

NAŠE DELO

GLASILO DELOVNIH KOLEKTIVOV



ZDRUŽENIH PAPIRNIC LJUBLJANA



PAPIRNICE KOLIČEVO

Vevških stotrideset let

VEVČE, JUNIJ — Pravkar — 24. junija — je minilo 130 let, odkar je bil izdelan prvi papir v vevški papirnici. Že v razdobju 20 let pred tem so se klasični mlini za papir v Evropi drug za drugim preobrazili v strojne papirnice. Tako je tudi na Vevčah papirni stroj izpodrinil vse ostale obrtne delavnice — mline za žito, oljarno, cunjarno. S tem je bila zasnovana papirne industrije v tem kraju utemeljena. Razvoj je šel svojo pot, včasih hitreje, včasih bolj počasi, kar je bilo pač odvisno od gospodarskega in političnega stanja, neredko pa tudi od osebne iniciative ljudi, ki so tovarno ter življenje in delo v njej in okoli nje vodili.

Da bi osvežili spomin starejšim papirničarjem in z razvojem seznanili mlajše, navajamo nekatera važnejša dogajanja:

— Blaž Terpinc, ljubljanski denarnik, kupi v poletju 1825 grad Fužine,

— leta 1840 kupi Fideliks Terpinc na desnem bregu Ljubljaniče na Vevčah mlin za žito in ga preuredi v mehanizirano oljarno.

— leta 1842 namerava F. T. zgraditi papirnico in jo prizidati

k oljarni. Da bi združil kapital, ustanovi firmo z naslovom: »Cesarsko kraljeva privilegirana mehanična tovarna olja, papirja in barvnega lesa.«

— na Byrian Donkinovem stroju s sedmimi holandci in enim strojem za čiščenje cunj je bil **24. junija 1843 leta prvi strojno izdelan papir v vevški papirnici**. — Prve pole tega papirja hrani muzej v Ljubljani,

— družba dokupi zemljišče z mlinom za žito na levem bregu Ljubljaniče. Mlin preuredi v tovarniški objekt, ki dobi ime »Janezija«, po nadvojvodi Janezu, ki je obiskal papirnico 25. maja 1850. V tem obratu je bil prvi papir izdelan 18. decembra 1851 na stroju tipa Escher — Wyss,

— v maju 1853 je bilo na Vevčah zaposleno že 200 ljudi — od tega polovico žensk. Izdelali so letno okoli 12.500 centov papirja (18 centov = 1 tona).

— v letu 1855 naraste proizvodnja na 16.000 centov, za kar so porabili 20.000 centov cunj,

— 1860 so firmo preimenovali v: »C. kr. privilegirano mehanično vevško tovarno papirja in barv-

nega lesa«. Obrat za brušenje lesa je stal, preurejen iz mline za žito, nasproti fužinskega gradu na desnem bregu Ljubljaniče,

— leta 1868 pride do utemeljitve podjetja Združenih papirnic Vevče—Goričane—Medvode. Ta naslov ostane vse do osvoboditve leta 1945,

— leta 1870 zaposluje podjetje že 510 delavcev,

— domači obrati so bili prodani. Prvega decembra 1870 postane lastnik avstrijska firma »Leykam-Josephstahl AG für Papier- und Druck-Industrie, Graz«. Prodajni znesek je znašal 1,270.000 goldinarjev,

— konec leta 1870 — Proizvodnja naraste na 28,340 centov ali 1572 ton, za kar so porabili 37,627 centov cunj in 250 ton lesovine. Za pogon parnih strojev so porabili nad 100.000 centov oglja,

— 1890 dozidana tovarna celuloze v Medvodah, (Goričane),

— leta 1897 je v obeh obratih — Vevče in Janezija — prvič zasvetila električna razsvetljava. Hidroelektrarna je bila ena prvih elektrarn na Slovenskem,

— v letih 1905—1910 so bile vgrajene tri Francisove turbine za pogon holandcev, janezijske transmisije in transmisije na Vevčah,

— 1912 zgrajena nova parna turbina na Vevčah,

— 1912 — Zgrajen industrijski tir (dovlačilnica) iz Zaloga preko železniškega mostu čez Ljubljaničo. Most so zgradili leto prej. Do tedaj so vse surovine dovažali in izdelke odvažali s konjskimi vpregami okoliški kmetje.

— Prva svetovna vojna. Obrat Janezija je bil ustavljen 1. avgusta 1914 in 14 dni pozneje obrat Vevče. Obrate zasede vojaštvo za začasno bolnico.

— Sedmega marca 1920 je bil ustanovni občni zbor nove delavske družbe. Podpornemu fondu Ljubljanske univerze je podaril 100.000 jugoslovanskih kron, ki naj bi čim prej dala domače strokovnjake,

— 1922 leta je bil moderniziran, oz. na novo zgrajen jez na Fužinah,

— 1924 — pognali so novo brusilnico lesa na Vevčah,

— 1936 leta je postavljen III.

papirni stroj in na električni pogon preurejen II. PS,

— 1937 preureditev papirne dvorane,

— april 1941 začetek II. svetovne vojne, pozitivnih sprememb do maja 1945 ni bilo,

— 21. avgusta 1945 opravljena konfiskacija tovarne,

— 18. aprila 1946, prenos imovine na državo,

— 17. septembra 1950 je bil izvoljen prvi delavski svet Papirnice Vevče.

Od tega datuma je tovarna vidno napredovala, tako v tehnično-tehnološkem, kakor tudi v samoupravnem smislu. Postavljen je bil IV. PS s pripadajočimi dodelavnimi stroji, kondicionirni stroj, tovarna za premazovanje papirja, danes pa že zaključujemo z graditvijo tovarne za izdelavo tapetnega oddelka.

Za nami je 130 let nastajanja papirne industrije na Vevčah, tako da se danes človek lahko sprehodi v prijetnem naselju in skrbi za svojo družinsko rekreacijo. Seveda pa so pred nami še velike potrebe in želje po napredku.

R. S.

Domžalčani, glasujmo za samoprispevek!

KOLIČEVO, JUNIJ — Iz razvojnega plana izgradnje komunalnih objektov na območju Krajevne skupnosti Domžale za leto 1973-77, kateri obsega izgradnjo pomembnih objektov poleg rekonstrukcije obstoječega cestnega omrežja v dolžini 23.700 m, je razvidno, da bodo poleg finančnih sredstev, ki bodo zbrana iz prispevkov Krajevne skupnosti Domžale, prispevkov delovnih organizacij, sredstev iz cestnega sklada, zelo pomembna tudi tista sredstva, ki naj bi jih zbrali občani Krajevne skupnosti Domžale s samoprispevkom v višini 1% od osebnih dohodkov zaposlenih.

Prav ta del sredstev, ki bo zbran od občanov, bo tisti, ki bo odločal ali se bo rekonstrukcija cest realizirala po zastavljenem programu.

Prepričani smo, da se vsi Domžalčani zadevajo, kaj pomenijo urejene ceste za sodobni promet, ter da bodo enotni, ko se bodo odločali za rekonstrukcijo cestnega omrežja v Domžalah.

ZATO OBVESTIMO VSE NAŠE ZNANCE IN SOSEDE, DA NA DAN REFERENDUMA ENOGLASNO IN POLNOŠTEVILNO GLASUJEJO ZA SAMOPRISPEVEK.



Heliogravura obrata Janezija (levo) in obrata Vevče (desno) iz leta 1857



Vevče danes

Združene papirnice Ljubljana

Gibanje proizvodnje v mesecu maju 1973

	Plan	Doseženo	
		Maj 1973	I.-V. 1973
Klasični papirji	100	113,6	109,7
Premazani papirji	100	121,5	106,6
Skupaj:	100	116,4	108,6
Lesovina	100	109,8	106,7
Izvoz ton	100	123,4	102,5
Izvoz ton v \$	100	144,6	112,2

Izkoriščenje zmogljivosti papirnih ter premaznega stroja

	Maj 1973	Ø I.-V. 1973	
		Ø I.-V. 1973	Ø I. 1972
I. papirni stroj	88,8	92,2	92,4
II. papirni stroj	90,9	92,1	90,2
III. papirni stroj	88,0	91,1	80,0
IV. papirni stroj	89,1	92,0	90,7
Skupaj:	89,5	91,9	91,2
Premazni stroj	66,0	63,5	52,1
Izmet klasičnih papirjev %	6,93	7,09	7,91
Izmet premazanih papirjev %	11,77	13,12	12,93

Kljub državnim praznikom smo v mesecu maju dosegli rekordno proizvodnjo papirja, planirano količino pa smo presegli za kar 16 %. Dosežena količina je posledica znižanja zaloga nedovršene proizvodnje, večjih brzin PS, bolj homogenega proizvodnega programa ter nižjih zastojev na PS. Tako smo od klasičnih vrst izdelali daleč največ offset papirjev (43 %), precej pa tudi pigmentiranih, mehanografskih, tapetnega papirja ter ciklostila. Izmeta ni bilo bistveno manj kot pretokle mesece, za 0,5 % pa so se znižali zastoji na PS.

Plan proizvodnje premazanih papirjev smo presegli za 21 %, ca. 60 % papirjev pa smo premazali obojestransko. Zastoji na PRS so ostali na isti višini, za ca. 1,4 % pa smo ugotovili manj izmeta.

Glede na večjo proizvodnjo srednjefinih, predvsem tapetnih papirjev, smo tudi lesovine izdelali znatno nad predvideno količino.

Papirnica Količevo

Količinsko v %

Izdelek	V/73		I-V/73		I-V/72	
	LP	V/73	LP	I-V/73	OP	V/72
Papir	139,6	104,8	107,2	143,6	130,5	130,5
Karton	115,1	107,2	108,1	102,0	103,4	103,4
Lepenka	110,6	105,9	111,4	89,1	100,4	100,4
Skupaj	118,6	106,6	108,2	106,5	107,2	107,2
Proizvodnja lesovine	85,4	104,0	77,7	87,5	97,6	97,6
Vrednostno v %						
Papir	167,9	116,2	107,7	151,3	117,9	117,9
Karton	118,3	105,6	106,0	108,6	103,0	103,0
Lepenka	117,0	112,0	102,7	83,3	102,6	102,6
Skupaj	125,4	108,1	106,0	111,3	105,5	105,5

IZVOZ

Količinsko v %

Izdelek	V/73		I-V/73		I-V/72	
	LP	V/73	LP	I-V/73	OP	V/72
Papir	261,3	170,5	92,6	269,3	255,9	255,9
Karton	11,0	56,3	88,8	15,8	140,2	140,2
Lepenka	—	—	—	—	—	—
Skupaj	77,2	92,5	92,2	100,6	190,9	190,9
Vrednostno v %						
Papir	224,3	146,2	83,1	329,6	268,4	268,4
Karton	8,9	47,5	69,1	15,5	134,5	134,5
Lepenka	—	—	—	—	—	—
Skupaj	67,6	80,4	81,6	112,2	193,5	193,5

ČASOVNO IZKORIŠČANJE ZMOGLJIVOSTI PROIZVODNIH STROJEV ZA MAJ 1973

Stroj	Kol. čas ure	Prazniki ure	Remont %	Zastoji %	Izkor. str. %	Proizv. na str. t
PS I	744	48	6,5	—	27	89,9
PS II	744	48	6,5	—	18	91,1
KS I	744	48	6,5	—	22	90,5
KS II	744	48	6,5	—	23	90,4
LS	744	48	6,5	—	5	92,8
Skupaj	744	48	6,5	—	19	90,9
Brusilnica	744	48	6,5	15	2	88,9

NETTO PROIZVODNJA NA ZAPOSLENEGA

	Zaposleni	%	Proizv./zaposl.
Poprečje v letu 1972	696	100,0	100,0
Maj 1973	685	98,4	108,4
Poprečje v letu 1973	691	99,3	106,0

Poslovanje papirnice Količevo v prvih mesecih 1973

KOLIČEVO, JUNIJ — Finančno pokazatelj poslovanja papirnice Količevo v prvih treh mesecih letošnjega leta potrjujejo predvidevanja, da se bodo v letu 1973 pogoji poslovanja poslabšali, predvsem zaradi povišanja nabavnih cen surovin, energije in drugega ter zamrznjenih cen naših izdelkov. Iz takšne predvidevne situacije izvira tudi opredelitev naše poslovne politike v letu 1973, ki naj bi predvsem slonela na intenzivnem iskanju notranjih rezerv, elastičnem prilagajanju proizvodnega programa tržnim razmeram, pospešenim investicij-

skim vlaganjem za povečanje produktivnosti itd., s čimer bi v največji meri neutralizirali zunanje vplive, ki vplivajo na znižanje finančnega rezultata.

Podatki iz periodičnega obračuna za prvo trimesečje pa nas opozarjajo, da teh zunanjih vplivov na znižanje rentabilnosti poslovanja z ukrepi znotraj delovne organizacije nismo uspeli povsem neutralizirati. Finančni rezultat (dobiček) se je namreč v primerjavi z istim obdobjem preteklega leta močno znižal, kar je razvidno iz naslednje tabele:

	1972	1973	Indeks
Celotni dohodek	25.746.507	26.493.741	103
Porabljen sredstva	17.103.906	18.843.904	110
Dohodek	8.642.601	7.649.837	88,5
Pogodbene obveznosti	308.885	432.465	140
Zakonske obveznosti	570.238	752.481	140
Vkalk. ost. OD	5.102.441	5.554.364	109
Dobiček	2.661.037	910.526	34

Zaradi resnosti situacije je poslovni odbor podjetja na dveh sejah razpravljal o vzrokih za poslabšanje finančnega rezultata in ukrepih za izboljšanje stanja.

Analiza, ki je poslovnemu odboru služila kot osnova za razpravo o vzrokih za znižanje rentabilnosti poslovanja v prvem trimesečju 1973, je obsegala problem ustvarjanja dohodka in problem trošenja sredstev.

Celotni dohodek

Čeprav višina celotnega dohodka samo po sebi ni bistven pokazatelj uspešnosti poslovanja gospodarske organizacije v nekem obdobju, nas vendar podatek, da se je finančni obseg proizvodnje povečal za 8 %, vrednostno pa se je prodaja in s tem celotni dohodek povečala le za 3 % v primerjavi z letom 1972, navaja na to, da analiziramo ta pojav. Logično lahko sklepamo, da neusklajenost fizičnega obsega proizvodnje z rastjo celotnega dohodka nujno vpliva na znižanje čistega dohodka in dobička podjetja.

V primeru, da bi vrednostni obseg prodane proizvodnje dosegel isti procent porasta kakor finančni obseg, bi to pomenilo v treh mesecih poslovanja povečanje celotnega dohodka skoraj za 1.200.000 din.

Ker povečanje zaloga neprodanih gotovih izdelkov ne more biti razlog za nastanek razlike med rastjo finančnega obsega proizvodnje in celotnega dohodka prav tako ne more biti razlog znižanje prodajnih cen na domačem trgu, saj smo proizvode prodajali po ceniku iz leta 1972 tako, kakor je to predpisano z odredbo o zamrznitvi cen na ravni iz leta 1972, niti nismo imeli nekih večjih izrednih izdatkov kakor sodni stroški, reklamacije, kazni in podobno, iščemo lahko vzrok za nastanek razlike med obsegom proizvodnje in celotnim dohodkom v spremembah proizvodnega programa in v vplivu spremembe strukture prodaje s posebnim podarkom na izvoz.

Povečanje izvoza je namreč ena najpomembnejših značilnosti naše poslovne usmeritve v letu 1973 kot nujen predpogoj za izvajanje investicijskega programa, ki pa potegne za seboj tudi določene posledice na področju finančnega poslovanja.

Povečanje izvoza je razvidno iz naslednje tabele:

	v tonah		
	1972	1973	indeks
domači trg	6.457	5.866	90,1
izvoz	453	1.573	347,2
skupaj	6.910	7.439	107,7

v 000 din

	v 000 din		
	1972	1973	indeks
domači trg	23.199	20.564	87,2
izvoz	1.614	5.045	313,0
skupaj	24.813	25.609	103,2

Izvoz predstavlja v letu 1973 56 % vse proizvodnje papirja ter 14,5 % proizvodnje kartona, medtem ko v letu 1972 izvoz predstavlja le 26 % v izvozu papirja in 3,3 % v proizvodnji kartona. Vrednostno in količinsko se je izvoz v primerjavi z letom 1972 povečal za več kot 3-krat in predstavlja tako že 20 % celotne realizacije. Na ta način dobivajo cene, dosežene na inozemskem trgu, vse večji pomen pri ugotavljanju rentabilnosti poslovanja.

Če upoštevamo, zastarelost naših proizvodnih naprav, naše produktivnosti dela in našo obremenjenost z različnimi družbenimi, zakonskimi in pogodbenimi obveznostmi ter to primerjamo z razmerami papirne industrije v industrijsko razvitih državah, je razumljivo, da na svetovnem trgu ne dosegamo takšnih finančnih rezultatov kakor doma. Pospešeni izvoz je torej pomemben faktor pri znižanju stopnje rentabilnosti poslovanja. Treba pa je poudariti, da je bil izvoz poleg nujnosti ustvarjanja deviznih sredstev v zvezi z našim investicijskim programom upravičen tudi zaradi vzdrževanja likvidnosti, ki je zlasti v prvih mesecih poslovnega leta praviloma kritičen.

Za ves izvoz na konvertibilno področje dobimo takojšen kredit pod ugodnimi pogoji. Zaradi povečanja izvoza se je ta kredit povečal v prvih mesecih letošnjega leta za okoli 2.000.000 din.

Stroški

Pri povečanju fizičnega obsega proizvodnje za 8 % in celotnega dohodka za 3 % so se porabljen sredstva v letu 1973 v primerjavi z istim obdobjem leta 1972 povečala za 10 % ali za 2.497.744 din, kar ima avtomatično za posledico že prikazano znižanje dohodka oziroma dobička podjetja.

Porast stroškov nad stopnjo rasti celotnega dohodka je posledica več vplivov in sicer

1. **tržne razmere**, kamor prištevamo predvsem povečanje nabav-

nih cen surovin, energije, pomožnega materiala itd.

2. **zavestno odločanje samoupravnih organov** za večje stroške v skladu z našo poslovno politiko, kamor prištevamo povečano amortizacijo, povečane stroške investicijskega vzdrževanja ter povečane vkalkulirane in izplačane osebne dohodke.

3. **spremenjeni predpisi**, ki se nanašajo na povečanje prispevka za stanovanjsko gradnjo, popravke finančnega rezultata zaradi terjatev nad 90 dni, prenosa stroškov za izobraževanje iz sklada skupne porabe med poslovne stroške itd.

4. **povečana poraba oz. neplanirano povečanje stroškov** zaradi dejansko povečane porabe so se stroški po naši oceni povečali za 30.000 din.

V sklopu te problematike želimo tudi natančneje prikazati povečanje pomembnejših stroškov, na katere s poslovno politiko in notranjo organizacijo lahko vplivamo.

Stroški osnovnih surovin

Ponovno moramo opozoriti na ukrepe, ki so imeli za posledico znižanje stroškov osnovne surovine, saj se je kljub povečanju proizvodnje za 8 % poraba celuloze znižala za 6,5 %. Tudi poraba lesovine se je povečala manj kakor proizvodnja (6,9 %). Poraba papirnih odpadkov pa se je povečala za 23 %.

Zaradi teh substitucij materiala so se stroški porabe vlaknin v primerjavi z istim obdobjem leta 1972 povečali ob poprečnem porastu cen za 6 % le za 9,5 %. Iz tega sledi, da smo za 8 % povečanje proizvodnje porabili le 3,5 % več vrednosti osnovnih surovin, kar predstavlja vsekakor uspeh pri naporih za večjo ekonomičnost poslovanja.

Prav tako zaznamujemo za 22 % manjšo porabo snovi za premaz, kar predstavlja prihranek.

V nasprotju s tem pa se je poraba osala in galuna povečala za 20 %, kar predstavlja povečanje stroškov za 170.000 din. Poleg polnil se je povečala tudi poraba sit, in sicer je bilo v prvem trimesečju leta 1972 porabljenih 23 sit, v istem obdobju leta 1973 pa 30. Torej se je poraba sit povečala za tretjino, kar znaša za okoli 34.000 din več stroškov. Prav tako se je za tretjino povečala poraba klobučevin.

Pri porabi sit in klobučevin je treba poudariti, da je obdobje treh mesecev prekratko, da bi lahko iz teh podatkov izluščili določene sklepe o nesmotnosti pri porabi teh materialov, saj so lahko rezultat povsem normalnih slučajnosti.

Stroški električne energije

Stroški električne energije predstavljajo pomembno obremenitev našega dohodka, zato zaslužijo pozornost, zlasti, ker izkazujejo tudi velik porast v letu 1973. Dejansko porabljen električna energija in stroški za to energijo pa so razvidni iz tega prikaza.

ND	1972		1973		Indeks	
	KWh	ND	KWh	ND	KWh	ND
817.778	3.722.040	890.000	3.524.040	110	95	

Poraba električne energije se je v letošnjem letu celo zmanjšala, ker pa se je cena nabavljene energije povečala v poprečju za 15 %, so se povečali tudi stroški. Imamo pa še veliko možnosti za zmanjševanje teh stroškov zlasti z boljšim planiranjem in koordiniranjem porabe ter drugimi ukrepi, da bi optimalno izkoristili diferencirane tarife.

