

# NAŠE DELO

GLASILO DELOVNIH KOLEKTIVOV ZDRUŽENIH PAPIRNIC LJUBLJANA

Glasiilo delovnih kolektivov  
Združenih papirnic Ljubljana  
— Izdaja delavski svet —  
Izhaja vsak mesec — Odgovorni urednik Stane Robida  
— Uredniški odbor: Ivan Bogovič, Janez Gašperin, Jože Lejko in Tone Novak — Uredil Danilo Domajnca (Delavska enotnost) — Tiska tiskarna »Toneta Tomšiča« v Ljubljani

## Na kratko o prvi seji IO

VEVČE, JUNIJA — Prva seja novega Izvršilnega odbora je bila 13. 6. 1969. Konstituirali so odbor in izvolili soglasno za predsednika tov. Albina Vengusta, direktorja v podjetju. Razpravljali so o poslovanju podjetja za april in maj, o službenih potovanjih, o kadrovskih vprašanjih in o predlogih komisije za tehnične izboljšave. Ugotovili so, da je bila proizvodnja dobra, prav tako pa so tudi naročila za klasične papirje zagotovljena za en mesec in pol vnaprej. Težave so predvsem s plačevanjem kupecev, vendar smo pričeli precej rigorozno nastopati in se morali zateči za večino kupecev na sodišče. Slovenska podjetja bolje poravnajo svoje dolge kot drugi. Situacija glede premazne-

ga papirja se ni dosti spremenila. Večja naročila so iz inozemstva, kjer se je tudi povečala cena za 10 %.

Odobreno je bilo več službenih potovanj vodstvenih delavcev v inozemstvo zaradi tehničnih, tehnoloških ali komercialnih vprašanj.

Komisija za tehnične izboljšave je od 17 predlogov za izboljšanje naprav v proizvodnji izbrala 4 in zanje predlagala nagrado,

3000 S din bo prejel pripravnik Stane Jalovec, za predlog o izboljšavi načina vlaženja papirja na stroju. Ta predlog sicer ne bo realiziran v predlagani obliki, vendar pa tehnološko ustreza.

10.000 S din prejme Anton Levec, sušilec papirja, ki je

predlagal zračni način napepljevanja papirja v suhi gladilnik na IV. PS. Predlog bo realiziran, je smotrno, zlasti pa varen za ljudi pri napepljevanju papirja. Sama izvedba je preprosta in poceni.

10.000 S din prejme Franc Svetec, vodja tiskarne, za predlog izboljšave in uvedbo perforiranih letvic na tiskarskem stroju. S tem se bo skrajšala izdelava in storilnost tiskarne.

10.000 S din prejme Andrej Čerček, delovodja, za predlog o izpustu povratne vode pred flotatorjem. Izvedba je enostavna in bo dala prihranke. Pod sedanjimi pogoji se namreč pri spremembi barve na stroju meša stara povratna voda z novo pri razpuščanju v palperju.

## DELO SINDIKALNE ORGANIZACIJE

VEVČE, JUNIJA — Ko govorimo o sindikalni organizaciji v kolektivu, vedno mislimo na staro in že zdavnaj preživelo misel, da je sindikalna organizacija pač zato tu, da se bori z malenkostnimi problemi okrog organizacije izletov, eventualne nabave ozimnice, organizacije proslav itd. Res je, v obdobju administrativnega socializma, ko so se družbeni problemi, socialna nasprotja in ekonomska vprašanja reševala v samem političnem vrhu, takrat potreba po močnejši samostojni sindikalni organizaciji v podjetju ni bila tako izrazita. Zaradi administrativno-birokratskega vodenja podjetij, posebno pa zaradi problemov tedanjega časa, v zvezi s preskrbo, je bila osnovna dejavnost sindikalnih organizacij usmerjena v navedene naloge.

svojem novem statutu biti del celotnega samoupravnega sistema in predstavljati možnost za najširše družbeno udejstvovanje delovnega človeka. Prehod na samoupravno družbo v podjetjih, kakor tudi v komunah, je nujno sprožil tudi prilagajanje nalog osnovne sindikalne organizacije družbeno-ekonomskim razmeram.

Naloga sindikata je boriti se in angažirati svoje članstvo v družbenem in delavskem samoupravljanju. Prav sindikati si morajo prizadevati za dvig življenjskega standarda in zaščito delovnih ljudi. Zlasti so važna področja socialnega zavarovanja, delovnih odnosov, higiensko-tehnične in zdravstvene zaščite, stanovanjska politika, družbena prehrana, rekreacija itd.

Danes, ko se naša družba vse bolj razvija v samoupravno smer, so se tudi naloge osnovnih organizacij sindikata bistveno spremenile. V zvezi s čim širšim samoupravljanjem se pred sindikalne organizacije spet postavljajo tiste naloge, zaradi katerih so nastale. Sindikat je bil in je spet prostovoljna, razredna organizacija delavcev. Njegova naloga je, da proučuje, varuje in brani gospodarske, socialne, pravne in druge interese zaposlenih.

Osnovni smisel organizacijskih sprememb v sindikatih je proces preobrazbe. Sindikati morajo po

Teoretično in praktično naj bo sindikat šola za samoupravljalce, nikakor pa ne bi smel stati v opoziciji z organi samoupravljanja. Žal pa ugotavljamo, da se v marsikaterih organih podjetij, tako v organih upravljanja kakor vodenja večkrat najdemo ljudje, ki s svojim delom zanikajo načela samoupravljanja, ali pa jih vsebinsko ločijo. V takih primerih je dolžnost sindikata, da to razmerje ureja.

Za uspeh dela pa je nujna boljša obveščenost članstva. Ni dovolj, če član izve o delu DS samo v suhih sklepih iz razglasnih desk, ni pa obveščen o vzrokih in namelih sprejetega sklepa. Večsilih celo član DS ne ve odgovoriti, zakaj je bil nek sklep sprejet. Mislim, da bi morali oživetiti delo pododborov, da bi preko njih dobili čim večji in tesnejši stik s člani. Prav tako menim, da bi morali večkrat, ne samo pred volitvami, ko je treba postaviti kandidate za občinski zbor, sklicati zbere delovnih ljudi, na katerih naj bi izvoljeni odborniki odgovarjali volivcem na njihova vprašanja. Skratka, mislim, da je treba poiskati nek nov način obveščanja v direktnem kontaktu s člani, morda z aktivni na izmenah, s koriščenjem odmora itd. Tako bi po mojem mnenju odpadla marsikatera trenja in nerganja v kolektivu. Morda bi bilo dobro tudi v našem glasilu uvesti rubriko, v kateri bi vsak član lahko spraševal za pojasnilo o stvareh, ki mu niso znane. Dolžnost strokovnih služb v podjetju pa bi bila, da na preprost in poljuden način na vprašanje točno odgovorijo. Toliko glede obveščanja, drugič pa kaj več o vprašanih, s katerimi se ukvarja Izvršni odbor osnovne organizacije sindikata.

P. C.

## Nespodbudno nagrajevanje je hiba, ki ogroža uresničevanje reforme v podjetjih

VEVČE, JUNIJA — Pod tem naslovom objavlja center RS pri zvezi sindikatov Slovenije svoje mnenje in opozarja na reformno prizadevanje in ugotavlja, da je glavna, vendar ne edina hiba pri uresničevanju reforme, premalo spodbudno nagrajevanje. Izdelan sistem nagrajevanja po delu pa ima poleg drugega tudi pozitiven vpliv na produktivnost. Če tega namreč ni, najbolj sposobni in najbolj prizadevni delavci niso motivirani in so brez spodbud za nadporečno delovno uspešnost pri visoko kvalitativnih delovnih prispevkih k združenemu delu.

Da bi odkrili vzroke, ki so pripeljali kategorijo »nagrajevanja« na prvo mesto med hibami, ki ogrožajo uresničitev reforme, so anketirali 2132 delavcev v raznih podjetjih, ki naj bi dali mnenje o osebnih dohodkih, o razponih in razmerjih med strokovnimi delavci in drugimi. Odgovori so pokazali, da še vedno prevladuje teorija »enakih železcev«. Večina sodi, da so že do sedaj obstoječi razponi v osebnih dohodkih pretirani, da so povzročitelji nesoglasij v delovnih kolektivih in da so tudi prvine političnih težav.

Oziraje se na taka mišljenja se marsikod umetno, neargumentirano zadržuje dohodke strokovnjakov in visoko kvalificiranih delavcev. To pa je prav malo spodbudno za vsako strokovno, bolj kvalitetno in bolj produktivno delo. Tega nekateri nočejo priznati in gradijo prav na majhnih razponih iluzije o koristih za podjetje.

Center za raziskavo javnega mnenja ugotavlja nadalje, da se težnje po izenačevanju osebnih dohodkov nadaljujejo in celo povečujejo. Take težnje nimajo ne ekonomskega, ne solidarnostnega, prav tako pa tudi ne drugega družbeno sprejemljivega opravičila.

Ob sočasnosti te raziskave in pa pripravljana analitične ocene

delovnih mest v podjetju bo pač treba misliti na izdelavo in uveljavitev v praksi sprejemljivega

merila za resnično nagrajevanje po delu.

S. R.



Kako najugodnejše in najceneje

## na potovanje - na dopust

— Z vpisom obveznic za modernizacijo železnic, ker s tem dobite brezplačne karte za potovanja — 6 % obresti, razen tega — nagradno loterijsko žrebanje s 700 dobitki, med katerimi so večdnevna potovanja po inozemstvu ter letovanja na morju.

— Z vpisom obveznice za 500 N din — 1 brezplačna karta, z vpisom obveznice za 1000 N dinarjev — 3 brezplačne karte, ki pa jih lahko izkoristite v letu vpisa ter v naslednjih dveh letih.

— Prva anuiteta zapade v izplačilo leta 1972.

Za podjetja — na vsako obveznico za 10.000 N din — 3 % popust pri prevozu blaga v letu vpisa in v naslednjih dveh letih.

— Poslužujte se te nove ugodne oblike in pogojev varčevanja ter vpisujte obveznice za modernizacijo železnic!

## Popravek

VEVČE, JUNIJA — V seznamu novoizvoljenih članov delavskega sveta, ki smo ga objavili v prejšnji številki (5/69) »Našega dela«, je pomotoma izpadel tovariš Božo Kokač, vcdja oddelka za obračun OD.

Prosimo, da bralci pomoto upoštevajo!



