

NAŠE DELO

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TOVARNE CELULOZE IN PAPIRJA VEVČE-MEDVODE

RAZGOVOR S TOVARIŠEM DIREKTORJEM

Med jugoslovanskimi papirničarji moramo biti vselej prvi

Po več kot petih letih službovanja v Vevčah bo odšel v pokoj tovariš Miha Berčič, dosedanji direktor. V delovnem razmerju bo še do izteka odpovednega roka. Njegove posle je prevzel tov. Albin Vengust.

Tovariš Berčič je to dolžnost prevzel 1. 6. 1957. Kakor smo posneli iz razgovora z njim, tudi sedaj, čeprav v pokoju, ne bo počival. O njegovem kulturnem in političnem življenju in delovanju ne bi mnogo govorili, saj ga s te strani poznamo iz dnevnega časopisja in iz javnih priznanj, pač pa je prav, da omenimo zasluge, ki jih je imel pri razvoju našega podjetja, kakor tudi pri napredku ožjega okoliša tovarne. V času, ko je bil direktor, je prišlo do združitve obratov Medvode-Vevče v novo podjetje — kombinat.

Vevški obrat se je okrepil z novimi papirnimi in dodelavnimi stroji. Zgrajenih pa je bilo tudi več objektov družbenega standarda kot: stanovanjski blok, zadržne hiše, počitniški dom, napeljava vodovoda do Vevč, javna razsvetljava. V obratu Medvode pa se je začela intenzivna investicijska izgradnja.

Novi direktor tovariš Albin Vengust je prišel iz podjetja Iskra, kjer je opravljal dolžnost namestnika direktorja. Je borec od leta 1941 in član CK ZKS. S strokovnim študijem doma in v inozemstvu si je pridobil velik razgled pri organizaciji podjetja in dal svoj delež pri združevanju podjetij, ki danes predstavljajo združeno podjetje Iskra.

Ko je nastopil dolžnost vodenja naše delovne organizacije, smo ga vprašali za nekaj njegovih mnenj, ki jih v naslednjem navajamo:

Dne 15. septembra ste, potem ko je komisija za primopredajo poslov končala svoje delo, prevzeli dokončno dolžnost direktorja naše tovarne. Kakšen vtis ste v tem kratkem času dobili o naši tovarni?

Moji vtisi, ki sem jih dobil ob vstopu v tovarno, so tako pestri, da jih še nisem uspel urediti v tem kratkem času, odkar sem v vaši sredi. Do sedaj sem delal v popolnoma drugačem okolju, z drugačno proizvodnjo, drugačnimi delovnimi sredstvi in prostori in zato predstavljajo vse stvari v podjetju novost. Ko si bom opomogel od raznih presečenj, bom v prihodnje lahko kaj povedal o svojih vtisih.

Kaj mislite o sodelovanju naših samoupravnih organov in družbeno-političnih organizacij pri uveljavljanju naših bodočih proizvodnih in drugih nalog?

Slehera organizacija v podjetju obstaja zato, da izvršuje svojo delovno funkcijo. Zato so samoupravni organi, kot tudi družbeno politične organizacije, nujno potrebni, da s svojo vlogo pripomorejo pri delu v podjetju in uveljavljanju podjetja v naši skupnosti. Vsaka naloga ali pot, po kateri bomo hodili, mora biti



Tovariš Miha Berčič, dosedanji direktor podjetja



Tovariš Albin Vengust, direktor podjetja

dogovorjena in skupna. Vsak ima svojo nalogo in zato mislim, da je med organizacijami v podjetju nujno potreben pristen in pravilen kontakt, ker le na ta način bomo šli skupno in hitro dosegli skupne cilje.

Ali ste v tem kratkem času bivanja med nami že predlagali (ali pa boste to storili v najkrajšem času) delavskemu svetu uveljavljanje novih ukrepov za pospeševanje organizacije podjetja?

Na raznih zasedanjih in sestankih, ki so bili v zadnjem času v tovarni, kot npr. konferenca ZKS, letna mladinska konferenca, zasedanje obratnega DS itd., sem povsod izrekal svoje misli in osnove bodočega dela, ne kot dokončne predloge, ampak kot elemente, da bi ljudje okoli mene vedeli, kakšen način dela želim vpeljati v podjetju. Osnovni elementi v našem bodočem delu morajo biti:

1. kakšne cilje in naloge želimo doseči kot celotno podjetje in kot obratne enote, in kdaj bi radi prišli do teh ciljev;

2. kakšno pot bomo izbrali pri usmerjanju vseh sil na poti do teh ciljev in

3. po končanem delu in tudi med delom moramo meriti re-

zultate ter se takoj dogovoriti za naslednjo etapo ali nalogo.

Nalog v podjetju je mnogo, zato bi želel, da je v podjetju veliko predlagateljev in veliko izvrševalcev.

Kaj menite o sodelovanju med komuno in našim podjetjem in kaj lahko pričakujemo v prihodnjem letu?

Za zdravo in pravilno rast podjetja so potrebne čvrste vezi med komuno in podjetjem. Naše podjetje je v sklopu močvanske in medvoške komune. Prav to narekuje našim samoupravnim in vodstvenim organom posebno zahtevno nalogo, da bo vzdušje in sodelovanje med občinskimi in tovarniškimi organi pristno in prijetno. Sodelovanje s komuno se ne meri po raznih vplačanih deležih ali »vodnih prispevkih«, ampak je odvisno od sodelovanja med ljudmi, ki živijo v komuni, ki čutijo utrip komune in ustvarjajo ugodne pogoje, da so sredstva družbe, ki so na teritoriju komune, pravilno in koristno izkoriščena za procvit ljudi, ki na tem področju živijo.

Naša tovarna je sestavljena iz dveh obratov, ki sta vsak v svoji občini. Kako bi dosegli homogeni napredek obeh obratov, čim tesnejše sodelovanje med njima za dobrobit celega podjetja?

Krajevno razdeljeno podjetje vsekakor predstavlja dokajšnjo težavo za homogeno upravljanje in vodenje, vendar so načini dela, ki tudi velike daljave premostijo in ustvarijo možnost za enotno delo in ustvarjanje ciljev. Vselej bom gledal samo enotno podjetje in koristi enotnega podjetja in zato krajevne težnje v skupnem podjetju nimajo mesta. Položaj podjetja bo zahteval od samoupravnih organov in vodstva podjetja kot vseh sodelavcev, ki so v podjetju na enem ali drugem kraju zaposleni, da bodo vselej gledali samo skupne koristi, ker skozi skupne koristi bodo tudi maksimalno zadoščene osebne in krajevne.

Naša tovarna je stara. V Jugoslaviji gradijo še nove — Srem, Mitrovica, Kočani, Ivangrad. Kakšno mesto bo zavzemala po vašem mnenju naša tovarna, glede na tržišče, kvaliteto izdelkov, položaj v papirni industriji in njen razvoj?

Naš cilj — tudi, ko gre za odgovor na vprašanje, na katerem mestu mora biti naša tovarna oz. podjetje, je lahko samo eden:

Povsod in na vsakem koraku moramo v papirniški industriji v jugoslovanski gospodarski skupnosti biti prvi. Drugačnega cilja in dela v našem podjetju ne more biti in zato moramo delati kot enotno uglašen kolektiv, ki bo sposoben imeti v notranji in zunanji borbi za napredek vedno zavidno in častno mesto.

Še eno vprašanje, ki bo gotovo zanimalo naše bralce. V Vevčah je bilo včasih zelo razvito kulturno in športno življenje, s čimer se sedaj ne moremo več pohvaliti. Kako gledate vi na to, kakšne so perspektive in ali ste tudi vi simpatizer kakšnega športa?

(Nadalj. na 2. strani)



Ustanovitev aktiva inženirjev, tehnikov in ekonomistov

Dne 5. 9. 1962 je bil v Vevčah občni zbor aktiva inženirjev, tehnikov in ekonomistov. To je aktiv strokovnih delavcev našega podjetja.

Uvodne besede je imel tov. ing. Franc Vide, šef oddelka za vzdrževanje, ki je na kratko opisal pomen in naloge, ki bi jih naj imel bodoči aktiv. Njegove naloge naj bi bile predvsem v tem, da na strokovni višini obravnava in rešuje tekoče probleme, s katerimi se bori podjetje kot npr. s področja proizvodnje (kvaliteta, izmet, izmensko delo itd.), zunanje in notranje trgovine, kadrovske politike in drugo. Vsa vprašanja naj bi obravnavali v obliki debatnih večerov, seveda s predhodno pripravo problema. Referent bi podal o zadevi svoje mnenje oziroma že začrtano rešitev problema, drugi pa bi dopolnjevali ali pa tudi zavrgli, kolikor ne bi bil dovolj utemeljen. Skupna rešitev problema oziroma dosežen enoten pogled bi pripomogel k temu, da se stvar tudi dejansko realizira.

Članstvo v aktivu bo redno in izredno. Redni člani bodo tisti, ki bodo izpolnjevali pogoje, kakor jih bo določil pravilnik, izredni pa tisti, ki sicer nimajo formalnih pogojev, želijo pa sodelovati.

Po obravnavi pravilnika je bil izvoljen upravni odbor aktiva. Izvoljeni so bili: Mihajlovič Ljubiša, predsednik, ing. Lovro Lavrič, blagajnik, Polanec Jože, tajnik, kot člani pa: ing. Marjan Urek, Gorše Leopold, Čop Božidar in ing. Franc Jozelj.

J. P.

Redna letna konferenca komunistov obrata Vevče

Dne 26. 9. 1962 je bila redna letna konferenca članov ZK obrata Vevče, na kateri so komunisti zelo kritično ocenili svoje delo v preteklem obdobju. Po kratkem poročilu sekretarja se je razvila precej živahna razprava, posebno o problemih delavskega samoupravljanja in ekonomskih enot.

Ugotovili so stagnacijo pri razvoju decentralizacije delavskega samoupravljanja v obratu, ki ima za posledico še vedno premalo zainteresiranosti neposrednega proizvajalca za probleme svojih EE, kot tudi celotnega kolektiva.

Zaradi tega so sklenili, da se je potrebno nemudoma lotiti resnejšega razvijanja pravic in dolžnosti EE in organov delavskega samoupravljanja. Potrebno je razširiti ekonomsko bazo EE, jih organizacijsko utrditi in urediti točne delokroge in pristojnosti. V večjih ekonomskih enotah pa je potrebno izvoliti delavske svete, ki bodo lahko samostojno odločali o svojih internih problemih. Zaradi tega je nujno potrebno posvečati več pozornosti vzgoji lastnih kadrov in preko sindikata organizirati vzgojo delavca v upravljalca.

Vse dosedanje napake pri delu EE je nujno nemudoma odstraniti in poskrbeti za to, da bodo postavljene res take EE, ki so ekonomsko zaokrožene.

Z dajanjem pravic ekonomskim enotam in vzgojo delavcev v upravljalce pa je potrebno tudi nujno poskrbeti, da se preide na res pravo nagrajevanje po delu in s tem resno odpravi tudi mezno miselnost, ki je danes še precej močna.

Glede discipline in izvajanja proizvodnih nalog smatra konferenca, da je potrebno to vprašanje do skrajnosti zaostri, ter morajo v EE in na odgovornih mestih pri vsakem negativnem primeru ostro ukrepati. Seveda morajo biti komunisti na svojem delovnem mestu vzor dobrega delavca, da bodo lahko o teh problemih razpravljali.

Zelo kritično pa so se komunisti dotaknili tudi svojih notranjih odnosov v organizaciji, ter razpravljali o primerih nediscipline, »familiarnosti« ter nespoštovanja sklepov, ki jih organizacija sprejme. Spregovorili so tudi o sprejemanju novih članov, posebno iz vrst mladih ljudi.

Za ureditev vseh teh problemov je potrebno vztrajno vzgajanje kadrov, zato so tudi pred ideološko komisijo važne naloge, ki se jih mora takoj lotiti.

Živahna je bila razprava po poročilu sekretarja. Udeleženci so govorili o problemih, ki nastajajo pri delu v sami organizaciji, še več pa so omenjali težave v podjetju.

Naj omenimo nekatere najvažnejše probleme, kot so jih prikazali v razpravi:

Tov. Zoran Pirc: Mnenja sem, da bi bilo potrebno na današnji konferenci temeljito obravnavati probleme ekonomskih enot. Ekonomskim enotam naj se dajo potrebna finančna sredstva na razpolago za upravljanje in gospodarjenje v EE, da se bodo delavci res počutili pravi upravljalci in gospodarji. Ravno tako je potrebno, da razpravljamo o kadrovski službi in o delu članov ZK v mladinski organizaciji.

Tov. Božidar Čop: Ideološko-politična komisija je bila v času svojega obstoja premalo aktivna. Razlog za to je bil pač čas letnih dopustov, zaradi česar bi bilo pri predavanjih zajetih premajhno število članov. Pripravili smo program za študij, ki bi ga pa morali prilagoditi sedanjim aktualnim problemom. Se bomo morali razpravljati o IV. plenumu. Pred nami je predosnutek ustave, s katero bi moral biti vsak član ZK dobro seznanjen.

Tov. Ivan Miklavž: Morda bi bila potrebna združitev ekonomskih enot. Prav je, da bi razmislili o tem. Mislim, da bi z

delno reorganizacijo dosegli večji ekonomski efekt, pa tudi težave z nedeljskim delom ne bi nastopale tako pogosto.

Tov. Edo Smrekar: Nujna je revizija in ureditev planov ekonomskih enot. Sprejem novih delavcev na priučevanje daleč prerašča število, ki ga predvidimo po planu, kar pa analogno prerašča osebne dohodke za devne EE.

Tov. Viktor Drnovšek: Zaradi izdelave izvoznih artiklov smo bili nekaj v zaostanku pri doseganju količinskega plana, zato je bilo nujno potrebno, da so stroji obratovali tudi ob nedeljah. Glede tega je nastal odpor pri nekaterih papirničarjih. S pravilno politiko nagrajevanja bomo dosegli večjo zainteresiranost. Precenjevanje nekaterih delovnih mest ni na mestu, zlasti je upoštevati pravilne odnose nagrajevanja med delavci v proizvodnji in onimi iz pomožnih obratov in pisarn. S tem bomo preprečili fluktuacijo in vzbudili zanimanje za izobraževanje, proti kateremu je čutili sedaj še precej odpora.

Tov. Tone Novak: Povezava med našima obema obratoma je v vsakem pogledu prešibka. Niso razčiščena organizacijska vprašanja. Potrebno bi bilo, da bi CDS imel komisijo, ki bi usklajevala osebne dohodke med obema obratoma.