Naslednja močna postavka med našimi stroški je **poraba premoga** in ostalih goriv in maziv. Ti stroški so znašali v letu 1973 1.335.240 din, v letu 1972 pa 1.470.093 ali za 130.663 din več. Ta razlika izhaja iz dejstva, da se je ob isti porabi premoga močno

zmanjšala poraba mazuta in gorilnega olja in sicer od 290 ton v letu 1972 na 15 ton v letu 1973, kar predstavlja zmanjšanje stroškov tekočih goriv za 180.000 din. Velja tudi poudariti, da so se planske cene premogu relativno malo povečale (4 %). Zaradi tega znašajo stroški za porabljeni premog v letu 1973 le 45.000 din več kakor v preteklem letu.

Če torej primerjamo prihranke pri relativno znižani porabi osnovnih surovin, premazu, električni energiji, premogu itd. s povečano porabo klobučevin, sit polnil in ostalega, vidimo, da je

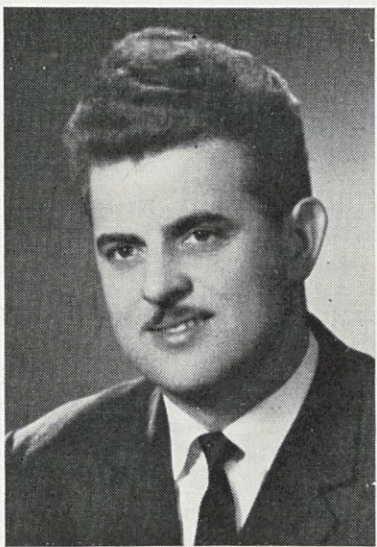
(Nadaljevanje na 3. strani)

Predstavljamo Vam novega vodjo proizvodnje papirja in kartona

KOLIČEVO, JUNIJA — Pred 3 meseci je v Papirnici Količevo zasedel delovno mesto vodje proizvodnje papirja in kartona tov. Ivan Jeretina, dosedanji delovodja. Zastavili smo mu nekaj vprašanj na katera nam je dal naslednje odgovore:

Kateri so po vašem mišljenju najbolj pereči problemi v proizvodnji?

Problemov v proizvodnji je veliko in med temi nemalo zelo perečih, ki terjajo hitre in učinkovite razrešitve. Samo z bežnim pogledom v našo proizvodnjo lahko hitro ugotovimo v kakšnih pogojih, zastarelih in izrabljenih tehnoloških napravah proizvajamo še danes, ko se povsod poudarja, da živimo v času tehnološke oziroma industrijske revolucije. In ravno v tem neskladju vidim največje probleme. Tržišče, pa naj bo to domače ali mednarodno, je vedno bolj zahtevno in ne postavlja vprašanja s kakšnimi stroški, pod kakšnimi pogoji kdo proizvaja. Kdor je pravočasno dojel te zakonitosti mu je danes lažje, prosperira in se mu ni bati prihodnosti. Za nas pa je situacija nekoliko drugačna. Teh zakonitosti nismo pravočasno spoznali, ali pa se jih nismo hoteli zavedati in to takrat, ko smo živeli na lavoricah, ko nam je najlepše sijalo sonce in nam je ta sijaj zastrl pogled v prihodnost. Pravočasno



I. Jeretina

izdelani programi razvoja, rekonstrukcije in seveda realizacija tega, bi nam danes v času stabilizacije omogočili boljši položaj in

imeli bi ustvarjeno osnovo za hitrejši razvoj. Tako pa bomo morali sredstva, s katerimi bo razpolagal kolektiv, vložiti v modernizacijo in rekonstrukcijo proizvodnih strojev, priprave snovi, čiščenje vstopnih in odpadnih voda, dodelave ter oplemenitevanja naših proizvodov. Za to pa so potrebna velika sredstva in pomenijo za kolektiv veliko odpovedovanje.

Kot posledica prej navedenih vzrokov pa imamo še vedno največje težave z onesaženostjo fabrikacijske vode, neustrezno sortiranimi papirnimi odpadki, poškodbami na strojih, prekinitvami ali omejitvami energetskih virov, neustrezno pripravo snovi, vzdrževanjem naprav in proizvodnih strojev, fluktuacijo delovne sile, odgovornostjo ter tehnološkemu procesu ustrezno disciplino. Prepričan sem in pričakujem, da bodo z rekonstrukcijo KS II dani pogoji za kvalitetnejšo in ekonomičnejšo proizvodnjo.

Kaj pričakujete od rekonstrukcije KS II?

Od rekonstrukcije KS II pričakujem zelo veliko ter sem navedan z velikim optimizmom. Če nam program, ki smo ga začrtali, v celoti uspe, bomo imeli razrešenih vrsto problemov, ki sem jih nakazal v prvem vprašanju. S tem pa bomo postavili tudi solidno osnovo za rekonstrukcijo starejših proizvodnih strojev in postavitev KS III, ki mora imeti prioriteto v našem razvojnem programu in specializirani usmeritvi proizvodnje v prihodnosti. Ob navdušenju nad rekonstrukcijo KS II pa z neko zaskrbljenostjo pričakujem ta trenutke, ker se zavedam, da vsaka rekonstrukcija in modernizacija sprosti število zaposlenih in spremeni organizacijo dela.

Ta sprostitev pa bo najbolj občutno prizadela zaposlene delavce v dodelavi papirja in kartona. Vprašanje zaposlenosti po rekonstrukciji skušamo v podjetju že sedaj s premestitvami razreševati. Osebo pa sem prepričan, da to ni ustrezna rešitev. Že sedaj bi morali imeti izdelan program, kje zaposliti ljudi po končani rekonstrukciji, da ne bo prišlo do odpuščanja delavcev iz podjetja. To imamo tudi zapisano v programu OZK v podjetju. Prepričan sem, da ZK od tega stališča ne bo ostopila in v tem je tudi moj optimizem.

Kaj menite o nagrajevanju in medsebojnih odnosih?

To je vprašanje, ki zahteva dva odgovora in sta tesno povezana. Drug drugega v precejšnji meri pogojujeta in reproducirata. Nagrajevanje je povsod in v vsakem kolektivu zelo problematična zadeva, posebno še, če niso upoštevana sodobna merila nagrajevanja in kjer so prisotni še mezdni odnosi. Tudi v našem podjetju je nagrajevanje zelo pereč problem in nam je v zadnjih letih povzročil veliko problemov in nevšečnosti. S temi težavami pa se spopadamo še sedaj in je eden od glavnih vzrokov, da ljudje odhajajo iz podjetja. Mnenja sem, da moramo v čim krajšem času pristopiti k izdelavi novega pravilnika o nagrajevanju. To bo pa zelo težka naloga in bo terjala od slehernega člana polno angažiranost in veliko mero strpnosti.

Ravno to neurejeno nagrajevanje je bilo povod in vzrok, da niso odnosi med posamezniki, skupinami, ali včasih celo oddelki najboljši; lahko bi dejal občasno zaostreni in napeti. K temu pa so veliko pripomogli tudi drugi dejavniki kot so: zavist, nespoštovanje, neodgovornost in ugodna situacija za razna demagoška frazarjenja. Z zadovoljstvom pa ugotavljam, da ti občasno zaostreni odnosi niso globlje posegli v proizvodni proces in da je proizvodnja nemoteno tekla. V zadnjem času pa so se tudi na tem področju začele razmere spreminjati in izboljševati.

V zadnjem letu veliko delavcev odhaja iz podjetja, kje je po vašem mišljenju vzrok?

Za razna podjetja v naši bližnji in daljnji okolici je fluktuacija delovne sile bila normalni pojav. Za naše podjetje pa je veliko presenečenje. In to iz razloga, ker z odhajanjem ljudi iz podjetja nismo imeli problemov, nasprotno bi lahko trdil, da so bili ljudje zelo zadovoljni, če so se lahko zaposlili v tovarni. Spomniti se moramo, da je Papirnica slovela daleč naokrog kot pojem dobrega podjetja z najvišjimi osebnimi dohodki. V zadnjem času pa so se razmere bistveno spremenile. Elementi kot so: stabilizacijski ukrepi, podražitve osnovnih surovin, zamrznitev cen naših proizvodov, obveznosti in izločitve, sredstev za rekonstrukcijo KS II so tudi naš kolektiv močno prizadeli, tako da tudi z OD glede na pogoje dela in specifičnost naše proizvodnje, nismo več pri vrhu. V tem pa je tudi osnovni razlog odhoda ljudi iz podjetja. Računice vsakega posameznika je čisto preprosta. Kdor si poišče delo v drugem podjetju najprej ugotovi, kolikšne OD bo dobil za opravljeno delo in, če je ta vsota vsaj približno tolikšna kot je pri nas, ko dobi še dodatek na pogoje dela, se hitro odloči in gre. Vemo pa, da zaposlitve danes dobiti ni težko. Omenim naj, da odhajajo iz podjetja predvsem mlajši ljudje, ki se izogibajo nočnega in nedeljskega dela.

Za proizvodnjo pa predstavlja fluktuacija ljudi velike težave in probleme. Po mojem osebnem prepričanju je rešitev samo v pospešeni modernizaciji in odpravljanju fizičnega dela.

Kakšno je po vašem mišljenju sodelovanje med oddelki in službami?

Za uresničitev nalog in postavljenih ciljev je sodelovanje najpomembnejši faktor, ki zahteva vestno izvrševanje določenih funkcij. Če v tem mehanizmu nekaj odpove, se hitro pokaže posledice in je nemogoče doseči realno postavljeni cilj. In tega se v podjetju čedalje bolj zavedamo.

Po moji oceni je sodelovanje med službami in oddelki v podjetju dobro, s tem pa ne mislim reči, da ne bi moglo biti še boljše. Tudi na tem področju smo dosegli pozitivne premike. Na splošno lahko trdim, da smo prišli do spoznanja, da smo drug drugemu nujno potrebni in da vsak zase ne pomeni veliko. So še posamezniki, ki mislijo drugače, se precejujejo in s tem hočejo sebe dvigniti nad druge.

Kako kot sekretar OZK v podjetju ocenjujete delo samoupravnih organov in družbenopolitičnih organizacij?

Ocenjevati delo samoupravnih organov ali organizacij ni eno-

stavno, posebno je to težko podati v nekaj stavkih. Ocenjujem, da je delo samoupravnih organov na splošno dobro. Ustvarjeni so pogoji in dane možnosti, da bi bilo lahko še boljše, kvalitetnejše in na višjem nivoju. Ravno na teh vprašanih nas še čaka veliko dela, posebno sedaj, ko uveljavljamo ustavno dopnila in pripravljamo samoupravne akte. Kljub pozitivni oceni dosedanjega dela samoupravnih organov pa se ne morem strinjati s posamezniki, ki si to samoupravo razlagajo po svoje in zavestno rušijo tisto, kar drugi ustvarjajo. Smo ljudje in kdor dela, stori tudi kakšno napako. Po mojem prepričanju pa dela največjo napako tisti, ki sploh ne dela in išče napake samo pri drugih. Občutek imam, da je pri posameznikih premalo prisoten resničen samoupraven socialistični duh.

Tudi delo družbenopolitičnih organizacij ocenjujem pozitivno. Z zadovoljstvom lahko povem, da se je v zadnjem času zelo razgibal aktivnost mladinske organizacije in da se ustvarjalno vključuje v reševanje problemov v podjetju. Vsaka organizacija ima izdelan svoj program dela in po realizaciji teh programov bomo šele lahko objektivno ocenjevali delo. Lahko povem tudi, da je sodelovanje med organizacijami zelo dobro in ravno to sodelovanje nam zagotavlja, da bomo uresničili odgovorne naloge, ki so postavljene pred organizacije po Pismu predsednika Tita ter sprejetju ustavnih dopnil.

Prosimo, da nazadnje izrazite še svoje želje članom kolektiva.

Moja največja želja je, da bi v tem času, ko se spopadamo z vrsto problemov in težav, prispevali po svojih močeh vsak svoj delež, da bi pri razreševanju bilo več discipliniranosti, strpnosti, razumevanja in iskrenega sodelovanja.

Tov. Jeretina, najlepša hvala za odgovore, na novem delovnem mestu pa želimo veliko uspehov.

KM

Poslovanje papirnice Količevo v prvih mesecih 1973

(Nadaljevanje z 2. strani)

v celoti prisotna tendenca večje ekonomičnosti porabe.

Ti pozitivni premiki večje ekonomičnosti porabe materialnih sredstev ob upoštevanju »večje ekonomičnosti porabe finančnih sredstev«, pri čemer imamo predvsem v mislih hitrejšega obračanja finančnih sredstev, predstavljajo pozitiven pokazatelj poslovne politike.

Pozitivne posledice hitrejšega obračanja sredstev so vidne predvsem v koriščenju skontov. Zaradi hitrejšega plačevanja računov so nam dobavitelji v prvih treh mesecih letošnjega leta priznali preko 53.000 din, samo v aprilu pa smo s koriščenjem skontov zmanjšali stroške in s tem povečali dobiček za več kot 30.000 din. V kolikor se nam likvidnost ne bo bistveno poslabšala, bomo lahko dosegli na ta način za okoli 300.000 din manjše stroške oz. povečan dobiček. Na hitrejša plačevanja računov s koriščenjem skontov se avtomatično veže zmanjšanje izrednih izdatkov za zamudne obresti. V celem poslovnem letu 1972 smo na primer plačali na račun zamudnih obresti za nepravčasno plačane račune 250.000 din. Te zamudne obresti so bile posledica problemov glede likvidnosti, ki so bili v letu 1972 zlasti opazni v prvih mesecih, ko so naše obveznosti do dobaviteljev znašale preko 9.000.000 din. V letu 1973 so se obveznosti do dobaviteljev znatno zmanjšale, plačevanje računov pa pospešilo tako, da se bodo zamudne obresti reducirale na minimum. Tak način poravnavanja obveznosti nam omogoča dejstvo, da smo sprostili vse depozite pri banki, ki jih je bilo mogoče sprostiti, pa so se ta sredstva pri banki obrestovala od 6 do 7%, s hitrejšim obračanjem pa dosegamo efekt, ki je znatno večji.

Zaključek

1. Kljub temu, da je dobiček v letu 1973 znašal komaj 34% dobička iz istega razdobja leta 1972, ne moremo trditi, da smo poslovali slabše, saj je bilo opaziti vrsto pozitivnih premikov pri dvigu produktivnosti (dvig proizvodnje za 8% ob istem številu zaposlenih), ekonomičnosti (zmanjšanje porabe vlaknin na tono proizvoda, zmanjšanje porabe elektrike, goriv itd.) ter rentabilnosti (koriščenje skontov; zmanjšanje zamudnih obresti,

povečanje dohodka s posojanjem prostih sredstev pod višjimi obrestmi, kot jih nudi banka itd.)

2. Na zmanjšani finančni rezultat je bistveno vplival izvoz. Rentabilnosti proizvodnje glede na strukturo prodaje je tako naslednja:

struktura prodaje	finančni efekt izvoz	— 910.000 din
domači trg		+ 1.479.000 din
skupaj		+ 569.000 din

Kljub vsem zunanjim faktorjem, ki so v letu 1973 vplivali na povečanje stroškov, rentabilnosti prodaje na domačem trgu ni bila bistveno manjša, kakor v letu 1972.

Izvoz je na finančni rezultat sicer vplival močno negativno kot logična posledica nerazvitosti proizvodnih sil in nizke produktivnosti papirne industrije v Jugoslaviji, vendar pa je bil spriče potreba po deviznih sredstvih nujen in zato upravičen, zlasti, ker je v kritičnih začetnih mesecih občutno vplival na zboljšanje likvidnosti poslovanja.

3. Zunanji faktorji, ki so vplivali na zvišanje stroškov poslovanja, občutno presegajo notranje. Povečanje nabavnih cen in spremenjeni predpisi predstavljajo tako skoraj 2/3 povišanih stroškov poslovanja v letu 1973, medtem ko povečana poraba ob najbolj kritični presoji predstavlja vsega 12% povečanih stroškov.

4. Reagiranj poslovnega odbora in strokovnih služb na ugotovljene analize trimesečnega poslovanja je imelo za posledico zvišanje rentabilnosti poslovanja že v mesecu aprilu. Ukrepi, ki se nanašajo predvsem na še večjo pozornost pri sprejemanju mesečnih proizvodnih planov s tem, da se do največje možne mere črtajo iz proizvodnega programa vsi tisti proizvodi, katerih nerentabilnost je očitna ter poveča proizvodnje donosnejših proizvodov. Spremembe proizvodnega programa so urejene v soglasju z našimi poslovnimi partnerji pa tudi z republiškim upravnim organom, to je inšpekcijami. Boljši poslovni rezultat v mesecu aprilu in naslednjih mesecih je možno pričakovati tudi zaradi zmanjšanja deleža izvoza v strukturi prodaje, kot posledica dejstva, da smo s pospešenim izvozom v prvih mesecih že dosegli kvoto deviz, katero potrebujemo za odplačilo naših obveznosti do dobavitelja opreme rekonstrukcije KS II.

Domžalčani, glasujemo za samoprisepek, ki je namenjen za rekonstrukcijo cest

Program zajema rekonstrukcijo naslednjih cest na območju Krajevne skupnosti Domžale:

V letu 1973: Brejčeva, Detelova, Krakovska, Chvatalova, Ješetova, Kersnikova, Levstikova, Krajerjeva, Murnova, Mavsarjev trg, Rojska cesta, Sejmiška cesta, Tomšičeva ulica, Ulica 29. novembra, Vegova, Vodopivčeva, Radio cesta, Cesta Antona Skoka.

V letu 1974: Depala vas, Koščevo, Lobodova, Na Zavrtih, Obrtniška, Nova ulica, Prečan, Prešernova, Reška, Roje, Rozmanova, Stranska, Stobovska, Trubarjeva, Urha Stenovec, Vodovodna, Varškova, Vodnikova, Železniška, Partizanska, Zupančičeva, Usnjarska.

V letu 1975: Aškerčeva, Breznikova, Bernikova, Kasalova, Krožna, Kavčičeva, Koširjeva, Kovičeva, Kajuhova, Fajfarjeva, Jarčeva, Masljeva, Marokova, Lekarniška, Nikola Tesla, odcep Aškerčeve, odcep Poljanske poti, Pot na Pridavko, Poljanska pot, Peternelova cesta, Simona Jenka, Šlandrova, Šubljeva, Trdinova, odcep Trdinova, Vojkova, Zoranina, Trzinska, Mačkovec.

V letu 1976: Obvozna Domžale—Trzin, Trzinska cesta, Zaboršt—Krumperk, Študa, Št. Pavel, odcep od Studljanske do Jesiharja, Študa—Ihan, Okršlarjeva cesta—Študa.

D. M.

Krajše informacije o delu OZK in komisij

VEVČE, JUNIJ — V mesecu maju in juniju smo zabeležili večjo aktivnost v delovanju kadrovske komisije OZK in sekretariata OZK.

Na 6. redni razširjeni seji kadrovske komisije 22. maja 73, katere sta se poleg članov kadrovske komisije udeležila tudi vabljeni tov. Albin Vengust, direktor podjetja in sekretar OZK tov. Jože Žibert. Na seji smo ocenili dosedanje delo kadrovske komisije, predvsem pa poročila komisije o VIDIKIH KADROVSKE POLITIKE V OZK PAPIRNICI VEVČE.

V poročilu je navedena vsa problematika kadrovanja in dani napotki za nadaljnjo kadrovsko politiko v ZK, na podlagi dosedanjih izkušenj, zaključkov komisije in priporočil višjih partijskih vodstev. Poročilo kadrovske komisije so prisotni ugodno ocenili. Krajši čas smo se zadržali pri razpravi o bližnjem razgovoru s kadrovsko komisijo Ob. Komiteja ZKS Moste-Polje.

23. maja 73 pa se je nekaj članov kadrovske komisije Obč. komiteja Moste-Polje oglasilo na Vevčah. Tu je potekal daljši razgovor s člani komisije za kadrovska in mladinska vprašanja OZK. Razgovora se je udeležil tudi sekretar OZK tov. Jože Žibert. Uvodne misli o namenu razgovora je podal predsednik kadrovske komisije naše organizacije tov. Andrej Pirkmaier.

V nekajurni razpravi smo izmenjali izkušnje o delu OZK v podjetju, predvsem o temah, ki so zanimale tovariše iz Občinske kadrovske komisije:

- o smernicah delovanja kadrovske komisije in sodelovanju z obč. kadrovsko komisijo,
- o pripravah za zasedanje mestne OZK in kongresa ZKJ,
- o uveljavljanju kadrovske politike po zaključkih in priporočilih 14. in 28. seje CK ZKS, PISMA in kasnejših sej,
- o izvajanju kadrovske politike v interesu delavcev,
- o usposabljanju in vzgoji komunistov,

— o izvajanju kriterijev stališč ZK v samoupravljanju, sindikalni organizaciji, društvih itd.,

— kako združuje uprava podjetja pri kadrovski politiki razmeščanja in nameščanja vodilnih in vodstvenih kadrov, kriteriji, ki jih postavlja ZK,

— kako je strokovno zagotovljena kadrovska politika v podjetju (strokovna služba) in ali so na teh delovnih mestih komunisti itd.,

V odgovorih na zastavljena vprašanja smo izhajali predvsem iz že napisanih ugotovitev, ki so razvidni iz poročila kadrovske komisije »NEKATERI VIDIKI KADROVSKE POLITIKE V OZK P. V.«, ki nam je služila za orientacijo poznavanja večšje problematike in pa izkušnje članov komisije, ki smo si jih pridobili z dosedanjim aktivnim družbeno-političnim delom.