Mladinski fotoamaterski klub je dobil nov teleobjektiv. Na sliki: Poizkusni posnetek iz daljine 500 metrov

## Gibanje proizvodnje v maju 1969

	Plan	Doseženo	Izkoriščene 1968	Zmogljivosti I.—V. 1969
Papir . . . . .	100	100,1	89,8	90
Lesovina . . . . .	100	95,5		

V mesecu maju je bila proizvodnja klasičnih papirjev nad planirano, proizvodnja premazanih papirjev pa precej pod planirano količino za ta mesec.

Za premazane papirje še vedno ni toliko naročil, da bi lahko izkoristili zmogljivost stroja in s tem dosegli predvidene količine, za izdelavo klasičnih papirjev pa so težave v tem, da primanjkuje ustrezne celuloze, kar povzroča večkratne menjave programa.

Zastoji z reparaturami so v maju nekoliko večji kot pretekli mesec. Vzroki so zaradi večjih popravil mehanične narave, menjave pregorelega el. kabla in izklopov.

Lesovine je bilo maja izdelano nekoliko manj kot predvideva plan, vzrok pa je v tem, ker smo delali boljšo lesovino na sitih kombinacije 0,8/0,5 mm.

# Samoupravljanje — kako organizirati

Ustavni amandma XV, s katerim je, kratko rečeno, prepuščen skrb za oblikovanje in organizacijo samoupravljanja v delovnih organizacijah, je tako pomembno dopolnilo ustave, da lahko rečemo, da je s tem zaključeno 19-letno obdobje strogn oblik samouprave. Oblasčeno je bilo določeno domala vse — oblika, število, sestav, pristojnosti in formiranje vsakega organa samouprave. Poslej je to prepuščeno kolektivom.

Vsebinska takšna dopolnila ima vzroke, ki jih lahko obetežimo s pogledom v preteklost.

Spomnimo se začetkov leta 1950. Tedaj je akt o samoupravljanju predstavljal prelom z administrativnim planskim gospodarjenjem. Začetki so bili težki. Kruh, meso, obutev, tekstil je bilo na karte, manjkalo je vsega, tudi tistega, kar sicer ni bilo maksimirano. Višek osebnega standarda so bili izleti s kamionom, z malico — klobaso in litrom vina. Tudi predstave o upravljanju tovarne so bile zelo različne, vsekakor pa na nizkem nivoju. V takšnih okoliščinah je bilo strogo reguliranje nujno. Lahko pa rečemo, da je z rastjo gospodarske moči, s prehodom od skrajnega pomanjkanja vsega v hiperprodukcijo, postajalo predpisovanje modelov vse bolj anomalno.

Res, treba je pogledati nazaj, obuditi spomin, da se zavemo, kako ogromen korak naprej smo v tem času opravili. Na vsak način je treba pripisovati napredek prej ustvarjalni pobudi, ki jo je med delovne ljudi vneslo samoupravljanje, kot pa spretnemu (večkrat nerodnemu) uravnavanju ekonomskih instrumentov državne administracije. Kar ji lahko posebej očitamo, je preve-

lika vnema ali vsaj predolgo vziranje na položaju skrbnika, kar je povzročalo veržno multipneiranje skrbniške vneme vse do zadnjega občinskega družbenega delavca. Niso bili redki primeri, ko so posamezniki delili z vso kompetenco nauke o gospodarjenju, ceravno niso bili ne strokovnjaki ne poznavalci, nihi niso živeli med kolektivom. Tudi poskusi z različnimi modeli in kampanjami navegniti vse gospodarske dejavnike na isto kopito in pa vztrajanje na administrativni razporeditvi družbenih kapitalnih sredstev niso ugodno vplivali. Ob vse večjem naraščanju dinamike gospodarskih gibanj je takšno poseganje pasiviziralo ustvarjalnost in jih potiskalo v drobnjakarstvo ter prepričanje, da so administrativni ukrepi pomembnejši od lastnega prizadevanja.

V obdobju vse večjih razkorakov so nastajale teorije o upravljanju in vodenju, o krizi samoupravljanja, o izenačevanju produkcijskih tvorcev in podobno. Pri tem moramo zelo hitro ugotoviti, da princip samoupravljanja ni bil pri neposrednih proizvajalcih v delovnih organizacijah, zlasti v večjih kolektivih, nikoli ogrožen. Gotovo, kje pa naj ti veliki kolektivi iščejo gospodarja?

Petnajsti amandma bo te teorije in teoretike napotil h konkretni ponudbi v delovne kolektive, kjer po vseh izgledih ne bodo sprejeti, tudi razni modeli ne, ker so izgubili državno podporo. Gotovo pa bo to dopolnilo sprožilo v vseh kolektivih vprašanje, kako organizirati samoupravljanje, kako priti prek smiselnih, učinkovitih odločitev, do optimalnih gospodarskih rezultatov.

V iskanju najboljših poti bo po vsej verjetnosti obveljala trditev, da se organi upravljanja sestajajo, razpravljajo, obravnavajo zato, da sprejmejo neko odločitev, ki mora biti realizirana. Sejanje brez odločitve, brez izvedbe odločitve, je mlatenje prazne slame. Torej je treba organizirati samoupravo tako, da bodo sprejete dobre, strokovne odločitve, vredne realizacije. Centralno vprašanje organiziranja je potemtakem — kdaj, kdo in o čem odloča.

Če skozi prizmo tega vprašanja pogledamo preteklo prakso, vemo, da je bilo marsikaj napačnega, npr. centralni delavski svet se je v petih minutah odločil, da potrdi zaključni račun in cele ure porabil za odločitve o minimalnih podporah, odpisih iztrošenega materiala in podobno. Mnogokrat so padale čisto nestrokovne odločitve na podlagi čustvene prizadetosti, zaradi intervencije nekega člana, ki v posamezno zadevo niti ni imel vploga. Realno pa so bile najbolj dolgoročne, najbolj temeljne odločitve podane in izvedene čisto individualno, čeprav je bilo to formalno v pristojnosti delavskega sveta, vsi pa so vedeli, da to drugače biti ne more, npr. kreiranje cen proizvodov ob novih tržnih situacijah.

Prav bi torej bilo, da določimo pristojnosti organov od celotnega kolektiva prek delavskega sveta navzdol do posamezne pooblaščenice osebe za sprejemanje poslovnih odločitev tako, kot je v resnici smotno in kot v resnici okoliščine narekujejo. V ničemer ne bo trpel samoupravni sistem, če bomo za posamezne poslovne odločitve poiskali najbolj kompetentnega, najbolj strokovnega delavca, mu dali ustrezna pooblastila in naložili odgovornost ustreznemu, dovolj strokovnemu organu samoupravljanja, da v daljšem obdobju ugotovi rezultate in upravičenost danih pooblastil. Pri tem je seveda treba vedeti, da imamo mnogo vrst odločitev, npr. poslovne in socialne (ki so lahko tudi poslovne, če so dolgoročne). Po vrstah odločitev so lahko odločitve o organizaciji upravljanja, poslovno-

politične, kadrovske-politične, odločitve v zvezi z vodenjem poslovanja ali odločitve o izvršitvi in seveda tudi sankcijske odločitve — kontroine itd. Zelo pomembno je, da se zavedamo, da so nase odločitve lahko dolgoročne ali kot jim pravijo strateške, bazične, programske in pa takratne, s katerimi urejamo konkretne probleme ali odločimo v zvezi z neko dano situacijo.

Če stremimo za tem, da bodo odločitve cim boljše, potem moramo poiskati za posamezno odločitev najbolj strokoven račun, za konkretne, takratne odločitve so ponavadi odgovorni strokovni delavci, za obsejnejše — okvirne, osnovne odločitve pa organ samoupravljanja na ustreznem nivoju.

V preteklih razpravah se je rado omatovalevalo pristojnost delavskega sveta glede razpravljanja o zaključnem računu, perspektivnih načrtih in programih. Običajno se je pri tem mislilo, da bi moral vsak član delavskega sveta, če bi hotel prispevati k dobri odločitvi, poznati celoten mehanizem zaključnega računa in programiranja, pa vendar to ni res. Obravnavajo se lahko rezultati, dosežki v primerjavi s prejšnjimi obdobji, v primerjavi z dosežki drugih. Odločitev pa naj bo pozitivna ali negativna. Za primerjavo vzemimo kar primer iz vsakdanjega življenja. Vsak presneto dobro ve, kdaj je kruh slab, dober ali boljši, čeprav ga nihče ne zna peči, na industrijski način pa gotovo ne. Hudo bi bilo le, če bi začeli dati navodila vsi tisti poznavalci kruha odgovornim delavcem v industrijski pekarni.

Organi samoupravljanja si pri pomembnih odločitvah lahko pomagajo s strokovnimi predlogi, ki so lahko realna podlaga za sprejem daljnosežnejše odločitve. To smo delali tudi že doslej, samo mnogo premalo smo upoštevali pravilo, da ne kaže v sami razpravi nestrokovno zmalčiti predloge do take mere, da prvotnemu ni niti podoben več, ker se s tem razbremeni predlagatelj vsakršne odgovornosti za posledice.

Bolje je podati samo iniciativo za sestavo boljšega predloga ali vsaj popravljenega. Odgovorni organ ali strokovni delavec se bo že potrudil, da bo sestavil predlog, ki bo ustrezal danim pobudam in smernicam, bo pa še vedno na strokovnem nivoju in bo predlagatelj zanj enakovredno odgovoren.

V preteklosti smo precej premalo posvečali pozornosti raznim interesom, ki se formirajo okrog vsake odločitve. Pri sprejemanju poslovnih odločitev ne moremo upoštevati drugih interesov, kot interese celotnega kolektiva, družbene interese in seveda državne interese. Žal pa, čeprav neradi priznavamo, je interes posameznika primarnejši in mnogo močnejši od kolektivnega. To dejstvo je na vsak način treba upoštevati pri organiziranju samouprave. Ljudje, ki so pri posamezni odločitvi vsaj delno razbremenjeni osebnega interesa ali če se osebni interes celo sreča s kolektivnim, bodo gotovo našli najustreznejše odločitve. V širšem smislu je osebni interes vedno povezan s kolektivnim, ker se vsak dobro zaveda, da je osebna eksistenca v veliki meri odvisna od uspeha organizacije, v kateri dela, toda v kratkoročnih odločitvah oziroma delnih, pa rado pride do forsiranja osebne koristi, koristi grup, enot, oddelkov itd. Če gre pa za primer posameznika, ki je eksistenčno samo delno vezan na organizacijo, v kateri dela, je pa težko pričakovati kaj pozitivnega.

To so le nekatera razmišljanja, ki bodo morda prišla prav v prihodnjem obdobju samostojnega oblikovanja sistema samoupravljanja. Čas prav gotovo zahteva, da bodo naše odločitve na čim višjem strokovnem nivoju, da se bodo najbolj prilagale gospodarski dinamiki.