Za doseglo boljše organizacije smo poklicali na pomoč zavod za organizacijo dela. Način dela tega zavoda je svojstven, vsekakor pa nam bo pri kritičnem organizacijskem stanju v veliko pomoč.

Tov. Albin Vengust, direktor podjetja: Problemov podjetja še ne poznam. Nujno je treba uvesti v podjetju enotnost in enotne cilje nas vseh. Naša naloga je izkoristiti zmogljivost strojev, izboljšati kvaliteto izdelkov in zmanjšati zastoj. Skrbeti moramo za prihodnost, in ne za sedanjost. Na delovnih mestih morajo biti ljudje, ki so sposobni za delo, ki ga opravljajo. Socialistično načelo je: človeka oceniti po njegovem delu in ga po tem primerno nagraditi. Vedeti pa moramo, da je najprej ustvarjanje in na podlagi ustvarjanja šele delitev dohodkov.

Tradicija v podjetju naj se ohranja, vendar mora iti v korak z znanostjo in naj ne bo ovira pri napredku. Potrebno je urediti kategorizacijo delovnih mest. Delo naj bo načrtno, plani pa naj bodo last vseh delavcev.

Prenašanje znanja od starejših na mlajši kader je nujno. Vpeljati bi bilo treba boljše kadrovske politike. Kadre pa, ki jih potrebujemo, je možno kadrovati v podjetju.

Spore, ki nastajajo med posamezniki v ekonomskih enotah, naj rešujejo tam, ne pa da ima s tem nepotrebne opravke uprava podjetja.

Če imamo enotno podjetje Vevče-Medvode, se mi zdi nepravilno, da so pri enakem delu in enakih pogojih, različne nagrade za delo. O tem naj se napravijo pravila za celotno podjetje.

Tov. Butina — sekretar ObK ZK: Potrebno je, da komunisti papirnice Vevče enotno uresničujemo sklepe, ker le tako bodo lahko nudili vodstvu podjetja pomoč pri družbenem upravljanju. DS pa moramo zagotoviti pravice, ki mu pripadajo in, vzporedno z decentralizacijo širiti te pravice. Premalo je zanimanja za nadaljnje izpopolnjevanje in izobraževanje. Važna je strokovna vzgoja. Komunisti ne smemo čakati, kaj bo vodstvo stnilo, temveč moramo dati strokovne predloge.

S tem so komunisti našega obrata podali probleme organizacije in potrebe po reorganizaciji in končno še izvolili nov tovarniški komite v katerega so bili izvoljeni: Zoran Pirc, Ivan Suvorov, Franc Goljar, Milka Smrekar, Ivan Premrl, Božidar Čop, Franc Obreza, Edo Alič, in Viktor Drnovšek. Pred vsemi temi sedaj stoji naloga, da vse te in druge probleme s pomočjo in sodelovanjem vseh komunistov rešijo.

Izvoljeni so bili tudi delegati za občinsko konferenco ZK in to: Ivan Mrhar, Zoran Pirc, Miha Bohorč, Silvo Razdevšek, Stane Meljo in Albin Vengust.

ZP—SR

Proizvodna konferenca mladinske organizacije

Na eni izmed sej mladinskega komiteja je bilo govora o nujnosti organiziranja proizvodnih konferenc, ker omogočajo vsem mladim upravljalcem, da aktivno posegajo

— v reševanje konkretnih problemov in da vplivajo na sprejemanje važnih sklepov in stališč gospodarske organizacije, EE in komune, še posebej glede problemov proizvodnje, delitve OD, vzdrževanja osnovnih sredstev in drugih. Na teh konferencah naj mladina razloži težave s stališča neposrednega delovnega mesta. Aktualne sklepe bi potem predložili odgovornim organom v realizacijo.

Z namenom obravnavati in seznaniti mladino s trenutno aktualnim problemom našega podjetja, je bila 18. septembra 1962 ob 15.30 v tovarniški menzi sklicana II. proizvodna konferenca. Tema razgovora je bila proizvodnja, proizvodni odnosi in kadrovska vprašanja. Na konferenco smo povabili sekretarja podjetja in šefa proizvodnje, ki sta z razpravami in odgovori na vprašanja mladincev razjasnila nakazane probleme.

Na konferenci se je razvila živahna razprava o problemih v posameznih obratnih oddelkih osnovne proizvodnje, o nezadostni zaščiti delavcev pri delu, o nepravilnem kadrovanju oziroma zapostavljanju delavcev, ki niso domačini itd.

Na proizvodni konferenci je bilo obrazloženo, da bo z nedeljskim delom dosežen letošnji proizvodni plan. Razen tega so ugotovili, da bo treba čimprej urediti obrat družbene prehrane, OD zaposlenim in sploh smejeje obravnavati proizvodne odnose. Kadrovske probleme pa reševati drugače, kot je bilo dosedaj v navadi. Sprejet je bil sklep, da naj postane proizvodna konferenca stalna oblika aktivnosti naše mladine.

M.

Debatni večer v Rdečem koticu

V sredo 10. oktobra t. l. so imeli člani aktiva inženirjev, tehnikov in ekonomistov v Rdečem koticu debatni večer.

Debate o temi: Problematika proizvodnje obrata Vevče, je vodil ing. Božo Iglič. Udeleženci so v aktualno temo debate pridno posegali. Vse kaže, da bo ta način sodelovanja strokovnih delavcev veliko pripomogel k napredku razvoja proizvodnje in gospodarjenja podjetja.



Brusni les vkladajo v brusilnike

Letna konferenca mladinske organizacije papirnice Vevče

Dne 4. oktobra 1962 so mladinci vevškega obrata na redni letni konferenci pregledali dosedanje delo in si začrtali smerice za bodoče delo. Konference se je udeležilo 53 mladink in mladincev, od povabljenih pa še direktor podjetja, sekretar podjetja, sekretar TK ZK in sekretar obč. komiteja Ljudske mladine.

V poročilu o dosedanjem delu je bilo ugotovljeno, da je mladinska organizacija v preteklem obdobju v športni, izletniški in idejno-vzgojni dejavnosti dosegla več ali manj zadovoljive uspehe. Organizirala je nekaj športnih srečanj z mladinskimi aktivni, eno ekskurzijo, dvodnevni izlet in šest predavanj. Na množičnih sestankih, sestankih tovarniškega komiteja in proizvodnih konferencah so se mladinci seznanili s problemi same organizacije in aktualnimi problemi proizvodnje. V MDB so poslali 4 mladince in organizirali samostojno delovno akcijo. Povedano je bilo tudi, da so premalo skrbeli za klubski prostor v rdečem koticu. Dosegli so razmeroma dobro sodelovanje z organi ZK, sindikalno podružnico in upravo podjetja. Seveda pa vseh oblik sodelovanja le niso izčrpali. V poročilu je bilo nadalje povedano, da je od konference dalje mladinska organizacija razdeljena na 3 mladinske aktivne, ker je število včlanjenih mladincev naraslo in ker izmenih delovno onemogoča boljše udeležbo na sestankih. Upajo, da bodo poživili splošno aktivnost mladine.

V razpravi so ugotovili, da se še vse premalo upošteva mnenje mladine in da pristojni počasi rešujejo problematiko, na katero so večkrat opozorili mladinci glede samskih domov, prehrane, prostora za ples itd. Posvetiti bo treba večjo skrb organizaciji predavanj ali tečajev s kulturno in tehnično tematiko. Solati in štipendirati bo treba ljudi, ki so v prvi vrsti strokovno sposobni, pa tudi družbeno aktivni člani kolektiva.

Navajamo nekaj sklepov konference:

1. Mladina naj še naprej obravnava še nerešene probleme podjetja in mladinske organizacije.

2. Mladinska organizacija mora sodelovati pri izbiri mladih za izobraževanje.

3. Doseči je treba tesno sodelovanje z mladino obrata Medvode.

4. Posvetiti večjo skrb mladim upravljalcem v DS.

5. Truditi se še za čimboljše sodelovanje z drugimi organizacijami v podjetju.

6. Bolje skrbeti za idejni dvig naše mladine.

7. Skrbeti za čimbolj množično vsestransko aktivnost mladih.

Mnenja sem, da je rešitev teh problemov ena izmed prvih nalog TK mladine, ob sodelovanju vseh upravnih in političnih forumov obrata.

M.

MED JUGOSLOVANSKIMI PAPIRNICARJI MORAMO BITI VSELEJ PRVI

(Nadalj. s 1. strani)

Pri razvoju kulturnega in športnega življenja ne igra odločilne vloge denar ampak volja, da želimo nekaj napraviti, da želimo v naši skupnosti uživati in da želimo sebe usposobiti za večje in boljše delovne rezultate. Za poživitev športnega in kulturnega življenja rabimo dobro voljo in spoznavanje med seboj ter pametne načrte. Vse to imamo v sebi in zato ne more biti posebnih zaprek, da ne bi športno in kulturno življenje na Vevčah spet poživili.

Rad imam vse športe, sedaj sta pa mi za osebno razvedrilo ostala v glavnem le še planinstvo in smučanje.

Gotovo ste prelistali že nekaj števil našega tovarniškega časopisa, ki smo ga pričeli izdajati letos. Kakšna je vaša ocena, in kaj menite o nalogah našega glasila?

Naše glasilo »Naše delo« mora imeti osrednjo vlogo pri spoznavanju bralcev — delavcev podjetja z raznimi dogodki po ekonomskih enotah in o delu ljudi, ki delajo v tovarni. Časopis mora biti pester in navzven prikupek, po svoji problematiki pa dostopen vsakemu človeku, naj si bo to izobraženec ali fizični delavec, tako da bo glasilo povezovalo podjetje v enoten kolektiv. Časopis je namenjen ljudem in zato naj piše o ljudeh.

PREDLOGI IN MNENJA

RAZMISLITE O STANJU v brusilnici in čistilnici lesa

Z naraščanjem izvoza srednje finih pisalnih papirjev v barvah se je povečala tudi poraba lesovine in sicer v tolikšni količini, da je padla zaloga od 450 ton na 150 ton v času enega meseca. To se pravi, da je bila poraba 500 ton iz zaloge in še vsa redna mesečna proizvodnja v mesecu septembra ca. 400 ton. Zaradi tako občutno povečane porabe ne bomo v stanju proizvajati zadostne količine lesovine pri predpisu porabe električne energije, (predpis je 110 do 115 kWh/100 kg zr. s lesovine), ter prebiralnimi siti 0,8 mm. Položaj bo postal še toliko bolj kočljiv, ko bodo dobavljena sita iz uvoza premera 0,7 mm. Sedaj je maksimalna proizvodnja 15 ton lesovine z 0,8 mm prebiralnimi siti, pri 0,7 mm sitih pa bo proizvodnja padla od 15 ton na 10—11 ton in še to v najugodnejših pogojih (kvaliteta lesa). Stopnja mletja se bo povečala od sedanjega 56° SR na ca. 60° SR na polžni stiskalnici in na klobučevini od ca. 74° SR na ca. 82° SR. Pred osebje brusilnice se postavljata dva pereča problema: Kako povečati proizvodnjo pri obstoječih sortirnih napravah ter kako spraviti tako lesovino preko polžaste stiskalnice, ki nam stalno povzroča težave. Izdelovati moramo slabšo kvaliteto (povečano trskavost, ki jo prebiralna sita še prenesejo, odraža pa se na papirju), zaradi slabega polža in sit, vlakna pa se zaradi ca. 15% dodatka topole in belilnega luga precej drobe.

V razvojnem planu podjetja je v programu zajeto povečanje obrata brusilnice, vendar v letu 1961/62 ta program ni bil aktualen zaradi sprememb asortimenta papirjev iz sr. f. na brezlesne. Položaj postaja resnejši, ker se je pojavil stalen naročnik sr. f. barvastih papirjev. Povečanje obrata brusilnice bi bilo zelo koristno, zato je treba premisliti in odločiti tudi o postavitvi belilnice za beljenje lesovine z vodikovim peroksidom.

Ker tega ni, je potrebno obnoviti obstoječe strojne naprave. Celo leto se že vbadamo z izdelavo nove polžaste stiskalnice. Ker te stvari niso pravočasno napravljene, imamo ogromne izgube na najboljših vlakninah. Sedanja sita na polžu so že tako iztrošena, da ne iztiskajo vode, pač pa samo lesovinska vlakna, zato pa dosegamo tudi veliko slabšo utržno dolžino in sicer 400—500 m manj od lesovine, ki jo snemamo na klobučevino.

Drug tak primer so elektro naprave. Sinhronski elektromotorji nihajo do 350 kWh. Naprave so zastarele, da nihče v podjetju ni v stanju, da bi jih popravil in spravil v red. Merilne naprave ne funkcionirajo. Poizkusimo najti strokovnjake iz drugih podjetij, ki bodo v stanju urediti obstoječe elektro naprave! Npr. za obremenitev sinhronskih elektromotorjev so montirane tri merilne naprave, kako kažejo obremenitve pa naj vam služi samo tale podatek:

Za obremenitev 450 kWh:

Južni brusilnik: kWh ura 225 kWh

Amper meter na stikalni plošči 300 kWh

Amper meter za stalno kontrolo obremenitve brusilcev na 380 kWh betonskem steburu.

Severni brusilnik: kWh ura 600 kWh

Amper meter na stikalni plošči 450 kWh

Amper meter za stalno kontrolo na steburu 550 kWh.

Kdo naj potem jamči in prevzame odgovornost za okvaro elektromotorjev! Dolgo že razpravljamo o nabavi novega električnega regulatorja in merilnih naprav za obremenitev sinhronskih elektromotorjev. Drugo je samo na papirju. Regulator je v tako slabem stanju, da je kljub neštetim popravilom

edino le ročno odpiranje in zapiranje vode še zanesljivo. Kolektiv brusilnice postavlja ta vprašanja pred celoten kolektiv in organe upravljanja zaradi tega, ker je ogrožen proizvodni plan obrata in v zvezi s tem osebni dohodki. Ne vem, če je koristno zniževati proizvodnjo domače kvalitetne lesovine ter jo stalno nabavljati iz drugih brusilnic lesa. Prav sedaj je nabavljeno več vagonov, pri kateri pa stopnje mletja absolutno ne moremo primerjati naši.

Zelo velik problem je tudi stalna redukcija električne energije. Vsaka redukcija nam povzroča določene težave, predvsem pri kvaliteti. Za enakomerno kvaliteto nam je potrebna enakomerna obremenitev, ker je le ta zelo važna za enakomerno razvlaknenje lesa. Čim večja je obremenitev, tem večja je temperatura in enakomernost je nerazvlaknenje (brusenje) lesa. Pri vsem tem pa se pojavljajo še zelo pogosti in nenadni izklopi, ki veliko prispevajo k poslabšanju kvalitete in okvaram na elektro napravah, zato ker niso montirane varnostne naprave.