Menim, da je razgovor potekal v smislu enakopravne izmenjave stališč.

28. maja 73 je bila redna razširjena seja kadrovske komisije OZK. Seje so se poleg članov komisije udeležili vabljeni člani ZK, ki delujejo v IO sindikalne organizacije, IO KMP, direktor podjetja tov. Albin Vengust, sekretar OZK tov. Jože Žibert in predsednik DS podjetja tov. Dušan Kogej, dipl. inž.

Osnovna tema sej je bila: — priprava predlogov za nove člane, vodje komisij in odborov DS podjetja.

Sejo je vodil predsednik kadrovske komisije OZK tov. Andrej Pirkmaier in je uvodoma poudaril nekatere osnovne kriterije, ki jih kaže upoštevati pri razpravi o novih kandidatih za člane komisij in odborov. Nato smo po krajši razpravi prišli do enotnih gledišč, ki jih moramo upoštevati pri izdelavi predloga:

— da so v odboru zastopani predstavniki oddelkov bodočih TOZD,

— da so v odborih in komisijah zastopani člani DS, ZKJ, KMP,

— da bo v odborih in komisijah ostalo nekaj dosedanjih članov,

— da bodo v odborih in komisijah glede na njihove naloge zastopani delavci in delavke iz neposredne proizvodnje, kakor tudi strokovnih služb.

Po krajši razpravi smo predloženi spisek kandidatov kritično ocenili in soglasno sprejeli nekatere spremembe, z željo, da se čim bolj približamo omenjenim kriterijem. Predlagano je bilo tudi povečanje števila članov odbora za delitev dohodka in OD od 9 na 11 članov, zaradi boljše strukture in predstojećih nalog.

Sprejet je bil tudi sklep, da o izdelanem predlogu kandidatov za nove člane, vodje odborov in komisij DS podjetja, pove svoje mnenje plenum delegatov delovnih enot, sindikalne organizacije, sekretariat OZK in organizacija ZK, pred prvo sejo DS podjetja.

Na 12. in 13. redni razširjeni seji sekretariata OZK je potekala razprava v prizadevanjih za pomenjenje mnenj in stališč članov sekretariata OZK o nadaljevanju in končni realizaciji že zastavljene programa sprejemanja v Zvezo komunistov. Pri tem je bil sprejet sklep, da se s sprejemanjem v ZK do nadaljnjega počaka.

Daljšo razpravo smo posvetili tudi sprejetju dnevnega reda za 9. sejanek OZK, ki naj bi obsegal:

— realizacijo — konkretizacijo Stališč CK ZKS o organiziranosti komunistov v OZD (predlog pripravil sekretar OZK),

— informacija o stališčih, ki so se izoblikovali pri razgovorih o integraciji podjetij slovenske papirne industrije.

V nadaljevanju razprave o predlogu kandidatov za nove člane, vodje odborov in komisij DS podjetja, je bilo predlagano, da tajniki vseh teh odborov ne bi bili več obvezno člani odborov z glasovalno pravico, temveč so po službeni dolžnosti dolžni delati v odborih. Število voljenih članov odbora za družbeni standard, za kadrovska vprašanja in izobraževanje in za delitev dohodka in OD pa se tako poveča za skupno 3 člane. Seveda, pa bo temu

ustrezno potrebno spremeniti tudi poslovnik odbora.

9. redni sejanek OZK je bil v četrtek 7. junija 73 ob prisotnosti 46 članov.

Pregled realizacije sklepov zadnjih dveh sestankov OZK je podal sekretar OZK tov. Jože Žibert. Sklepi sestankov so bili realizirani, razen sklepa 8. redne seje, da strokovne službe pripravijo gradivo za pripravo o problematiki razvoja podjetja oz. V. PS, ker strokovne službe še niso analizirale vseh ponudnikov oz. ogle-dov.

Uvodne misli o stališčih CK ZKS je podal sekretar OZK, ki je poudaril odgovornost komunistov za uspešnost akcij pri ustanavljanju TOZD. Pri tem je opozoril, da v posameznih bodočih TOZD ni zadostnega števila članov ZK, tako da bo naloga članov ZK v teh TOZD, da v večji meri sodelujejo s kadrovsko komisijo, z OZK pri izboljšanju kadrovske strukture v kvalitativnem in kvantitativnem smislu, OZK, je bilo rečeno v razpravi, naj v organizacijskem smislu ostane še enotna (celovita), vendar se komunisti po potrebi sestanejo zaradi problemov, ki se porajajo v TOZD, kjer so zaposleni (npr. komunisti TOZD — proizvodnja o vprašanih izključno proizvodne problematike). O uspehu in sprejetih sklepih morajo poročati sekretariatu, predvsem pa OZK.

Tov. Albin Vengust, direktor podjetja, pa je obrazložil v nadaljevanju sestanka nekatere značilnosti osnutka samoupravnega sporazuma podjetij slovenske papirne industrije, ki bo v kratkem obravnavan na plenumu predstavnikov podjetij slovenske papirne industrije v Ljubljani.

Pri tem je bil sprejet sklep: — da predstavniki našega podjetja, ki se bodo udeležili plenuma, podajo na prihodnjem sestanku OZK skupno poročilo o uspehu zadnjega plenuma, predvsem pa o sprejetih zaključkih in o sprejetem samoupravnem sporazumu.

Sprejet je bil tudi sklep o sklicu izredne konference. Na njej naj predložijo poročila o delu posameznih komisij, sekretariata in OZK, realizacijo programa OZK. Za sklic in pripravo materialov za izredno konferenco OZK so zadolženi sekretar in sekretariat OZK.

J. M.

Velik uvoz papirja v Francijo

Francoska papirna industrija ne more več kriti potreb domačega tržišča, tako da Francija trenutno uvaža 45% papirne mase in 20% papirja. Rentabilnost panoge zaradi pomanjkljive modernizacije in močne internacionalne konkurence ne zadovoljuje. Prvič po dolgih letih je bila lani konjunktura ugodna, proizvodnja papirja in papirne mase je dose-

gla s 4,53 milij. ton rekord v primerjavi s 4,13 milij. tonami v letu 1971 in 2,62 milij. tonami v letu 1960. Proizvodnja se je povečala za 7%, potrošnja pa za 8% na 5,36 milij. ton. Uvoz se je zvišal za 15% na 1,32 milij. ton, izvoz pa za 13% na 490.000 ton. (TS)

Vir: Nachrichten für Aussenhandel 89, 8. V. 1973

Dobre perspektive za industrijo celuloze in papirja

VEVČE, JUNIJ — Strokovnjaki iz 19 držav Evrope, Severne in Latinske Amerike, Oceanije in Afrike poročajo o velikem povpraševanju po celulozi in papirju. Za leto 1973 znašajo kapacitete 159 milj. ton (+4,2%) za papir, do leta 1980 pa pričakujejo izvedenci povečanje na 180 milj. ton. Pri celulozi cenijo kapacitete na 129 milj. ton (+4,6 odstotkov), do leta 1977 pa bodo dosegle 147 milj. ton. (MD)

Vir: Nachrichten für Aussenhandel 101, 24. V. 1973

Izkoristek kadrovskih kapacitet

VEVČE, JUNIJ — Komisija za strokovno izobraževanje kadrov pri zvezni industrijski komori je na predlog ankete priobčila nekaj ugotovitev o stopnji izkoristka kadrovskih kapacitet in karakteristikah kadrov v gospodarskih organizacijah. Res je, da je ta analiza zajela le kadre z visoko strokovno izobrazbo, vendar veljajo njene ugotovitve tudi za ostale kadre v skoraj vseh podjetjih, morda tudi v našem.

V gospodarstvu količinski vidik v izobraževanju in kvalifikacijskem videzu ni več prvenstven problem, ampak prevladujejo kadrovske politike, kot so: nizek izkoristek kadrovskih kapacitet — znanja in razumevanja, slaba profesionalna struktura, nizek nivo organizacije dela, stopnja rasti dela itd.

Znana je resnica, da je pri delu najtežje zvedeti za mišljenja in občutja ljudi. Kar se tiče usklajenosti sistematizacije delovnih mest in nivoja zaposlenih strokovnih delavcev so na eni strani ugotovili, da nastane nezadosten izkoristek kadrovskih kapacitet v trenutku, ko delavec z visoko izobrazbo dela na delovnem mestu, ki ga karakter dela ne zahteva. Sistematizacija delovnih mest je včasih precej statična in zahteve po nivoju delavcev previsoke. To se dogaja takrat, kadar o strukturi delovnega mesta ni odločala analiza delovnega mesta, ampak več notranjih in zunanjih faktorjev, kot so: delitev, poklicna struktura, razne planske zahteve, družbeni odnosi in celo miselnosti, da je »moderno« imeti tem več čim višjih kvalifikacij, ne oziraje se na organizacijo dela, opremo dela oz. potrebo.

Strokovna izkoriščenost je v različnih strokah dokaj različna. Anketa je pokazala, da je najmanjša v trgovini in gostinstvu, največja pa v poljedelstvu. Industrija je na četrtem mestu. Pri tem ni toliko važna časovna izkoriščenost strokovnjakov, kot ona, ki zahteva pravilnost zaposlitve. Neracionalnost zaposlitve, kadar visoki strokovnjaki opravljajo dela, kjer je potrebna srednja ali celo nižja izobrazba, je zelo draga.

Vzroki nezadostne izkoriščenosti strokovnjakov so dokaj različni. Ali delitev dela ni zadostno urejena, ali pa nagrajevanje ni stimulirano. Dogaja se tudi, da delo ni organizirano in koordinirano. Strokovnjaki nimajo družbene podpore. Ni redke slučaj, da so strokovnjaki obremenjeni z nestrokovnim delom in družbenimi obveznostmi. Vodstvo često podcenjuje strokovne kadre, pa tudi proizvodni program podjetja je tak, da strokovnjak ne more biti zadostno izkoriščen. Vzrok neizkoriščenosti strokovnih moči je tudi splošna nezainteresiranost za napredek podjetja. So pa tudi

momenti, kjer strokovnjakom manjka specializirano znanje za dela, ki jih opravljajo. Nevarni so tudi nasprotujoči si interesi v podjetju ali pa višek strokovnjakov iste stroke. Nekateri navajajo tudi prenizko tehnično opremljenost na delovnem mestu, pogrešajo teamsko delo, ni motivov za boljše delo, ni javno definirano delovno mesto, obstaja nezaupanje do mladih strokovnjakov in grupaštvo v kolektivu z namenom doseči osebne interese.

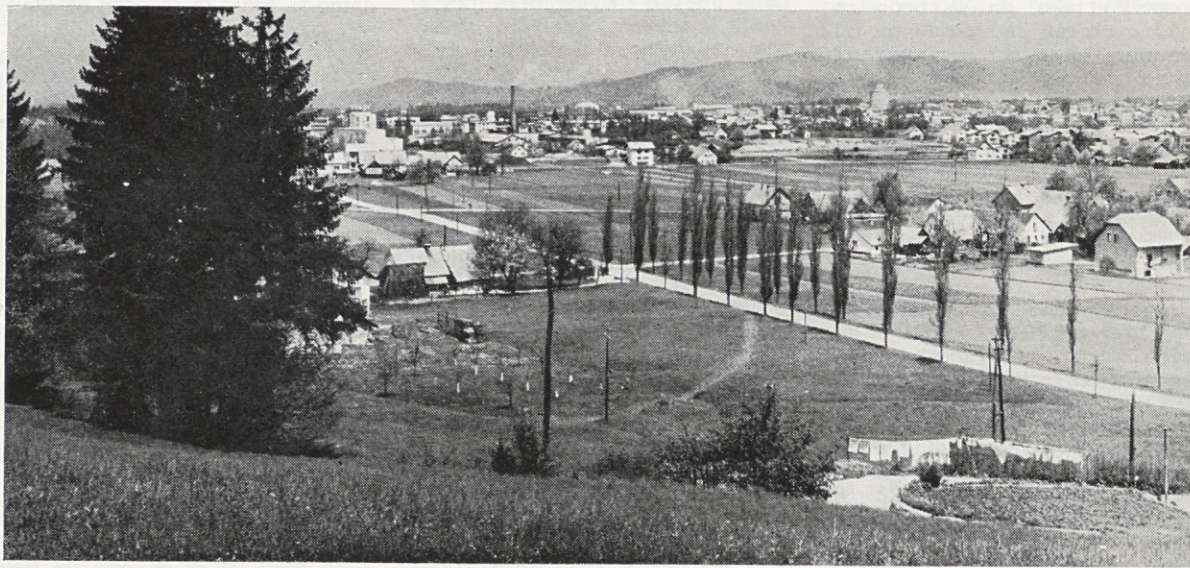
Iz tega je razvidno, da so vzroki za nizko izkoriščenost strokovnjakov med seboj zelo tesno povezani. Največkrat pa tu prevladuje človeški faktor. Dobra organizacija dela je tam, kjer so točno določene dolžnosti, pravice in odgovornost na delovnem mestu. To pa je stvar interne organizacije podjetja. Nedefiniran položaj delovnega mesta in človeka je izvor največjih nesporazumov, ki jih proizvodnja ne more prenesti brez posledic.

Za pravilno vodenje kadrovske politike je v podjetju nujno spoznanje: »pravi človek na pravem mestu«. Praksa potrjuje, da je to zelo težko, vendar ni nemogoče. Pri tem je treba skrbno paziti, kadar gre za vprašanje zadovoljstva mladih strokovnjakov, katerih položaj se mora stimulirati že pri startu.

Tudi priznanje intenzivne dejavnosti, tj. novatorstva in izboljšav ni vedno prisotno. Prav tako pa je problem tudi odločanje. Marsikje ima strokovnjak okrnjene možnosti in pravice samoupravnega odločanja, kar nanj vpliva destimulativno in ustvarja psihološki odpor ter zmanjšuje pripravljenost za osebno sodelovanje. Na drugi strani pa se tudi dogaja, da ni pripravljenosti za prevzem odgovornosti. Treba je vedeti, da strokovnjak, ki se izogiba prevzeti stališča, ki beži od odgovornosti, mora prevzeti posledice sam.

Ob zaključku je treba ugotoviti, da mora kadrovska politika v celotnem gospodarstvu in v vsakem podjetju težiti za realnim številom strokovnjakov. Paziti je treba na izkoristek, na kvaliteto izobraževanje, na organiziranje ustrezne poklicne strukture, na teamsko delo, posebno pa na krepitev skladnih odnosov kadrov z visoko, višjo, srednjo in nižjo izobrazbo.

Nizek nivo organizacije dela v podjetju je pravi vzrok neizkoriščenosti strokovnjakov. Seveda nosijo del krivde strokovnjaki sami, ker so prav oni dolžni ukvarjati se z višjo organizacijo dela in njegovo delitvijo. Dejstvo je, da se mnogi od njih umaknejo samo v okvir svojih tehnično-ekonomskih delovanj. Vzrok temu pa je, da imajo premajhno znanje iz področja organizacije dela,



Pogled na vevško tovarno in naselje z Urhovskega pobočja

Medsebojna razmerja v luči novega zakona

KOLIČEVO, JUNIJA — Z zveznim zakonom so na novo določene medsebojne pravice in obveznosti v združenem delu, katere urejajo in uresničujejo delavci neposredno in enakopravno v temeljni organizaciji združenega dela s samoupravnimi sporazumi. V skladu s svojimi pravicami in obveznostmi urejujejo delavci določena medsebojna razmerja tudi v delovni organizaciji in drugih oblikah združenega dela. Novi zakon zahteva, da se vseskozi in temeljito spremeni dosedanja praksa na področju tako imenovanih delovnih razmerij, ki jih je urejal temeljni zakon o delovnih razmerjih. Dosedaj so se v delovnih organizacijah medsebojna razmerja, deloma urejala s statutom podjetja, bolj natančno pa s pravilniki.

Novi zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu je razdeljen na VI. poglavij in sicer:

I. UREJANJE IN URESNIČEVANJE PRAVIC IN OBVEZNOSTI DELAVCEV

II. TEMELJNE PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELAVCEV

a) Pridobitev lastnosti delavca v združenem delu

b) Delovni čas

c) Odmor, počitek, dopust in odsotnost

č) Varstvo žena, mladine in invalidov

d) Varstvo delavcev

e) Osebni dohodek

f) Odgovornost delavca

g) Prenehanje lastnosti delavca v združenem delu

III. VARSTVO PRAVIC DELAVCEV

IV. POSEBNE DOLOČBE

V. KAZENSKKE DOLOČBE

VI. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

Z uveljavitvijo tega zakona, neha veljati temeljni zakon o delovnih razmerjih, razen nekaterih posameznih določil, ki se bodo še naprej uporabljala do sprejema republiških zakonov, najdalje pa do 31. 12. 1973.

Važne določbe, ki jih uveljavlja zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu so:

1. Pravice in obveznosti pri delu in iz dela, to je iz medsebojnih razmerij v združenem delu, urejajo in uresničujejo delavci neposredno in enakopravno.

2. Te pravice in obveznosti urejajo delavci z enim ali več samoupravnimi sporazumi o medsebojnih razmerjih v združenem delu, ki morajo biti sklenjeni v pisni obliki.

3. Predlog samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih pripravi delavski svet temeljne organizacije združenega dela, določijo pa ga delavci z večino vseh delavcev, ki so zaposleni.

4. Samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih v združenem delu je sklenjen, kadar dve tretjini vseh delavcev v temeljni organizaciji združenega dela pisмено izjavita, da se strinjata s pravicami in obveznostmi, ki so določene v predlogu samoupravnega sporazuma.

5. Kakor je v samoupravnem sporazumu o medsebojnih razmerjih v združenem delu določeno, tako se ureja način uresničevanja posameznih pravic in obveznosti s splošnim aktom v temeljni organizaciji skladno z omenjenim sporazumom.

6. Pri urejanju pravic in obveznosti iz medsebojnih razmerij delavcev lahko sindikalna organizacija daje določene pobude in predloge za sklepanje ter spreminjanje samoupravnih sporazumov v temeljni organizaciji združenega dela.

Treba je opozoriti, da te določbe veljajo za vse oblike združenega dela; zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu izrecno določa, da na tak način urejajo medsebojna razmerja tudi delavci v delovnih organizacijah, ki nimajo temeljnih organizacij v svoji sestavi.

Torej uvedba »samoupravnega sporazuma o medsebojnih raz-

merjih v združenem delu« ni formalna sprememba dosedanjega pravilnika o delovnih razmerjih, temveč je po svoji vsebini — zlasti pa po načinu sprejemanja — nov samoupravni akt. Vsebina je določanje in ureditev pravic ter obveznosti iz medsebojnih razmerij v združenem delu, po postopku sprejemanja pa mora biti od določitve predloga do sklenitve pravno in dejansko rezultat volje in odločitve kvalificirane večine vseh delavcev v temeljni organizaciji, rezultat neposrednega sporazumevanja samih delavcev.

Pri temeljnih pravicah in obveznostih delavcev tudi po novih predpisih lastnost delavca pridobi oseba, ki se zaposli, stara najmanj petnajst let in da so izpolnjeni splošni zdravstveni pogoji. Lastnost delavca v združenem delu pridobi delavec z dnem, ko podpiše izjavo, da se strinja s pravicami in obveznostmi, ki jih določa samoupravni sporazum.

Vsa prosta delovna mesta, pogoji glede strokovne izobrazbe določenega poklica ali drugi pogoji, ki so potrebni za delo na delovnem mestu, se objavijo v javnih informacijskih sredstvih oziroma preko organizacije za zaposlovanje. Vodilna delovna mesta se lahko zasedejo samo na osnovi javnega razpisa, pri tem pa se lahko za posamezna vodilna delovna mesta določijo smotri in naloge, ki jih mora delavec na takšnem delovnem mestu doseči v času do nove izbire. Na podlagi temeljnega zakona o uvedbi 42. urnega delovnega tedna je z 8. IV. 1970 ostalo glede delovnega časa določeno še naprej 42 ur tedensko. Razpored tega delovnega časa pa mora biti izpeljan tako, da je potrebno delati najmanj pet dni v tednu. Pri odmoru, počitku in odsotnosti dela ni posebnih sprememb, razen, da ima sedaj delavec v enem koledarskem letu pravico do letnega dopusta najmanj osemnajst, največ pa trideset delovnih dni. Delavec ima pravico izrabiti letni dopust potem, ko mu preteče določen čas nepretrganega dela v delovni organizaciji, vendar ne sme biti daljši kot šest mesecev.

Delavcu, ki je mlajši od osemnajst let, ni dovoljeno odrediti, da dela dalj kot poln delovni čas ali pa da dela v noči od 22. ure naslednjega dne. Izjemoma, kadar zaradi posebno hudih okoliščin, in je ogrožen skozi to splošni interes, se sme delavcu, ki je dopolnil sedemnajst let, odrediti, da dela ponoči.

Delavec ima v skladu z načelom delitve po delu pravico do osebnega dohodka, ki je sorazmeren uspehom njegovega dela. Osebni dohodek delavca pa se določi po osnovah in merilih, določenih vnaprej v skladu z osnovami in merili, ki jih določata samoupravni sporazum in družbeni dogovor.