## Kdo je odgovoren prej in kdo bi bil potem?

VEVCÉ, JUNIJA — Večkratni ustni opomini, razprave okoli skladiščenja bal in podobno nič kaj prida ne zaležejo. V »Službeni knjigi« pri vodstvu proizvodnje beremo že dne 5. VII. 1968 opomine vodje proizvodnje, tovariša Drnovška, ki ugotavlja nevarnost za ljudi zaradi nepravilno naloženih bal in opozarja varnostno službo in vodstvo transporta, zlasti dvoriščne mojstre, na nepravilen način dela.

V ilustracijo navajamo poročilo delovodje Martina Zorca vodstvu proizvodnje. Iz tega poročila je razvidno marsikaj, zlasti pa naj ga pazljivo preberejo prizadeti:

Tov. Drnovšek!

Kakor se spominjam, smo imeli od nekdanj velike težave z razkladanjem in potem s skladiščenjem surovin. Pritožbe niso našle pametnega odmeva. Mislim pa, da bi marsikoga spametoval pogled, ki se nudi v prehodu proti bivši belilnici v Janeziji. Na nočni izmeni so se podrli skladi bal celu-



Brez besed

Martin Zorec

### Tovariš Ivan Miklavž, novi predsednik ObčZ Ljubljana-Moste-Polje

V petek, dne 25. 4. 1969 je bil v gasilskem domu na Vevčah občni zbor občinske gasilske zveze Ljubljana-Moste-Polje. Na občnem zboru je bilo podano 2-letno poročilo o delu te humane organizacije, ki skrbi za varovanje pred požari družbene in privatne lastnine naših občanov. Delegati so obširno razpravljali o preteklem letu dela, hkrati so se na osnovi predlogov odločili za delo v naslednji 2-letni mandatni dobi.

Program dela je zelo obširen, zato bodo morali gasilci veliko delati, če bodo hoteli obdržati korak s podobnimi naprednimi organizacijami, predvsem v obdobju, v katerem živimo in ki postavlja pred nas zahtevne naloge.

Po sprejetju programa je bil izvoljen novi upravni odbor, katerega bo v tej mandatni dobi predsedoval Ivan Miklavž iz našega podjetja. Tov. Miklavžu želimo, da bi uspešno vodil to organizacijo in prispeval s svojimi izkušnjami čim več, da se bodo sprejeti sklepi uresničili ter da bo organizacija še bolje delovala kot doslej.

V. J.

## Dvoletni tečaj nemškega jezika je zaključen

VEVCÉ, JUNIJA — V organizaciji kadrovske službe in s sodelovanjem Delavske univerze Moste-Polje je bil pred dvema letoma organiziran v podjetju tečaj nemškega jezika. Namenjen je bil zlasti strokovnim kadrom v proizvodnji, da bi se lahko posluževali literature, ki jo je za proizvodnjo papirja v tem jeziku še največ, čeprav v novjšem času prodira tudi že angleška, ruska in francoska. Tečaja so se udeležili tudi drugi člani kolektiva, zlasti iz administracije.

Po mnenju in statistiki Delav-

loze iz Esparto slame, ki so bile naložene v šest nadstropij in zelo nestabilno, kar se da še videti pri tistih skladih, ki komaj še držijo svoje ravnotežje. Kakih 20—30 bal je zgrmelo v sredino prostora, odkoder je hotel nanosilec naložiti eno izmed prostih bal. Če razdejanje s premislekom pogledamo, se moramo vprašati, kako mu je uspelo ostati živ.

Želim izraziti mnenje, da ne bi sprejel nase nikakršne odgovornosti za tako neodgovorno izvrševanje pravil varnosti, kot je to primer pri skladišču celuloznih bal! Enkrat sem že bil na sodišču kot službujoči delovodja, ko je nekoga na ne preveč nevarnem mestu pri stroju prijelo in vem, kako se poskuša dokazati krivdo. Poškodba je bila takrat majhna brez posledic, v tem primeru pa prav gotovo ne bi bilo tako.

Prosim, da založite ves svoj vpliv, da bi se preprečile morebitne hude nezgode pri delu. Vsi hodimo mimo naloženih bal, neštetokrat, vendar malokdaj pomislimo, da je kar velika verjetnost, da so tako visoki skladi bal smrtno nevarni. V primeru nesreče bi pa bili vsi zelo resni in bi se nam zdelo nemogoče, da nismo uspeli tega prej urediti.

ske univerze v Mostah je tečaj zaključilo večje število, kot je to običajno v drugih podjetjih in ustanovah. Ob razgovorih je bilo zaznati, da so se udeleženci precej naučili, zlasti tisti, ki so imeli možnost redno obiskovati pouk.

Seveda pa je dal tečaj le najnujnejše osnove iz jezika. Za izpopolnjevanje je potrebno še nadaljnje delo, bodisi v obliki konverzacijskega tečaja, ali pa s prebiranjem enostavnejših tekstov s pomočjo slovarjev. Največ pa bi nudil direktni pogovor.

S. R.

# Obnavljanje organizacije ZK papirnice Vevče

**VEVČE, JUNIJA** — Sistematično sprejemanje novih članov v ZK mora postati stalna skrb ZK, posebej pa še vseh vodstev. Sprejemanje progresivno usmerjenih ljudi v ZK je rezultat zavestne akcije in delovanja članov ZK v vsakodnevem političnem dogajanju. Komunisti moramo v politični akciji mobilizirati vse progresivne sile, delovati med njimi in najboljše, na podlagi njihovega dela, stališč in aktivnega odnosa do aktualnih družbenih vprašanj, vključevati v ZK. Zelo razgibano mladinsko politično življenje je bogato tudi na idejno-političnem dialogu in izobraževanju. Omogoča rast, kakor tudi razvoj ljudi, ki lahko postanejo člani ZK. Sedanja ne vključenost pomembnega dela mlajših progresivnih in družbeno angažiranih občanov v ZK in njena vodstva slabi organiziran

so tudi zato najbolj zainteresirani, da se programska stališča in usmeritev ZK v izgradnji naše družbe, katero so sprejeli kot svojo, v praksi učinkoviteje realizirajo.

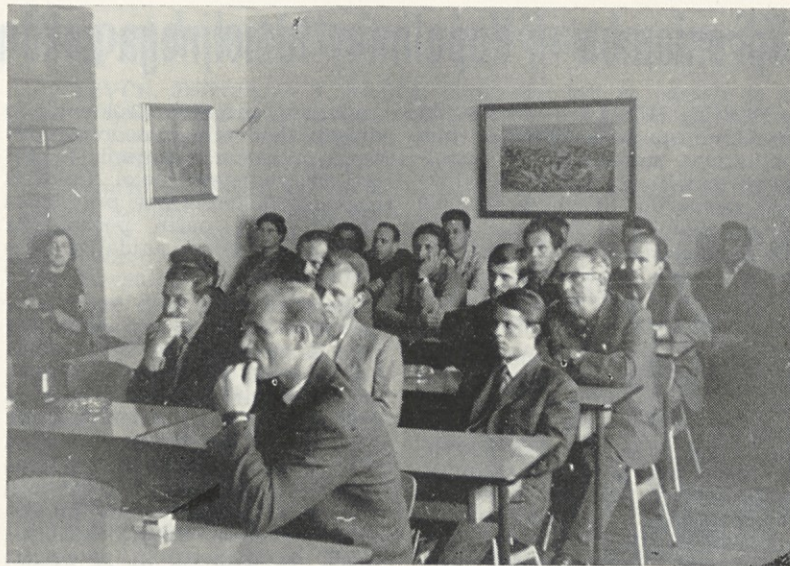
ZK je vodilna sila takrat, ko združuje v svojih vrstah tiste občane, ki so dejansko najbolj progresivni in družbeno angažirani. Zato je prav, da sistematično sprejemamo nove člane ter izločamo iz svojih vrst tiste, ki so le formalno člani, oziroma tiste, ki v praktičnem delu ne delujejo v skladu programov ZK. V sedanjem času, na splošno pa tudi v naši organizaciji ZK, beležimo procese bolj intenzivnega obnavljanja ZK, ko vanje sprejemamo vedno več novih članov, hkrati pa potekajo procesi izločanja in izstopanja iz ZK.

Pri procesu obnavljanja ZK se srečujemo z vrsto pojavov nera-

stov, njihov oportunitizem, slabosti organizacije ZK, njena neučinkovitost najbolj odvrta od ZK. Šele za temi razlogi navajajo mladi razloge, kot npr. da lahko tudi brez članstva ZK politično delujejo, da je previsoka članarina, da se bojijo reakcije verne ali malomeščanske okolice, da bo treba resneje prijeti za delo itd. Pogosto se pojavlja mnenje, da naj se ZK najprej sama »očisti« negativnih ljudi, potem pa bomo prišli v to organizacijo. Vsem, ki mislijo, da naj se sedanja ZK sama uredi, ne da bi bili k temu pripravljene po svojih močeh prispevati, moramo povedati, da to ni realno in da bomo lahko reorganizacijo Zveze komunistov izvedli in ZK usposobili za bolj uspešno delo v samoupravni družbi le, če bodo v njej prisotni vsi tisti, ki so dandanes najbolj progresivni. Tisti, ki bodo čakali ob strani in kritizirali, prispevajo le k zaostrovanju obstoječih problemov.

Do podobnih ugotovitev je prišla, po razgovorih z nekaterimi člani kolektiva, skupina članov sekretariata naše organizacije ZK, ki je imela za nalogo, da neposredno in sistematično deluje pri sprejemanju novih članov. Skupina je z razgovori s posameznimi člani kolektiva, predvsem mlajšimi, skupno z več kot 30 ugotovila, da dobršen del letih nima namena pristopiti v članstvo ZK iz že znanih in navedenih vzrokov. Zato je bil dan predlog sekretariatu in organizaciji ZK za sprejem 6 članov kolektiva, 10 članov kolektiva, kandidatov za sprejem v ZK, pa je prosilo za krajši premislek pred tako važno odločitvijo.