Pogon obrata je prepuščen mojstru ki pa nima za to potrebnih kvalifikacij. Tak zamotan pogon je samo še v brusilnici, ki ga poleg mojstra brusilnice in mojstra elektro delavnice obvlada le malokdo v podjetju. Pri taki odgovornosti se nihče ne vpraša, kdo bo kriv, če se pripeti nezgoda? Ta vprašanja so bila že večkrat sprožena pri odgovorih strokovnih uslužbenih in pred delavskim svetom, vendar do danes še ni bilo nobenega odgovora. Tudi služba za HTV je zelo malo storila na tem področju. Pogovoriti bi se bilo tudi o kvaliteti nabavljene brusnega kamna. Predvsem pri dolgem lesu je kontrola pri prevzemanju zelo pomanjkljiva. Les prevzemamo po ceni 11.800 din za 1 m³, na drugi strani pa prodajamo cele vozove popolnoma gnilega lesa, ki v več primerih ni sposoben niti za kurjavo po 100 din za 1 m³. Tako zgubimo pri 1 m³ ca. 11.800—12.000 din pri m³, če vračunamo razkladanje in delno obdelavo (žaganje in cepljenje). Če hočemo, da ustvarimo čim manj odpadkov, se pa poslabša kvaliteta lesovine. Za vse te izgube pri lesu pa bremenimo nabavni oddelek brusilnice lesa.

Stroji v brusilnici so izpostavljeni plinom SO₂, zato se hitreje trošijo in uničujejo. Potrebna je večja nega in izbira materiala (kislini odpornih) za popravila. Z ureditvijo beljenja (belilnega stolpa) z vodikovim peroksidom pa bi ta problem v veliki meri odpadel.

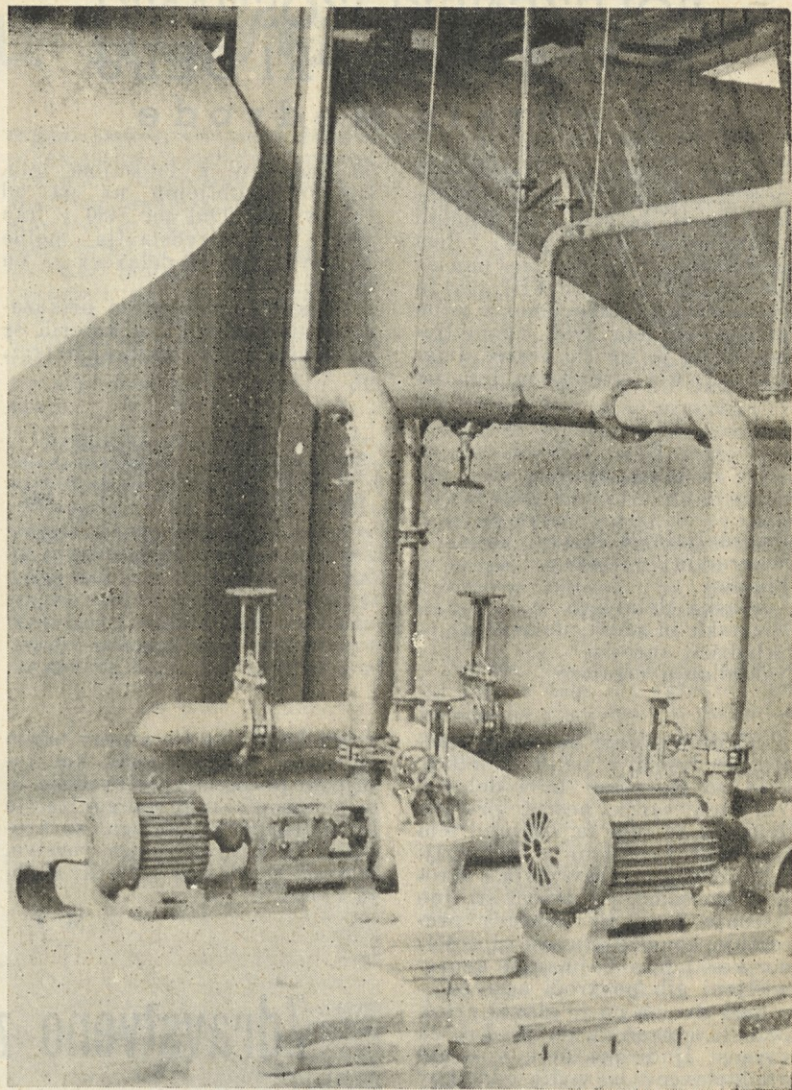
Glede osebnih dohodkov oddelka naj omenim, da deti še danes ne dosegajo višine osebnih dohodkov sorodnih de-

lovnih mest, zato je šlo že več praktikantov skozi brusilnico, nihče pa ni pripravljen prevzeti kakršnegakoli delovnega mesta v obratu brusilnice. Razlike so bile in so še zelo očitne (celo 21% na posameznih delovnih mestih). Delovna mesta niso izenačena, zato bo treba tudi temu problemu posvetiti več pozornosti, če bomo hoteli imeti potreben kader, posebno pa zato, ker se zahteva ista šolska in strokovna izobrazba kot za sorodna delovna mesta.

Za boljše vzdrževanje strojev, kontrolo nad izdelki, stalno povezavo z drugimi oddelki, je nujno potrebna reorganizacija, ki bo zviševala proizvodnost in povečala delavcem osebne dohodke, zaradi znižanja števila zaposlenih in večje zainteresiranosti vseh prizadetih. Vsekakor je taka reorganizacija nujno potrebna, prav zaradi tega, ker je ogromno važnih problemov, ki se ne dajo rešiti pod sedanjimi pogoji dela. Rešitev tega vprašanja pa nujno zahteva intervencije samoupravnih organov in strokovnih služb.

Upam, da se bo marsikdo zamislil nad opisanimi problemi, ter skušal prispevati k boljši rešitvi pa naj si bodo objektivnega ali subjektivnega značaja. Navajam jih tudi zato, ker ni ogrožena samo produktivnost, ampak tudi varnost in zdravje delavcev.

Tone Trtnik



»Holandci« — 120 m³ v novi sortaciji

Začetek obratovanja nove sortacije v obratu Medvode

V obratu Medvode je bila v preteklem mesecu spuščena v pogon nova in moderna sortacija. Začeli smo jo graditi že leta 1961. Pri sami gradnji pa smo morali premostiti precej težav, ki so povzročile zakasnitev začetka obratovanja. Podjetje »Gradiš« je začelo z betoniranjem »holandcev« v zelo neugodnem času, v mesecu januarju, pri nizki temperaturi, ki je zelo ovirala potek betoniranja, čeprav so bili izvršeni vsi ukrepi, da bi betoniranje potekalo normalno. Razen tega je pri dobavi zakasnila dobava Tesch filtra. Vse to pa je oviralo izvajanje montaže strojne opreme in cevovodov. Tudi pri sami montaži cevovodov so nastale težave, ker smo morali skoro vse odprtine na plošči kota 6000 m premostiti ter smo s tem izgubili precej časa. Razen tega smo morali urediti trafo postajo 35 kV. To so bile v glavnem težave v času izgradnje ter montaže strojnih naprav nove sortacije.

Ze med poskusnim obratovanjem pa se je izkazalo, da obstoječi vodnjak ne bo zadovolje-

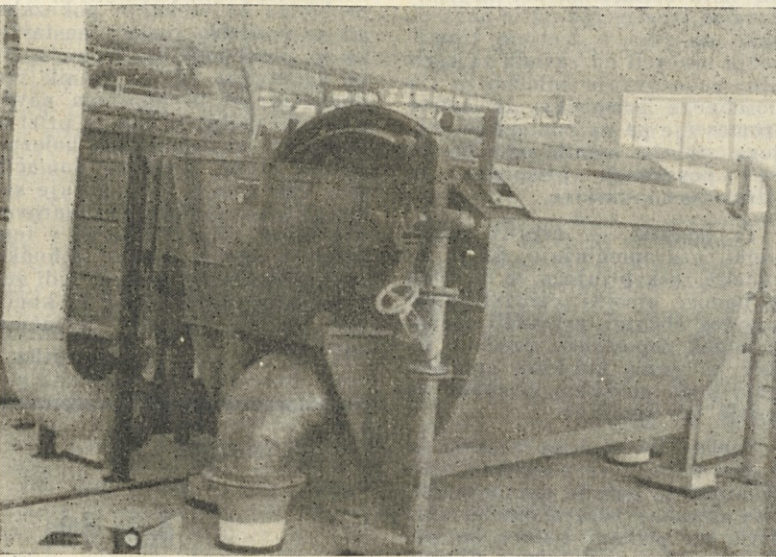
val potreb nove pripravljavnice kisline in nove sortacije, zato smo morali pripravljavnico kisline začasno povezati s kovinskim cevovodom na vodnjak v starem obratu. Kljub tem začasnim ukrepom še vedno primanjkuje sveže vode, ki ima sedaj pritisk 1 atm, ker še vedno za kurilnico črpamo vodo iz glavnega vodovoda in s tem zmanjšujemo pritisk vode v starem obratu. Pomanjkanje sveže vode oz. nizkega tlaka, se pozna v normalnem obratovanju Biffar sortirerja. V kratkem bomo namestili v stator Biffarja manjše šobe in s tem povečali pritisk sveže vode pri isti količini ter na ta način zmanjšali odstotek dobrih vlaken v grčah. Tudi obratovanje regulatorja koncentracije zahteva dovolj velik in enakomeren pritisk sveže vode, zato si moramo trenutno pomagati z ročno regulacijo, kar pa je precej težavno in nezanesljivo.

Torej, za uspešnejšo proizvodnjo ter doseganje boljše kvalitete ni še vseh pogojev objektivne narave. Iztočno cev za grobo snov pri mokrem separatorju (Wultsch) smo morali predelati tako, da je iztok nižji od natoka. Če je namreč iztok nižji od natoka, Wultsch obratuje s težavo, ker se nabirajo grčice v iztočni cevi ter s tem povečajo obremenitev motorja, kar pa ni zaželeno.

Ta iztok so popravili naši mojstri iz kovinske delavnice ter zaslužijo pri tem pohvalo. Tudi naprava za fino sortiranje — centricleanerji — še ne obratuje normalno, ker je za normalno obratovanje potreben pri vstopu snovi v centricleanerje pritisk 3 atm. To napako bomo odpravili, ko dobimo »stiščke«, s katerimi bomo izključili nekaj centricleanerjev in s tem ob isti količini snovi povečali pritisk v napravi. Velike težave smo imeli tudi s Tesch filtrom — zgoščevalcem. Namreč, sistem v pogonu odjemalnega valja ni bil dovolj močan in zato se je odjemalni valj neenakomerno vrtel, kar je povzročalo neenakomerno od-

vzemanje snovi. Tudi to pomanjkljivost so naše delavnice z uspehom odpravile. Nadalje ni uspešno rešen odtok neprebrane snovi iz starega obrata, oziroma koncentracije snovi, ker je enkrat preredita, drugič pregosta, kar se spet odraža v delovanju mokrega separatorja Wultscha. Ta problem bo uspešno rešen šele tedaj, ko bomo zaključili rekonstrukcijo snovnih jam, zato je potrebno, da temu vprašanju posveti polno pozornost, ker bomo s tem omogočili novi sortaciji normalnejše pogoje. Želja nas vseh je, da čimprej vpostavimo normalne pogoje za obratovanje nove sortacije ter dosežemo zahtevano kvaliteto celuloze, kar bo koristilo kolektivu v obratu Medvode ter kolektiv v obratu Vevče oziroma celotnemu podjetju.

Delavci, ki so bili premeščeni v nov obrat sortacije, so obiskovali dopolnilni strokovni tečaj, na katerem so se seznanjali s tehnološkim postopkom, napravami ter stroji tega obrata. Kandidati za delovna mesta v novi sortaciji so tudi sodelovali pri montaži teh naprav in strojev, ogledali pa so si tudi podobne naprave v drugih tovarnah. Zato lahko ugotavljamo, da so začete težave uspešno premagovali ter da so bili za odgovorno nalogo, ki jim je poverjena, sorazmerno dobro pripravljeni. Razumljivo pa je, da se bodo morali še bolj strokovno izpopolnjevati, tako v teoretičnem kot tudi praktičnem znanju. Sortacija namreč predstavlja izredno važen člen v proizvodnji celuloze, posebno glede kvalitete. Kolektiv v Medvodah, kakor tudi v Vevčah, z velikim upanjem pričakuje, da bodo nove naprave v Medvodah pod upravljanjem strokovnih kadrov omogočile proizvodnjo kvalitetne celuloze in s tem tudi proizvodnjo kvalitetnega papirja, ki bo vzdrazil konkurenco, ne samo na domačem tržišču, temveč tudi inozemskega trga. Prepričani smo, da bomo s skupnimi naporji to tudi dosegli.



Tesch filter v novi sortaciji

BOLEZENSKI IZOSTANKI IN NESREČE PRI DELU

v obratu Medvode

Zaradi stalnega naraščanja nesreč pri delu in tudi izostankov zaradi bolezni smo izdelali podrobno analizo v zvezi s tem problemom. Analiza se nanaša na čas od 1. I. do 31. VIII. 1961 in če rezultate primerjamo z istim razdobjem leta 1961, ugotavljamo, da se je število nesreč dvignilo od 16 v preteklem letu na

38 primerov v letošnjem letu, število izgubljenih ur pa od 1624 v letu 1961 na 3480 v letu 1962, kar predstavlja polne efektivne ure 16 delavcev za en mesec.

V naslednji tabeli so prikazani le tisti oddelki, v katerih se je število nesreč najbolj dvignilo.

Oddelok	Število nesreč od 1. I. do 31. VIII.		% nesreč na število zaposlenih od 1. I. do 31. VIII.	
	1961	1962	1961	1962
Pripravljalnica lesa	5	10	10,25	20,85
Separacija — stara	2	4	15,38	25,00
Pinotan	—	4	—	21,05
Kovinska delavnica	—	4	—	33,33
Mizarska in plesk. delavnica . .	—	5	—	33,33
Skladišče surovin	2	5	8,00	20,00
Nakladanje celuloze	—	5	—	33,33

Občuten porast nesreč je opaziti predvsem v tistih oddelkih, kjer so zaposleni novi delavci. Verjeten vzrok nesreč pri teh delavcih je tudi ta, da pred tem niso bili zaposleni v industriji in niso večji upravljanja s stroji. Delo samo, predvsem strojno čiščenje lesa, pa zahteva precejšnjo koncentriranost in večino, ker lahko najmanjši nepremišljeni gib povzroči nesrečo.