Tudi novi zakon določa odgovornost delavca za neizpolnitev obveznosti in za druge kršitve obveznosti v združenem delu, ki jih stori po svoji krivdi. V temeljni organizaciji združenega dela morajo biti določene obveznosti v združenem delu in odgovornosti delavca za njihovo kršitev, kršitve obveznosti, ki se štejejo za lažje in hujše kršitve. Postopek, kako se ugotavlja kršitve določenih obveznosti se mora določiti v samoupravnem sporazumu.

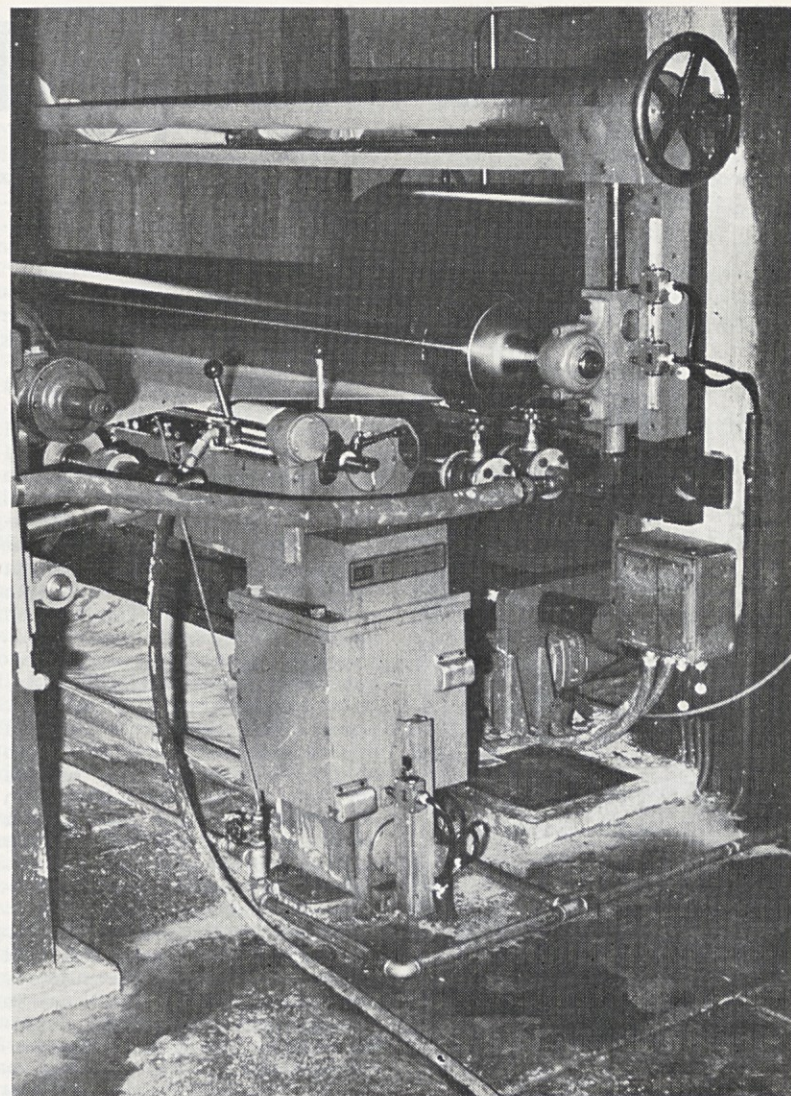
Kako preneha lastnost delavca v združenem delu je razvidno iz naslednjih točk;

1. če izjavi, da ne želi delati v temeljni organizaciji združenega dela;

2. na osnovi pismenega sporazuma z drugimi delavci v temeljni organizaciji združenega dela;

3. kadar je dopolnil pokojninsko dobo štiridesetih let (moški) oziroma petintridesetih let (ženska).

Vendar mora delavec ostati na delovnem mestu, če ni sporazuma prenehanja dela, še toliko časa, kolikor je to skladno z zakonom določeno v samoupravnem



Del premazne naprave KS II v Količevem

sporazumu. Delavec, ki preneha z delom brez sporazumnega prenehanja, mora povrniti materialno škodo, katero je s svojim odhodom povzročil temeljni organizaciji združenega dela.

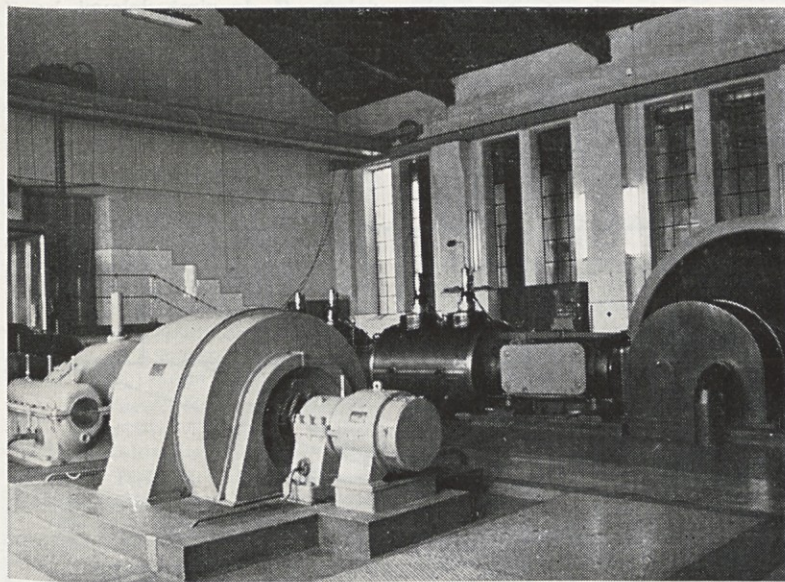
Pomembna pravica je, da delavcu ne more prenehati lastnost delavca v združenem delu, če iz tehnoloških ali ekonomskih razlogov preneha potreba po njegovem delu. Lahko pa se delavcu zagotovi drugo delovno mesto v isti ali drugi delovni organizaciji, seveda, če to delovno mesto ustreza za njegovi strokovni izobrazbi.

Kot je že v uvodu naštet, se v samoupravnem sporazumu določajo medsebojna razmerja, ki urejajo varstvo žena, mladine in invalidov, pravice iz naslova mi-

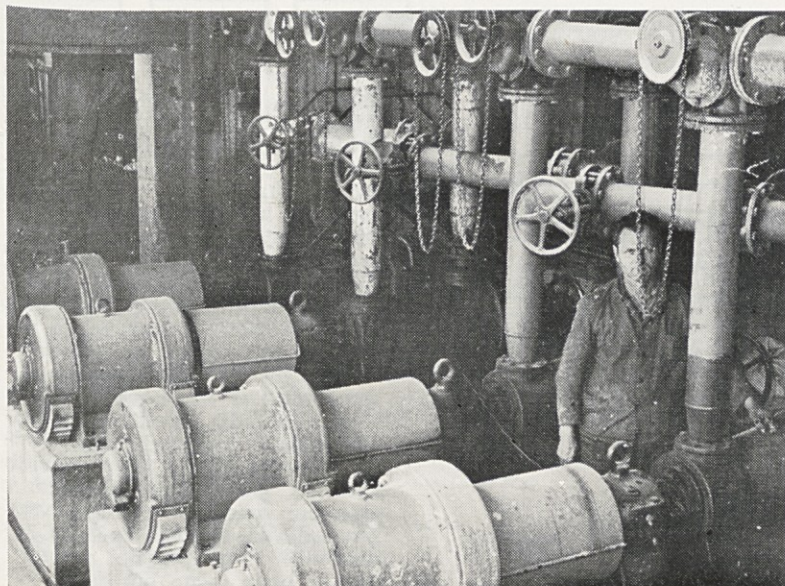
nulega dela, solidarnost v združenem delu, pravice in obveze na strokovnem usposabljanju, zaščite pri delu, zastopstvo sindikalne organizacije pri sporu in drugih važnih vprašanjih itd.

Zelo pomemben je tudi rok, kajti do konca leta 1973 mora delovna organizacija oziroma temeljna organizacija združenega dela urediti medsebojna delovna razmerja. V kolikor tega ne napravi ali pa ne uredi v skladu z zakonom, so predvidene stroge kazni za organizacije združenega dela in odgovorne osebe, posebno še, če se bodo kršili zakonski predpisi pri izvajanju zakona o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu.

D. M.



Detajl strojnice v KC



Rafinerji za pripravo snovi za KS II v Količevem

Slovenski pregovori

Ako slepec slepca vodi, oba padeta v jamo.

Besede govorijo eno, dejanja drugo.

Besede minejo, črke ostanejo.

Brat, kateremu pomaga brat, močnejši je kot trden grad.

Cvenk večkrat pravico prevpije.

Če mačke ni doma, miši plešejo.

Česar v glavi ni, peta nadomesti.

Če se pravdata oba — izgubita oba, dobi pa samo advokat; od pravdarjev pa je eden v srajci — drugi pa nag.



Ob izplačilnem dnevu ima blagajničarka največ obiskovalcev

Ustanavljanje TOZD v papirnici Vevče

Ena ali več TOZD v podjetju

Razne ankete, ki so bile izvedene že letos v slovenskih podjetjih, so imele osrednje vprašanje: Koliko TOZD nameravajo ustanoviti v podjetju? Na splošno je prevladovalo mišljenje, da naj bi bila v sedanjih podjetjih le ena TOZD. Prepričanje o večjih TOZD je bilo redko. Presenetljivo je, da so se za eno TOZD ogrevali celo v velikih podjetjih.

Tak odnos pomeni resnično nevarnost, da se ideja, oziroma ustavna dopolnila, ki govore o TOZD, izrodijo v formalizmu. Da bi podjetje preimenovali v eno samo TOZD, je brez pomena. Tudi če bi se odločili za takšno rešitev, bi to pomenilo obdržati sedanje stanje v podjetju. To bi pomenilo, da ne želimo napredka. Vsekakor je nesporna ugotovitev, da cilj ustanavljanja TOZD ne bo dosežen, če se odločanje o gospodarjenju, delitvi dohodka in drugih vprašanjih ne bo približalo proizvajalcem. Da v skupinah po nekaj sto ljudi neposredno upravljanje ni mogoče, smo že ugotovili v prejšnjem članku. Zato eno podjetje (večje) ena TOZD ne rešuje povečanega sodelovanja proizvajalcev pri upravljanju in ne zagotavlja povečanja vpliva proizvajalcev na odločanje.

Torej nismo za eno TOZD! Kaj pa dve TOZD? Zadostili bi političnemu pritisku. Z reorganizacijo podjetja na dve TOZD ne bi imeli obilo dela. V eni TOZD bi imeli vso tržno proizvodnjo; v drugi pa vse ostale enote. Takole bi jih imenovali:

1. TOZD — proizvodnja papirja in tapet
2. TOZD — vzdrževanje, energija in skupne službe.

Obe TOZD bi tvorili OZD, kar je isto, kar danes imenujemo delovna organizacija ali podjetje.

Morda je prav, da oba organizacijska pojma TOZD in OZD pravilno opredelimo.

TOZD — tehnološko in ekonomsko zaokroženi del delovne organizacije, ki pomeni delovno celoto, v kateri se združeno delo delavcev lahko potrdi kot vrednost na trgu ali po dogovoru v delovni organizaciji;

OZD — je delovna organizacija ali podjetje, ki je sestavljeno iz najmanj dveh TOZD ali več. OZD je tudi organizacija manjšega obsega, kjer ni moč organizirati TOZD oz. je upravljanje neposredno. Vsi delavci so člani delavskega sveta oz. imajo le zbor kolektiva.

V primeru, da bi resnično organizirali v papirnici Vevče le dve TOZD, bi verjetno ustvarili v podjetju ugodna tla za nabroj razprtij in nesoglasij. Ne glede na možne razprtije, bi morali za dve TOZD enako kot za več takih enot postaviti prodajne cene za paro, vodo, elektriko, delavniške storitve, ceno za lesovino, komercialne in vse druge storitve ostalih služb itd. To pa že daje pogoje za formiranje več TOZD.

Ko bi ostali pri formiranju dveh TOZD, bi se postavila tale vprašanja in dileme:

— Zakaj naj bi dokaj različna tržna proizvodnja klasičnih papirjev, premaznih papirjev in zidnih tapet sestavljale eno TOZD?

— V brusilnici bi najbrž zahtevali priključitev k proizvodnji papirja. Celotna produkcija lesovine je namenjena le drugemu papirnemu stroju. Ker nima smisla oddvajati brusilce od papirja, se za toliko poveča TOZD proizvodnja papirja in tapet.

— V premaznem oddelku bi ugovarjali skupnosti s papirnimi stroji, ker surovi papir lahko kupujejo tudi v drugih tovarnah. Tudi tehnologija ni enaka kot pri izdelavi papirja.

— Še bolj odločno bodo zahtevali lastno gospodarjenje v tovarni tapet. Le-ta ima resnično malo skupnega s produkcijo papirja. Še dosti manj kot izdelovanje premaznih papirjev.

— Tudi energija ne bi hotela biti neproizvodna enota. Saj proizvaja paro in elektriko izključno

no za papirne stroje, premazne in tapetne stroje. Ne, manj vredna enota pa že ne bomo, bi dejali delavci iz transportnega oddelka.

— Podobne argumente bi privlekli na dan tudi tovariši iz vzdrževalnih obratov, ki bi tudi zahtevali priključitev med proizvajalce. Saj tudi danes nekateri nepomirljivi iz vzdrževanja dokazujejo, da se brez njih papirni stroji ne bi vrteli. No, ob taki otroški diskusiji lahko pridemo tako daleč, da je vratar najvažnejša oseba v podjetju: če te ne spusti v podjetje, še delati ne moreš.

Saló na stran. Delitev podjetja na dve TOZD bi se izrodila tako daleč, da bi v eni TOZD imeli proizvajalce in v drugi pa neproizvajalce. Razdelili bi se na produktivno in administrativno dejavnost. To pa ni cilj ustavnih dopolnil. Taka delitev tovarne bi bila nasprotna vsem družbenim in političnim interesom. Še bolj bi poglobili prepad med »delavci« in »kravatarji«, ki je v Vevčah itak dovolj globok. »Mi« in »vi« je vsakdanja fraza že v sedanjih razmerah. Ustavna dopolnila pa iščejo večjo integracijo produktivnega dela z administrativnim delom. Premoščajmo nasprotja med vsemi delavci in se vprašujemo v naši družbi le po potrebnem in nepotrebnem delu. TOZD uvajamo zato, da bomo bolje gospodarili in, kolikor je le mogoče, odpravili v naši tovarni in družbi kot celoti nepotrebno delo.

Torej varianta delitve podjetja na dve TOZD za našo tovarno ni sprejemljiva. Bila bi ne dovolj premišljena akcija s hudim družbeno političnimi posledicami v naši tovarni. Zunaj podjetja bi zapravili ugled solidnega in trdnega podjetja, ki ga Vevče danes uživajo. Nakopali bi si nepotrebno delo za pčle ali nobene ekonomske prednosti oziroma ustvarili bi celo škodo.

Delitev papirnice Vevče na več TOZD

Vse, kar smo doslej povedali in razmišljali o organizaciji oz. ustanavljanju TOZD v našem podjetju, nas opredeljuje za večje število TOZD. Poskusimo opredeliti organizacije združenega dela znotraj podjetja, ki imajo tržne elemente in one, ki teh elementov nimajo oz. bi morali postaviti za njihove storitve interne cene.

Brez mnogo pomisleka lahko ugotovimo, da bo tovarna tapet najlažje ekonomsko zaokrožena temeljna organizacija združenega dela. Tudi premazni in klasični papirji imajo tržno odredeno ceno, zato bi obe proizvodnji v vsaki posebej organizirali v TOZD. Brusilnica ima tržno določeno ceno, zato bo tudi samostojno gospodarila. Tej enoti bi dodali še lesni prostor in žago. Povsem tržno se bo obnašala še Delavska restavracija in ostali družbeni standard. Temeljne organizacije združenega dela: strojna in ročna delava; vzdrževanje; energetika in skupne službe bodo morale za svoje produkte in storitve dobiti s samoupravnimi sporazumi interne cene.

Ko smo tako opredelili naše podjetje na TOZD, lako govorimo o eni možnih variant, da v našem podjetju ustanovimo devet TOZD. To so:

1. TOZD — proizvodnja papirja
2. TOZD — proizvodnja premaznih papirjev
3. TOZD — proizvodnja tapet
4. TOZD — brusilnica
5. TOZD — strojna in ročna delava papirja
6. TOZD — vzdrževanje
7. TOZD — energetika
8. TOZD — skupne službe
9. TOZD — Družbeni standard

Gornja delitev podjetja na devet TOZD je ena od možnih variant. Je precej realna za realizacijo in družbeno ekonomski odnosi v podjetju pa tudi drugi medsebojni odnosi ne bodo problematični. Po naslovih TOZD je možno že danes vsakemu vevškemu delavcu jasno videti, v katero enoto bo spadal oz. kje bo gospodaril.

Pomislek bi imeli le še pri transportu in rokovanju z materialom oz. skladiščenjem. Tudi ta enota bi morda lahko bila TOZD. Imenovala bi se TOZD — transport. O njeni dejavnosti bo lahko v nadaljevanju še govor.

Vse predlagane TOZD imajo že danes samostojne vodje — koordinatorje in več ali manj tudi samostojno organizacijo.

Po ustavnih dopolnilih iščemo tolikšno samoupravno TOZD celico, ki se more že sama reproducirati. Ima delovna sredstva, dobiva surovine in reprodromateriale, ima finančna sredstva za naloge in osebne dohodke ter ima oziroma daje izdelke in storitve. Ali je lahko en sam človek TOZD? Po ustavnih dopolnilih je združeno delo osnova TOZD. Za združeno delo morata biti najmanj dva delavca. Poglejmo po tovarni pa bomo videli, da sploh nimamo delovnega mesta, ki bi bilo tako samostojno, da bi lahko obstajalo samo za sebe. Poglejmo na oris delovnega mesta.

niko najemajo delovno silo, ji odrejajo delovne obveznosti in tako vodijo celotno organizacijo z delavci vred. Ob vsem tem se vsiljuje misel, da bi morali naše dosedanje organizacijske sheme postaviti na glavo. Klasična organizacijska shema je takšna:

2. Vsak, ki je nad nivojem delavcev, ima pravico ukazovati in odrediti delo. Nič ni po dogovoru ljudi, ki so v delovnem procesu. Lastnik tovarne je neomejen gospodar in gospod. Razni direktorji služb, vodje oddelkov, delovodje in mojstri so gospodarjevi zaupniki.

Ob nacionalizaciji premoženja smo državo postavili na mesto prejšnjega lastnika. Vse drugo je ostalo v starih odnosih. En lastnik je zamenjal drugega. V Sovjetski Zvezi je država še danes lastnik vseh proizvodnih sredstev. V takih nespremenjenih proizvodnih odnosih je socialistični razvoj vsekakor v slepi ulici.

Revolucionarni zakon o samoupravljanju izpred več kot dvaj-

stili skoraj take, kot so bili. Zelo malo ali nič nismo mislili na združeno delo. Tudi XV. ustavno dopolnilo je napravilo slabo uslugo združenju dela. Tehnokratske sile so ta amandma izkoristile za utrjevanje svojih pozicij. Vse bolj je začel brsteti lastniški odnos nekaterih vodilnih kadrov. Kriza samoupravljanja v Jugoslaviji je bila na vseh nivojih odločanja.

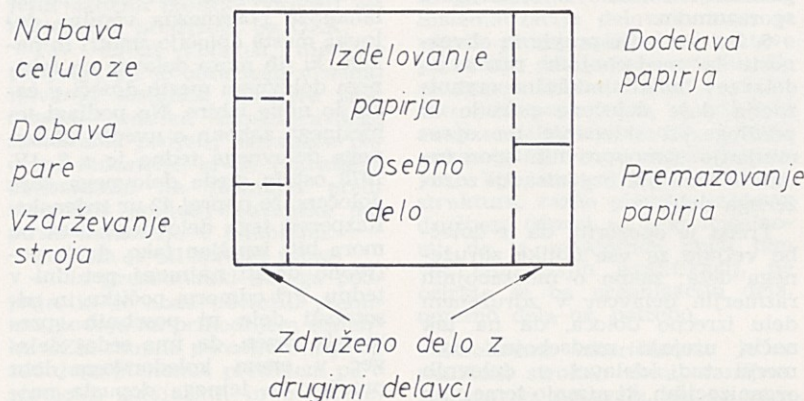
Zveza komunistov je z znanimi sejami predsedstev komunistov in konference ustvarila ugodne razmere za ponovno afirmacijo socialistične misli. Ustavna dopolnila, temelječa na združenem delu, so potreba in zahteva rasti novih naprednejših socialističnih odnosov.