Z njimi bo potreben ponoven razgovor. Organizacija ZK Papirnice Vevče je na svojem sestanku 3. junija 1969 obravnavala in sprejela v organizacijo ZK 6 novih članov, ki imajo za to pogoje in so izrazili pripravljenost za vstop v organizacijo ZK. Novi člani so: Magda Šešek, Anton Kure — kadrovskega oddelka, Albert Krašovec — laboratorij, Edo Smrekar ml., Andrej Trtnik — vzdrževalni obrati, Suljo Đevdjić — osnovna proizvodnja. Sekretar organizacije ZK tov. Šmigoc je v krajšem uvodnem nagovoru poudaril pomen sprejema za organizacijo ZK in sprejetim članom orisal program Zveze komunistov Slovenije in Jugoslavije, poudaril nekatere



Ob sprejemu mladih v ZK so sodelovali tudi starejši vevški komunisti

osnovne misli, ki so zapisane v statutu ZK Slovenije, s poudarkom o pravicah in dolžnostih članov ZK, vlogi organizacije v občini in gospodarski organizaciji in o načelih organiziranja, odnosu na načilo tudi prioritetni rasih v strukturi ZK Slovenije. Nato jim je čestital in želel mnogo uspehov pri nadaljnjem vsakodnevem družbeno-političnem delu. Novosprejetim so bile predane poleg članske knjižice tudi spominske knjige in nekaj brošur z družbeno tematiko.

Novosprejeti člani so vključeni v aktiv mladih komunistov pri krajevni konferenci ZKS Polje,

nedvomno pa mora pomeniti njihov sprejem nadaljevanje njihovega družbeno-političnega delovanja v vodstvih družbeno-političnih organizacij, kulturnih in športnih društvih.

V nadaljevanju sestanka so člani organizacije ZK razpravljali in sklenili, da naj bo ena izmed prihodnjih tem razgovora sestanka odprta razprava o problemih, ki se še vedno porajajo v oddelku ročne dodelave papirja, z namenom, da že enkrat pošišemo prave vzroke težav, nakažemo njihovo rešitev in zahtevamo obojestransko rešitev.

J. M.

## Struktura kadrov v proizvodnji se izboljšuje

**VEVČE, JUNIJA** — Zastarelost strojev v proizvodnji in dodelavi papirja komaj še dovoljuje, da teče kvaliteta izdelkov vzporedno z zahtevami. Za to pa skrbijo strokovno usposobljeni ljudje. Za tiste, ki si do sedaj še niso mogli pridobiti papirniškega poklica, pa podjetje poskrbi, da lahko ob popoldanskem šolanju obiskujejo poklicno šolo.

Ob koncu letošnjega šolskega leta je poklicno papirniško šolo za odrasle končalo z uspehom 12 kandidatov. Če se ozremo dve leti nazaj, je pouk začelo obiskovati več kot 30 delavcev. Že prve mesece so imeli nekateri premalo volje, da bi si vzporedno s snovjo iz stroke pridobivali še osnovno znanje, ki je nujen pogoj za izobraževanje v poklicu, čeprav je bilo tudi to mogoče. Drugi so izgubili pogum med poukom v prvem letniku. Nekateri pa so vzeli predmetnik prelahko in bili mišljenja, da bodo znanje dosegli samo s poslušanjem, brez včasih naporenega sodelovanja v skopi merjenem prostem času. Dvema od celotnega začetnega števila pa je študij preprečila bolezen.

Čeprav s precejšnjimi žrtvami na času in delu so se tisti, ki so zdržali do konca, dobro odrezali. Zaključni uspeh je bil naslednji: dva odlična, šest prav dobrih in štirje dobri. Zaključni izpiti so trajali tri dni. Prvi dan je bila zaključna naloga iz slovenskega jezika, drugi dan iz strokovnih predmetov, tretji dan pa zagovor strokovne naloge. Komisija je zagovor ocenila s poprečno oceno prav dobro, saj je bilo videti, da so se kandidatje skrbno pripravili.

Vsem udeležencem šole so samoupravni organi po razdelitvi spričeval odobrili kot nagrado za trud enodnevni izlet. Odšli so na Rakitno, kjer so si pripravili prijeten piknik ob jezeru. S seboj so povabili tudi predavatelje. Ob pesmi, veselju in lepem vremenu je dan hitro potekel, posebej, ker je v vsakem živela zavest, da ima za seboj uspešno in koristno delo, v žepu pa dokument o poklicni izobrazbi.

Seveda pa je sedaj v vrsti uporabnost strokovnega znanja s strani absolventov šole, na drugi strani pa je nujno, da vodstvo

proizvodnje in kadrovskega oddelka čimprej upoštevata nove poklicne papirničarje na delovnih mestih.

S. R.

## Aktualna literatura v čakalnici obratne ambulante

**VEVČE, JUNIJA** — Romantik bi začel drugače, mogoče takole: Bilo je lepo, svetlo četrtkovo popoldne. Sončni žarki so silili skozi zavese in srebrili cvetje na oknih čakalnice obratne ambulante. Šum Ljubljane, ki je gnala svoje vode prek jezov, je prijetno deloval na kolje. Skozi stene je bilo čuti drget strojev itd.

No, tako sem čakal na udeleženko ekskurzije iz šole zdravstvenih delavk, ki jim je obratni zdravnik dr. Moškon predaval o specifičnosti dela v proizvodnji papirja in njegovega vpliva na zdravje delavca. Predavanje se je zavleklo, tako da sem si med tem časom ogledal vse po stenah razobešeno, od slik načina umetnega dihanja in druge prve pomoči, do raznih reklam za take in drugačne tablete. V kotu čakalnice je klop in mizica z dvema oguljenima mapama s časopisjem. Kakor nalašč za čakajočega. Odprl sem prvo in bral v lepem domačem jeziku naslov prvih časopisov: »Preporod — zaščita na radu, list invalida rada i zaštite rada, godina VIII. Beograd, jun 1964. To je prestaro sem si dejal, vzamem drugo mapo. Berem: »Zaščita rada — Beograd, oktobar 1964, godina V, broj 54«.

Časopis je primeren za ta prostor, vsekakor pa ni primerna njegova starost. Morda bi tja spadalo podobno domače čtivo, z malo bolj svežo letnico, pa še kaj drugega, da bi čakajoči lahko prelistavali.

S. R.



Albert Krašovec sprejema člansko izkaznico in čestitke

in učinkovitejši vpliv vseh progresivnih sil na realizacijo osnovnih ciljev gospodarske in družbene reforme. Ob ZK rastejo mlajši kadri, ki odgovorno delujejo med ljudmi v samoupravnem sistemu, družbeno-političnih organizacijah in društvih, kajti le-teh nismo uspeli v zadostni meri pritegniti v ZK. Ni dvoma, da se moramo dolgoročno usmerjati na sprejemanje, predvsem mlajših ljudi, to je tistih, ki imajo življenje pred seboj in

zumevanja vloge ZK, z različnimi predsodki in posploševanji, posebej negativnih pojavov in slabih vzgledov posameznih članov ZK. Tako, kot so med delom članstva prisotna posploševanja nekaterih negativnih pojavov, npr. med mladino, prav tako so tudi med mladino in občani dokaj razširjena posploševanja negativnih dejanj posameznih članov ZK. Razkorak med proglašeni načeli in konkretno prakso, slabosti posameznih komuni-

**MEDVODE, JUNIJA** — Gasilsko društvo Tovarne celuloze Medvode je organiziralo za svoje člane strojniški tečaj, katerega je uspešno zaključilo 10 članov, kar ni preveč, upoštevajoč, da imajo gasilci 3 prenosne motorne brizgalne. Na zaključku tečaja so tečajniki opravili izpit pred komisijo (slika 1).

Vse pohvale vredno pa je to, da sta se strojniškega tečaja udeležila tudi poveljnik GD Milan GLEŠČIČ (slika 2) in avtomehaničar in referent za stroje GD Anton JAMNIK (slika 3).

Prav tako pa moramo ponovno poudariti in pohvaliti sodelovanje med GD in CZ, saj je Ernest KURALT kot član gasilske službe CZ tudi uspešno opravil strojniški tečaj.

Omenil bi samo še to, da bo potrebno za člane GD in CZ (za reševalno in sanitetno službo) organizirati podrobno vajno reševanja z vrvmi in način transporta ponesrečencev.

V. B.



## Sprememba in dopolnitev temeljnega zakona o delovnih razmerjih

**VEVČE, JUNIJA** — V številki 20 Uradnega lista SFRJ so bile objavljene spremembe in dopolnitve temeljnega zakona o delovnih razmerjih, ki jih je sprejela zvezna skupščina 25. aprila letos. To je že četrta dopolnitev temeljnega zakona o delovnih razmerjih, ki so jo narekemale potrebe izvajanja zakona v praksi.

Glavne dopolnitve zakona so naslednje. Delovna organizacija mora s splošnim aktom (pravilnikom) določiti ne samo vsa delovna mesta, temveč tudi potrebno strokovno izobrazbo posameznega poklica oziroma smeri ter druge pogoje glede delovne sposobnosti za vsako delovno mesto (izkušnost, organizacijske sposobnosti, starostna meja, posebni zdravstveni pogoji, psihofizične sposobnosti itd.). Delovna skupnost mora s splošnim aktom določiti tudi, katera dela in naloge v delovnem procesu podjetja so stalna vsebina dela enega ali več delavcev določene strokovne izobrazbe, delovne izkušnosti in drugih strokovnih sposobnosti.

Določila zakona, da mora delavec, ki se želi zaposliti v delovni organizaciji, imeti dopolnjenih najmanj petnajst let starosti in izpolnjevati splošne zdravstvene pogoje, je dodano izrecno določilo glede invalidov. Predpisano je, da se invalidi, ki so se s poklicno rehabilitacijo usposobili za opravljanje nekega dela, štejejo zdravstveno sposobne za delo, za katero so se z rehabilitacijo usposobili.

Pomembna je sprememba določil zakona o preizkusu delovnih sposobnosti ob sprejemu na delo in v poskusnem delu. Prejšnja določila zakona so preveč omejevala pobudo delovnih organizacij in niso upoštevala njihovih posebnosti. Novo besedilo je ohranilo temeljno načelo, da se delovna skupnost lahko preprča o strokovnih in drugih delovnih sposobnostih delavca, še preden je sprejet na delo. Preprča se lahko z avdicijo, pismeno nalogo ali z drugačno obliko preizkusa sposobnosti. Glede poskusnega dela je sedaj predpisano, da delovna skupnost lahko delavca — z njegovo privolitvijo — sprejme na delo tako, da ostane določen čas na poskusnem delu. Vendar zakon poskusno delo omejuje tako, da sme delovna skupnost zadržati delavca na takšnem delu le toliko časa, kolikor je to potrebno, da delavec pokaže svoje strokovne in delovne sposobnosti. Zakon obvezuje delovne organizacije, da s splošnim aktom določijo pogoje in primere, v katerih je potreben

poprejšnji preizkus strokovnih in drugih delovnih sposobnosti delavca, oziroma v katerih je potrebno poskusno delo. Delovne organizacije morajo v pravilniku določiti tudi način poskusnega dela in njegovo najdaljše trajanje.