Brez dvoma pa je glavni vzrok porastu nesreč ta, da je skrb za varnost ljudi pri delu s strani predelavcev in vodij oddelkov premajhna. K uvajanju novih delavcev v delo nujno spada tudi varnostna vzgoja, kar vse pa je v prvi vrsti naloga mojstrov in vodij oddelkov. Vsakdo od teh bi se moral zavedati, da čim odgovarja za delo nekaj ljudi, odgovarja tudi za njihovo varnost pri delu.

Pri analizi vseh bolezenskih izostankov ugotavljamo, da se je odstotek izgubljenih ur zaradi bolezni in nesreč pri delu glede na skupne efektivne ure zvišal od 3,17% v letu 1961 na 3,69% v letu 1962.

Sklicevanje na zastarelost obratov nam je včasih mogoče le preveč dobrodošli izgovor in bi se kljub vsemu delo marsikaj storiti za izboljšanje delovnih pogojev. Preprih, vlažni in neprežračeni kakor tudi neogrevani prostori prav gotovo pospešujejo razna obolenja. Za izboljšanje delovnih pogojev v teh prostorih bi bila potrebna le manjša finančna sredstva, ki pa bi bila zaradi znižanja bolezenskih izostankov visoko rentabilna.

S to analizo kakor tudi z novim zakonom o zdravstvenem varstvu in financiranju socialnega zavarovanja so bili seznanjeni proizvajalci na sestankih ekonomskih enot in člani obratnega delavskega sveta na zadnji seji. V zvezi s tem so proizvajalci predlagali razne ukrepe, npr. nagrajevanje za znižanje bolezenskih izostankov. Delavski svet je zadolžil obratno komisijo za nagrajevanje, naj pripravi tozadevni predlog. Prav tako so člani delavskega sveta in ekonomskih enot predlagali številne izboljšave delovnih pogojev v posameznih oddelkih.

Vse te probleme bomo morali reševati skupno s sodelovanjem

vsega kolektiva ter s prav takim občutkom odgovornosti, kot rešujemo probleme proizvodnje in to ne samo zaradi reorganizacije financiranja socialnega zavarovanja in zdravstvenega varstva, temveč predvsem zaradi skrbi za človeka.

M. T.

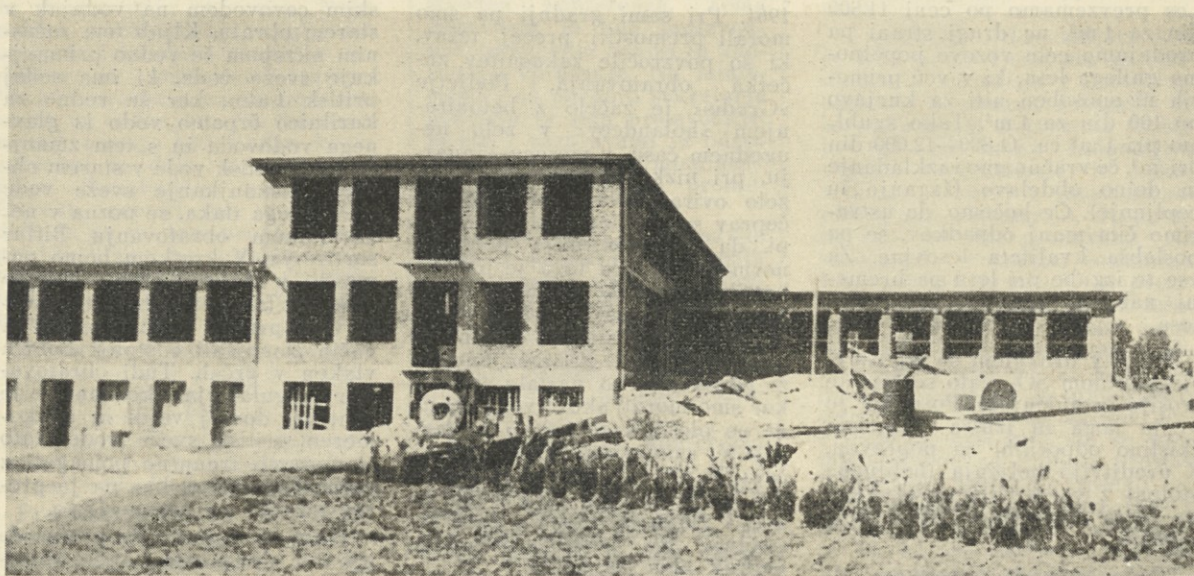
Zdravstveno zavarovanje — stroški in še kaj

Spričo dejstva, da so se stroški socialnega zavarovanja od leta 1960 povečali, tako v letu 1961, kakor tudi v letu 1962, so bili sprejeti razni ukrepi in zakoniti predpisi. Med temi je za gospodarske organizacije najbolj značilno to, da bodo po novem zakonu o financiranju socialnega zavarovanja stroške zdravstvenega varstva do 30 dni nosile gospodarske organizacije, katerim se bodo v pavšalu priznala sredstva za to. Iz tega sledi, da bodo gospodarske orga-

pavšalni znesek ne bo zadostoval za pokritje teh stroškov, bodo šli manjki za kritje teh stroškov iz osebnih dohodkov zaposlenih.

Iz pregleda izgubljenega časa zaradi bolezni v obratu Vevče leta 1961 in 1962, je ugotovljeno, da je pri nas zelo velik stalež bolnih, saj smo v letu 1961 izgubili zaradi tega 97.000 delovnih ur. Stalež bolnih v prvem tromesečju leta 1962 je bil zmeren, zato je bilo podjetje oproščeno plačevanja posebnega prispevka

Ne gre za kratenje pravic zdravstvenega zavarovanja članom kolektiva, gre le za to, da uvedemo sistem, po katerem se bodo te pravice posluževali le tisti, ki so jih iz zdravstvenih razlogov potrebni in upravičeni. Zal se čisto dogaja, da iščejo zdravstvenega varstva posamezni člani kolektiva, ki tega varstva niso potrebni. So primeri, da član kolektiva, ki je v bolniškem staležu, opravlja doma razna poljedelska dela in druga dela. Nastaja vprašanje upravičenosti



Zdravstveni dom v Vevčah še pred otvoritvijo znamenit: res, kdaj bo dograjen?

nizacije s sredstvi za stroške zdravstvenega varstva do 30 dni same gospodarile in če priznani

za zdravstveno zavarovanje, v drugem tromesečju pa je narasel, tako da smo v tretjem tromesečju sprejeli od zavoda za socialno zavarovanje odločbo za 1% posebnega prispevka, za četrto tromesečje pa na podlagi še večjega staleža bolnih odločbo za 3% posebnega prispevka za zdravstveno varstvo.

Ti podatki — čeprav nepopolni, nas opominjajo, da je situacija zaskrbljujoča, in da bodo v bodoče stroški zdravstvenega varstva občutno prizadeli osebni dohodek zaposlenih, posebno še, ker ne vemo kolikšna sredstva nam bodo pavšalno priznana za kritje teh stroškov.

Spričo navedenega dejstva je sedaj v izdelavi podrobna analiza staleža bolnih, oziroma analiza stroškov zdravstvenega varstva, na podlagi katere bo potrebno sprejeti določene ukrepe za rešitev tega problema.

bolniškega staleža. Analiza tega problema bo vsekakor pokazala, ali se podjetju izplača nastaviti za to posebnega kontrolorja, ki bi ugotavljal, ali se bolnik res doma zdravi in upošteva navodila zdravnika, ki mu je priznal odsotnost od dela zaradi bolezni, ne pa zaradi ureditve domačih del. Tak bolnik ne povečuje samo stroškov socialnega zavarovanja zaradi zdravljenja in v tem primeru ogroža osebne dohodke ostalih delavcev, ampak tudi zavira potek proizvodnje in končno največ škodi lastnemu zdravju.

Ciril Jeriha

Dopisujte

v

Naše delo

Tečaje obiskujejo

Na zavodu za intenzivne tečaje tujih jezikov se dopolnilno izobražujejo Jozelj Marija, Sešek Roman, Stele Majda in Velíšek Danica, delavci iz uvoznico-izvoznega oddelka. Obiskujejo nadaljevalni tečaj iz nemškega jezika, katerega je potrebno, da bi glede na perspektivo našega izvoza popolno obvladali.

*

Na tehnični šoli za elektro stroko opravljajo tečaj za visoko kvalificirane električarje: Stane Dajčman, Anton Krese in Milan Izgoršek. Omenjeni delavci že sedaj zasedajo delovna mesta, ki so po svoji vrednosti visoko kvalificirana, zato je bila strokovna izpopolnitev nujno potrebna in bo koristila tako tečajnikom, kakor tudi kakovosti opravljanja njihove službe.

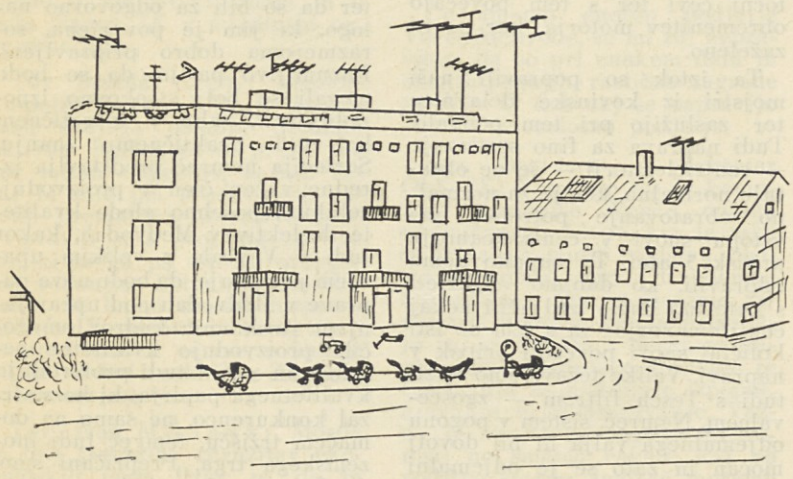
*

Za izpopolnitev znanja iz osnov knjigovodstva opravlja tečaj pri Delavski univerzi »Boris Kidrič«, tovarišica Maksa Dimnik. S tem, da omenjena tovarišica še nima potrebne kvalifikacije za delovno mesto, je bilo te vrste izobraževanje zanj zelo koristno, saj bo pozneje delo veliko lažje opravljala, kot doslej.

Začeli so obiskovati večerno šolo

Spoznanje, da brez znanja niti niti osebnega napredka, niti napredka v proizvodnji, je privedlo 25 članov kolektiva do tega, da obiskujejo večerno šolo. Ker se misli večina od njih še nadalje strokovno izpopolnjevati, in še nimajo za to potrebne podlage, so začeli prav pri temeljih. Vpisali so se v višje razrede osemletke. Pouk nudi šola v Polju, ki bo v krajšem roku dala našim »šolarjem« potrebno znanje za nadaljnji napredek. Poseben poudarek pri šolanju bodo dali realnim predmetom, kot so: računstvo, fizika, kemija in podobno, kar bo v stroki največ koristilo.

Stroški šolanja bodo vsem kandidatom povrnjeni po pravilniku o strokovnem izobraževanju in napredovanju delavcev ob minimalnih obvezah kandidatov.



Napredek v Vevčah (Risba tov. Bogoviča)

Nekaj misli ob osnutku nove ustave

Dne 20. in 21. septembra 1962 je bilo skupno zasedanje Zvezne ljudske skupščine in Zveznega odbora SZDL. Ta visoka foruma sta v tem dvodnevnem zasedanju po številnih diskusijah sprejela načela predosnutka ustave federativne socialistične republike Jugoslavije in ga dala v široko javno razpravo, ki bo trajala do 10. decembra. Namen te razprave je, da se vsak občan seznani z duhom in vsebino ustave, ter da se izdela dokončno besedilo.

Nova ustava je važen zgodovinski dokument, živa priča v razvoju naših družbeno socialističnih odnosov, družbenih političnih sprememb in kot najvišja listina, kačipot v nadaljnjem menjanju teh odnosov. Po svoji vsebini in obliki je zelo obširna in bogata, in je nekaj svojstvenega v zgodovini ustav oziroma ustavnega prava, odsev naše poti v socializem oziroma komunizem.

Nova ustava varuje pridobitve narodnoosvobodilne vojne in socialistične revolucije, s katero so narodi Jugoslavije odpravili stari, na izkoriščanju, političnem zatiranju in nacionalni neenakopravnosti temelječi razredni red, usklajuje in utrjuje dosežene uspehe in zagotavlja nadaljnji napredek socialističnih in demokratičnih odnosov med ljudmi.

Važna novost nove ustave je, da postavlja človeka kot svoje izhodišče, ki s svobodnim delom proizvaja s pomočjo produkcijskih sredstev in drugih delovnih sredstev, ki so družbena lastnina, in kateri neposredno odloča pri vseh raznih oblikah samoupravljanja. Kot proizvajalci se bomo tokrat posebej pomudili pri proizvodnih sredstvih, pri samoupravljanju in pri funkciji direktorja delovne organizacije, ki je tudi z ustavo določena.

1. PRODUKCIJSKA SREDSTVA

Že v temeljnih načelih, to je v uvodnem delu predosnutka, je določeno, da je med drugim nedotakljiva osnova človekovega položaja in njegove vloge — družbena lastnina produkcijskih sredstev, ki kot nov družbeni odnos izključuje vrnitev kakršnegakoli sistema izkoriščanja človeka po človeku in ustvarja pogoje za enakopravnost delovnih ljudi pri delu in pri odločanju o delitvi proizvoda dela. Družbena lastnina je eden izmed glavnih temeljev naše družbeno-ekonomske ureditve, zato uživa posebno varstvo. Nihče namreč ne more imeti lastninske pravice na produkcijskih sredstvih in drugih sredstvih družbenega dela, ki so družbena lastnina. Na mesto lastninske pravice do sredstev za proizvodnjo dela je stopila pravica družbe, da jih uporablja in izkorišča.

Nastanek družbene lastnine ima svojo razvojno zgodovinsko pot v naši družbeni ureditvi. Najprej preide last premoženja posameznih izkoriščevalcev s pomočjo pravnih aktov (zaplemb, agrarna reforma, nacionalizacija, sekvestracija itd.) v roke države in postane po ustavi iz leta 1946 »občeldjstva imovina, to je imovina v rokah države«. V ustavnem zakonu iz leta 1953 pa že zasledimo pojem »družbena lastnina na sredstvih proizvodnje«. Tako govori tudi predosnutek, ki pravi, da so produkcijska sredstva in druga sredstva družbenega dela, ter rudna in druga prirodna bogastva družbena lastnina in kot taka neodtujljiva.