Prej smo dejali, da bi morali organizacijsko shemo postaviti na glavo. Delavec v združenem delu je osnovna celica proizvodnega odnosa v podjetju. Vsa druga delovna mesta v podjetju so več ali manj koordinativna delovna mesta. V združenem delu naj bi organizacija TOZD izgledala takole:

3. No, ta shema je že pravilno obrnjena. Združeno delo delavcev je temelj organizacije TOZD. V zboru TOZD se delavci dogovarjajo o vseh elementih sodobnega in umnega gospodarjenja. Zbor TOZD bi se sestajal redno vsak mesec in pregledoval rezultate svojega dela. Dočim bi se izvršilni odbor sestajal po potrebi in za vse one zadeve, ki niso odločilne za polno življenje TOZD. Vodja TOZD je v resnici koordinator onih dejavnosti, ki pripomorejo, da TOZD brezhibno deluje. Sele pri tako postavljeni organizaciji lahko govorimo o novi vlogi delavca, v kakršno ga postavljajo ustavna dopolnila. Ta ustavna dopolnila imenujemo tudi delavska ustavna dopolnila. Pri pravilno uresničenih ustavnih dopolnilih v podjetju bo delavec s svojim prispevkom v združenem delu na družbenih proizvodnih sredstvih resnično postal gospodar svojega deleža. Z drugimi delavci bo v TOZD enakopravno uresničeval upravljalško vlogo delavca gospodarja.

Več TOZD sestavlja podjetje oziroma organizacijo združenega dela. Naslednja slika prikazuje organizacijo OZD Papirnice Vevče.

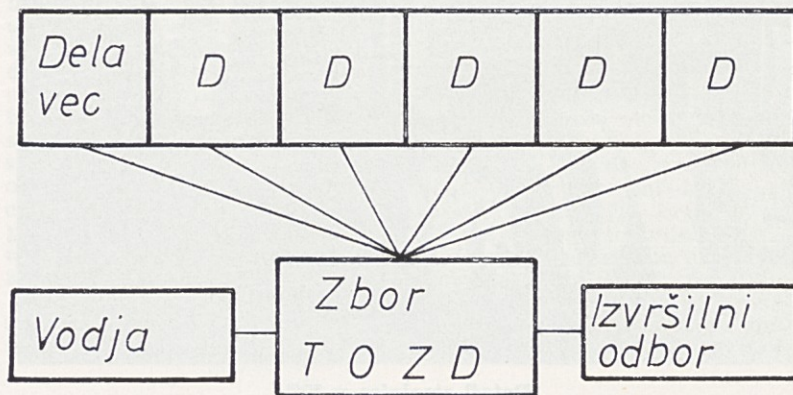
DELOVNO MESTO PAPIRNIČARJA



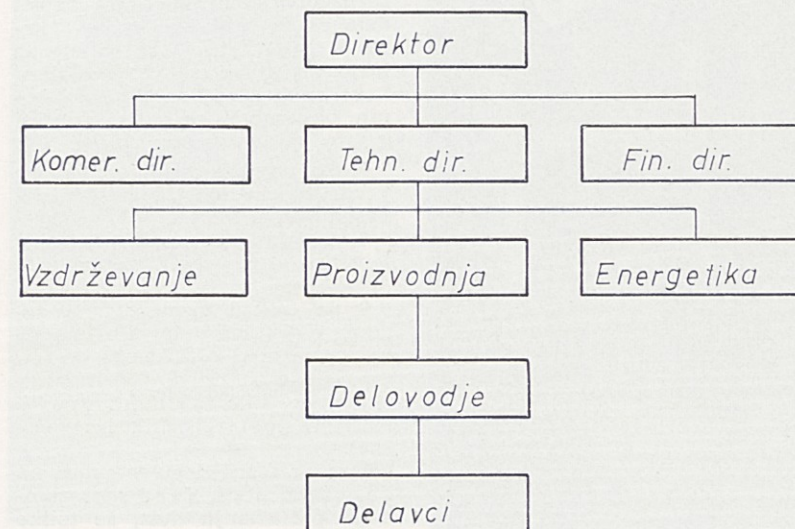
Skica 1

1. Ta oris je dokaj grob. V podjetju imamo dosti bolj razdeljene delovne obveznosti. Kar pogledamo katerokoli delovno mesto ob papirnem stroju. Noben papirničar ne more sam voditi papirni stroj, kaj šele, da si bo napeljal papir. Tudi mlinarje ima za delovne pomočnike, da mu pripravijo papirjevinu. Mlinar je pa čisto nemočen, če mu nabava ne preskrbi celuloze, kaolina itd. Torej nihče ne more uspešno delati brez dobrih sodelavcev. Dobro, zakaj imamo delovodje? Vsakemu je jasno, da brez njih ne bi bilo ugašenega dela med različnimi delovnimi mesti. Delovodja koordinira delovne obveznosti med njegovimi sodelavci. V združenem delu ni ne nadrejenih ne podrejenih. Imamo, jasno, bolj ali manj zahtevna delovna mesta v fizičnem in mentalnem smislu. V združenem delu smo si tovariši, ker si drug drugemu pomagamo, da bolje in uspešneje ustvarjamo delovne rezultate.

V kapitalističnem svetu imajo lastnike delovnih sredstev. Ti last-



Skica 3



Skica 2

4. Seveda tudi ta organizacija OZD je le predlog. Možne so tudi druge variante. Celoten pregled možne organizacijske oblike Papirnice Vevče smo napravili zato, da je možna kritika predloženega predloga in da bi spodbudili sodelovanje vseh upravljalcev Vevče pri ustanavljanju TOZD in OZD Združenih papirnic.

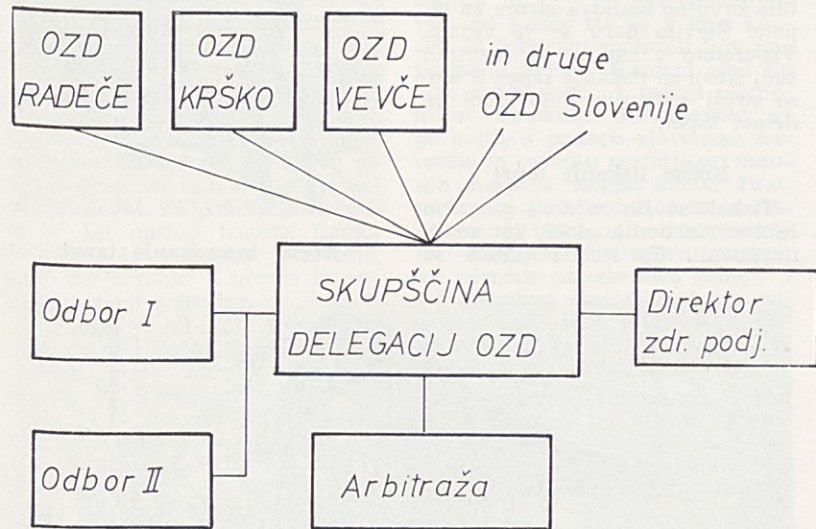
In kako je razdeljeno delo med TOZD in OZD? Veljalo naj bi načelo: TOZD določa in odloča o vseh elementih gospodarjenja razen onih, ki jih poveri drugim TOZD in OZD zaradi specializacije dela in racionalizacije sredstev, časa in dela. V vseh oddanih zadevah sodoloča in soddoloča v skupščini delegatov TOZD. O vseh teh zadevah moramo med TOZD napraviti samoupravne sporazume, ki bodo točno opredelili posamezne pristojnosti. (Nadaljevanje na 7. strani)

Ustanavljanje TOZD v papirnici Vevče

(Nadaljevanje s 6. strani)

5. Na podoben način bi se uredili tudi odnosi med OZD Papirnice Vevče in Skupnostjo združenega podjetja slovenske papirne industrije Slovenije. V združenem podjetju bi delavci opravljali vse zadeve, ki bi jih uspešneje opravi-

in elektriko, TOZD — vzdrževanje bo po potrebi popravila papirni stroj in druge naprave, TOZD — družbeni standard bo pripravila hrano za delavce pri strojih, TOZD — proizvodnja papirja bo dala potrebni papir, TOZD — proizvodnja premaznih papirjev,



Skica 4

vili kot v posameznem podjetju. Vsaka opredelitev vnaprej kaj bo v izključni lasti in obveznosti podjetja ali skupnosti, bi pomenila na določen način obiti TOZD. TOZD je namreč ona celica, ki dogovorno z drugimi celicami daje določena opravila specializirani TOZD znotraj podjetja ali zunaj.

Kolikor TOZD bomo organizirali v OZD Združene papirnice, toliko bo pravzaprav specifičnih. Vsaka TOZD je specializirana za določeno opravilo glede na trg, delovna sredstva ali kadre. Prepričani smo, da bodo vse TOZD po sporazumu samo eni TOZD oddale posle nabave, prav tako bo tudi samo ena TOZD vse ostale oskrbovala z energijo, enako bo urejeno glede vzdrževanja strojev, transporta in skladiščenja kot tudi več ali manj je razumljivo, da bo samo ena TOZD prodajala izdelke na tržišču za vse druge TOZD. Torej vsaka TOZD bo imela svojo fizionomijo in bo gospodarsko homogena na svojem področju. Vse TOZD bodo pa ustvarile homogenost na višji stopnji delovne organizacije oziroma na nivoju OZD Združene papirnice Vevče. Podobno bi napravili homogenost v Skupnosti združenega podjetja papirne industrije Slovenije. Na vseh naštetih nivojih so potrebni sporazumi. V prihodnji številki »Naše delo« bomo opisali elemente sporazumov in verjetno bomo objavili primer takega sporazuma.

Za zaključek članka še pogledimo, s katerimi TOZD bo vsakodnevno poslovala TOZD — proizvodnja papirja. Od TOZD — skupne službe bo dobila celulozo in vse druge materiale iz zunanjskega tržišča, TOZD — brusilnica bo preskrbelala lesovino, TOZD — energija bo zaračunala paro

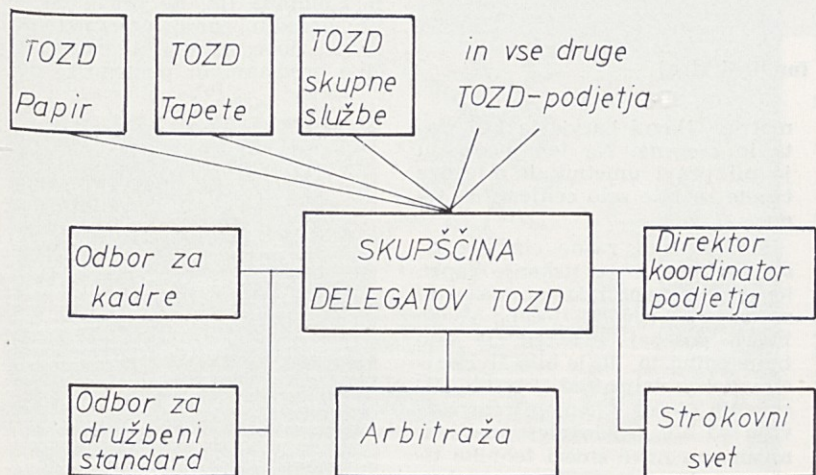
del papirja bo dala TOZD — proizvodnja tapet, večino papirja pa bo sprejela TOZD strojna in ročna dodelava. Vmes bi lahko nekajkrat naštel TOZD — transport, seveda v primeru, da se bodo delavci iz teh oddelkov odločili za svojo TOZD.

Opisani primer kaže, kako so TOZD potrebne druga drugi. Nobena ni premalo in nobena preveč. Tudi po velikosti morajo biti zelo uglasene, da ni ozkih grl in da ni prevelikih stroškov, če so po nepotrebnem predimenzionirane. Vse TOZD živijo na ekonomskem računu in so drugim v breme, če se negospodarno obnašajo. Med TOZD bo potrebno veliko uglasenosti na celotnem gospodarskem področju. V primeru, da se katera TOZD ne bo pravilno ponašala, bo seveda odločila arbitražna ali pa skupščina delegatov TOZD, kakšno naj bo njeno vedenje v bodoče.

Tako kot smo opisali medsebojne stike TOZD — proizvodnja papirja z drugimi TOZD, bi lahko opisali za slednjo med devetimi TOZD. To naj stori bralec in se na ta način vživi v jutrišnjo organizacijo OZD Združene papirnice Vevče.

Vemo, da smo še veliko premalo stvari pojasnili za dokončno oblikovanje organizacije TOZD. Dosti elementov gospodarjenja v TOZD smo enostavno opustili, da ne bi preveč zameglili bistva TOZD. V prihodnji številki Našega dela bomo opisali nekatere elemente obračuna TOZD in kako bo z amortizacijo, kako z dohodkom, kako z anuitetami in drugim. Marsikaj bomo lahko povedali tudi o delu in sodelovanju Zavoda za organizacijo poslovanja iz Ljubljane, ki nam bo pomagal organizirati TOZD.

Albin Vengust



Drugi odbori in komisije

Skica 5

SREČNO, DOLGOLETNI SODELAVCI!

Jože Bezljaj — odhaja v pokoj. Od maja 1940 je bil na Vevčah. Njegov osnovni poklic je bil zidar in zidarski nadzornik. Organizacijsko sposoben in nadarjen, prav tako pa tudi strokovno podkovan, je opravljal dolžnosti vodje zidarske delavnice, referenta priprave del, od leta 1968 pa vodja vzdrževanja poti in zelenic. Priznati je treba, da je tovarna sama in pa njena okolica od tedaj dobila drugačno podobo. Izginili so kupi smeti, zazelenele so travnate ploskve in zacvetele gredice. Prijeten je bil pogled na dvorišče. Tudi rekreacijski objekti so ob Jožetovi skrbi dobili prijeten videz.



Jože Bezljaj

To iz strokovnega dela njegovega sodelovanja s tovarno. Poznamo ga pa tudi drugače. Kot športnika, športnega organizatorja, vzgojitelja mladine in aktivnega delavca v samoupravnih organih. V športu nogometaš, maratonski tekač in hokejist. Njegova in samo njegova zasluga je bila, da se je na Vevčah pričelo s hokejem na ledu. Kot organizator je sodeloval v različnih športnih organizacijah krajevnega, občinskega in republiškega merila. Kot delavec pri upravljanju je bil pogost član DS podjetja, član ali predsednik različnih komisij samoupravnih organov. In privatno, skrben družinski oče, prijazen kolega, dober tovariš. Prijetno se je z njim srečati in pogovoriti. In odslej, pravi, da bo še aktiven, da se bo še trudil za napredek športa in rekreativne dejavnosti. Seveda pa bo nekaj časa potreboval tudi za počitek in lastne potrebe. Tovariš Jože, zahvalimo se ti za sodelovanje na vseh področjih in želimo zdravja in zadovoljstva.

Valburga Hebein je bila sosedka oddelka reparaturnih delavnic kar od 17. IX. 1946. Ves ta čas je obračunavala norme, delovni čas in OD naših vzdrževalcev. Tudi drugo delo ji ni bilo neznano, odvisno pač od organizacije oddelka. Njeno zanesljivo delo ni zahtevalo popravkov in sprememb. Tako kot solidna pri delu je bila dobra delovna tovarišica, tako da se je z njo vsakdo rad srečeval in pokramljal. Ob od-



Valburga Hebein

hodu v pokoj se ji za dolgoletno delo prav lepo zahvaljujemo in kličemo — srečno!

Frančiška Žabjek še ni dopolnila 20 let, ko je začela z delom v Papirnici. Poznala je vsa dela v ročni dodelavi papirja, v glavnem pa je zavijala formatni papir. Štiriindvajset let dela je bilo

znanjo precejšnje breme, ki se je povečalo posebno zadnje čase, ko njeno zdravje ni bilo najboljše. Od 3. VIII. 1949 pa do upokojitve je zavila precejšnje količine papirja. Njeno delo je bilo kvalitetno in solidno. Ob odhodu v pokoj ji želimo zlasti zdravja in dobrega razpoloženja. Za sodelovanje pa prisrčna hvala.

Delovni čas se je iztekel tudi njej

VEVČE, MAJ — Redko je delo v ročni in strojni dodelavi papirja, ki ga tovarišica **Ivanka Kosmos** ne pozna. Večina delovnega časa je bila na delovnem mestu prebiralke in številke papirja. Od 1. V. 1963 pa pomočnik vodje rezalnega stroja. Ne gre za oceno, gre za pohvalo njenega dela ob odhodu v pokoj. Še bi delala, vendar ji zdravje ne dopušča, da bi še naprej trošila svoje moči ob razmeroma zahtevnem delu.



Ivanka Kosmos

Ko smo ji v slovo in zahvalo stisnili roko, je povedala, da bo njeno razvedrilo odslej urejanje še nedokončane stanovanjske hiše ob pomoči sina. Rada pa bo šla v gozd, da se bo naučila svežega zraka in malo pogledala za gozdnimi sadeži — je tudi strastna gobarica. Prav ima. Zamenjati prostor okoli strojev z zelenjem narave je užitek, ki ga tovarišici Ivanki res privoščimo, obenem pa se ji zahvalimo za dolgoletno, prijeto in solidno sodelovanje.

ZAHVALJUJEM SE PRIJATELJEM!

VEVČE, JUNIJ — Ko sem se te dni poslavljala od delovnega mesta in svojih sodelavcev, je bilo moje presenečenje zares veliko. Delovni tovariši in sodelavke iz oddelka strojne in ročne dodelave papirja in vodje obeh oddelkov so mi s priznanjem pri-

jateljstva in naklonjenosti olajšali slovo ob odhodu v pokoj. Vsem in vsakomur se iskreno zahvaljujem in jim želim mnogo življenjske sreče in delovnih uspehov.

Ivanka Kosmos



»Rad bi dobil tistega, ki je okradel vrtnice pred trgovino.« se jezi vodja grupe za urejanje zelenic, tovariš Franc Jeriha (in drugi tudi)

KRATEK PREGLED O ZGODOVINI TAPET

VEVČE, JUNIJ — Preden začen z opisom izdelovanja tapet, bi izkoristil priliko in povedal, kaj me je sploh navedlo na ta opis:

a) Seznaniti čim večji krog bralcev in sodelujočih z novim načinom »oplemenjevanja« papirja.

b) Bližnja montaža prvih strojev za tiskanje tapet.

c) Sama izdelava tapet na Vevčah.

č) Končno sem tudi sam preseljal z izdelave papirja na izdelavo tapet.

Zgodovinski razvoj in stenska dekoracija

Že prastari ljudje so obešali na stene razne predmete. V nekaterih deželah so začeli z obešanjem oblačil v svojih votlinah, potem pa je sledilo obešanje raznih slik, podob in orodja. V začetku so stene dekorirali kar z različnimi lovskimi trofejami, tako da so glave odstreljenih divjih živali nagačili in obesili. Ta njihova dekoracija sten se je spreminjala s tisočletji in šla vzporedno z razvojem samega človeka. Čas je dal v razvoju stensko dekoracijo na stran. Začela jih je izpodrinjati stenska slikarija.

Stensko pleskanje — slikarija

Prvič v 19. in 20. stoletju začnejo ljudje s slikarji in pleskanjem opremljati svoja stanovanja — palače. Stojimo pred čudovitim umetniškim vtisovanjem slikarije. Pravi mojstri v tem slikarskem pleskanju sten so bili predvsem Egipčani. Na visoki stopnji te umetnosti so bili tudi Grki. V sredini 18. stoletja so v Italiji v mestu Pompeji in Herkulani našli čudovite slikarije na stenah. Še danes občudujemo to izvrsto umetnost in obrti. Velik del teh slikarij na stenah je uničil vulkan Vezuv, leta 97 pred n. št. Del teh umetnin in njihova tehnika se je prenesla še na ostale narode Evrope, v času rokokoja in klasicizma, ko so stene krasile in povečevale hiše raznih mogotcev. Tudi začetki mlade veje izdelovanja papirnih tapet so se ogledovali po teh Pompejskih slikarijah.

Stenski obeski — okraski

Sama beseda izhaja iz označbe za tkano blago, katerega so v Grčiji uporabljali za stenski obsek — okras. Rabili so besedo »TAPEŠ«. V starem Rimu »TAPETUM« in v Perziji »TAPEH«. Danes ima beseda »TAPETE« v Nemčiji večji pomen, bodisi da je predmet na steni, ali leži na tleh ali pa leži na mizi.

Se pravi, da so tapete uporabljali v času romanske in gotične kulture. Tudi v raznih cerkvah najdemo tapete — okraske, posebno v 13.—14. stoletju. V naslednjem stoletju so začeli v Franciji oblagati stene z različnimi tkaninami ali na roko tiskanimi tapetami — okraski. S tem so stene dajale videz toplote. Ta ročna obrt ali izdelovanje teh stenskih obeskov se je s časom vedno bolj širila. Tkani blagovi za okraske ali tudi gobeline so prisilili, zaradi povpraševanja, brate Gobelins, da so v Parizu odprli manufakturno trgovino.

Stenske prevleke

Od renesanse in tja do baroka so se prebivališča ljudi stalno spreminjala. Z njimi se je tudi spreminjala stanovanjska kultura. Začeli so graditi svetlejša in prostornejša hiša — prebivališča. Vzporedno je tekla tudi razvoj stenske prevleke iz tekstila ali usnja. Prišlo je do nove veje obrti, to je tapetiranje. S tem, ko so začeli tapetirati sedežno pohištvo, se je začelo tudi oblaganje sten.

Materiali za stenske prevleke so začeli prihajati iz Kitajske. To so bile svilnate prevleke ali žametne. Ta način izdelovanja je kmalu osvojila tudi Evropa. Tudi z Orienta so začele prihajati razne prevleke, predvsem v Španijo in Italijo. Vodilni proizvajalci v ti-

stem času so bili Parižani, ki so sloveli po dobrih svilnatih in žametnih prevlekah.