Sprememba je tudi pri pravicah delavca, ki je bil sprejet na delo za določen čas. Prej je zakon določal, da takšnemu delavcu, še nadaljuje delo v delovni organizaciji po preteku časa, za katerega je bil sprejet, ne more proti njegovi volji prenehati drugače, kot delavec, ki so bili sprejeti za nedoločen čas. To določilo je sedaj črtano, kar pomeni, da delavcu, ki je sklenil delovno razmerje za določen čas, v vsakem primeru preneha delovno razmerje s potekom časa, ne glede na to, na katero delovno mesto je bil razporejen in ne glede na to, da mu delovna organizacija ni izrecno sporočila, da mora prenehati z delom.

Pomembno je revidiran tudi člen, ki ureja razporejanje delavcev na delovna mesta in začasne ter trajne razporeditve na druga delovna mesta. Novi člen predpisuje, da delovna skupnost lahko razporedi delavca z enega delovnega mesta na drugo v tistih primerih, ki jih določa splošni akt in to po pogojih in po postopku, kot je to določeno v splošnem aktu. Tu je mišljena stalna razporeditev na drugo delovno mesto (premestitev). Edini pogoj, ki ga postavlja zakon za premestitev, je, da delovno mesto, na katero je delavec premeščen, ustreza stopnji njegove strokovne usposobljenosti za posamezen poklic oziroma smer. Na delovno mesto, ki zahteva nižjo stopnjo strokovne usposobljenosti, delavec za stalno ne sme biti premeščen. Izjema pa so izredne okoliščine, ki morajo biti določene v splošnem aktu delovne organizacije. V takšnih izrednih okoliščinah je lahko delavec začasno razporejen tudi na delovno mesto, za katero je predvidena nižja stopnja strokovne usposobljenosti. Odločbe o začasni razporeditvi lahko izdaja tudi posamezni delavec, če je s statutom ali drugim splošnim aktom za to pooblaščen. Delavčev ugovor zoper odločbo o začasni premestitvi ne zadržuje izvršitve odločbe. Če delavec noče ravnati po dokončni odločbi o razporeditvi na drugo delovno mesto, mu preneha delo po preteku časa, kolikor ima po določbah statuta pravico ostati na delu.

Delo daljše od polnega delovnega časa (nadurno delo) sme

delovna skupnost vpeljati samo v skladu s statutom, ta pa se mora ujemati z republiškim predpisom, ki natančneje določa primere, v katerih je mogoče odrediti tako delo in tudi pogoje, pod katerimi je mogoče to storiti. Po temeljnem zakonu o delovnih razmerjih je namreč nadurno delo dovoljeno samo v izjemnih primerih: če zadene delovno organizacijo nesreča, potem, kadar je nujno, da se začeto delo nadaljuje, ker bi prekinitev delovnega procesa povzročila precejšnjo materialno škodo ali spravila v nevarnost življenje in zdravje občanov (npr. delo v ambulancah), ali da se z delom prepreči kvarjenje surovin ali materiala ali pa odvrne škoda na delovnih sredstvih.

Če vpelje delovna skupnost peidnevni delovni teden, se sorazmerno poveča tudi dnevni delovni čas delavcev, ki delajo z nepolnim delovnim časom. Izjemoma se dnevni delovni čas ne poveča delavki, ki ima zaradi nranjenja ali nege otroka pravico do štirurnega dnevnega delovnega časa in prav tako ne delavcu, ki ima zaradi posebnih delovnih pogojev ali zaradi zmanjšane delovne sposobnosti pravico do skrajšanega delovnega časa. S tem določilom je odpravljena nejasnost, ki je povzročila v praksi mnogo sporov.

Delovna skupnost lahko v splošnem aktu določi primere in pogoje, ko je delavec odstranjen z delovnega mesta ali iz delovne organizacije, če je zoper njega uveden kazenski postopek ali če je zaloten pri hujši kršitvi delovne dolžnosti (suspens delavca). Omenjeni začasni ukrep je predvidel že dosedanji zakon. Dopolnitev zakona pa še dodatno predpisuje, da delavčev ugovor zoper odločitev o odstranitvi z delovnega mesta ali iz delovne organizacije ne odloži izvršitve te odločitve. Nadomestilo za čas suspenza je zmanjšano na polovico poprečne akontacije osebnega dohodka, s tem da dobi povrnjeno razliko do polnega zneska, če je kazenski ali disciplinski postopek zoper delavca ustavljen.

Dodano pa je tudi določilo o tem, kako se vabila, obvestila, odločbe in druga pisma delovne organizacije dostavljajo delavcem. Če ni v splošnem aktu drugače določeno, se mu vročajo neposredno ali v priporočenem pismu na zadnji naslov, ki ga je dal delovni organizaciji. Če pa jih noče sprejeti ali če naslov ni znan, pa se nabijejo na oglasno desko ali na drugo vidno mesto v delovni organizaciji. Vročitev

velja za izvršeno s pretekom roka od dneva, ko je bila na ta način opravljena; ta rok mora biti določen v splošnem aktu.

Dopolnitev zakona zavezuje vse delovne organizacije, da najkasneje v enem letu od uveljavitve teh dopolnitev zakona, to je do 16. maja 1970, določijo v splošnem aktu o sistemizaciji potrebno strokovno izobrazbo posameznega poklica oziroma posa-

mezne smeri za vsako delovno mesto, ki ustreza tekočim in perspektivnim potrebam delovne organizacije. V šestih mesecih po uveljavitvi omenjenega splošnega akta o sistemizaciji lahko pooblaščen organ upravljanja določi o razporeditvi delavcev z enega mesta na drugo, v številki sem tudi vodilna delovna mesta.

J. M.

## Uspešni zagovori seminarskih nalog s področja tehničnega varstva pri delu

**VEVČE, MAJA 1969** — Dne 8. maja so bili na sedežu podjetja izpiti za prvo skupino vodstvenih delavcev iz predmeta, ki zajema snov tehničnega varstva pri delu. Tak izpit bodo morali do leta 1970 opraviti skoraj vsi zaposleni delavci v naši tovarni.

Delavska univerza iz Ljubljane, kateri smo poverili izobraževanja naših delavcev, je pripravila obširno gradivo v 6 zvezkih, iz katerih so slušatelji dobili snov za dokončni izpit. Tak izpit predvideva temeljni zakon o varstvu pri delu, posebno strogo pa postavlja tako izobraževanje Uradni list SRS 22/66, ki velja predvsem za gospodarske organizacije na področju Slovenije.

Dobili smo torej prvih 22 absolventov, ki so več ali manj zelo dobro napravili seminarske naloge ter jih nato tudi zagovarjali. Predsednik izpitne komisije ing. Stane Jelenko iz Celja je pismeni del nalog ocenil kot sorazmerno nadporečno dobro in je bil v glavnem s I. grupo teh slušateljev zadovoljen.

Z odličnim uspehom so izpit opravili: Bohorč Mihael, Bezlaž Jože, Bogovič Ivan, Fras Franc, Kamšek Janez, Pirkmaier An-

drej, Pirc Zoran, dipl. ing. Ulčar Edo, dipl. ing. Zajc Ignac in Zajc Stane.

S prav dobrim uspehom so izpit opravili: Brinšek Franc, Černe Franc, Grabnar Franc, Kocjančič Vlado, Kogej Mitja in Sotlar Ivan.

Z dobrim uspehom so izpit opravili: Dečman Anton, Jazbec Jože, Lampelj Franc, Ocvirk ing. Branko in Zibert Adolf.

Z zadovoljivim uspehom pa je izpit opravil Kasagič Drago.

Vsi delavci, ki so uspešno opravili izpit, bodo prejeli od Delavske univerze posebna spričevala, ki so akt podjetja, predvsem zaradi kontrole inšpekcijskih organov, ki bodo preverjali dokumentacijo s tega področja.

Poudariti moramo, da je bilo gradiva za ta izpit sorazmerno veliko, ter da so se predvsem nekateri izredno potrudili. Zato jim izrekamo pohvalo, predvsem zaradi tega, ker je snov namenjena predvsem zdravstvenemu in tehničnemu varstvu zaposlenih oseb na delu, ki ima gotovo velik pomen, predvsem zaradi varnega in zdravega dela, tako v proizvodnji, kakor tudi po drugih delovnih mestih.



Na nekaj hektarjih poizkusnih topolovih nasadov je majski sneg napravil veliko škode. (Foto: Stane Rupnik)

## Predlogi za izboljšanje sistema pokojninskega zavarovanja

(Nadaljevanje iz prejšnje številke)

### Karakter pokojnine

**VEVČE, JUNIJA** — Odločitev o najpomembnejših vprašanih pokojninskega zavarovanja je odvisna od karakterja pokojnine v določeni družbi. Pokojninsko zavarovanje je kot sistem pravic in obveznosti zavarovancev instrument socialne politike družbe, čigar obseg je odvisen od ekonomske razvitosti in odnosov v sami družbi. S stališča zavarovanja je pokojnina sicer ekonomska kategorija, ker so pravice iz pokojninskega zavarovanja odvisne večinoma od trajanja vplačevanja prispevkov, vsebuje pa tudi elemente socialne varnosti, ki v sodobnem svetu vse bolj pridobivajo pomen.

Pokojnina naj bi bila tudi v bodoče ekonomska kategorija s posebnim varstvenim značajem. Vzajemnost in solidarnost naj ostaneta podlaga pokojninskega sistema, vendar se v nujnem primeru v bodoče ne smejo reševati socialna vprašanja in financirati nesistemske rešitve, ki ne sodijo

v pokojninsko zavarovanje. Tako se bo pokojninsko zavarovanje postavilo na zavarovalno-ekonomske temelje, vendar bo za razliko od individualnega ostalo še vedno socialno zavarovanje.

### Financiranje pokojninskega zavarovanja

Glavni vir dohodkov so v sedanjem sistemu financiranja pokojninskega zavarovanja prispevki zavarovancev. Drugi vir financiranja pa so prispevki družbeno-političnih skupnosti (federacija, republike).

V pokojninskem zavarovanju se uporabljata dva sistema financiranja, ki se razlikujeta v tem, da se obveznosti pokrijejo s prispevkom iz tekočega dela ali pa je vir financiranja tudi minulo delo.

V sistemu, kjer se obveznosti pokrijejo iz minulega dela, oz. v tako imenovanem pričakovalnem sistemu, oziroma sistemu premijskih rezerv, zbira aktivna

generacija zavarovancev prispevke za svoje bodoče pokojnine. Prispevna stopnja je preračunana za celo generacijo. Ker so v začetku obveznosti majhne, se nabirajo velika sredstva, ki se obrestujejo. Obresti od teh rezerv so dodatni vir financiranja. Zbrane rezerve predstavljajo glavnico, iz katere se plačujejo tekoče pokojnine, ter glavnico za bodoče pokojnine.

