Zagreb, Informator 1969. Sg.: IPK/OEP-00123.

3. Müller-Lutz: Automatizacija uredskog poslovanja. Zbirka OEP-6/69. Zagreb, Informator 1969. Sg.: IPK/OEP-00122.

4. Derenčin, Lepotinec, Zupić: Opći akti poduzeća. Zbirka IPK-15-16/69. Zagreb, Informator 1969. Sg.: IPK/OEP-00124.

5. Dobrenić: Obrada podataka u radnim organizacijama. Zbirka OEP-7/69. Zagreb, Informator 1969. Sg.: IPK/OEP-00125.

6. Dobrenić: Kibernetika u ekonomiji. Izbor članaka iz strane literature. Zbirka OEP-8/69. Zagreb, Informator 1969. Sg.: IPK/OEP-00126.

7. Štrbac: Organizacija računovodstvene službe. Zbirka OEP-9-10/69. Zagreb, Informator 1969. Sg.: IPK/OEP-00127.

8. Kotnik: Slovensko-italijanski slovar. Ljubljana, DZS 1967. Sg.: SI-00133.

9. Pretnar, Kotnik: Francosko-slovenski slovar. Ljubljana, DZS 1969. Sg.: SI-00132.

10. Management Science in Planning and Control. Tappi STAP Ser. No. 5. New York, Tappi 1969. Sg.: PE-00323.

11. Černe: Uvod v ekonomsko vedo. Ljubljana, CZ Uradni list SRS 1969. Sg.: PE-00322.

12. Advances in Science and Engineering. Tappi vol. 51-1968. New York, Tappi 1969. Sg.: CP-00212.

13. Gorupić: Samoupravna organizacija poduzeća. Zbirka OEP-11-12/69. Zagreb, Informator 1969. Sg.: IPK/OEP-00128.

14. Pertot: Ekonomika mednarodne menjave v intervencionizmu. Ljubljana, Cankarjeva založba 1969. Sg.: PE-00324.

15. Pulp and paper manufacture. Bibliography and patents 1968. New York, Tappi 1969. Sg.: CP-00213.

KADROVSKA SLUŽBA POROČA

Papirnica Vevče

DECEMBER 1969

Prišli: —

Odšli:

Franc Svetič, lastna odpoved, Varja Drnovšek, lastna odpoved, Alojz Kocjančič, invalidsko upokožen, Dobroslav Telebak, lastna odpoved.

Poročili so se:

Tončka Ocvirk z Jožetom Pašaličem, Mila Svetek z Jožetom Volfofom.

Cestitamo!

Rodili so se:

Vladimiru Lešnjaku, sin Borut, Zmagu Scheicherju, hči Mojca, Jožetu Štrublju, sin Jože, Danici Vengar, hči Mojca, Jožetu Mrvarju, hči Renata, Antonu Smrekarju, hči Marija.

Cestitamo!

Tovarna celuloze Medvode

DECEMBER 1969

Zaposlili so se:

Ivanka Kalan, tajnica direktorja, Matevž Mihovec, električar, Esad Malovčić, nakladalec lesa in zmanja, Franc Vrbanjščak, nakladalec lesa in zmanja, Stjepan Fic, nakladalec lesa in zmanja, Drago Podvez, razkladalec surovin.

Iz tovarne so odšli:

Janez Kadivec, nakladalec lesa in zmanja — na lastno željo,

Anton Soršek, električar — na lastno željo,

Marija Mihovec, analitik-korespondent — na lastno željo.

Papirnica Količevo

Prišli v decembru 1969:

Janez Prelovšek, elektroinstalater, Varja Drnovšek, papirni tehnik, Peter Maselj, mazač KS II, Mirko Makivič, delavec na lesnem prostoru, Alojz Sankovič, delavec na lesnem prostoru, Marjan Cerar, mlinar na holandskih PS I.

Odšli v decembru 1969:

Ivan Andrejka, upokožen.

Rodili so se:

Bernardu in Vilmi Potočnik se je rodila hčerka Bernarda; Ivanu Lipovsku se je rodila hčerka Sabina.

Cestitamo!

Rešitev nagradne križanke

Novoletno nagradno križanko »Našega dela« so pravilno rešili in bili izzrebani:

1. nagrada — 60.— din, Alenka Keber, laboratorij,
2. in 3. nagrado po 30.— din, Bogo Kokalj, obr. OD in Cirila Kogej, e. e.,
- 4., 5. in 6. nagrado po 10.— din, Lenčka Lovec, e. e., Stane Trtnik, labor., Anica Kocjančič, papirna dvorana.

NAŠE DELO

Glasilo delovnih kolektivov Združenih papirnic Ljubljana in Papirnice Količevo. — Izdajata njuna delavska sveta — Izhaja vsak mesec — Odgovorni urednik Stane Robida — Uredniški odbor: Marjan Černe, Janez Gašperin, ing. Janez Hribar, Jože Lejko, Ljubo Milič, Tone Novak, Andrej Pirkmaier. Tehnični urednik Danilo Domajnko (Delavska enotnost) — Tiska tiskarna »Toneta Tomšiča« v Ljubljani.