Usnjene prevleke — tapete

Usnjene tapete — prevleke so se pojavile v 15. in 18. stoletju, posebno pri arabskih narodih. Te tapete — prevleke so bile okrašene z vdelanim zlatom. Posebno dobri rokodelci so bili v Libiji. Pozneje to tako imenovano zlato usnje že opazimo v Španiji. Tu je bil znan rokodelca Cordoba, ki je izdeloval zelo lepe usnjene tapete — prevleke. Prve njegove izdelke je dobila v dar princesa Katarina iz Anglije (22. V. 1501).

Leta 1604 sta bila največja potrošnika tega blaga Vatikan in Rim, kjer so naročili 10.490 komadov teh usnjenih tapet v rdeči, zeleni, brokatni in ostalih barvah. Te usnjene tapete — prevleke so delali v velikosti 75 × 65 cm. Seveda se je to dalo sestavljati z večjim ali manjšim številom, pač po željah kupcev — mogotcev.

Pozneje so na te tapete začeli nanašati barvne vzorce. Tu je prevladovala zlata in srebrna barva. Preko lesenega izrezljanega modela so nanašali barve, tako da so dobili različne vzorce, ki so jih pozneje posušili in po potrebi še prelakirali, da je dobila ta tapeta večji sijaj.

Slamnate tapete

Začetek teh tapet opazimo v katarskem samostanu leta 1470. Osnovna surovina je slama in velurji.

Tehnika je zelo enostavna in je naslednja: z leseno šablono in čopičem so na steno naslikali like in črte, namazali z lepilom, ter pričeli z lepljenjem slame in velurja. To so imenovali slamnate tapete. Pozneje tega enostavnega postopka niso več uporabljali. Prešli so na drugačno izdelavo. Vzeli so papir, ga premazali z lepilom ter kombinirali z različnimi liki, vrstami in podobno »tapeto«. Šele, ko je bilo to končano, so tapeto nalepili na steno. V Franciji so to imenovali »TON-TISSE«, danes »Velourstapeten«, v Angliji »flockhangings«, danes pa »flockpapers«. Vseeno pa se te tapete poleg usnjenih niso obnesle. Vse večje veljavo so začele dobivati povoščene tapete.

Povščene tapete

V 18. stoletju zasledimo veliko revolucijo v gradnji stanovanj. V hiše so začeli vgrajevati velika okna. S tem so postali prostori svetlejši. Drage slamnate tapete so začeli nadomeščati s pralnimi tapetami, ki so jih začeli že tiskati na roko.

V veliko pomoč so jim bile oljnate barve. Tapete so namakali v banjah, napolnjenih z voskom. Oljnate ornamente ali slikarije so pozneje slikali kar s šablonami. Vse to je bilo še zelo enostavno in je bilo v glavnem vse improvizirano. Vseeno pa je v letu 1804 prišel čas, ko so začeli uporabljati papir za izdelavo tapet.

Barvasti papirji Surovi papir za tapeto

Barvasti papirji se pojavijo v 17. stoletju. V literaturi jih navedajo kot predhodnik papirnih tapet. Barve uporabljajo za imitacijo lesa, usnja in nanašajo kot na premaznih strojih.

Že leta 1830 so v papirnih mlinih in strojih uporabili barvanje. Prvo barvanje v snovi — masi in papirni list je naredil Kitajec Tsai Lun leta 105 pred našim štetjem. Njegov izdelek je bil za takrat prava revolucija in je še dolga stoletja veljal za neprekosljiv izdelek.

Z razvojem papirne industrije se je razmaknilo tudi izdelovanje več vrst papirjev s tako imenovanim »gautscher« valjem. S klenjenjem in glajenjem se je kvaliteta papirja vedno bolj opazno višala. Število novih vrst se je povečalo (pisalni, tiskovni, umetniški in barvasti papirji).

Leta 1736 je mlajši sin družine Papillon začel v očetovi tovarni izdelovati »papier point«, poslikan papir, ki je bil podoben tapetam. Tiskovne plošče in šablone je naredil iz pomožnega — odpadnega papirja.

Papirne tapete — zgodovinski pregled

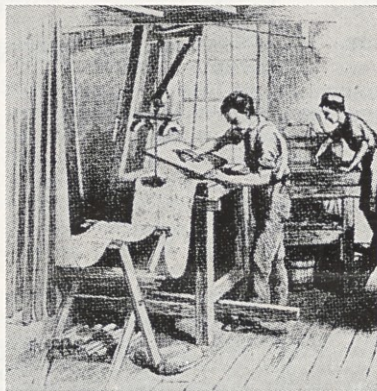
Danes razumemo pod tapeto enostavne tapete s tehniko tiskanja, kjer potiskamo papirni trak z vzorci in nalepimo na steno.

Ta način izdelovanja tapet je osvojil ves svet. Nekaj podatkov o začetku tiskanja tapet v posameznih državah:

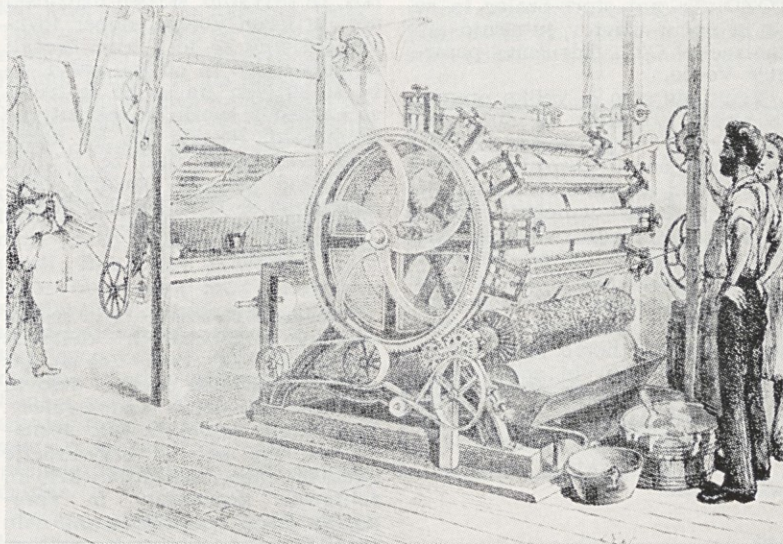
- Klošter Dunajske hiše — 16. stoletje,
- Christ — College v Cambridge 1510.
- Malmö — Švedska 1563,
- Anglija — 17. stoletje.

Tehnika ročnega tiskanja

Že leta 1750 se je začelo tapetno tiskanje, ki se je razvilo iz barvaste papirja. Iz tega nadalje izhaja ročno tiskanje, oblika in tisk. Cenejša pot je bilo tiskanje z modeli. Barve so nanašali s čopiči s pomočjo izrezanih šablon, ki so bile narejene iz lesa. Vseeno pa te tapete niso bile točno izdelane, ker se »passer«, če to lahko tako imenujem, ni ujema. Kljub temu so bili uspehi veliki. Tiskanje tapet je bilo za tiste čase učinkovito in moderno. Sam način tiskanja in kvaliteta tapet se ni mogla dolgo obdržati, ker so se začeli že

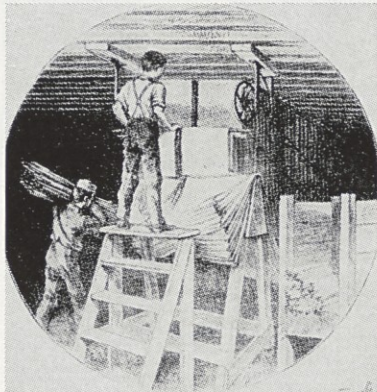


Ročno izdelovanje tapet



Premazovalni fondirni stroj

pojavljati prvi stroji za tiskanje tapet. Prvi stroj je začel obratovati leta 1830, kjer so lahko delali



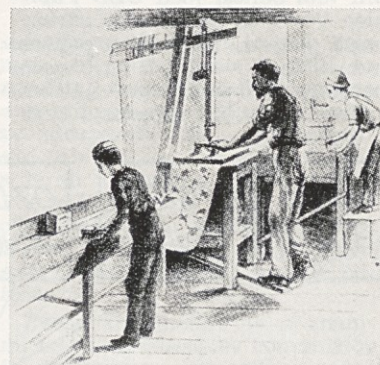
Izdelane tapete bodo obesili za zračno sušenje

6—8 m dolge role — navite tapete. V Angliji celo 10 m dolge. Naslednja pot je vodila preko barvaste osnove, kjer so papirno tapeto že sušili v visečem stanju.

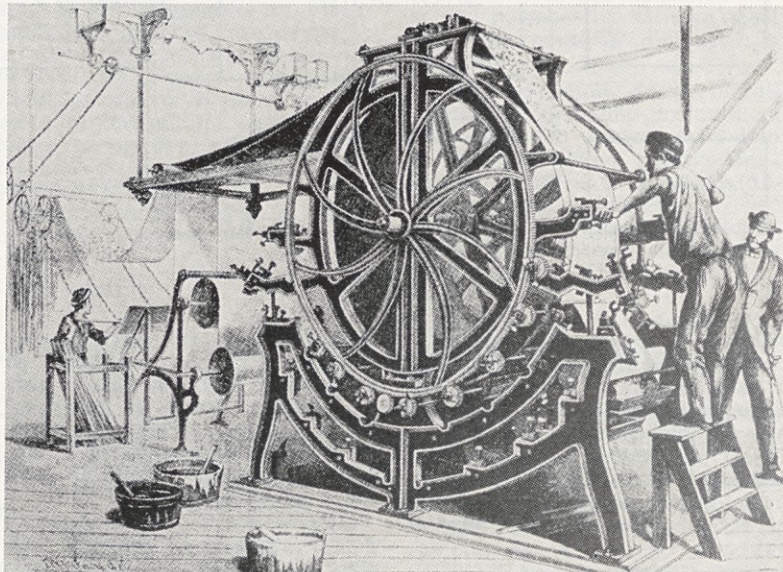
Enobarvni tisk s klobučevino je bila prvotno zasnova stroja za tapete. Število barv se je večalo. Vzporedno s tem so se razvijali tudi stroji za tiskanje tapet. S tem so stroji »odžirali« delo ročni izdelavi tapet.

Ročno tiskanje tapet

Tiskali so jih ročno s pomočjo šablon, tiskovnih plošč, kot so jih imenovali. Te lesene plošče so



Ročno bronžiranje tapet



Prvi tiskarski stroj za 12-barvno potiskovanje tapet

premazali z eno barvo ter z njo udarjali po surovem tapetnem papirnem traku. Jasno pa je, da so morali to ploščo ponovno očistiti ali pa novo ploščo namazati z drugo ustrezajočo barvo. Tapete so sušili kar po »visečem« postopku.

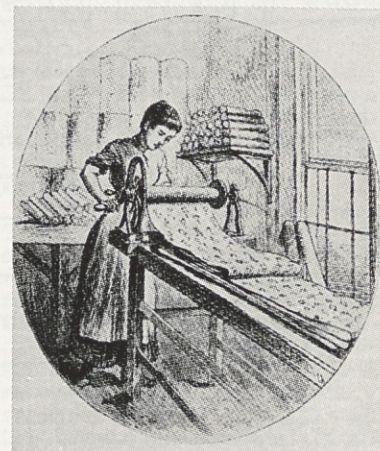
V 19. stol. je Carl Herting — pionir nemškega ročnega tiskanja tapet vnesel novo smer. To je bilo preganje tapete. S klejenimi barvami je pregal — vtiskaval razne vzorce, ki so se nanašali s pomočjo vgreteh metaliziranih

klamirati nove tapetne izdelke. Po svetu so začele rasti tovarne za izdelavo tapet. Že leta 1754 je baron Reisewitz v Potsdamu postavil tapetno tovarno. Tovarne so začeli postavljati v Berlinu, Leipzigu, Dresdenu, Hamburgu itd. Ravno tako se je začelo v Švici, Avstriji, nordijskih državah in Severni Ameriki. Te so tudi še danes vodilne v izdelavi tapet.

Stanovanjska kultura in vedno širši krog kupcev tapetnih izdelkov, je narekoval čim cenejše in čim bolj uporabne tapete za različne namene. Tako dobimo poceni imitacije lesa, blaga in marmorja. Poleg tega so bile lahko lakirane ali nelakirane. Potem so začeli izdelovati tudi tapete za oblogo tal, ki pa niso bile povoščene, temveč so zleplile več plasti papirja skupaj ter s tem dali tapeti daljšo življenjsko dobo.

Slikovne tapete

Velik posluš za te tapete so imeli Francozi, posebno za umetniške. Te slikovne tapete so se obdržale zelo dolgo, zaradi velikega povpraševanja po njih in pa zaradi kvalitete. Imeli so 4000 tiskovnih modelov raznih pokrajin, slik iz mitologije, romantičnih prizorov itd. Predstavljale so še psiho in ljubezen, potovanje Kristofa Columba itd. Se pravi, da so jih naredili znani umetniki takratne dobe, ki so si na razne načine predstavljali pomembne do-



Izdelava rolie (Nadaljevanje na 9. strani)

ŠOLA, OPERA IN KONCERTI

VEVČE, JUNIJ — V tem šolskem letu smo imeli na Osnovni šoli Polje tri koncerte, kateri so bili po izrazu in vsebini zelo različni. Prvi je bil Slovenski oktet — vokalna glasba, drugi je bil instrumentalni — učencev šole (klarinet, klavir in harmonika), tretji pa operne arije.

Ljubezniv, pristrčen nastop z opernimi arijami je bil 18. V. 1973 s priznanim basistom ljubljanske Opere Ladkom Korošcem in njegovo stalno spremljevalko Mileno Trostovo. Koncert je bil v opoldanskem času, tako da so se ga mogli udeležiti tudi mnogi učenci okoliških šol. Za poudarjene učence je bil nastop basista Ladka Korošca še posebno doživetje, kajti živ kontakt z učenci in solistom je bil enkratni.

Program je bil sestavljen predvsem iz arij buffa (komične opere), in sicer Mozart Figarova svatba, B. Smetana Prodana nevesta, in G. Rossini Seviljski brivec. Sodim, da je ta zvrst opernih arij izbrana kot nalašč za mlade poslušalce. S programom, katerega si je izbral Ladko Korošec, je dosegel spontano, mogočno navdušenje pri učencih. Kontakt s poslušalci je bil dosežen že s samim ljudskim nastopom na oder, katerega zna vzpostaviti le redko-kateri umetnik, kot je Ladko Korošec.

Za konec koncerta je deklamiral še Kettejevo pesem »Pijanec«. S to pesmijo je bil pred 35 leti sprejet v dramo in pozneje v opero.

Posebnost koncerta je bila, da je solist pred vsako arijo dal kratak, doživet komentar, s katerim je še bolj intenzivno ustvaril napetost poslušalcev.

Koncert se je končal v veliko zadovoljstvo učencev in vseh navzočih. Sodim, da je v zadnjem času dosežen velik uspeh pri učencih šole glede poslušanja in discipline, za kar gre velika zaslug tudi vodstvu šole, ki skrbi za obzorje mladega človeka tudi na glasbenem področju.

Slovenski oktet je uvodoma pozdravila Zdenka Ulčakar, učenka 8. e razreda:

V imenu nas, mladih poslušalcev, ter v imenu šole, predavateljev, vas prav lepo pozdravljam. Zelo smo veseli, da ste se zopet v ljubeznivo odzvali našemu vabilu.

Vaš koncert spada v niz koncertov, ki jih pripravljate za mladino po vsej naši domovini. Bodite prepričani, da bo vaš današ-

nji koncert ostal nam učencem v svetlem spominu našega življenja. Mnogo, mnogo mladih src ste že razvneli z vašim lepim petjem. Zelo dobro vemo, da gostujete poleg naše domovine tudi po celem svetu, zaključno z eksotično deželjo vzhajajočega sonca, ter zadnje turneje po lepi Skandinaviji, od koder ste se z lepo kartico in pozdravi spomnili tudi nas poljskih pevcev. Ponosni smo na vas, dragi pevci, z vašim plemenitim, humanim poslanstvom, ki ga gojite s prelepo slovensko narodno in umetno pesmijo pri mnogih narodih celega sveta. Prav pesem je tista vez človeka s človekom, ki more najbolj neposredno razgibati človekova čustva, ter združiti narode med seboj.

V posebno čast si štejemo mi, učenci naše šole, da to lepo poslanstvo goji v ansamblu tudi naš predavatelj profesor Stefančič.

Iz vsega srca želimo, da bi bili vsi še mnogo let čili in zdravi ter še mnogo let gojili med narodi najdarovitejšo, najgenialnejšo, ljudsko, narodno in umetno pesem.

prof. Janez Žnidar

Zal vokalna glasba preneha s šolo. Na celem vzhodnem delu Ljubljane ni vokalnega pevskega zbora. Zdi se, da trud glasbenih pedagogov ugasne ob malomarnosti organizacij, ki bi se morale pobrigati za kulturno delo v občini.

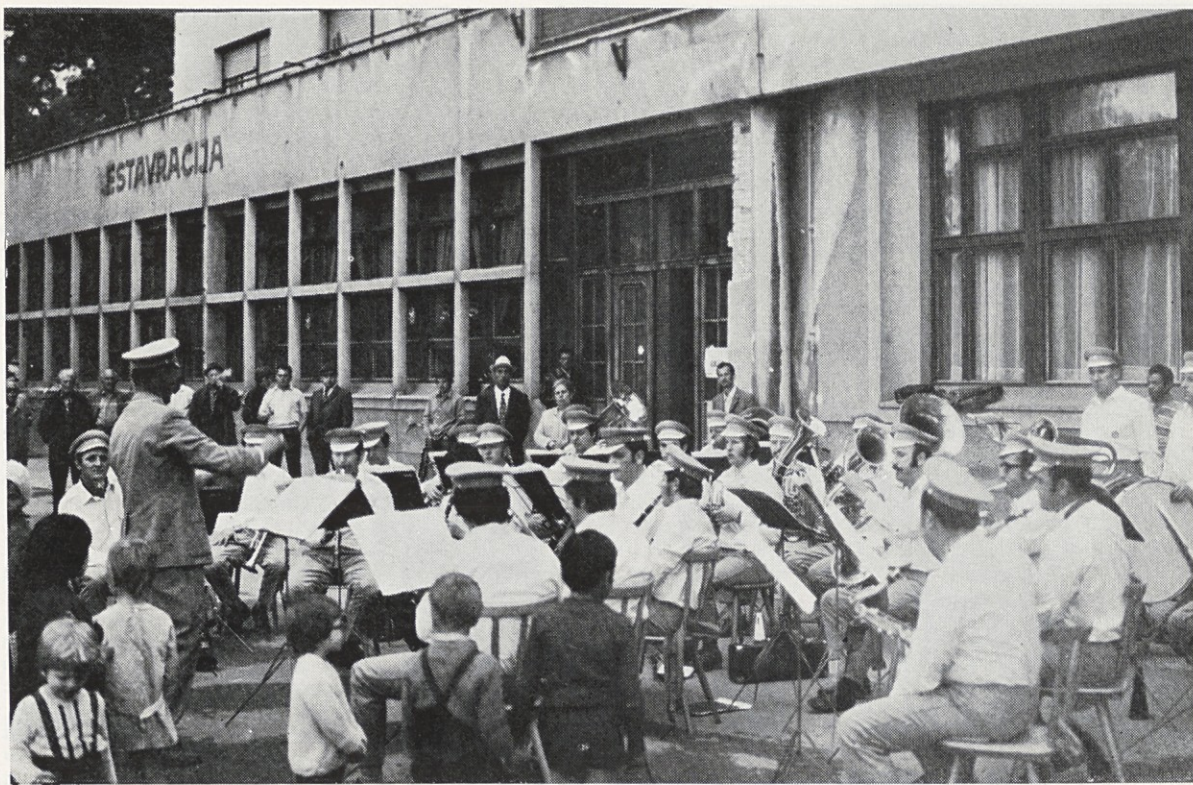
(op. uredništva)

Pokal Vevčanom!

VEVČE, JUNIJ — Ob sodelovanju z Občinsko zvezo za telesno kulturo je Združenje ZB NOV in VVI Kodeljevo 16. VI. 73 priredilo tekmovanje v kegljanju v počastitev dneva borca.

Tekmovalo je 21 ekip iz raznih podjetij moščansko-poljske občine. Kegljali so na kegljišču »Figovec« v športnem parku Kodeljevo, in to po 6 × 100 lučajev.

Lep pokal za prvo mesto je osvojila vevška ekipa v sestavi: Boris Goljar, Ivan Garbajs, Lojze Smrekar, Karel Miklavčič, Milan Jezgoršek in Tine Markelj. Drugo mesto je zasedel Saturnus. (Poprečne 410 podrtih kegljev).



Letošnji promenadni koncerti papirniške godbe na pihala so bili posebno kvalitetni. Tako tudi ta v četrtek 7. junija

Kaj se šteje za hujšo poškodbo ali nesrečo pri delu?

VEVČE, MAJ — Pogostokrat me delavci sprašujejo, kaj se šteje za hujšo poškodbo ali nesrečo pri delu.