Pričakovalni sistem pokritja obveznosti ima to dobro lastnost, da je stopnja prispevka stalna in se spremeni le, če se spremenijo osnovne postavke, na katerih temeljijo zavarovalni tehnični izračuni ali če se spremeni obseg pravic. Njegova slaba stran pa je v tem, da vrednost rezerv slabi, če pride do razvrednotenja denarja, zlasti še ob vojnih dogodkih. Poleg tega pa prihaja v tako dolgih časovnih obdobjih vedno tudi do ekonomskih in družbenih sprememb, v katerih te rezerve spremenijo svoj pomen. Ker so rezerve zelo velike, je nji-

hovo izgubljanje vrednosti težko ali skoraj nemogoče v celoti nadomestiti. Zato tega sistema v čisti obliki skorajda ni več, temveč je kombiniran z dokladnim sistemom.

V dokladnem sistemu financiranja se pokrivajo tekoče obveznosti za pokojnino s prispevkom iz tekočega dela. Aktivna generacija zavarovancev ne zbira sredstev za svoje bodoče pokojnine, temveč zbira sredstva za pokritje obveznosti pokojninskega zavarovanja za že upokojeno generacijo zavarovancev. V tem sistemu se vse tekoče obveznosti pokojninskega sklada pokrijejo s tekočimi prispevki iz osebnega dohodka.

Dokladni sistem pokritja obveznosti pa ima to dobro stran, da ne črpa iz narodnega dohodka več sredstev, kot je potrebno za tekoče izdatke, ima pa to slabo stran, da prispevna stopnja stalno narašča, ker je odvisna od razmerja med številom plačnikov prispevka in številom upokojenih ter od ravni pokojnin. Večje naraščanje prispevka je možno preprečiti le tako, da se ustvarjajo primerne rezerve, ki se obrestujejo in tako znižujejo prispevno stopnjo, torej le, če se uporabi kombinacija dokladno-pričakovalnega sistema.

V letu 1969 znaša prispevna stopnja osnovnega prispevka za invalidsko-pokojninsko zavarovanje 12,90% od bruto osebnih dohodkov, oziroma 18,92% od neto osebnih dohodkov.

Če bi ostala dinamika gibanja števila zavarovancev in upokojencev ter pokojnin takšna, kot je bila v obdobju od 1965—1968, bi znašala potrebna stopnja prispevka čez pet let okoli 22%, čez deset let pa okoli 25% neto osebnega dohodka. Očitno je, da osebni dohodek takih obremenitev ne bo mogel prenesti.

Ni realno pričakovati, da bi prešli na pričakovalni sistem pokritja obveznosti pokojninskega zavarovanja. Ostati moramo pri dokladnem sistemu pokritja obveznosti in postopno ustvarjati vsaj tolikšne rezerve, da bodo z obrestmi pokrile del enoletnih izdatkov pokojninskega zavarovanja. Te rezerve je mogoče ustvariti ob sočasnem vlaganju federacije, republik in samih zavarovancev.

Tako bi uvedli mešani dokladno-pričakovalni sistem, v katerem bi bil del preteklih obveznosti pokrit z zbranim kapitalom in rezervami.

Sedanji sistem dokladnega kritja je treba izpopolniti na tak način, da bo prispevna stopnja





# Vzdrževanje v tovarnah papirja in celuloze na Švedskem

(Zapisek iz študijskega potovanja ing. Zorana Pirca)

**VEVČE, JUNIJA 1969** — V tem članku ne nameravam področno razčlenjevati probleme vzdrževanja v tej industriji, pač pa le nakazati osnovne značilnosti njihovega načina dela in organizacije, kar bi v mnogih primerih veljalo povzeti tudi pri nas.

Tako kot povsod po svetu so tudi Švedi že zdavnaj prišli do »večne resnice«, da je vprašanje rentabilnosti v nizkih stroških proizvodnje. To jih je vodilo v raziskave, da bi tudi na področju vzdrževanja znižali stroške na najmanjšo možno mero, ob tem pa zagotoviti nemoteno in dobro obratovanje strojev.

Osnova za dobro vzdrževanje je popolna dokumentacija sredstev proizvodnje. Zato so najprej pričeli reševati tega problema. Z ustanovitvijo grupe za dokumentacijo, v organizaciji priprave dela, je bil storjen prvi korak. Za vodenje evidence v glavnem uporabljajo Kardex sistem Remington. V ta namen so vsako tovarno najprej razdelili po koordinatnem sistemu v posamezne kvadrate različnih izmer. Odvis-

no od natrpanosti s strojnimi napravami. Potem pa so obdelali vsak kvadrat posebej, tako da ni bil izpuščen iz evidence niti en cevovod ali ventil. Vse strojne dele in sklopke so oštevilčili po posebnem kodnem sistemu in za nje izbrali vse tehnične in druge podatke. Tako so si ustvarili kartoteko po določenem sistemu. To delo je po njihovih izjavah trajalo ca. 5 let. Toda danes lahko v nekaj minutah dobe o vsakem elementu vse podatke: od leta nabave, s točnimi opisi izvršenih popravil, stroški vzdrževanja posameznega elementa in detaljne načrte.

Iz tako urejene dokumentacije črpajo podatke za določitev potrebnih in uместnih rezervnih delov, ugotavljajo izrabljenost posrednih naprav, določajo čase popravil itd.

Tako dokumentacijo vodijo, odvisno od obsežnosti, 2—3 ljudje, ki jo stalno dopolnjujejo. Z določitvijo optimalnega števila rezervnih delov so pravzaprav omogočili nemoteno obratovanje proizvodnje. Z analizo trajanja posameznih popravil, pa so ugotovili, da ni dovolj, če imajo na zalogi vse dele za reduktor, pač pa morajo biti ti deli že ustavljeni in kot taki šele vskladiščeni, tako da se čas zastoja skrajša na minimum.

Da je zgoraj omenjena dokumentacija živa in uporabna, pa je tudi pri njih uvedeno delo na podlagi naročilnic. V principu ne sme biti brez naročilnice.

Nadaljnji napor za zniževanje stroškov pa so bili usmerjeni v dvig produktivnosti vzdrževalcev. V ta namen so se vse tovarne, ki smo jih obiskali, odločila za ameriški sistem »Methods-Time-Measurement« — po naše metode merjenja časov. Ta metoda jim je omogočila osnove normiranja za prav vsa popravila. Iz te osnove pa se je razvil sistem UMS (Universal Maintenance Standards), ki jim omogoča, da na podlagi standardnih časov in grup v zelo kratkem času določijo normo za vsako delo. Tako so uspeli z intenzivnim delom posebne grupe ljudi, v nekaj letih urediti posebne normne knjige in sedaj opravljajo 70% del na normo. Ti ljudje, normiranci, pa so predhodno morali opraviti posebne izpite pod nadzorstvom predstavnikov ameriške firme.

Pri tem normiranju se pokaže vsa koristnost razdelitve tovarne po koordinatnem sistemu. Kajti za vsak strojni del je potrebno

vedeti, kje je, koliko minut potrebuje delavec, da pride do tja. Dokumentacija pa jim poda dimenzije in težo strojnega dela.

Za nas, ki smo si ogledovali, so bile to popolnoma nove stvari in upam se trditi, da se nam še sanjalo ni, kako daleč pred nami so v preciznosti dela samo zato, da le za malenkost znižajo stroške proizvodnje. Seveda se tudi način dela vzdrževalcev ne more enostavno presaditi v naše razmere in pogoje dela. Nekatere strani pa brez strahu lahko povzamemo.

Ena osnovnih značilnosti dobrega in uspešnega dela je tudi vzorna organizacija in točno določene dolžnosti v tej organizaciji.

V vseh tovarnah, ki smo jih obiskali, je vzdrževalna služba strogo centralizirana. Od pogojev dela in razsežnosti tovarne pa je odvisno, ali je vsa dejavnost notirana na enem mestu, ali pa dislocirana pri poedinih oddelkih ali strojih.

Odgovornost za vzdrževanje celotne tovarne je izključno dolžnost vodje oddelka za vzdrževanje. Seveda je tu odgovornost tudi za porabljen finančni sredstva. Popolnoma razumljivo je, da vsa dela opravljajo v soglasju z ostalimi vodji oddelkov. Vendar, če ne pride do soglasja, tako pri prioriteti del, ali načinu predelave, popravila, ali pa pri terminih, odloča s polno odgovornostjo le vzdrževalec.

V vsaki tovarni imajo poleg vzdrževalcev, katerih izključna naloga je zasledovanje obratovanja strojev in njihova popravila, še določeno število ljudi (običajno 8—10), ki nimajo samo pravice, ampak dolžnost pisati naročilnice vzdrževanju za potrebna popravila. To so običajno delovodje oddelkov za proizvodnjo papirja in celuloze, vodje kotlarne, tako imenovani mojstri stroja (ključavničarji) in drugi. Tako so pravzaprav ti ljudje dolžni javljati vzdrževanju vse napake, ki jih pri svojem delu na napravi odkrijejo. Obenem so dolžni napisati na naročilo tudi prioritetni razred. O dejanski prioriteti pa se dogovore na tedenskih kratkih posvetih, ki jih skliče vzdrževalec.

Celotno preventivno plansko vzdrževanje je združeno le v dveh službah. V službi mazanja in inšpekcije.

Mazalci spadajo pod vzdrževanje. Vsakodnevno dobe točno izpisan nalog, katera mazalna mesta morajo pregledati in kdaj. Za to imajo izdelane posebne hodo-grame z vsemi potrebnimi podatki že za nekaj mesecev naprej. Tako pregledujejo res po planu.

Druga služba pa je inšpekcijska. Ponekod so to stalno določeni ljudje, drugod pa so definirani



V letnem bazenu na Vevčah je ob lepih dnevih nad vse živo

ne le funkcije, ki jih izvršujejo vsakodnevno določeni ljudje.

Tudi naloge te službe so planirane za daljše obdobje z izdelanimi hodogrami. Ti tako imenovani inšpektorji nadzorujejo obratovanje celotnih naprav, reduktorjev, črpalk, transportnih naprav itd. To so običajno izkušeni ključavničarji, da lahko ugotove in odpravijo morebitne majne napake.

Smisel obeh služb, posebno še inšpekcijske je v tem, da preprečujejo večjo škodo in po možnosti ugotove, kje bo prišlo do okvare.

Na podlagi poročil inšpekcijske službe, se v delavnicah takoj ukrepa za manjša popravila. Za

večja pa teče normalen postopek prek priprave dela.