Ustava nam s tem pove, kaj je smatrati za družbeno lastnino in kakšen režim velja zanjo. Načelo namreč določa, da je družbena lastnina neodtujljiva. Načelo neodtujljivosti družbene lastnine je dejansko že doslej veljalo, čeprav ni bilo uzakonjeno z ustavo, temveč z drugimi predpisi. Vendar pa predosnutek predvideva, da razpolaganje s produkcijskimi sredstvi in drugimi stvarmi, ki so družbena

benega dela. Ta del samoupravljanja je bistvenega pomena za kolektiv, oziroma za vsakega njegovega člana, ki mu nalaga zlasti naslednje pravice in dolžnosti:

■ Delovni ljudje neposredno ali po delavskem svetu in po drugih organih upravljajo delovno organizacijo. Volijo in odpoklicujejo delavski svet oziroma drug ustrezen organ upravljanja in so sami lahko voljeni.

■ Odločajo o postavitvah na vodilna delovna mesta v delovni organizaciji, samostojno organizirajo proizvodnjo ali drugo svojo dejavnost, odločajo o rabi družbenih sredstev, določajo načrte in programe za svojo dejavnost in razvoj, zagotavljajo razvoj materialne osnove svojega dela in izpolnjujejo obvezno-

organi samoupravljanja delovne organizacije v skladu z ustavo, zakonom, družbenim planom in statutom organizacije ter so odgovorni in odgovorni delovnim kolektivom in družbeni skupnosti. Ker morajo tudi ti organi postopati po naprej določenih pravilih in oblikah, se s tem izključuje samovolja, ki je jedro vseh krivic in je po sedaj veljavnih predpisih kaznivo dejanje.

Oblike, ki omogočajo delovnemu kolektivu, da uresničuje samoupravo v delovni enoti, po referendumu in druge oblike neposrednega odločanja v delovni organizaciji, nadalje delavski svet, oziroma njemu ustrezajoči organi upravljanja in drugi. Kot nova oblika pri uresničevanju samouprave nastopa referendum, ko s tem dobiva svoj

»Ali je direktor podjetja dolžan izvršiti tudi nezakonite sklepe omenjenih organov samoupravljanja, če ti sami odgovarjajo za zakonitost, in kakšna sredstva ima na razpolago, da se ubrani pred izvršitvijo nezakonitega sklepa?« Do sedaj je bilo to vprašanje rešeno, ker je imel po zakonitih predpisih pravico, da zadrži vsak nezakonit sklep upravnega odbora ali delavskega sveta. Na to v predosnutku ustave ni odgovora. Gre torej za važno določbo: »Ali odgovarja direktor podjetja samo za zakonitost dela delovne organizacije v omenjenem smislu, to je samo v tistem obsegu, ki nima zveze z organi upravljanja, ali pa v celotnem obsegu, to je tudi vključujoč organe samoupravljanja?«

Novost, ki jo prinaša ustava, je tudi v tem, da direktor gospodarske organizacije postavlja na podlagi javnega razpisa delavski svet v soglasju s pristojnim organom družbeno-politične skupnosti in ga on tudi razrešuje. V posebnih primerih pa je na podlagi zveznega zakona mogoče določiti tudi drugačen način postavljanja direktorja gospodarske organizacije.

Glede na rotacijo, t. j. zamenjavo kadrov, določa predosnutek, da se direktor delovne organizacije postavlja za čas, ki je določen z zakonom, in je lahko znova postavljen na ta položaj. Zakon bo torej določal, kako dolgo traja funkcija direktorja delovne organizacije. Ko ta doba preteče, je lahko direktor znova postavljen na ta položaj, lahko pa se postavi nov direktor.

Kritično oceno rotacijskega sistema v gospodarstvu trenutno ni mogoče podati, ker bo to pokazal čas. Morda bi bilo bolje, če bi ta del, ki obravnava nastanek direktorja, določal poseben zakon, katerega bi bilo lažje spremeniti kot ustavo. Ta naj bi imela pravno večjo stabilnost. Sicer bo to stvar širše razprave in bo dokončni tekst ustave morda v tej ali oni obliki tudi to dopolnil.

V pričujočem članku obravnavam le delce predosnutka ustave. V prihodnjih dneh bodo najrazličnejše organizacije kot tudi naše podjetje priredile različne sestanke, kjer bomo obravnavali ta zgodovinski dokument naše Federativne socialistične republike Jugoslavije, kot se bo odslej imenovala naša država. Naša dolžnost je, da se seznanim z vsebino nove ustave, ki je temelj vsaki zakonitosti, pravne varnosti in družbenemu sožitju.

Jože Polanec

Raste nova tovarna papirja in celuloze

V Ivgradu bodo že letos novembra zaključili gradbena dela na izgradnji nove tovarne celuloze in papirja, ki jo gradijo iz investicijskih sredstev, dodeljenih Črni gori že pred dvema letoma. Na približno 26 ha površin bo do konca leta zrastle okrog 40 objektov, med katerimi bosta največja kotlarna in pa hala, v kateri bodo glavni papirni stroji. Kotlarno gradijo na približno 13.000 kvadratnih metrih površine, medtem ko bodo v drugi objekt vgradili nad 3000 ton najrazličnejše opreme.

Ko bo nova tovarna celuloze in papirja začela obratovati, bo zaposlila več kot 1000 visoko kvalificiranih, kvalificiranih in polkvalificiranih delavcev. Letno bo ta objekt dajal 50.000 ton brezlesnega pisemskega in tiskarniškega papirja, bruto produkt tovarne pa bo znašal okrog devet milijard dinarjev.



Precejšnja zaloga brusnega lesa čaka v skladišču, da ga bodo v kratkem predelali v lesovino

lektiv, ne družbeni ali državni organ — nima in ne more pridobiti izključne pravice, prilagati si proizvod družbenega dela ali samovoljno določati pogoje in merila za njegovo delitev. Vsaka izključna pravica posameznika bodisi omenjenih organov do proizvodnje družbenega dela je torej nemogoča. Proizvod, ki ga proizvajalec ustvari s svojim delom in s pomočjo sredstev družbene lastnine, pripada njemu in družbi, in ker proizvaja skupno z drugimi v delovni organizaciji, pripada proizvod tudi njej. Zato si nobeden teh treh kot tudi državni organ ne more lastiti izključne pravice do proizvoda niti samovoljno določati pogojev za njegovo razdelitev.

2. SAMOUPRAVLJANJE

Z družbeno lastnino je najtesneje povezano samoupravljanje. Predosnutek prav tako določa med temeljnimi načeli, da je nedotakljiva osnova človekovega položaja in njegove vloge samoupravljanja delovnih ljudi v delovni organizaciji in v socialistični občini ter demokratično združevanje njihovih samoupravnih organizacij in organov za kar najbolj neposredno odločanje o skupnem delu in zadovoljevanju osebnih in skupnih potreb ter za usklajevanje individualnih in splošnih interesov. S tako postavljenim načelom je podana najširša možnost vsakemu občanu, da sodeluje in neposredno sodeluje v vseh oblikah družbenega upravljanja. Predosnutek ustave celo določa, kakšne pravice in dolžnosti obsega samoupravljanje delovnih ljudi na podlagi druž-

sti organizacije do družbene skupnosti.

■ Delovni ljudje razdeljujejo dohodek ter določajo osnove in merila za to v skladu s splošnimi merili. Tudi urejajo medsebojna razmerja, pogoje za delo in uresničevanje pravic iz skupnega dela (delovni čas, pristop k delovni organizaciji in druga razmerja). Organizirajo varstvo pri delu in počitek, izobraževanje itd.

■ Delovni ljudje sami odločajo o združevanju delovne organizacije in po svojih izvoljenih predstavnikih sodelujejo pri upravljanju združenja. Volijo svoje delegate v predstavniška telesa družbeno-politične skupnosti.

■ Delovni ljudje so pri uresničevanju samouprave v skladu z ustavo, zakoni in statutom delovne organizacije odgovorni za svoje delo.

Odgovornost za delo v zvezi s samoupravljanjem je novost, ki jo prinaša ustava. Organi samoupravljanja doslej niso bili dejansko odgovorni za svoje delo. Le predpisi o prenehanju podjetij in obrti so določali, da ne morejo člani delavskih svetov in upravnih odborov v primeru krivdne likvidacije gospodarske organizacije določeno dobo kandidirati v te organe oziroma ne morejo biti izvoljeni. Taka sankcija pa je bila dejansko brez pomena. Le osebna odgovornost delovnih ljudi za svoje delo pri samoupravi bo jamstvo, da se bodo izpolnjevali zakoniti predpisi predstavnih organov kakor tudi predpisi, ki jih je sprejel sam kolektiv. Ustava tudi določa, da odločajo

pravni temelj. Referendum ni bil doslej s pozitivno zakonodajo predpisana oblika neposrednega odločanja celotnega kolektiva, temveč so ga več ali manj glede na politično zrelost predpisale v svojih pravilih oziroma drugih internih pravnih aktih posamezne gospodarske organizacije. Samoupravljanje se seveda v ustavnih določbah pojavlja že v širših oblikah, oziroma zajema širša področja, kot sem jih opisal, vendar pa bi celoten opis presežal naš okvir.

3. DIREKTOR DELOVNE ORGANIZACIJE

Predosnutek ustave določa, da vodi poslovanje delovne organizacije direktor oziroma drug ustrezen organ upravljanja. S tem, ko je direktor delovne organizacije določen z ustavo, je postal pojem direktorja ustavno-pravna kategorija. Dolžnost direktorja po ustavi je, da izvršuje sklepe delavskega sveta in drugih organov upravljanja. Ustava še nadalje pravi, da je pri izvrševanju svojih funkcij ter drugih s statutom določenih pravic in dolžnosti samostojen in osebno odgovoren. Prav tako je direktor odgovoren tudi za zakonitost dela delovne organizacije.

Pri dokončnem besedilu bo treba navedene formulacije vendarle nekoliko dopolniti, ker lahko pride do nesoglasij. Iz povedanega namreč izhaja, da direktor izvršuje sklepe delavskega sveta in drugih organov upravljanja, vendar pa je istočasno odgovoren za zakonitost dela delovne organizacije. Pojavi se namreč takoj vprašanje:

PROBLEMI OKROG NOVIH PRAVIL PODJETJA

(Nadaljevanje)

V 4. številki našega glasila z dne 8. junija 1962 smo objavili članek pod istim naslovom. V njem smo obravnavali prvi del osnutka novih pravil podjetja. Obdelali smo na kratko naslednje teze: 1. »Kaj morajo vsebovati pravila podjetja«, 2. teza: »O uvodnih določbah pravil podjetja«, 3. teza: »Delovni kolektiv« in 4. teza: »Organi samoupravljanja«. Tokrat nadaljujemo z drugimi tezami oz. določbami, ki jih morajo pravila podjetja vsebovati.

5. TEZA: »ORGANIZACIJA PODJETJA«

Osnutku novih pravil podjetja so za sestavo tega poglavja služile organizacijske sheme, ki so bile na začetku tega leta predložene upravnemu odboru, kakor tudi delavskemu svetu v potrditev. Sheme že tako upoštevajo združeno podjetje oziroma pripojitev Medvod k Vevčam. Z njimi se urejajo vodstvene službe obeh obratov. Te službe pa so lahko, kakor smo že ugotovili, centralizirane ali decentralizirane. Pri preložitvi takšne ali drugačne ureditve je imeti pred očmi splošno korist obeh obratov, ki tvorita skupno podjetje. Če je predvideni efekt dela in celoten uspeh podjetja s tako ali drugačno ureditvijo, se je brez vsakih osebnih ali kakršnihkoli interesov odločiti za tisto varianto, ki naj bo uspešnejša.

Kakor nobeno poglavje ne predstavlja dokončnega predpisa, saj je to le osnutek, tako tudi to poglavje ne določa dokončne rešitve, kako naj bodo organizacijske podjetja izgleda. Res je, da se kar v začetku pojavljajo problemi, ko šele splošno govorimo o organizaciji podjetja, še bolj pa ti izstopajo pri posameznih določbah, formuliranih v členih. Ti morajo biti jasni in določeni, imeti pa morajo vsaj trajnejšo veljavo, kot je to bilo doslej. Prav dosedanje neprestano spreminjanje nam dokazuje, da organizacija ni bila dobro speljana.

Pripomniti pa je takoj, da v pravih ni mogoče do podrobnosti izvesti organizacije podjetja. To bi bilo nesmiselno, ker se posamezne službe le preveč spreminjajo, dopolnjujejo in seveda tudi nastajajo. Zato je v pravih določiti le splošno organizacijsko obliko podjetja, podrobno pa v posebnem poslovniku.

Organizacijsko seveda moramo opredeliti v našem konkretnem primeru (dveh obratov) tiste službe, ki ne delajo samo za nek določen sektor, temveč za vse sektorje oziroma za oba obrata sploh. Te službe so že po svoji vsebini dela običajno samostojne, ker zahtevajo specialno usposobljenost za opravljanje svojega dela in kot take že po svoji vsebini niso vezane samo na en sektor. To dejstvo je bilo upoštevano pri sestavljanju omenjenih shem organizacij podjetja, ki jih je potrdil delavski svet. Na podlagi teh sta postala samostojna dva oddelka, ki sta kot štabna organa neposredno vezana na direktorata podjetja. Taki službi sta zdaj analitsko-planski in pravni oddelek. Analitsko-planski oddelek mora neposredno nuditi posebne podatke, analize, sestavljati plane itd. za vse podjetje in najtesneje v teh zadevah sodelovati z direktorjem, ki odgovarja za celotno poslovanje podjetja. Pravni pa mu mora nuditi vso pravno pomoč, ker je direktor odgovoren za pravno varnost (varstvo zakonitosti) pri poslovanju podjetja, kot določajo zakoniti predpisi. Istočasno pa mora pravni oddelek nuditi pravno pomoč organom delavskega samoupravljanja in jih opozarjati na zakonitost njihovih sklepov. Dela pa tudi za komercialni in finančni sektor (kot za obrat Medvode). Tako je mesto obeh oddelkov pravilno opredeljeno v omenjeni strukturi in bi bilo tako stanje tudi zakoniti v teh pravih. Taka opredelitev sicer ni

nič novega, ker jo že mnoga večja podjetja imajo dalj časa. Organizacija mora služiti predvsem temu namenu, da podjetje čim uspešneje posluje. Zato je določiti obseg dolžnosti, pravice in obveznosti posamezni enoti. V novejšem času se odgovorna mesta v gospodarskih organizacijah dele v vodilna in vodstvena. Pri dobri organizaciji dela, ker gospodarstvo deluje po ekonomskih zakonih, mora biti vodilna ali vodstvena funkcija postavljena na določeno mesto, to je mesto, da bo čim uspešneje organizirala, vodila, kontrolirala itd., svoje področje dela. Vodilna delovna mesta bi bila: direktor podjetja in njegov namestnik ter delovna mesta vodij posameznih sektorjev. Vodstvena delovna mesta pa bi bila delovna mesta šefov oddelkov, odsekov, laboratorijev, obratovodij in druga strokovna delovna mesta, ki bi bila natančneje določena s pravilnikom o delovnih razmerij in pravilnikom o delitvi osebnih dohodkov.