Sama zakonodaja namreč ne definira pojma hujše ali težje poškodbe pri delu. Po 46. členu zakona o socialnem zavarovanju in 38. členu pravilnika o evidencah na področju dela se šteje za nesrečo pri delu vsaka poškodba zavarovanca, ki je posledica neposrednega ali kratkotrajnega mehničnega delovanja, fizikalnega ali kemičnega učinka, kot tudi poškodba, ki je posledica hitre spremembe položaja telesa ali kakšne druge naknadne spremembe fiziološkega stanja organizma, če je taka poškodba v vzročni zvezi z opravljanjem dela na določenem delovnem mestu. Poškodba se šteje tudi takrat, če gre za poškodbo, na podlagi katere ima poškodovanec svojstva zavarovanca, kar je pogojeno z njegovo dejavnostjo. To definicijo lahko v smislu zakonodaje »varstva pri delu« uporabimo za vse nesreče pri delu. Vendar pa

moramo le-te, glede na težo poškodb deliti na hujše in lažje. To razlikovanje je pomembno zaradi obveznosti poročanja in zaradi uveljavljanja posameznih vrst odgovornosti.

O lažjih nesrečah pri delu ni treba poročati organom nadzora (inšpekcijski službi) temveč samo organom za socialno zavarovanje. Za lažjo nesrečo praviloma tudi ni kazenske odgovornosti, pač pa le disciplinska oziroma odškodninska.

Pojem lažje telesne poškodbe lahko s stališča kazenske odgovornosti definiramo tako, da se za tako poškodbo šteje takrat, ko ima nesreča za posledico lažjo telesno poškodbo, ki sicer pušča poškodbeno sled na telesu ali okvaro na funkciji telesa, vendar brez oboje nevarnosti za življenje ali zdravje poškodovanega. Ker se tovrstna kazniva dejanja preganjajo samo na zasebno tožbo, je tudi odgovornost za telesno poškodbo praviloma samo odškodninska.

Povsem drugače pa je s težko poškodbo pri delu. Tudi ta pojem lažje opredelimo ob uporabi določb kazenske zakonodaje. Za težjo nesrečo pri delu se lahko šteje vsaka hujša telesna poškodba pri delu glede na posledico: nevarnost za življenje trajna invalidnost, trajna nezmožnost za delo, trajna okvara zdravja ali

skaženost. Nevarnost za življenje mora biti konkretna in pri tem ni pomembno, če je pozneje odpadla in, če se je ponesrečenec pozdravil brez posledic za njegovo zdravje. Z nezmožnostjo za delo je treba razumeti nesposobnost za redno delo ali poklic, za katerega je bil ponesrečenec usposobljen pred poškodbo pri delu. Konkretna nevarnost pa je podana, če odgovorna oseba ni izvrševala nalog varstva pri delu in tako ustvarila takšno stanje, v katerem se zaradi opustitve varstvenega ukrepa lahko vsak čas zgodi težja nesreča.

Z vidika varstva pri delu se lahko štejejo za težje nesreče pri delu vse take poškodbe, zato je nadzorni organ (Republiška inšpekcija za delo) dolžan vsako tako nesrečo raziskati na kraju samem. Sem spadajo predvsem smrtna nesreča, hujše poškodbe pri delu in nesreči, kot tudi vsak pojav, ki lahko spravi v nevarnost življenje ljudi na delu.

Namen raziskave vsake nesreče pri delu je eden: ugotovitev, ali je do nesreče prišlo zaradi neizvajanja varstvenih ukrepov oz. neizvrševanja predpisov o varstvu pri delu ter kaj je treba ukreniti, da se odpravijo vzroki, ki so povzročili nesrečo. Če gre za kršitev predpisov o varstvu pri delu, pa je ugotoviti tudi odgovorno osebo.

V. .

Kratek pregled o zgodovini tapet

(Nadaljevanje z 8. strani)

godke tistega časa. Cene teh slik so bile zato tudi temu primerne. Velikost ene slike je bila 30 × 36 cm in so jih lepili v večje slikovne grupe.

Uvajanje strojev v tiskanje tapet

1669 omenjajo tisk z valji in ročnim pogonom. Valj je bil lesen in z bombažnimi ornamentami. 1764 se začne trgovina z razni-

mi valji — posebno še z lesenimi. Les hruške in jabolka je bil najbolj cenjen.

1823 modelni stroj iz kovine patentira Anglež Palmer. Imel je tiskarsko mizo iz železne plošče, pokrito s klobučevino.

1820 tiskarski stroj z eno barvo in lesenim valjem.

1837 Fr. Bissonet je delal s strojem na ročni pogon z 2 barvama.

1839 Potter — G. B. tiskarski stroj s tiskarskim vzorčnim valjem, ki je tiskal na vrtečem cilindru.

1848 prvič preizkusijo večbarvni tiskarski sistem.

1865 uporabijo v veliki meri lesene valje.

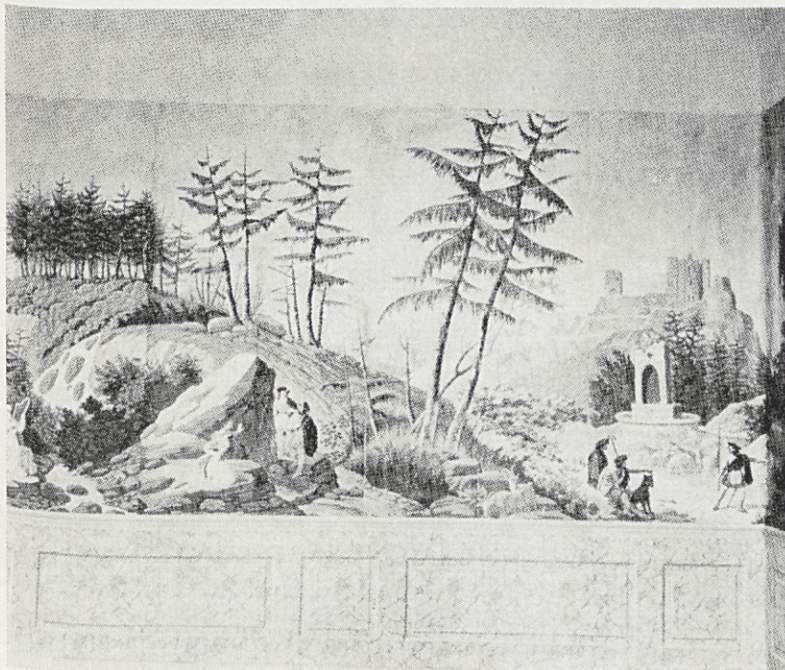
1880 Firma Feinsch v Offenbachu ima že 8-barvni tiskovni stroj.

Za tem pride prava revolucija v strojni izdelavi tapet in dodelavi na pomožnih strojih. To so tako imenovani Gaufrirni stroji, fondirni stroj — premazovalna krtača, razni satinirni stroji, stroji za izdelavo rolic, stroji za priganje, rezalni in drugi stroji.

Tu sem se omejil bolj na zgodovino tapet in strojev. O samem delu, tehniki tiskanja tapet, boste brali v nadaljevanju, v naslednji številki »Našega dela«.

Vid Vilfan

Vir: Tapetenzeitung; Slikovne tapete 24/72 št. 13; Zgodovina 10/73 št. 19



Slikovna tapeta pod naslovom: »Gospa pri jezeru«

PONOVLJEN (NE)USPEH

KOLIČEVO, JUNIJ — Mladi šahisti naše tovarne smo z osvojitvijo tretjega mesta ponovili februarso uvrstitev. Na start je prišlo 13 ekip, manj kot se jih je prvotno prijavilo. Razvrščene so bile v dve skupini in igrala v ločenih terminih. Naša postava: Hribar J. in V., Mav, Zabnikar in Prelovšek je bila preslaba, da bi segla po najvišjem mestu, kajti dva dobra igralca sta le premalo za boljši rezultat. Tekmovanje je pokazalo, da je turnirski sistem igranja nepraktičen zaradi časovnega zavlacavanja. Zato bo treba v prihodnje preiti na sistem izpadanja, tj. cup sistem.

Na dan mladosti je bil znan vrstni red: Moravče 16 točk, Prevoje 14,5, Papirnica 10,5, Domžale I. 9,5, Dragomelj 5 in Domžale III. 4,5 točke.

Naši mladinci so tekmovali še v košarki in namiznem tenisu. V košarki so najprej izločili Radomlje s 40:28, potem pa po šte-

vilnih napakah zadnjih pet minut igre izgubili visoko s 33:18 z Dragomljem, kasnejšim zmagovalcem. Polčasi tekem so trajali po 15 minut. Več v teh razmerah tudi ni bilo pričakovati, saj smo šele letos oblikovali ekipo, lahko rečem perspektivno, ki bo igrala vidno vlogo na prihodnjih poletnih igrah slovenskih papirničarjev, če bo košarka na programu.

Za papirnico Količevo so igrali: Bolkar, Cotman, Gerbec, Cerar, Ločnikar, Mav, Repnik in Savnik. V ekipi ni bilo bolnega Pirca. Uvrstitev med prvih šest zato predstavlja lep uspeh.

Igralci namiznega tenisa so si s tremi zaporednimi zmagami, zadnja je bila nad najhujšim tekmečem, praktično že zagotovili prvo mesto. Iz neznanih razlogov pa tekmovalca niso nadaljevali. Bržčas je bil za prekinitve odločilen poraz favoriziranih Domžalčanov.

Viktor Hribar



Letošnji absolventi poklicne papirniške šole za odrasle s svojimi predavatelji



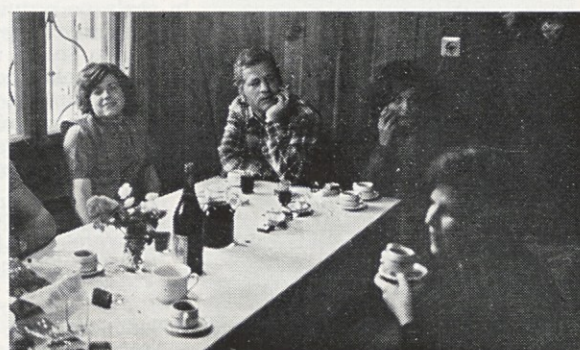
Drugi dan pa veselo ob koči na Veliko planino



Raženj je pripravil naš Jože



Harmonika, pesem in gorski zrak so se prilegli po dvoletnem obiskovanju šole



H kavici pa kar v dnevni prostor kočē

Ob koncu poklicne papirniške šole - uspeh popoln

VEVČE, JUNIJ — Želja, da bi mlajši člani kolektiva pridobili poklic papirničarja, na drugi strani pa, da bi podjetje pridobilo ustrezne kadre pri proizvodnji in oplemenjevanju papirja, se je spet uresničila.

V sklopu Šolskega centra tiska in papirja in v organizaciji domačega izobraževalnega centra je sredi tega meseca končalo 15 članov kolektiva poklicno papirniško šolo. Po pričakovanju je bil uspeh res zadovoljiv. Zadnji razred sta dva kandidata oz. kandidatkinji napravili z odličnim uspehom in bili oproščeni zaključnega izpita, štirje so bili prav dobri, sedem dobrih in dva zadostna. Uspeh se je pri zaključnih izpiti še popravil, saj so bili: 2 odlična, 8 prav dobrih, 2 dobra in 3 zadostni!

Zanimivo je, da je bilo več težav pri splošnih, kot pri strokovnih predmetih. To pa je tudi razumljivo, saj je pri vseh preteklo že precej časa od rednega do izrednega šolanja.

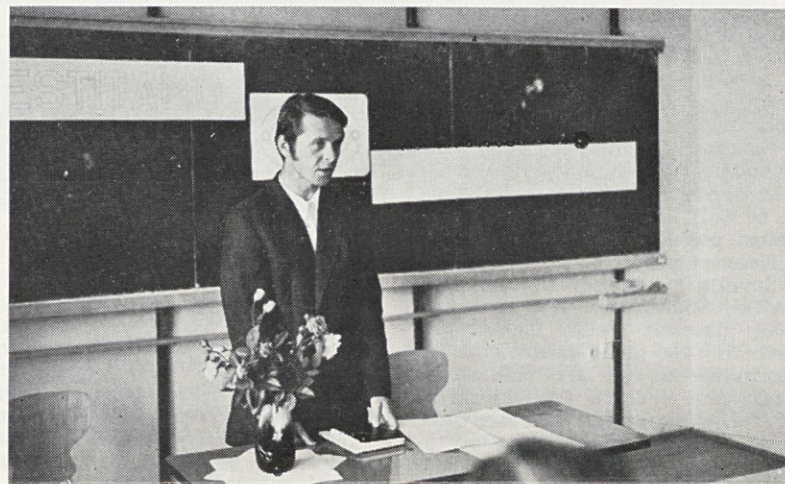
Zaključni izpiti so potekali 2 tedna. To so bili dnevi živčnosti

in duševnega navora, ki pa jih je kronal uspeh, pomemben za tovarno in kolektiv, še bolj pa za vsakega posameznika, ki bo na delovnih mestih lahko uveljavljal novo pridobljeno znanje.

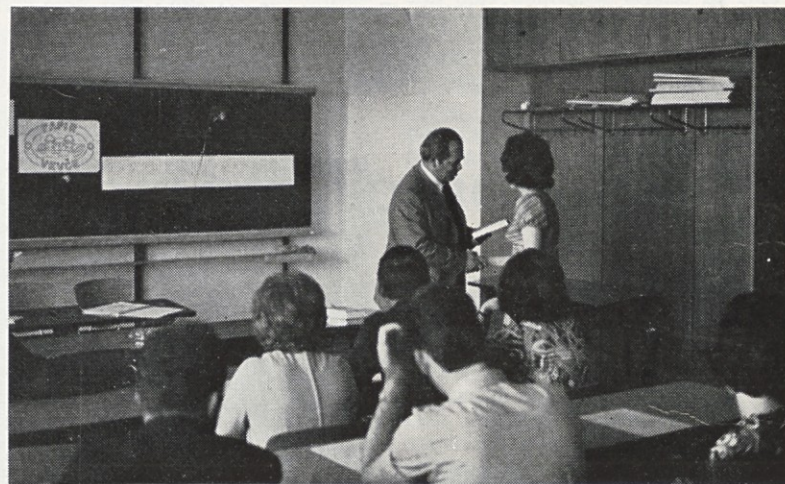
No, naporni dnevi dvoletnega obiskovanja šole, učenja, dela in skrbi pa tudi veselih uric so pri kraju. Samoupravni organi podjetja so vse nove papirničarje povabili ob zaključku na prijetno popoldne v gostinsko podjetje »Figovec« v Zajčji dobri. Pridružili so se jim tudi predavatelji, ki se niso tokrat več pogovarjali na relaciji profesor—učenec, ampak so med seboj prijetno pokramljali.

Drugi dan pa so učenci v lastni režiji napravili celodnevni izlet na Veliko planino, kjer je obkoči cel dan vladalo veselje, sproščenost in razbremenjenost od dvoletnih skrbi, ki so naenkrat prenehale.

Sedaj pa: Z zadovoljstvom, smehom v novi poklic — med papirničarje.



Predsednik DS podjetja dipl. ing. Dušan Kogej čestita novim papirničarjem k uspehu v šoli, potom ko jim je tehnični direktor dipl. ing. Božo Igljč podelil spričevala



Darila za odličnjake je podelil direktor Šolskega centra ing. Marjan Černe



Nekaj besed je po podelitvi spričeval prisotnim povedal tudi direktor Šolskega centra, tiska in papirja, tovariš ing. Marjan Černe

(Pridite jeseni, ko bomo velika tovarna)

XV. spomladanske športne igre papirničarjev Slovenije

VEVČE, JUNIJ — Leto 1973 je jubilejno leto kolektiva Sladkogorske. Svojo stoto obletnico ne proslavlja le s pogonom novih strojev, temveč tudi s tem, da so prireditelji XV. športnih iger papirničarjev Slovenije in njihovi gostitelji.

Letne igre so razdeljene v dva dela: spomladanski in jesenski del. V igre so vključili tudi lovsko in ribiška srečanja (16. VI. 1973) in tekme gasilskih družin. 19. in 20. maja so se papirničarji sedmih kolektivov iz Slovenije srečali na Sladkem vrhu. Pomerili so se v streljanju, namiznem tenisu in šahu. Srečanja so bila razburljiva in dinamična. Seveda ni manjkalo razočaranj, a je bilo tudi dovolj radosti. Prekateremu je zmanjkalo moči in je za požrtvovalnost in športno ponašanje požel aplavz.

To srečanje pa ni imelo samo športnega značaja. Služilo naj bi povezanosti delavcev v celulozni in papirni industriji, krepilo naj bi medsebojno spoznavanje in sodelovanje. Zato Sladkogorci niso skrivali razkopenin po svoji tovarni (spominjali so na bitko pri Stalingradu). Vodili so nas iz oddelka preko jam v drugi oddelek, kjer že stojijo in kjer še montirajo nove stroje. Pokazali so, da je to zdrav kolektiv, ki je v velikem razcvetu. Tu delavci ne najdejo samo dela, temveč tudi razvedrilo v športu, v rekreaciji. In dejali so: »Pridite jeseni, ko bomo velika moderna tovarna!«

Športni rezultati:

Rezultati streljanje — posamezno moški

	Krogov
1. Kenda Jože, Radeče	323
2. Germek Slavko, Krško	319
3. Knez Andrej, Radeče	314
4. Andrejka Roman, Količevo	309
5. Plesko Janez, Količevo	309
6. Pleteršek Franc, Sladki vrh	306
7. Flaško Valter, Sladki vrh	303
8. Velepčič Franjo, Količevo	301
9. Žibert Marjan, Krško	300
10. Bonisegna Karel, Vevče	300
11. Bular Albert, Radeče	299
12. Ribarovič Franc, Ceršak	293
13. Knifič Rajko, Medvode	292
14. Ferčak Stefan, Sladki vrh	290
15. Gašperlin Ciril, Vevče	286
16. Molan Pavle, Krško	277

	Krogov
17. Ropert Avgust, Ceršak	263
18. Jerman Tone, Vevče	265
19. Bohinc Tone, Medvode	261
20. Zver Stefan, Medvode	257
21. Potočki Alojz, Ceršak	252

EKIPNO: moški

	Krogov
1. RADEČE	936
2. KOLIČEVO	919
3. SLADKI VRH	869
4. KRŠKO	866
5. VEVČE	851
6. CERŠAK	813
7. MEDVODE	810

Rezultati streljanje — ženske posamezno

	Krogov
1. Kožar Joža, Radeče	320
2. Martinšek Mimi, Radeče	308
3. Ferčak Dragica, Ceršak	278
4. Bartol Vida, Vevče	260
5. Zabukovec Marta, Vevče	233
6. Kajič Albina, Radeče	232
7. Ropert Julka, Ceršak	224
8. Flaško Anica, Sladki vrh	224
9. Lorbek Vanja, Vevče	184
10. Petrov Betka, Ceršak	164
11. Lilek Dragica, Sladki vrh	138
12. Polanec Ivanka, Sladki vrh	110

Rezultati streljanja — ženske ekipno

	Krogov
1. RADEČE	860
2. VEVČE	877
3. CERŠAK	666
4. SLADKI VRH	472

PAPIRNIŠKE IGRE — SAH

EKIPE:	Točke	Mesto
1. CERŠAK	10	5
2. KOLIČEVO	22,5	1
3. KRŠKO	21	2
4. RADEČE	11,5	4
5. SLADKI VRH	9,5	6
6. VEVČE	15,5	3

NAMIZNI TENIS — ŽENSKA EKIPNO

	Točke
1. SLADKI VRH	1
2. RADEČE	0

NAMIZNI TENIS — MOŠKI EKIPNO

	Točke
1. KOLIČEVO	6
2. SLADKI VRH	5
3. KRŠKO	4
4. MEDVODE	3
5. RADEČE	1
6. VEVČE	1
7. CERŠAK	1

Z. A.



Nogometaši Slavije so letos pristali na ugodnem 5. mestu v lestvici SNL



Seveda pa mlhavi strelji ne grečo v mrežo

Medsebojna razmerja delavcev v združenem delu po novem zakonu

VEVČE, JUNIJ — Ustavno dopolnilo XXI med drugim določa, da je neodtujljiva pravica vsakega delavca, da v temeljni organizaciji združenega dela neposredno in enakopravno ureja medsebojna razmerja v združenem delu.

Takšen položaj delavca v združenem delu se bistveno razlikuje od položaja, ki ga je delavec imel na podlagi delovnega razmerja v delovni organizaciji. V čem je razlika med »delovnim razmerjem delavca« v delovni organizaciji in med »medsebojnim razmerjem delavcev« v združenem delu? »Delovno razmerje« po dosedanjih predpisih je bilo odnos med delavcem in med delovno organizacijo kot celoto. Na je delovno razmerje lahko nastalo, je moral biti delavec sprejet na delo in začeti z delom v tej delovni organizaciji (podjetju). Torej, da bi delavec lahko delal v nekem podjetju, je morala biti izpostavljena neka pravna zveza med delavcem na eni strani in podjetjem kot celoto na drugi strani. Brez te pravne zveze delavec ni mogel postati član delovne skupnosti. S tem, ko je delavec nastopil delo v podjetju, se je podvrnil splošnim aktom podjetja (statutu in pravilnikom), katere so sprejemali organi upravljanja v podjetju. Ti splošni akti so urejali pravice in dolžnosti delavcev na podlagi delovnega razmerja. Tako je v pravicah in dolžnostih delavcev praviloma odločal nekdo drug, ne pa delavec sam neposredno in enakopravno z drugimi delavci. Glede na to, da je bilo delovno razmerje odnos med delavcem in delovno organizacijo, je v prenehanju delovnega razmerja v nekaterih primerih še vedno odločala izključno delovna organizacija (npr. odprava delovnega mesta, zmanjšanje števila delavcev na delovnem mestu).