Za teh nekaj tovarn, ki smo jih obiskali je značilno, da ne izdelujejo sami nadomestnih delov, pač pa jih naročijo direktno pri dobavitelju. Tudi razna popravila zaupajo strokovnjakom dobavitelja. Posebno velja to za instrumente. Služba instrumentacije v glavnem le nadzira delovanje, dočim popravila zaupajo drugim.

Da bi čimbolj skrajšali zastoje na strojih, poskušajo vsklajevati popravila z menjavo sit, ali klobučevin. Le, če pride do nenadnega zastoja zaradi sit, ponoči ne kličejo vzdrževalcev.

Ing. Zoran Pirc



Prebiralka in števka Anica Blaž ugotavlja kvaliteto za prodajo sposobnega papirja

## Zaključek

To malo razglabljanje o instrumentaciji ne bi bilo popolno, če ne bi omenili tudi elektronske obdelave podatkov in digitalnih računalnikov. V osnovnem principu so elektronske naprave naslanjajo na pnevmatske naprave in se obojestransko dopolnjujejo.

Z uvedbo elektronskih računalnikov se dobi boljši pregled nad celotno proizvodnjo, vendar pa je pred uvedbo digitalnega elektronskega računalnika potreben temeljit posvet med celotno vodilno ekipo proizvodnje in dobaviteljem strojev ter računalnika.

Lahko pa se omejimo le na en proces v proizvodnji, npr. se odločimo za elektronsko regulacijo mletja.

Uvajanje digitalnih elektronskih računalnikov se je v papirni industriji pravzaprav šele začelo, ni pa izključeno, da se bo uporaba le-teh prav tako dobro obnesla kot se je v drugih vejah industrije.

## Beneficiranje delovne dobe

To vprašanje za našo tovarno ni tako interesantno, ker nimamo delovnih mest, za katera bi se prizna beneficirana delovna doba.

Splošna težnja delovnih organizacij je, da bi se povečalo število delovnih mest, za katera se prizna beneficirana delovna doba.

Posledica takšne prakse je, da se v delovnih organizacijah in javnosti ustvarja miselnost, da je beneficiranje najcenejši način pridobivanja zavarovalne dobe in da delovne organizacije lahko rešujejo svoje kadrovske probleme na račun pokojninskega zavarovanja. V resnici pa je beneficiranje zavarovalne dobe v taki obliki izredno drago, če bi plačevale delovne organizacije realne dodatne prispevke.

Sedanji dodatni prispevek za beneficiranje je prenizko določen, nosi namesto delovnih organizacij, v katerih se zaposlitev šteje s povečanjem, večji del bremen pokojninski sklad.

Strokovna skupina, ki je pripravila predloge, vnaša v vsebino beneficiranja nekatere nove pristope. Tako naj bi beneficiranje vgradili v sistem invalidskega zavarovanja. To bi praktično pomenilo, da bi bil pod beneficiranimi pogoji upokojen tisti zavarovavec, pri katerem je dejansko

nastopila nesposobnost za njegovo delo. Torej že samo delo na določenem delovnem mestu, ki je beneficirano, še ne bi bilo »legitimacija« za beneficirano upokojitev. Za vsakega posameznika bi strokovni organ ugotavljal zdravstveno in delovno sposobnost delavca.

## Raven pokojnin

Drugi odločilni faktor pri izdatkih pokojninskega zavarovanja je raven pokojnin v primerjavi z osebnim dohodkom. Ob priznanju pokojnine je odvisna njena raven na eni strani od pokojninske osnove, na drugi pa od lestvice za odmero pokojnine.

Raven pokojnine v času uživanja pa je odvisna še od prilaganja pokojnine ekonomskim gibanjem. Poleg števila upokojencev so te tri komponente najpomembnejše za obveznosti pokojninskega zavarovanja, oziroma za njegove vsakoletne izdatke.

## Pokojninska osnova

Splošno ustavno načelo je, da samo delo in rezultati dela določajo materialni in družbeni položaj delovnih ljudi. Ustavno načelo delitve po delu moramo spoštovati tudi v pokojninskem zavarovanju. Zaradi tega niso sprejemljivi predlogi, naj se zavarovancem odmerjajo pokojnine po drugih merilih, ki niso rezultat dela. Pokojninska osnova mora

biti odraz načela delitve po delu, to je ugotavljati jo je treba na podlagi zavarovancevega osebnega dohodka v krajšem ali daljšem časovnem obdobju. Razvrščanje zavarovancev v zavarovalne razrede po kategoriji delovnega mesta, oziroma strokovni izobrazbi ali kvalifikaciji bi nasprotovale ustavnim načelom in vneslo še več nesorazmerij in odstopanj od načela delitve po delu, kot jih že poznamo pri sedanjem oblikovanju osebnega dohodka, oziroma pokojninske osnove.

Pokojninska osnova naj ostane tudi v bodoče osebni dohodek zavarovanca, ker je le-ta kljub pomanjkljivosti, ki se še kažejo v njegovem oblikovanju in delitvi, še najbolj uporabno merilo zavarovancevega prispevka družbi in odraz delitve po delu.

Ob upoštevanju osebnega dohodka iz daljšega časovnega obdobja je nujno preračunavanje osebnih dohodkov iz prejšnjih let na raven osebnih dohodkov v letu nastopa zavarovanega primera ali kakšno leto prej, kar označujemo kot valorizacijo osebnih dohodkov iz prejšnjih let. Potreba po valorizaciji ni sporna in bo potrebna še naprej. Da bi onemogočili izigravanje pokojninske osnove, se predlaga, da bi časovno obdobje petih let celo podaljšali, s čimer bi dobili pokojninsko osnovo, ki bi bila še bolj realna, ra-

zen tega pa bi bolj ustrezala tudi zavarovancevem delovnemu prispevku.

## Lestvica za odmero pokojnin

V našem sedanjem sistemu se gibljejo pokojnine od 35—85% od pokojninske osnove.

Predlaga se, naj bi se pokojnina za polno pokojninsko dobo zmanjšala od 85% na 80% od osnove, pri tem pa se naj bi uporabila regresivna lestvica.

Pobudniki predloga za regresivno lestvico pravijo, da na starost odpadejo ali pa se zmanjšujejo nekateri izdatki vsem približno enako, ne glede na višino osebnega dohodka. Načelo solidarnosti zahteva, naj prispeva zavarovavec z višjimi osebnimi dohodki relativno več za reševanje socialno-varstvenih primerov v pokojninskem zavarovanju.

Konkretno je predlagan za polno pokojnino razpon od največ 90% pri najnižjih pokojninskih osnovah do najmanj 70% pri najvišjih. Stvar družbenega dogovora naj bi bila, kakšna naj bo lestvica oziroma razponi. Seveda je proti takšni regresiji možen ugovor, da je to omejitve načela delitve po delu.

## Usklajevanje pokojnin z ekonomskimi gibanji

Sedanji sistem, po katerem se pokojnine obvezno usklajujejo le

z gibanjem življenjskih stroškov, nujno pripelje do znatnih razlik v višini pokojnin. Pokojnine, priznane za enako dobo in enako delo v prejšnjih letih, zaostajajo za novimi pokojninami, ker rastejo osebni dohodki v poprečju hitreje kot življenjski stroški.

Način usklajevanja pokojnin bi moral biti bolj elastičen od sedanjega, če naj zares odpravlja ali pa vsaj na minimum zmanjšuje razlike med pokojninami, priznanimi v različnih obdobjih za enako delo in enako pokojninsko dobo. Zvezi predpis bi moral določiti samo načela za usklajevanje pokojnin in sicer, kaj je treba ukreniti, ko nastanejo nesorazmerja med prejšnjimi in novimi pokojninami. Konkretne ukrepe za usklajevanje pokojnin pa naj bi sprejeli samoupravni organi republiških skupnosti socialnega zavarovanja.

Nadalje se predlaga, da bi moralo biti izravnane pokojnin, priznanih v različnih časovnih obdobjih, obvezno za tiste pokojnine, ki padejo pod določeno mejo v primerjavi z osebnimi dohodki.

Predlogi in podatki so zbrani iz podatkov, ki jih je objavila delovna skupina skupščine SR Slovenije in republiški svet sindikatov Slovenije.

Janez Presl

## POGOJNI RAZPIS

Razpisujemo vpis v tečaj:

- Konverzacija nemškega jezika
- Začetniški tečaj angleškega jezika

Tečaji bodo potekali v tovarni. Način poučevanja je audiovizualni. Pouk bo 2-krat tedensko po tri šolske ure z začetkom meseca oktobra.

Tečajev ne bo, če bi se za začetniški tečaj angleškega jezika prijavilo manj kot 20, za konverzacijo nemškega jezika pa manj kot 12 kandidatov.

Prijave sprejema izobraževalni center do 31. avgusta 1969.

Priporočamo, da se k pouku prijavijo le tisti, ki nameravajo resno sodelovati.

Kadrovska služba

## KADROVSKA SLUŽBA POROČA

### IZ OBRATA VEVČE

POROČILO ZA MESEC MAJ 1969

Prišli v maju:

Marija Čihak, Poč. dom Novigrad

Odšli v maju:

Ivanka Jančar, upokojena  
Branko Diehl, odšel na lastno željo  
Ivan Kocjančič, disc. odstranjen  
Marko Suhaj, samovoljno zapustil delo

Poročili so se:

Lado Šubelj z Anico Bučar  
Jože Strah z Marijo Strah  
Martin Zajc z Marijo Pucko

Cestitamo!

Rodili so se:

Edu Smrekarju, ml. hči Klara  
Rudiju Kocjančiču in Anici, hči  
Maja

Ivanki Vtič, sin Janez  
Ludviku Mikliču, hči Marjanca  
Jeleni Oblak, hči Nataša  
Anici Obranovič, sin

Cestitamo!

V zadnjih mesecih je vložilo prošnje za sprejem v delovno razmerje 48 prosilcev, z naslednjo šolsko izobrazbo:

### Tovarišica Bobnarjeva ima poseben rekord



VEVČE, JUNIJA — Menda se v papirnici še ni zgodilo, da bi bil dosežen prav svojevrsten rekord. Imamo najmlajšo upokojenko doslej. Tovarišica Zlata še ni izpolnila 42 let, ko je že dosegla pogoje za odhod v pokoj. Tri leta, dva meseca in 15 dni priznane posebne delovne dobe in preostalo delovno razmerje ji dovoljujejo, da bo zgodaj lahko začela s počitkom. Sicer je ob razgovoru ob slovesu dejala, da bo imela prav dosti dela, zlasti pa, da se bo odslej še bolj lahko posvetila domu.