Kljub temu, da ni v pravih določil podrobne organizacije podjetja, je potrebno nekoliko natančneje obdelati organizacijo, pravice in dolžnosti posameznih služb izvoznouvoznega oddelka. To zahtevajo novejši predpisi na področju zunanje trgovine, kar je tudi utemeljeno, saj gre za delikatne zadeve. Izvoznouvozni posli zahtevajo natančnost in pravno varnost, zato morajo imeti dobro in trdno organizacijo.

To poglavje bi se moralo skladno z uredbo o ustanavljanju podjetij in obrtov praviloma glasil: »Pravice in dolžnosti ter kvalifikacije tehničnega in drugega osebja podjetja.« Praksa pa je ta naziv spremenila. Dejansko gre za organizacijo (obliko — strukturo) določene gospodarske organizacije in so skoraj vsa pravila podjetij prevzela tak naziv, kot ga nosi v našem osnutku to poglavje. Da je tako pravilno, smo že utemeljili.

6. TEZA: »MEDSEBOJNA RAZMERJA MED OBRATI«

Pravni predpisi o ustanavljanju podjetij in obrtov govore sicer takole: »Razmerje podjetja do obratov in poslovnih enot ter pravice in dolžnosti delovnih kolektivov obratov oziroma poslovnih enot.« Tudi tukaj ne moremo uporabljati tega naziva. Naletno namreč na iste težave, ki smo jih že večkrat omenili: »Kaj, oziroma kje je podjetje, če imamo samo obrate?« O tem je bilo dovolj govora že v uvodnih določbah in bi jih na tem mestu ne ponavljali. Nesporo je pač dejstvo, da je razmerja med posameznimi enotami nujno urediti in to na kar najbolj primeren način za vsako posamezno enoto. Ker pa ti enoti v našem primeru ne nastopata tako, kot jih ima v mislih uredba o ustanavljanju podjetij in obrtov, smo morali gledati na trenutni položaj dati temu poglavju naziv: »Medsebojna razmerja med obrati (obratoma)«. Vendar pa takoj pripomnimo, da obrat ne more imeti obrata. Kako torej urejati ta razmerja? Deloma so že urejena v poglavju o organih samoupravljanja, deloma pa tudi v poglavju o gospodarskem načrtu podjetja. Vendar pa s tem še niso v celoti urejena. Postavljajo se zelo važna vprašanja kot ugotavljanje dohodka, izpolnjevanje družbenih obveznosti, kakšen naj bo obračun: enoten za vse

podjetje ali samostojen za vsak posamezen obrat. Nadalje je posebno važno vprašanje, kako bo obrata obračunavala svoje proizvode in storitve drug drugemu, oblikovala cene za te storitve, način fakturiranja itd. Ze to ni tako enostavno, ker zaenkrat obstaja enotno računovodstvo, kakor tudi enotna komerciala. Rešiti je tudi vprašanje, kdo nastopa v zvezi s tretjimi osebami: ali ta oziroma oni obrat, ali tudi oba, in kakšne pravice in obveznosti bo vsak imel.

Kot že omenjeno, izhaja iz naših dopisnih formularjev, kot da bi imel vsak obrat svojo firmo, s katero nastopa navzven. Če je temu tako, tedaj bo treba vsakakor okvir nastopanja navzven natančno določiti, in to po določbah uredbe o ustanavljanju podjetij in obrtov. 66. člen te uredbe določa, da je treba razmerja med podjetjem in obrati urediti v pravih in tudi s pogodbo, ki jo potrdi ljudski odbor oziroma oboja ljudska odbora, če je obrat na območju druge občine. Katere zadeve bodo urejala pravila, katere pa pogodba, je že treba predpisati s pravi. Statutarna vprašanja, kot status enote (s samostojnim ali notranjim obračunom), delavsko samoupravljanje, formiranje skladov in podobno je vsekakor urediti s pravi. Ostala vprašanja, kot npr.: meje pooblastil, sklepanje pogodb, določanje cen, razpolaganje z obratnimi sredstvi in drugo pa bi se uredilo s posebno pogodbo.

Zaradi neenotnega gledanja oziroma še nedokončnih stališč glede omenjenih vprašanj so v osnutku pravil obdelane posamezne določbe alternativno. Zato ni najti nobenih šablon, temveč je treba vsa vprašanja izvirno reševati. Morda bo osnutek pravil v tem pogledu dal mnogo pobud, da se bodo ti odnosi rešili na kar najbolj primeren in koristen način.

7. TEZA: »POSTOPEK PRI SPREJEMANJU GOSPODARSKEGA PLANA, PRAVILNIKA O DELITVI OSEBNIH DOHODKOV IN ZAKLJUČNEGA RAČUNA«

Predpisi o vsebini pravil izrečno določajo, da mora podjetje s pravi urediti vprašanje postopkov pri sprejemanju zgoraj navedenih internih pravnih aktov podjetja. Nekateri postopki so sicer z zakonitimi predpisi že določeni in to skoraj do take podrobnosti, da je komaj še kaj dodati. Za sprejemanje gospodarskega načrta podjetja pa takih predpisov ni. Gospodarska organizacija tedaj sama odloča, po kakšnem postopku bo sprejemala in kakšno vsebino mu bo dala.

Dosedanji načrti gospodarskih organizacij so bili precej podobni načrtom politično-teritorialnih enot. Glede na specifičnost posameznih organizmov pa se ti plani vedno bolj razlikujejo. Gospodarske organizacije skušajo v svojih planih tembolj dejansko planirati svojo proizvodnjo, obseg potrošnje in storitev, to je obseg celotnega svojega dela, razširjene reprodukcije, uporabe materiala, delovne sile, osebnih dohodkov itd.

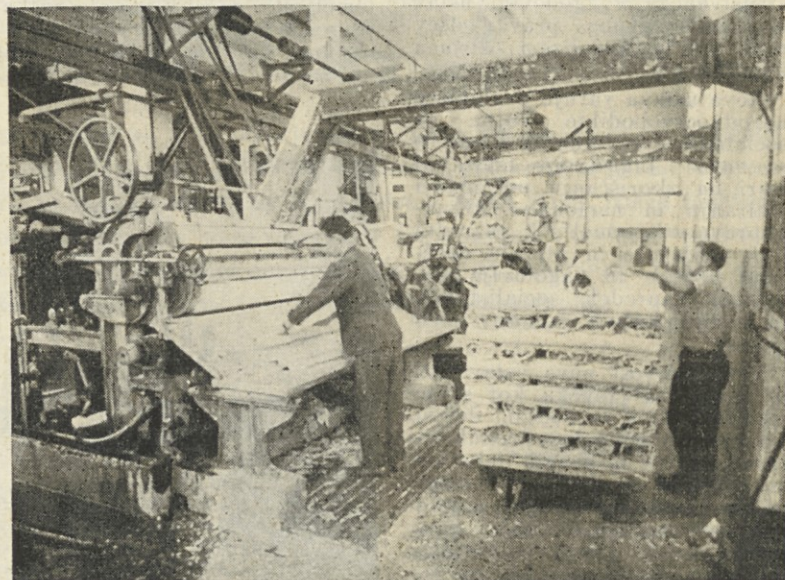
Gospodarski načrti lahko služijo krajšim ali daljšim obdobjem: mesečni, letni ali perspektivni. Glede na situacijo v obeh obratih našega podjetja je nujno, da se v pravih določita oba načina planiranja, kratkoročno in dolgoročno.

Prav tako pa moramo postopek pri sprejemanju gospodarskega načrta v pravih natančneje obdelati, kot je to bilo doslej. To zahteva razširjeno samoupravljanje v podjetju, predvsem pa dvojne samostojnih obratov s svojima delavskima svetoma, ki sta še posebej zainteresirana pri tem postopku.

Načeloma sprejema letni kot perspektivni gospodarski načrt in investicijske programe centralni delavski svet. To je njegova izrečna pristojnost, ki je v podjetju dokončna. Razlogi za tako odločanje izhajajo iz splošnega interesa celotnega podjetja. Poudariti pa moramo takoj, da je treba ločiti dokončno odločitev, ki izvira iz pristojnosti in postopek, v katerem se stvar postopoma razvija, da postane zrela za odločitev. V postopku je torej opraviti vsa tista dejanja in tiste formalnosti, ki zagotavljajo čim več pravne varnosti. Tako mora tudi postopek pri sprejemanju gospodarskega načrta zagotoviti najširše pravice

delavskega sveta morata svoje negativno stališče obrazložiti in ga utemeljiti. Predvsem morata imeti pred očmi splošne koristi podjetja kot celote in iz tega vidika pojasniti svoje stališče.

Po omenjenem roku vrneta obratna delavska sveta osnutke gospodarskega načrta upravnemu odboru, ki ga nato z vsemi sprejetimi pripombami in stališči (med tem časom mora biti osnutek javno izobešen v celotnem podjetju skupno najmanj 14 dni, da lahko nanj dajo svoje pripombe vsi delavci podjetja) dostavi kot dokončen predlog centralnemu delavskemu svetu v obravnavo. To stori tudi v primeru, če je kateri izmed obrat-



Potem, ko je les zbrusen in lesovina sortirana, jo izžmemo na izžemalnem stroju, od koder jo prepeljemo v skladišče, kjer čaka na nadaljnjo predelavo

proizvajalcem v zborih ekonomskih enot kakor tudi vsakega posameznega delavskega sveta.

Po 27. členu temeljnega zakona o upravljanju državnih gospodarskih podjetij in višjih gospodarskih združenj po delovnih kolektivih je pristojen upravni odbor, da sestavlja temeljne načrte podjetja. Zato mora postopek za sestavo in obravnavo potekati iz tega organa, ker je to pač njegova zakonita pravica. Postopek sam pa je lahko čimbolj demokratičen in sicer tako, da gre predlog gospodarskega načrta kot tudi predlogi investicijskih programov skozi vse organe družbenega upravljanja v podjetju.

Glavna vloga in odgovornost za pravočasno sestavo letnega kot perspektivnega načrta gre torej upravnemu odboru podjetja. V ta namen se bo seveda posluževal komisije za razvoj podjetja, ki je komisija centralnega delavskega sveta. Njena naloga je, da skrbi za tehnično izdelavo načrtov s tem, da pritegne k sodelovanju strokovnjake iz analitično-planskega oddelka, tehničnega sektorja, računovodskega in po potrebi tudi iz drugih sektorjev podjetja (komercialnega itd.).

Ko komisija izdela osnutek gospodarskega načrta, ga najprej predloži upravnemu odboru v pretes. Če je potrebno, ga ji ta s svojimi pripombami vrne, sicer pa ga da v obravnavo vsem ekonomskim enotam. Ekonomske enote ga obravnavajo na svojih sestankih in ga v roku 7 dni s svojimi pripombami vrnejo upravnemu odboru. Upravni odbor takoj nato prejete pripombe obravnava in jih že, kolikor jih je mogoče upoštevati, vnese v gospodarski načrt. Tako popravljen načrt predloži v obravnavo oboja obratna delavska sveta svetoma, istočasno pa obvesti ekonomske enote, kaj je ukrenil glede njihovih morebitnih pripomb. Obratna delavska sveta morata v roku 7 dni po prejemu gospodarskega načrta (isto velja za investicijski program) na svojem zasedanju izraziti svoje mnenje o njem s tem, da ga potrdita ali pa zavrneta. Obratna

nih delavskih svetov zavzel negativno stališče do gospodarskega načrta. Centralni delavski svet povabi na svoje zasedanje, na katerem misli obravnavati gospodarski načrt, tisti obratni delavski svet, ki je načrt odklonil. Na skupni seji obravnavata sporne točke gospodarskega načrta in jih skušata sporazumno rešiti. Po končani obravnavi glasujeta ločeno za gospodarski načrt. Najprej glasuje obratni delavski svet, nato pa centralni.

Če bi tudi tokrat ne prišlo do soglasja, čeprav so bili obratnemu delavskemu svetu ponovno predloženi skupni interesi podjetja, kar je komaj verjetno, centralni delavski svet ne glasuje, temveč se obratni delavski svet razpusti in razpiše nove volitve. V primeru, da novoizvoljeni obratni delavski svet prav tako zavzame odklonilno stališče do gospodarskega načrta ga izglasuje centralni delavski svet s predpisano večino glasov navzočih članov.

O postopkih za sprejem ostalih pravnih aktov podjetja moramo povedati, da so za večino pravilnikov že predpisani s pozitivnimi predpisi. Tako zakon o delovnih razmerjih natančno določa, kako naj postopa podjetje pri sprejemu pravilnika o delitvi osebnih dohodkov. V pravih bi bilo potrebno določiti, da sprejme centralni delavski svet le okvirni pravilnik, medtem ko natančneje pravilnike sprejmeta obratna delavska sveta in tudi tiste ekonomske enote, ki popravilniku o ekonomskih enotah že samostojno ugotavljajo svoj dohodek.

O zaključnem računu je potrebno povedati le to, da izidejo zanj skoraj vsako leto posebni predpisi, ki določajo postopek za njegov sprejem. (Načelno moramo omeniti, kar je določeno pri pristojnostih, da z zaključnim računom razdeli centralni delavski svet okvirno čisti dohodek, dokončno pa ga razdelita obratna delavska sveta.

V pravih je treba morda pod to tezo vnesti načelne določbe o periodičnih publikacijah (čakaj, na 7. strani)

EVROPSKI TAPPI KONGRES v Stockholmu

V času od 20. do 25. septembra tekočega leta sem se udeležil v Stockholmu šestega evropskega papirniškega simpozija s temo »Odnos med karakteristiko vlaknen in fizikalnimi lastnostmi papirja« ter osmega evropskega TAPPI kongresa. Obeh sestankov se je udeležilo 520 predstavnikov evropske in tudi ameriške papirne industrije, raznih inštitutov za celulozo in papir ter visokih šol. Znanstveni nivo predavanj je bil vseskozi na višini ter obravnavanje tem tudi za prakso zelo zanimivo.