S sprejemom Ustavnih dopolnil se je delovno razmerje med delavcem in podjetjem preobrazilo v razmerje delavca z drugimi delavci v temeljni organizaciji združenega dela. Sedaj so delavci tisti, ki svoje delo prosto in enakopravno združujejo v temeljni organizaciji združenega dela. To pomeni, da ne nastane nobeno razmerje med delavcem in temeljno organizacijo združenega dela oziroma delovno organizacijo, v katero so se združile temeljne organizacije, temveč le med delavci samimi, ki jih združuje delo s skupnimi delovnimi sredstvi. Delavci združujejo svoje delo v temeljni organizaciji združenega dela (TOZD) in ne v delovni organizaciji (podjetju), v katero so se združile posamezne temeljne organizacije. O vzpostavljanju in urejanju medsebojnih razmerij v združenem delu se delavci sporazumevajo neposredno in enakopravno. Teh razmerij ne more urejati nihče namesto njih ali v njihovem imenu, tudi ne delavski svet podjetja, v katero so se združile posamezne temeljne organizacije. Treba pa je poudariti, da temeljna organizacija združenega dela in združevanje delavcev, ker delavci v njej združujejo samo svoje delo, ne pa svojih sredstev, kajti sredstva te temeljne organizacije so družbena lastnina.

Da bi bilo odpravljeno neskladje med ustavnimi dopolnili in med dosedanjim temeljnim zakonom o delovnih razmerjih, je bilo treba ta zakon uskladiti z ustavnimi dopolnili. To je bilo storjeno dne 13. aprila letos, ko je Zvezna skupščina sprejela zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu.

Novi zakon ureja mnoga vprašanja iz medsebojnih odnosov delavcev na povsem novih osnovah in predpisuje pomembne novosti.

Posebno pozornost moramo posvetiti novemu institutu **pridobitve lastnosti delavcev v združenem delu**. S tem institutom se omogoča delavcem, da ob pogojih, ki jih določajo sami delavci v TOZD in ob pogojih, ki jih določa zakon, družbeni dogovor ter samoupravni sporazum, združi svoje delo in začne delati v temeljni organiza-

ciji združenega dela. Zakon določa, da nihče ne sme začeti delati v temeljni organizaciji združenega dela, preden ne pridobi lastnosti delavca v združenem delu. To lastnost pridobi delavec z dnem, ko **podpiše izjavo**, da se strinja s pravicami in obveznostmi, ki jih določa samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih v združenem delu. S pridobitvijo lastnosti delavca v združenem delu pa delavec še ne pridobi pravic in ne prevzame obveznosti iz združenega dela. Te pravice in obveznosti pridobi ter prevzame delavec šele z dnem, ko **začne delati** v temeljni organizaciji združenega dela. Da torej delavec lahko postane polnopraven član delovne skupnosti v temeljni organizaciji združenega dela, je potrebno dvojno: podpis izjave in nastop dela. Če delavec v določenem roku dela ne nastopi, izgubi lastnost delavca v združenem delu v tej temeljni organizaciji.

Delavec, ki je pridobil to lastnost v združenem delu ima povsem drug položaj, kakor ga je imel v delovnem razmerju. Predvsem, brez ozira na dolžino delovnega časa, četudi traja ta le eno uro na dan, delavec pridobi vse pravice in obveznosti delavca. Obseg posameznih pravic pa zavisi seveda od dolžine delovnega časa in od doseženih rezultatov pri delu. Prav tako nova je tudi določba, oziroma načelo v novem zakonu, da delavec lahko pridobi lastnost delavca v združenem delu samo v eni temeljni organizaciji združenega dela. Le izjemoma lahko delavec pridobi to lastnost v dveh ali več TOZD, če na ta način doseže polni delovni čas, to se pravi, da vsota posameznih delovnih časov ne sme presegati 42 ur tedensko. Delavec, ki dela s polnim delovnim časom, lahko dela v drugi temeljni organizaciji samo izjemoma, vendar največ polovico delovnega časa. Primere in pogoje za delo v drugi temeljni organizaciji bo določil republiški zakon. Poleg tega bo potreben tudi sporazum med TOZD, v kateri bo delal polovico delovnega časa.

Za **delovni čas** uvaja ta zakon dve novosti. Prva novost je v tem, da republiški zakon ali družbeni dogovor lahko vpeljeta delovni teden z manj kot petimi delovnimi dnevi, kolikor je znašal minimum po dosedanjem temeljnem zakonu. Dnevi, za kolikor je delovni teden skrajšan pod šest dni, se štejejo glede uveljavljanja pravic delavcev (letni dopust ipd.) kot delovni dnevi. Druga novost pa je v tem, da ni več razlike v trajanju nočnega dela med delavci v kmetijstvu in drugimi delavci. Za vse se šteje kot nočno delo čas med 22. in 5. uro.

Glede **letnega dopusta** uvaja novi zakon prav tako dve pomembni novosti. Spodnja meja trajanja letnega dopusta je v skladu z mednarodno konvencijo zvišana na 18 delovnih dni. Druga novost pa je v spremembi pogojev za pridobitev pravice letnega dopusta. Po dosedanjem zakonu je bilo potrebno za pridobitev pravice do letnega dopusta najmanj 11 mesecev nepretrganega dela. Po novem zakonu čas nepretrganega dela ne sme biti daljši od šest mesecev, določajo pa ga delavci v TOZD s samoupravnim sporazumom.

Poudariti je treba tudi določbo novega zakona glede **prenehanja dela**, po kateri delavcu ne more prenehati lastnost delavca v združenem delu, če je iz tehnoloških ali ekonomskih razlogov prenehala potreba po njegovem delu v temeljni organizaciji združenega dela. Takšnemu delavcu mora TOZD zagotoviti drugo delovno mesto v isti ali drugi organizaciji združenega dela. Lastnost delavcev v združenem delu more prenehati delavcu samo na njegovo zahtevo ali sporazumno z njim ter v primerih, ki jih izrecno določa zakon (izključitev delavca zaradi kršitev, prenehanje zaradi zamolčanja nekkih podatkov, zaradi ugotovitve nezmožnosti za de-

lo, zaradi sodne prepovedi opravljanja določenega dela in zaradi nastopa kazni zapora nad šest mesecev). Lastnost delavca v združenem delu preneha seveda vsem delavcem, če preneha delovna organizacija ali temeljna organizacija združenega dela.

Glede **načina urejanja** medsebojnih razmerij v združenem delu prinaša novi zakon zelo važno spremembo. Namreč, po dosedanjih predpisih so se »delovna razmerja in drugi notranji odnosi« urejali s statutom, katerega je praviloma sprejemal delavski svet in ne delavec neposredno. Statut je bil najvišji splošni akt v delovni organizaciji, na njegovi podlagi je delavski svet sprejemal druge splošne akte (pravilnike), s katerimi so bile določene pravice in obveznosti delavcev v skladu s statutom. Takšno urejanje medsebojnih razmerij v združenem delu je bilo posledica koncepcije po kateri je na eni strani delovna organizacija, na drugi strani pa delavec, ki stopa v »delovno razmerje« z delovno organizacijo.

Novi zakon pa izhaja iz ustavnega načela, da delavci neposredno in enakopravno urejajo pravice in obveznosti iz združenega dela. Delavci se morajo v teh pravicah in obveznostih najprej sporazumeti. Šele, ko se predpisana večina delavcev v TOZD sporazume o delavčevih pravicah in obveznostih, postane ta sporazum obvezen za vse. Zakon določa, da se pravice in obveznosti iz medsebojnih razmerij v združenem delu urejajo s **samoupravnim sporazumom**. Zakon dopušča možnost, da se pravice in obveznosti v združenem delu urejajo z enim samoupravnim sporazumom ali pa več sporazumi. Te samoupravne sporazume o medsebojnih razmerjih v združenem delu sklepajo delavci v temeljni organizaciji združenega dela. Biti morajo v pisni obliki. Postopek sklepanja sporazumov pa je sledeč: predlog pripravi delavski svet TOZD ob udeležbi delavcev iz vseh delov TOZD in sindikalne organizacije, predlog je določen, ko je zanj zglasovala večina delavcev v temeljni organizaciji. **Sklenjen** pa je samoupravni sporazum, kadar najmanj dve tretjini vseh delavcev v temeljni organizaciji **pisмено izjavi**, da se strinjajo s pravicami in obveznostmi, ki so določene v predlogu samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih v združenem delu.

Sklenjeni samoupravni sporazum velja tudi za delavca, ki ni dal pismene izjave, da se strinja s pravicami in obveznostmi, če ta delavec pisмено ne izjavi svoje želje, da mu preneha lastnost delavca v združenem delu. To željo pa mora izjaviti v roku, ki ga določa samoupravni sporazum.

Če pa več TOZD združenih v delovno organizacijo (podjetje), lahko delavci temeljnih organizacij s samoupravnim sporazumom o združevanju **enotno uredijo** nekatera vprašanja skupnega pomena iz medsebojnih razmerij v združenem delu. Vprašanja skupnega pomena za vse temeljne organizacije so npr. pogoji, ob katerih imajo delavci ene TOZD pravico delati v drugih TOZD v sestavi podjetja, da se zagotovi socialna varnost in stabilnost, potem način izbire delavcev na posamezna delovna mesta v TOZD, ki so posebna pomena za delovno organizacijo, posamezne pravice in obveznosti direktorja delovne organizacije glede njegovih medsebojnih razmerij v združenem delu, za katera vodilna delovna mesta se opravi reelekcija ipd.

Glede na opisane novosti in še nekatere druge, ki jih prinaša zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu, čakajo delavce v temeljnih organizacijah, ki bodo ustanovljene, resne naloge, da s sodelovanjem strokovnih služb pripravijo in sklenejo samoupravne sporazume. Te naloge morajo biti opravljene do konca letošnjega leta.

J. M.

Številčna izpolnjevanika

»PAPIRNA INDUSTRIJA SLOVENIJE«

V prvi lik vpišite navpično besede naslednjega pomena: a) fižolovka, rakla, b) rečna grabežljiva riba, kostnica, okun, c) droben prah, zdravilo v prahu, d) širokoustnež, brblja, jezičnež, e) okvir, oder, skelet, nosilni del predmeta, f) važen notranji organ pri ljudeh in živalih g) italijanska pisateljica, Nobelova nagrajenka (Grazia, »Matti«), h) razumno bitje, gospodar narave, »krona stvarstva«, i) slovenski pisatelj (Ivan, »Visoška kronika«), j) znani slovenski arhitekt, projektant turističnih objektov ob našem morju (Edo).

Na označenih poljih dobite imeni dveh krajev, kjer obratujeta največji slovenski papirnici.

Če s pomočjo številke prenesete črke iz prvega v drugi lik, boste dobili še imena devetih slovenskih krajev s tovarnami papirne industrije.

I. S.

a b c d e f g h i j

29	26	37	64	14	34	24	49	60	22
3	51	58	13	17	28	50	15	46	63
33	19	36	48	45	54	9	8	25	59
7	38	4	35	30	32	2	40	11	39
42	10	44	5	47	56	31	20	53	57
18	62	55	52	43	1	27	6	61	21
			16	12	23	41			

1	2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	31	32
33	34	35	36	37	38	39	40
41	42	43	44	45	46	47	48
49	50	51	52	53	54	55	56
57	58	59	60	61	62	63	64

Slovenski pregovori

Denar ceniš šele takrat, ko si ga izposojaš.
Deset štej prej, preden v jezi rečeš kaj.
Dobro storiti, pa ne okrog zvoniti.
Dosti je učenih, ali malo izkušenih.
Drevo se upogne, dokler je mlado.
Greh se kaznuje zato, da ga v bodoče več ne bo.
Hiša razdeljena, razpada, kakor zapuščena.
Hude nevihte ne trajajo dolgo.
Izrečena beseda ne vrne se nobena.
Kakršna ptica, taka pesem.
Kar doma se kvasi, tega ne razglasi.
Kdor posojuje, si sovražnike nakupuje.
Kdor preveč dokazuje, ničesar ne dokaže.
Kdor veliko govori, veliko ve ali veliko laže.
Koga je pičila kača, se boji tudi zvite vrvi.

ŠAH

Velik uspeh domžalskih šahistov

KOLIČEVO, JUNIJ - V zadnjem času je SD Domžale doseglo precej vidnih rezultatov. Tako je osvojenemu moštvenemu prvenstvu Slovenije za leto 1972 dodalo še delitev prvega mesta na kvalifikacijskem tekmovanju za vstop v II. zvezno šahovsko ligo in se s tem uvrstilo v II. zvezno ligo, ki je bila odigrana maja v Poreču. Že sama uvrstitev med priznana jugoslovanska šahovska moštva je vzbudila precejšnje presenečenje, posebno med slovenskimi ljubitelji šaha, toda uspeh, ki ga je doseglo na tem tekmovanju, je presejal vsa pričakovanja. Čeprav je bilo moštvo Domžal po predvidevanjih večine najresnejši kandidat za izpad iz lige, se je z borbeno in presenetljivo dobro igro vseh igralcev ves čas turnirja potegovalo za eno od prvih dveh mest, ki sta zagotavljala vstop v I. zvezno šahovsko ligo. Šele v zadnjem kolu je Mariborčanom uspelo z neobičajno visoko zmago nad sicer solidno ekipo Niša potisniti Domžalčane na tretje mesto. Kljub temu pa je treba dati vse priznanje domžalskim šahistom, ki so se kot popolni amaterji uspešno zoperstavljali na papirju sicer močnejšim nasprotnikom in se bodo tako naslednje leto zopet borili v II. zvezni ligi.

Drug velik uspeh je dosegla štiričlanska ekipa v zaključnem tekmovanju za Titov pokal, ki je bilo tudi v Poreču.

V prvi najmočnejši skupini je v konkurenci 16 najboljših jugoslovanskih moštev delila odlično 7.—10. mesto in se kot najboljša slovenska ekipa uvrstila pred ekipo Maribora in nekaj zelo močnimi moštvi. Vsega skupaj je na tem tekmovanju sodelovalo 176 ekip in razen nekaj redkih izjem vsi najboljši jugoslovanski šahisti. Za ekipo Domžal so nastopili:

Ivo Bajec, 2,5 točk iz pet iger
Vlado Ivačić, 2,5 točk iz pet iger
Marjan Slak, 1,5 točk iz pet iger
Vide Vavpetič, 3,5 točk iz štirih iger

Zorman, 0 točk iz ene igre

Vrstni red:

1. Crvena Zvezda, Bgd, 14 točk
2. Juvent, Zagreb, 13 točk
3. Partizan, Bgd, 12,5 točk
4. Sarajevski šah. klub, 12 točk
5. PTT Zagreb, 11 točk
6. Radnički, Kragujevac, 11 točk
- 7.—10. Domžale
Mladost, Zagreb
Nikica Pavlič, B. Luka
Mladost, Smeđer Palanka
11. Rad, Beograd, 9,5 točk
12. Maribor, 9,5 točk
13. Železničar Indija, 9 točk
14. Nikšić, 8,5 točk
15. Trepča, 5 točk
16. Negotin, 5 točk

Tudi šahovska ekipa Papirnice se je v pripravah za letošnje slovensko sindikalno prvenstvo pomerilo v dvokrožnem dvoboju na 11. deskah z ekipo Stol iz Duplice. Po ogorčenem boju je slednjič zmagal Stol z rezultatom 12,5:9,5.

Na prvi deski sta se klubska kolega mojstrska kandidata Karnar in Vavpetič ostro spoprijela in v razburljivih igrah, kjer je igrala odločilno vlogo tudi ura, vsak enkrat zmagala. Ostali so igrali takole:

- | | |
|-------------------|---------|
| 1. Vavpetič Vide | 0,1 |
| 2. Hribar Janez | 0,1 |
| 3. Laznik Stane | 0,5 0,5 |
| 4. Hribar Viktor | 0,5 1 |
| 5. Zupančič Mitja | 1 0 |
| 6. Sonc Ivo | 0 0 |
| 7. Milič Ljubo | 1 0 |
| 8. Koncilja Lado | 0,5 0,5 |
| 9. Osolin Milan | 0 1 |
| 10. Belcijan Maks | 1 0 |
| 11. Žabnikar Tine | 0 0 |

VV



Drugo mesto za Vevčane. Na sliki: Vanja Lorbek, Miloš Švarc, Andrej Pirkmaier, Andrej Klešnik

SLALOM V POLETNEM SONCU

VEVČE, JUNIJ — Smučarji se kar težko ločijo od bele podlage, čeprav smo že sredi kopalne sezone. Z majhno zakasnitvijo so 10. t. m. v čast dneva mladosti tekmovali na plazu pod Prisojnikom. Prireditelj tega tradicionalnega vsakoletnega tekmovanja je bilo letos podjetje »Žito«, organizator pa smučarski klub Akademik.

Proga je bila dolga 300 m s sto-metrsko višinsko razliko in 24

vratci. Tekmovali so v treh starostnih kategorijah — nad 50 let, nad 35 let in do 35 let. Vevški smučarji tokrat niso imeli starejših tekmovalcev. Tekmovali so le v prvi kategoriji v starosti do 35 let.

Edina tekmovalka med vsemi, ki je zastopala nežni spol, je bila Vevčanka Vanja Lorbek in seveda zasedla 1. mesto. Ostali rezultati:

1. Glavan Tone	52.7	Žito
2. Pirkmaier Andrej	57.4	Papirnica Vevče
3. Cuder Fini	58.0	Saturnus
4. Luštrek Roman	59.5	Totra
5. Marguč Ernest	1.02.0	Saturnus
6. Klešnik Andrej	1.03.2	Papirnica Vevče
7. Fattori Vojko	1.03.4	Saturnus
8. Švarc Miloš	1.05.3	Papirnica Vevče
9. Kajdiš Janez	1.16.7	Žito
10. Robida Marko	1.19.2	Totra
11. Bokal Rudi	1.23.9	Totra
12. Pavšič Marjan	1.29.5	Totra
13. Keber Jože	1.54.0	Totra

Diskvalificirani: št. 2, 39, 49

Ekipno:

- | | | |
|---------------------|--------|---------------------------|
| 1. Saturnus: | 2.54.7 | Kralj, Cuder, Poljanec |
| 2. Papirnica Vevče: | 3.05.9 | Pirkmaier, Klešnik, Švarc |
| 3. Žito: | 3.24.3 | Glavan, Lipicer, Kajdiš |
| 4. Totra: | 3.42.6 | Luštrek, Robida, Bokal |
- V. V.

KADROVSKA SLUŽBA POROČA

Papirnica Vevče

Prišli:
Zahirović Nurija, vnašalec
Vujaković Ljubisav, vzdrževalec ind. tirov
Topčagić Hasib, pospravljalec izmeta
Krasniqi Avdyl, razkladalec
Arh Bojan, I. pom. pap. stroja
Mahkovic Franc, II. pom. dodel. stroja
Trentelj Katarina, pom. kuharice
Mušič Ana, snažilka DR
Kotar Zofija, natararica v Poč. domu
Zakovšek Bojan, I. pom. pap. str.

Odšli:
Tabernik Jože, upokojen
Laurenčič Sergej, dipl. ing. spora-zumno

Lapatatović Dragutin, samovoljno
Stojanović Gvozdenko, samovoljno
Klemenčič Peter, sporazumno
Bezljak Jože, upokojen
Kozmus Ivanka, upokojena

Poročili so se:
Stanić Vojislav z Gordano Tatar
Džaferović Sulejman s Sebiljo Hu-skičevco

Rodili so se:
Svalj Alojz in Anici hči Mira
Trtnik Janez, premaz, hči Nina
Resnik Vinko, hči Anita

Cestitamo!

Cestitamo!

NAŠE DELO

Glasilo delovnih kolektivov Združenih papirnic Ljubljana in Papirnice Količevo in Tovarne celuloze Medvode — Izdajajo ga njihovi delavski sveti — Izhaja vsak mesec — Odgovorni urednik Stane Robida — Uredniški odbor: Milan Deisinger, ing. Janez Hribar, Milan Korošec, Ljubo Milič, Tone Novak, Andrej Pirkmaier in Stane Skok. — Tehnični urednik Danilo Domajnko (Delavska enotnost) — Tiska tiskarna »Toneta Tomšiča« v Ljubljani.

Po mnenju Republiškega sekretariata za prosveto in kulturo št. 421-1/73 z dne 9. 1. 1973 šteje ta publikacija med proizvode iz 7. točke prvega odstavka 36. člena zakona o obdavčevanju proizvodov in storitev v prometu, za katere se ne plačuje temeljni davek od prometa proizvodov.

Prvo lovsko-ribiško tekmovanje papirničarjev v Sloveniji

VEVČE, JUNIJ — V sklopu športnih iger papirničarjev Slovenije je bila letos tudi nova športna disciplina — tekmovanje lovcev in ribičev. Vevško ekipo so sestavljali Rihard Gorše, Miha Ferjan, Ciril Gašperin, Jože Duh in Janez Kamšek.

V športnem ribolovu so Vevčani zasedli III. mesto. Med posamezniki se je najbolj izkazal Janez Kamšek in zasedel III. mesto.

Dober prijem!