Pri nas je bila zaposlena od novembra 1947. leta, še prej pa v Kartonažni tovarni v Ljubljani. Prvotno je delala v različnih oddelkih, najdalj pa je uravnavala pošto.

Ob slovesu so se delovne kolegice in kolegi zbrali okoli nje, da bi ji zaželeli vse dobro. Njihovim željam se pridružuje tudi uredništvo »Našega dela«.

srednja šola — 2 prosilca;  
poklicna šola — 14 prosilcev;  
popolna osnovna šola — 14 prosilcev;  
nepopolna osnovna šola — 18 prosilcev.  
Vevče, 12. VI. 1969.

### IZ OBRATA MEDVODE

V mesecu maju so se zaposlili:

- Anton Bohinc, električar
- Milan Zuravel, razkladalec surovin
- Peter Zver, razkladalec surovin
- Vladimir Zver, razkladalec surovin
- Hasib Tirič, razkladalec surovin

V mesecu maju je odšel iz tovarne:

- Hasib Tirič, razkladalec surovin, samovoljno.

### Prisrčno srečanje planincev, članov kolektiva

VEVČE, JUNIJA — Čeprav je bila planinska kočna na Veliki planini uporabljiva že celo preteklo zimo in so se njenega zavetja poslužili smučarji in drugi izletniki, je bila uradna otvoritev šele 14. junija. Planinsko društvo Papirnice Vevče je organiziralo za otvoritev avtobusni prevoz. Za ta izlet se je prijavilo veliko članov kolektiva. Nekateri so začeli prihajati že zgodaj, drugi sredi dopoldneva, nekaj pa šele v popoldanskih urah. Ker je okoli koč še veliko dela, so marljivejši prijeli za orodje in pospravljali na grobo okolico, tesarji pa so še napeljevali lesene žlebove za lovljenje kapnice. Seveda pa je bilo za goste treba pripraviti tudi prigrizek. Zato je kuhinja delala s polno paro, zunanaj pa je tudi žarelo oglje za peko mesa.

Ko se je zbralo nekaj nad 70 prijateljev planin, je predsednik društva tovariš Andrej Pirkmaier pozdravil vse navzoče, direktor podjetja, tov. Albin Vengust pa je na kratko orisal potek gradnje, zlasti pa namen koč in delovanja društva. Obenem pa je povabil vse člane kolektiva, prisotne in neprisotne, da naj ta prijeten objekt s pridom uporabljajo. Pravilno je utemeljil, da sta sprostitev v naravi, zlasti pa v hribih, in proizvodnost na delovnem mestu najtesneje povezana.

Po otvoritvi so si izletniki ogledali prostore in ureditev koč. Slišati je bilo samo pohvalne

VEVČE, JUNIJA — Med tem, ko je cvetje in zelenje brstelo v polnem zagonu, smo si oprtali smuči in nahrbtnike in se odpeljali proti Gorenjski, Prek Kranja, Jesenic in Kranjske gore nas je tovarniški kombi zapeljal proti Vršču.

Odzvali smo se povabilu sindikalne podružnice Saturnusa, ki je bila letos prireditelj in gostitelj tradicionalnega spomladanskega smučarskega prvenstva delovnih kolektivov naše občine. Letošnje srečanje je bilo že četrto. Leta 1966 je zmagala ekipa Saturnusa, leto pozneje naša ekipa, lani spet Saturnus, letos pa je bil po zaigrani borbi vrstni red naslednji:

- I. Saturnus (Poljanec, Matičič, Jarc) 3:32,5
- II.—III. Papirnica Vevče (Pirkmaier, Klešnik, Robida) 3:33,0
- II.—III. Tiki (Bernik, Lenarčič, Južina) 3:33,0

Tekmovanje je bilo na plazu pod Prisankom dne 24. maja. Nastopalo je nad 50 tekmovalcev, prisostvovalo pa veliko število navijačev, izletnikov in planincev, ki so navdušeno bodrili tekmovalce. Vzdušje je bilo več kot prijetno, spomladansko sonce pa tako toplo, da smo smučali goloroki. Organizacija tekmovanja je bila odlična. Tekmovalo se je po jakostnih skupinah in starostnih razredih. Na sporedu sta bila dva slaloma, na prvi, ki je imela 24 vratc s 150 m višinske razlike in in dolžino nekaj nad 300 m. Med tekmovalci je bilo veliko požrtvovalnosti, malo treme, pa tudi padcev ni manjkalo. Končni vrstni red posameznikov daje tole sliko:

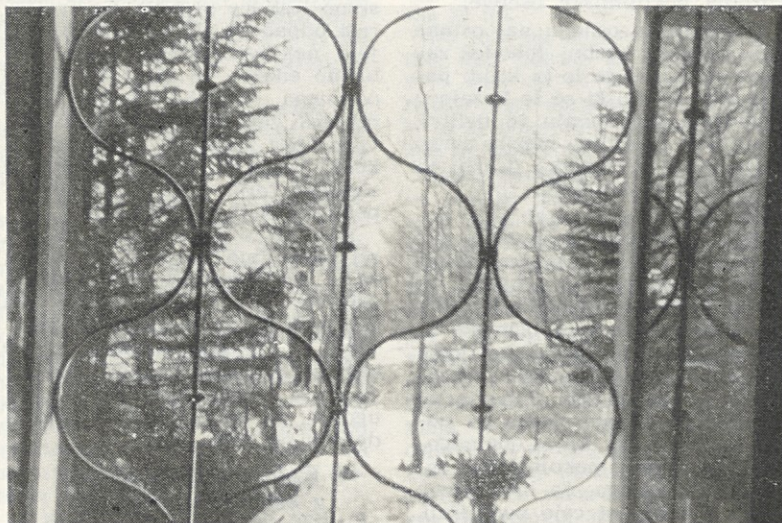
besede o prijetnosti koč. Popoldne je za prijetno vzdušje zaigral še ansambel papirniške godbe »Mladi prijatelji«. Zvoki glasbe in vriski veselja so odmevali po planini.

Res pa je, da bo moralo društvo po uspehu z dograditvijo koč in organizacijo izletov skrbeti še za okolico, ki je še precej podobna gradbišču. Upajmo, da bo za to akcijo dovolj prostovoljcev, ki bodo prijetno združili s koristnim.

### Zlatko Červeny-novi trener HK Slavije

Zlatko ČERVENY — hokejski trener iz CSSR, bo v novi sezoni treniral in vodil prvo moštvo in mladince hokejistov Slavije. Tak je sklep zadnje seje upravnega odbora HK Slavije. Zlatko Červeny, ki je zadnja tri leta treniral ljubljansko Olimpijo, je ponudil svoje sodelovanje hokejistom Slavije, ker je Olimpija angažirala novega trenerja. Novi trener Vevške Slavije je že 1. junija začel s suhimi treningi na nogometnem stadionu na Vevčah. Ker pozna že skoraj vse igralce Slavije, ni bilo potrebnega spoznavanje in prilagajanje, temveč se je normalno delo takoj začelo.

Upamo in želimo, da bo novemu trenerju uspelo dobro pripraviti moštvo Slavije za prvenstvene nastope v novi sezoni. Pri tem mu želimo veliko uspehov.



Skozi okna planinske koč na Veliki planini že sili poletje

# Dan mladosti pod Prisankom

1. Andrej Pirkmaier, Vevče — 0,89,0 min.
2. Vito Poljanec, Saturnus — 0,94,5 min.
3. Jože Pirc, Žito — 1,00,5 min.
4. Ivko Bernik, Tiki — 1,01,5 min.
9. Andrej Klešnik, Vevče — 1,19,0 min.
11. Marko Robida, Vevče — 1,25,0 min.
14. Marjan Pavšič, Vevče — 1,35,0 min.
20. Janez Trtnik, Vevče — 1,69,5 min.

Popoldne so prizadevni organizatorji čestitali vsem smučarjem za njihov trud, se zahvalili za

udeležbo, najboljšim pa podelili priznanja in praktična darila. Na vrtu Koče na Gozdu je bilo to popoldne veselo in prijetno.

V naši tovarni je mnogo članov planinskega društva, ki imajo samo izkaznice, pred seboj pa glasilo kolektiva »Naše delo« in le iz tega lahko povzamemo predstavo o prisrčnih tekmovanjih sredji pomladi, sonca in v osrčju gora. Pa ne samo tokrat, tudi v Črmošnjicah na Dolenjskem, v Kranjski gori in na Zelenici smo bili skoraj brez domačih navijačev. Skoraj na vsako vzpetino že peljejo žičnice, tudi na Veliko planino, kjer stoji naša kočna, ki vas vabi in pričakuje. **M. R.**

## RAZPIS

za vpis v poklicno papirniško šolo za odrasle

V šolskem letu 1969/70 bo v sklopu Šolskega centra tiska in papirja in v organizaciji kadrovske službe podjetja ponovno prirejen pouk za poklicne papirničarje.

Pojasnila in pogoji

1. razred za odrasle bo na Vevčah,
2. pouk bo trikrat tedensko po 6 šolskih ur v učilnici (sejni sobi) podjetja,
3. pouk je popoldanski,
4. predavatelji so redni profesorji Šolskega centra tiska in papirja in domači strokovni sodelavci,
5. kandidati za poklicno papirniško šolo morajo imeti dokončano osemletko, v izjemnih primerih tudi šest ali sedem razredov,
6. ob primernem številu prijaviteljev se bo pouk začel sredi septembra 1969.

Opomba: Ker je na delovnih mestih v proizvodnji papirja še vedno precej delavcev z neustrezno strokovno izobrazbo kot jo predpisuje kategorizacija delovnih mest, priporočamo vpis vsem prizadetim v šolo, prav tako pa tudi tistim, ki si sicer želijo pridobiti poklic papirničarja.

Prijave za vpis in podrobnejše informacije dobite v Izobraževalnem centru podjetja.

Kadrovska služba



Za obisk na proslavi 40-letnice PIG društva so nekateri naši gasilci zamenjali delovne uniforme s paradnimi



Na proslavi 40-letnice PIG društva Saturnus je navzoče pozdravil tovariš Ivan Miklavž, predsednik občinske gasilske zveze

### Častno peto mesto v slovenski nogometni ligi

VEVČE, JUNIJA — Nogometno moštvo Slavije je po tekmovalju v letošnji nogometni sezoni pristalo na 5. mestu prvenstvene lestvice. V dokaj hudi konkurenci so pred Slavijo: Zeleničar iz Maribora, Nova Gori-

ca, Svoboda iz Ljubljane in Rudar. Prijatelji domačega nogometa čestitamo moštvo ob tem uspehu, želimo pa, da bi se v prihodnji sezoni povzpelo za kako mesto višje in da bi spet lahko gledali kvaliteten nogomet.