Šesti evropski simpozij je v vrsti predavanj obravnaval teme kot so: morfološki vpliv vlakna na lastnosti papirja, struktura stanične stene vlakna v odvisnosti od kuhalnega in mletnega procesa, vpliv procesa proizvodnje celuloze na lastnosti papirja, vpliv pogojev proizvodnje celuloze na mehanske lastnosti, spremembe lastnosti celuloze zaradi pogojev sušenja, vpliv odstranitve vode na trdnost papirnih vlaknen, mešanje različnih vlaknen in njihov vpliv na fizikalne lastnosti papirja, mletje in mešanje beljene celuloze iz mehkega in trdega lesa, mešano in ločeno mletje sulfatne celuloze iz bora in breze itd.

Osmi TAPPI kongres pa je obravnaval teme: Sodobno planiranje in gradnja modernih in velikih tovarn sulfatne celuloze in papirja v Severni Ameriki, uporaba topolovine v Madžarski, mešanje lesnega sekanka in celuloze, današnje tendence pri proizvodnji premaznih papirjev v papirnem stroju, avtomatsko prebiranje papirja za umetni tisk itd.

Nekaj

zanimivosti

Po zadnji izdaji brošure UNESCO »Dejstva in številke« na temelju statistike o vzgoji, kulturi in informaciji v 220 deželah in pokrajinah zasledimo naslednje:

Samo dva izmed petih otrok v šolski starosti sta na svetu deležna šolske vzgoje. Največ učenec je v Aziji, i. s. več kot 20 milijonov, od teh jih je 75 % v osnovnih šolah, 20 % v gimnaziji in 1,5 % na višjih šolah. Pomanjkanje učitelstva je svetovni problem.

Angleži, Švedi, Luksemburžani in Finci čitajo največ časopisov. V Angliji odpade na dva prebivalca en časnik.

Na svetu je 8000 dnevnikov, in sicer 2100 v Evropi, 2300 v Severni Ameriki, 1900 v Aziji in 500 v Sovjetski Zvezi.

Na svetu je 365 milijonov radioaparatorov ali en sprejemnik na 10 oseb. Televizija pa je napravila bliskoviti napredek. Leta 1953 niti v 20 deželah ni bilo rednih oddaj. Že leta 1960 je 59 dežel oddajalo redne programe, 8 drugih dežel je izvršilo poskusne oddaje, štiri druge postaje so koristile program sosednjih dežel in 30 dežel se je pripravljalo ustvarjati televizijsko službo. Na svetu je zdaj 99 milijonov televizorjev v uporabi, od teh 59 milijonov v Severni Ameriki. Kot računajo, pride v Monaku en televizor na dve osebi.

Najbolj obiskane kino dvorane na svetu so v Hong-Kongu. Tam vsak prebivalec obišče kino 22-krat letno. Potem sledi Libanon. Na vsem svetu imajo v kinu 22 sedišč na tisoč oseb, v Evropi 55 sedišč na tisoč, 52 na tisoč v Severni Ameriki, 42 na tisoč v Sovjetski Zvezi in 37 na tisoč v Latinski Ameriki.

Podrobneje o poteku kot tudi o samih temah obeh sestankov nameravam poročati v eni prihodnjih števil »Našega dela« v obširnem članku, iz katerega

bodo razvidne tudi posamezne teze in zaključki, do katerih so prišli avtorji posameznih predavanj.

ing. Božo Iglič

Gibanje proizvodnje

(avgust 1962)

	Plan	Realizacija (v %)
Celuloza	100	100
Beljena celuloza	100	103
Lesovina	100	100
Papir	100	94
Pinotan	100	107

Proizvodnja v mesecu avgustu je bila dosežena skladno s predvidevanji v operativnem planu. V kumulativni je večje odstopanje nasproti planu le pri našem finalnem izdelku — papirju. Zboljšanje kvalitete in proizvodnja boljših vrst papirjev z nižjo gramaturo je glavni vzrok za neizvrševanje plana po fizičnem obsegu.

Izredni neplačani dopust

Vsaka prekomerna odsotnost z dela zaradi bolezni, dopustov in drugih vzrokov je vsekakor škodljiv pojav, ki močno moti organizirano proizvodnjo. Tako je tudi v našem obratu Vevče, saj smo v letu 1961 zaradi omejenih razlogov izgubili 39.700 delovnih dni, za kar bi potrebovali 127 delavcev več t. j. 15,17 odstotkov več kot znaša skupno število zaposlenih. Tako velika odsotnost ne predstavlja samo stroške, ki nastopajo s tem v zvezi, ampak otežkoča organiziranje nadomestitve odsotnih delavcev.

Bolezni in redni dopusti so stvar dejstva in tu ni mogoče nič ukreniti. Druga stvar pa je odsotnost z dela zaradi neplačanih izrednih dopustov. Člani kolektiva čestokrat zahtevajo izredni dopust z navidežno utemeljenimi vzroki, ugotovilo pa se je, da ta dopust uporabljajo za delo v gospodinjstvu, na posestvu, za varstvo otrok, obiske na domu v različnih krajih, za košnjo in trgatve in podobno. Podjetje mora za vsak izgubljeni dan plačati prispevek, ki je v letu 1960 znašal 80 din, v letu 1961 127 din in v tekočem letu 219 din. Res je, da po zakonu o delovnih razmerjih v upravičenih primerih lahko dobi sleherni član kolektiva neplačani izredni dopust za zasebne opravke, ki jih sicer v prostem času iz upravičenih vzrokov ne more opraviti, vendar med te opravke vsekakor ne spada opravljanje raznih del, ki smo jih omenili.

Zato je prav, da člani kolektiva v bodoče, ko vlagajo zahtevek za neplačani izredni dopust, upoštevajo določbe 18. člena pravilnika o določanju dopustov, ki se dobesedno glase:

Neplačani izredni dopust za zasebne opravke se daje:

1. Če je delavec že izkoristil plačani izredni dopust do 7 dni, ko nastopi dogodek iz 15. člena tega pravilnika (smrt sorodnikov, porod, poroka, selitev itd.).

2. Opravljanje zasebnih zadev pri državnih in drugih organih ne da bi jih klicali.

Ker odsotnost z dela zaradi teh dopustov bremeni del čiste ga dohodka, ki je namenjen za osebne dohodke članov kolektiva, je le potrebno, da delavci o tem razmislimo in zahtevamo izredni dopust le res v nujnih primerih.

C. J.

Problemi okrog novih pravil podjetja

(Nadalj. s 6. strani)

sopis), ki jih podjetje nameni članom kolektiva. Sklep o ustanovitvi časopisa ali periodične publikacije sprejme centralni delavski svet, ki s svojim ustanovitvenim aktom natančneje določi način financiranja.

8. TEZA: »MATERIALNO IN FINANČNO POSLOVANJE«

Finančno poslovanje se opravlja na podlagi ustreznih predpisov in ustrezne prakse. Bolj pereče vprašanje je pravzaprav materialno poslovanje. Prav v našem podjetju, kjer imamo opravka s tolikim materialom, potrebujemo kar najbolj uspešno poslovanje. Veliko materiala prihaja kot surovine v podjetje, potrošni material za strojne naprave itd. Nadalje je važno tudi poslovanje z gotovimi izdelki. Posebno poglavje pa je dotraženi material, ki bi se sicer lahko še kje koristno uporabil, ali pa prodal kot odpadni material. O skladiščenju in še posebej o evidenci tega materiala zelo težko govorimo. So primeri, ko se ga vsi skladiščniki podjetja naravnost branijo. Napačno ali pomanjkljivo materialno poslovanje pri tako različnih in tudi številnih skladiščih lahko vodi do velikih zlorab, poneverb, itd., kar se je pri nas že primerilo. Zato temu poglavju ne smemo odreči pomembnosti, temveč nasprotno ga temeljito obdelati in mu postaviti solidne temelje.



Cprav smo že sredi jeseni, se še vedno spominjamo prijetnih dni, ki smo jih letos preživeli v Pineti. Toda, lahko tudi rečemo: šele jesen je, pa že člani kolektiva pridno nosijo prihranke za dopust v — naslednjem letu! Na sliki: prijetno je na terasi počitniškega doma, ki ni le jedilnica temveč tudi skoraj vsak večer priljubljen zabavni prostor ob plesu ali vsaj ob televizijskem sprejemniku. Zato je (na spodnji sliki) toliko težje slovo od Pinete



Materialno poslovanje ne sme sloneti samo na zaupanju. Delavec sicer mora uživati zaupanje že s tem, ko je sklenil z gospodarsko organizacijo delovno razmerje. Saj velja pri sklenitvi vsakega sporazuma ali pogodbe v osnovi načelo poštenosti. Kljub temu pa materialno poslovanje ne more temeljiti samo na zaupanju. Tudi tak izgovor, kot ga čisto slišimo: »Tako smo vedno delali!« ne more veljati. Pri tem opravilu je potrebna natančnost in brezkompromisnost. Socialistično gospodarstvo v teh ozirih ne trpi polovičarstva.

Te uvodne misli imajo namen, da čimbolj podkrepijo pričujočo tezo. Kot rečeno, je treba v pravih postaviti glavna načela materialnega poslovanja. Določiti vili postaviti glavna načela materialnega poslovanja. Določiti je treba, kako in na kakšen način naj se blago sprejema in kako izdaja, katere listine so potrebne in s čim morajo biti opremljene. Ali vsaj to, da se ne sme izdajati nobenega blaga brez dovoljenja pristojnega organa podjetja. Pri sprejemanju blaga je prav tako potrebna največja pozornost in ustreza specifikaciji. Nadalje, da se pri prispetu ugotovi prejeta količina in kakovost, da se dejansko stanje ugotavlja na podlagi prispel dokumentacije, če je treba tudi komisijsko ter tudi to, da se pomanjkljivosti pravočasno reklamirajo.

Če je treba posvetiti pozornost skladiščem z drobnim inventarjem in najrazličnejšim materialom, ki je navadno zelo drag,

je prav tako potrebna pozornost za naše dokončne proizvode, ki prihajajo v skladišče in gredo iz njega. Knjigovodskemu stanju mora odgovarjati tudi dejansko stanje. Zato bi se morale opravljati skratice blaga. Za to opravilo naj bi bil zadolžen odgovorni materialni knjigovodja. Letne inventure bi morale biti pri ugotavljanju blaga čim natančnejše. Včasih je samo letna inventura premalo, ali bolje, že prepozna. Že v nekaj mesecih, celo tednih, po njej pride lahko do velikih nepravilnosti, ki včasih pomenijo za podjetje veliko gmotno komaj popravljivo škodo. Skladiščnik bi moral biti vsak čas v stanju, da pove, koliko blaga ima na zalogi oziroma v skladišču. Zato morajo biti ažurne njegove kartoteke oziroma drugačne evidencie, ki jih vodi. Isto velja seveda za samo materialno knjigovodstvo. Eno se mora z drugim ujemati.

SKLEP

To so torej problemi, s katerimi se srečujemo pri sestavljanju osnovnih novih pravil podjetja. Naša dolžnost je, da se v predlog, ki bo skoraj v celoti objavljen, čimbolj poglabimo. Od vsakega člana kolektiva pričakujemo, da bo v obravnavo o novih pravilih podjetja čim bolj aktivno posegal, od strokovnjakov pa, da dajo čim več koristnih pripomb in napotkov, na podlagi katerih bo komisija vrzeli in probleme reševala oziroma odstranjevala.

Jože Polanec

DELO KOMISIJE ZA REVALORIZACIJO OSNOVNIH SREDSTEV JE KONČANO

Komisija za revalorizacijo osnovnih sredstev je v roku končala s svojim delom. Revalorizacija bo imela za posledico znatne spremembe v razporedu skupnega dohodka in zahtevala določene spremembe sedanjih instrumentov v sistemu gospodarjenja. Narasle bodo obresti na osnovna sredstva. Ker pa je naše podjetje staro, bo nam z večjo amortizacijo bistveno olajšana zamenjava teh sredstev in modernizacija naprav, kar bo mogoče enakovredno za narasle stroške na račun čistega dohodka.

Za celotno podjetje se je začetna vrednost osnovnih sredstev povečala za 23,5 %, odpisana vrednost povečala za 27,6 %, amortizacija pa se bo povečala za ca. 50 milijonov. SR

Dopolnilni predpisi o zunanjetrgovinskem poslovanju

V 6. številki našega lista smo objavili članek z naslovom: »Novi predpisi o zunanjetrgovinskem poslovanju«. Med drugim je bilo rečeno, da bodo na podlagi zakona, ki obravnava zunanjetrgovinsko poslovanje (zakon o prometu blaga in storitev s tujino) izšli dopolnilni predpisi. Objavljeni so bili v 31. številki Uradnega lista FLRJ z dne 1. avgusta 1962.

Prvi je bil objavljen pravilnik o tehnični opremljenosti gospodarskih organizacij, ki je potrebna za opravljanje poslov izvoza in uvoza blaga. Za gospodarsko organizacijo, ki izvaža ali uvažuje papir in pisarniški pribor velja, da mora imeti ustrezno skladišče, zavarovano pred neugodnimi atmosferskimi vplivi, zlasti pred vlago (19. točka 10. člena). V isti številki Uradnega lista je izšel nov pravilnik o strokovni izobrazbi vodilnih in drugih strokovnih uslužbenecv gospodarskih organizacij, ki opravljajo zunanjetrgovinske posle. Značilno za ta pravilnik je, da je definiral, kateri so vodilni in drugi strokovni uslužbeni, ki opravljajo zunanjetrgovinske posle (samostojno opravljanje komercialnih, devizno-finančnih in pravnih poslov). Predpisal je, kakšno izobrazbo in prakso mora imeti uslužbenec oziroma, kako si jo pridobi, da sme delati v zunanjetrgovinskih poslih. S pravilnikom je prejšnja strogost nekoliko omiljena, predvsem za tiste, ki imajo ustrezno šolo (ekonomsko ali pravno fakulteto, ali višjo šolo za zunanjo trgovino ali višjo komercialno šolo zunanjetrgovinske smeri), ker jim ni treba delati posebnih izpitov za zunanjo trgovino.

Nadaljnji predpis, ki je bil prav tako istočasno objavljen, je odredba o minimumu sredstev, s katerimi mora razpolagati gospodarska organizacija za opravljanje zunanjetrgovinskih poslov. Industrija papirja (drugi industrijski proizvodi) mora imeti v svojem poslovnem skla-

du 1 milijardo dinarjev. Po odredbi o minimalnem obsegu za izvoz namenjene proizvodnje, ki jo morajo dosegati proizvodne gospodarske organizacije, da bi smele opravljati izvozne in uvozne posle, moramo dosegati letno minimalno 150 milijonov dinarjev za izvoz namenjene proizvodnje, računano po uradnem tečaju (500.000 amer. dolarjev). Potrdilo o tem izda na zahtevo gospodarske organizacije za gospodarstvo pristojni upravni organ občinskega ljudskega odbora.

Odredba za vpis posameznih gospodarskih organizacij v register za zunanjetrgovinske posle, ki se odslej vodi pri pri-

stojnem okrožnem gospodarskem sodišču, pa določa, da se morajo gospodarske organizacije, ki izvažajo oz. uvažajo, kot je naša praksa, vpisati v register do 15. januarja 1963. leta. Poleg te odredbe je bilo objavljeno tudi posebno navodilo o vpisu gospodarskih organizacij v register za opravljanje zunanjetrgovinskih poslov. Z njimi je podrobneje določen sam postopek pri vpisu in pa dokumentacija, ki jo mora predlagatelj za vpis priložiti.

Na podlagi navedenih postopkov morajo gospodarske organizacije izpolnjevati tudi določene pogoje, da smejo nadaljevati oziroma začeti z zunanjetrgovinskimi posli. Kriteriji so vsekakor strožji, kot so bili doslej, vendar ni upravičenega razloga, da bi se dokončno ne vzpostavila red in disciplina v zunanjetrgovinskem poslovanju.

Jože Polanec

Še ena dobra vest o naši godbi

Papirniška godba na pihala je edina aktivna kulturna skupina v podjetju in ožji okolici. Dvakrat na teden, ko gre človek mimo godbenega doma, sliši kako godbeniki pridno vadijo. Od enostavnih del, ki so jih izvajali dosedaj, prehajajo počasi na težje in zahtevnejše skladbe, tako da se vztrajno večja kvaliteta posameznikov, s tem pa tudi ves kolektiv godbe raste v homogeno celoto, kar čuti še tako glasbeno razvajeno uho.

Razen koncertov, ki so jih priredili poleti, nastopajo godbeniki še pri raznih slovesnih prilikah. Tako so v zadnjem času nastopili tudi pri odkritju spo-

menika slovenskim pionirjem v Tivoliju in pri tem še pri slovesnosti v Saturnusu ob 20. obletnici ustrelibo Vide Pregarčeve.

Godbeniki skrbijo za svoj podmladek, saj šolajo mladino sami in pa s pomočjo nižje glasbene šole v Polju.

SPORT

Naši nogometaši, ki se pripravljajo za športne igre papirničarjev Slovenije, so odigrali 2 prijateljski tekmi z izbranim moštvom Kartonažne tovarne v Ljubljani. Rezultat: 2:2 in 0:4.

SEMINAR O UPRAVLJANJU Z MATERIALOM

Pod vodstvom Jugoslovanskega centra za transport v industriji, je bil prirejen seminar o upravljanju z materialom. Seminar je bil namenjen vodilnemu kadru v podjetju vseh panog in osebju, ki se ukvarja z vzdrževanjem in upravljanjem s transportnimi sredstvi. Trajal je dvakrat po devet dni. Udeležil se ga je šef vzdrževanja ing. Franc Vide. Na seminarju so bili člani vseh kolektivov, ki skušajo proučevati in sodelovati pri reševanju transportnih problemov.

REŠITEV KRIZANKE ST. 2

Vodoravno: 1. slanina, 6. Knittel, 12. Roma, 14. bori, 15. ata, 16. din, 18. nit, 15. ikra, 21. pasat, 23. karo, 25. Raa, 26. ven, 27. gen, 28. NOV, 29. IV, 30. TT, 31. LR, 33. bi, 34. Jakob, 37. ena, 39. Salan, 40. mol, 42. hud, 43. Arabec, 44. zidovi, 46. Ren, 48. pav, 50. Rudar, 52. Grk, 54. najti, 56. EM, 57. baker, 59. ro, 60. tok, 62. bal, 63. ton, 64. dom, 65. oris, 67. su, 68. tg, 69. daje, 70. mak, 72. Noe, 74. Vemad, 75. Apač, 77. soline, 78. Almaden, 79. Dolores.

Opravičilo

Oproščamo se vsem reševalcem križanke zaradi nepravilno postavljenih števk v začetku križanke. Napaka ni nastala po krivdi avtorja križank in ne uredniškega odbora.



MED ABONENTI NAŠE MENZE

- A. Kdaj se bo hrana v naši menzi izboljšala?
B. Kako misliš, količinsko ali kvaliteto?
A. Predvsem količinsko.
B. Glede tega je treba le malo iznajdljivosti; jaz si že pomagam.
A. Kako?
B. Preden grem v menzo, se »fajn« natankam.
A. In potem?
B. Potem vidim dve porčiji.



Ob koncu kopalne sezone smo hoteli v našem listu priobčiti nekaj fotografij z motivi vrveža v in okoli našega bazena v Vevčah. Uredniški odbor je naprosil fotoreporterja M. Sparovca, da bi nam napravil fotoreportazo, toda, ko je dne 10. septembra ob 13.45 prišel k vhodu v kopališče, ga vratar ni spustil noter ter mu ni dopustil fotografiranja kopalcev, češ, da je to »prepovedano«. Na tem mestu naj poudarimo, da je treba le razlikovati kaj je poslovna tajnost in kaj ne!

KADROVSKA SLUŽBA POROČA

IZ OBRATA VEVČE

Prišli so v mesecu septembru 1962: Kokelj Oskar, električar, Remškar Marko, gladilec, Kalinič Mladen, osnovna proizvodnja — nanosilec, Zagar Ana, snažilka, Ozvald Marlena, korespondent v uvozno-izvoznem oddelku, Duranovič Bajro, osnovna proizvodnja — nanosilec, Sukolo Uroš, nanosilec, Černe Slavko, nanosilec, Soško Mihael, nanosilec, Soško Franc, nanosilec, Svarc Franc, paznik pri PS, Turenšek Janez, snemalec lesovine, Buljabašič Muhamed, nanosilec, Nuhanovič Ibrahim, nanosilec, Juvan Stane, gladilec, Skubic Stane, paznik pri PS, Sekoranja Martin, delavec na progi, Turk Janez, nanosilec, Prepeluh Edo, pomožni delavec, Salkič Ibrahim, nanosilec, Banfič Anton, nanosilec, Beganovič Mustafa, nanosilec, Križan Ivan, nanosilec, Vene Franc, paznik pri PS, Pungaršek Karel, nakladalec papirja, Polanc Adolf, stroj. dodel., Čepin Jože paznik PS, Zrim Franc, snemalec lesovine, Grošič Osman nanosilec, Kapič Hussein, nanosilec, Golubič Slavko, nanosilec, Mahkovec Matija, pomožni delavec, Hočevar Jakob, snemalec lesovine, Kurtovič Rasim, nanosilec, Barač Dragutin, nakladalec papirja, Bebar Jože, nanosilec, Majerič Vili, nanosilec, Prošek Stane, nanosilec, Ilič Miodrag, nanosilec, Pejčič Milan, pomožni ključavničar, Stariha Leopold, nanosilec, Bertolj Stane, nanosilec, Jesih Franc, nanosilec, Habič Franc, električar, Razdevšek Silvo, delovodja I. PS, Benčan Bojan, snemalec lesovine.

Odšli v mesecu septembru 1962:

Fink Adolf, strojnik I., upokojen, Andrič Miladin, gladilec, na lastno željo, Oberč Franc, obratni laborant, odšel v JLA, Kralj Alojz, II. pomočnik PS, neopravičeno izostal 7 dni, Anžur Stane, I. pomočnik PS, neopravičeno izostal 7 dni, Mijatović Milorad, izmetar, odšel na lastno željo, Vujasinovič Mile, nanosilec, odšel v poskusni dobi, Ferlin Mijo, razkladalec, odšel v JLA, Zrim Franc, snemalec lesovine, odšel v poskusni dobi, Glavnik Evgen, sušilec papirja, odšel na lastno željo, Rajar Franc, analitik — planer, odšel na lastno željo, Jevnikar Anton, nanosilec, odšel v JLA, Skubic Anton, snemalec lesovine, odšel v JLA, Udvarc Jože, odšel v poskusni dobi, nanosilec, Bebar Jože, nanosilec, odšel v poskusni dobi, Mohorko Jože, delavec na progi, odšel v JLA, Majerič Vili, nanosilec, odšel v poskusni dobi, Kranjc Josip, nanosilec, odšel v JLA, Delibegović Rašid, ključavničar, odšel na lastno željo, Kastigar Vladimir, paznik pri PS, odšel v JLA, Bešič Izet, pom. likurjača, izostal 7 dni, Sinkovec Stanislav, ključavničar, odšel sporazumno, Pejčič Milan, pom. ključavničarja, odpuščen v po-

skusni dobi, Barač Dragutin, nakladalec papirja, odpuščen v poskusni dobi, Smrekar Domine, šofer, odšel na lastno željo, Černe Slavko, nanosilec, odpuščen v poskusni dobi.

Izpite sta opravila:

Vajenca Peterca Anton in Lampelj Janez sta 25. t. m. opravila izpite in postala pomočnika v kovinarski delavnici. Cestitamo!

Novi vajenci:

S 1. 9. pa so nastopili vajensko dobro Vidic Gabrijel in Habič Anton, oba sinova naših delavcev, oba za električarja; Franc Anton pa za kleparja.

Želimo jim, da bi se kar najbolje počutili med nami in čez tri leta postali dobri delavci v kolektivu.

Rojstva:

Samardžić Husniju se je rodila hči Muhiba, Stariha Leopoldu, sin Bran-ko, Perš Jožefi, sin Ado, Hozdič Habibu, sin Omir in Končar Viki, hči Renata.

Staršem želimo veliko veselja s svojimi malčki!

IZ OBRATA MEDVODE

V mesecu septembru 1962 so se zaposlili:

Senk Aleš, analitik, Zadravec Jože, II. pomočnik kuharja celuloze, Prezelj Jakob, izpraznjevalec snovnih jam, Abdič Ferid, čistilec lesa, Mis-kič Sejdo, čistilec lesa.

Novi vajenci:

Okršlar Jože, kovinarska stroka, Košenina Miroslav, kovinarska stroka, Sulc Viktor, kovinarska stroka, Mravljje Peter, kovinarska stroka.

V mesecu septembru 1962 so zapustili obrat:

Dautović Sulejman, II. pomočnik kuharja celuloze — v JLA, Mujakić Maše, čistilec lesa — v JLA, Fic Emil, čistilec lesa — v JLA, Perac Djuro, izpraznjevalec snovnih jam — v JLA, Lakić Husein, čistilec lesa — v JLA, Bartol Anton, razkladalec surovin — v JLA, Primožič ing. Janez, inženir v investic. skupini — v JLA, Kocijan Stjepan, čistilec lesa, samovoljno, Deban Ivan, čistilec lesa — sporazumno.

V šolskem letu 1962/63 so bili sprejeti v Solski center papirne industrije naslednji naši učenci:

Hočevar Franci, Zupan Edvard in Čepič Rado.

UPOKOJENI SO BILI

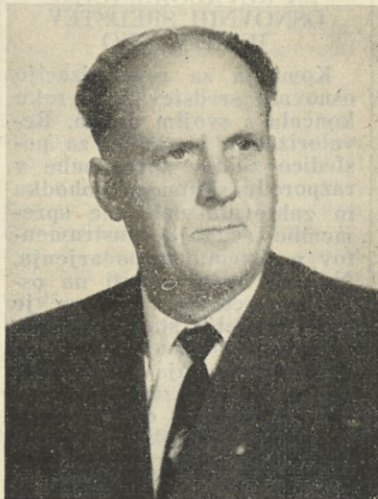
zacijah med vojno in še sedaj, se bo v času svojega pokoja odpotil ob vodi in lovil velike ribe in ribice — želimo mu dober prijem in dobro zdravje vsaj še toliko let, kolikor si jih sam želi.

ANDREJ SEVSEK se je zaposlil 28. 4. 1919 v našem podjetju. Dolga doba. Rutiniranega strojevodjo bomo na njegovem delovnem mestu precej pogrešali. Zato nam je obljubil, da se bo ravno tako, kakor njegov delovni tovariš Tone, tudi on vračal v podjetje kot inštruktor. Svoje znanje bo še nekaj časa posredoval mlajšim, ki naj bi se po njegovem zgledu zanimali za napredek proizvodnje in dosegli znanje, ki je potrebno za dobrega strojevodjo — papirničarja.

»Zraščenenju s strojem«, kot pravi, mu je pač težko zapustiti delovno okolje, vendar pa je potreba po počitku še močnejša.

MARTIN FLEŽAR — je bil pri nas od leta 1925. V 37 letih zaposlitve ga najdemo večinoma v proizvodnji od paznika sita pa do pomočnika na papirnem stroju. Zaradi svoje marljivosti in strokovnosti je napredoval do mojstra strojne dodelave papirja in to delo opravljal od leta 1954 do upokojitve.

Da je bil priljubljen, priča lep poslovilni večer, ki so mu ga priredili sodelavci iz njegove ekonomske enote. Zvedeli so za njegovega konjička — ribištvo. Zato so mu med drugim podarili tudi lepo ribiško palico za spomin. Od naporega dela v tovarni in aktivističnega dela v raznih organi-



Tovariš Martin Fležar

ADOLF FINK se je zaposlil leta 1920 v ključavničarski delavnici. Kot dober ključavničar, ki je imel smisel za energetske

naprave, je leta 1929 sprejel delo v kotlarni. Po vseh predpisanih izpitih in potrebnem izpopolnjevanju je zorno opravljal delo strojnika kalorične centrale vse do leta 1962, ko je odšel v zaslužben pokoj.

Na uprašanje, kaj bo počel sedaj, ob tolikem prostem času, se je nasmejal in povedal, da ga bo že znal izrabiti. Sem pa tja se bo zapeljal k svoji hčerki v Dalmacijo, doma pa bo delal izlete s kolesom v bližnji okolici. Največkrat jo bo »mahnil« čez Savo, ob slabem vremenu pa k »sosedu« na pol litrčka in partijo 66. Upajmo, da ne bo dobil preveč črnih pik.



Glasilo delovnega kolektiva tovarne celuloze in papirja Vevče-Medvode — Izdaja delavski svet — Izhaja vsak mesec — Odgovorni urednik Tone Novak — Uredniški odbor: inž. Majda Bahovec, Majda Fras, Franci Hribar, Ciril Jeriha, Tone Novak, Riko Poženel in Stane Robida — Uredil Danilo Domajnko (Delavska enotnost) — Tiska tiskarna »Toneta Tomšiča« v Ljubljani