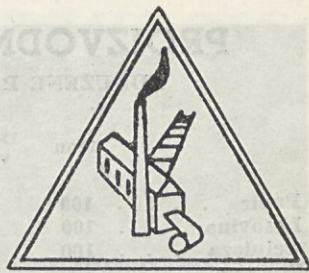




NAŠE DELO



GLASILO DELOVNIH KOLEKTIVOV ZDRUŽENIH PAPIRNIC LJUBLJANA IN PAPIRNICE KOLICEVO

Ali je ekonomski položaj v papirni industriji res tako slab?

VEVČE, JULIJ — Na pobudo sindikata Tovarne celuloze in papirja Prijedor je bil 2. junija organiziran v Prijedoru sestanek predstavnikov samoupravnih organov in sindikata vseh papirnih tovarn Jugoslavije. Razen njih se je zboru udeležilo tudi nekaj zveznih in republiških poslancev in predstavnikov strokovnih služb nekaterih podjetij. Namen sestanka je bil, da bi pregledali in ugotovili stanje v papirni industriji in predlagali določene ukrepe za rešitev izredno težke situacije v nekaterih podjetjih in v celotni papirni industriji.

Na sestanku je bila imenovana tudi 5-članska komisija v sestavi: Ladislav Kuk, direktor zagrebske tovarne papirja, Milorad Kokić, Prijedor, Janez Presl, Združene papirnice Ljubljana, Dragoljub Stojanović, Vladičin Han in Svetozar Paunović, Zveza sindikatov Jugoslavije. Ta komisija je imela nalogo, da ves material, ki je bil pripravljen za sestanek in diskusijo, uradi in konkretne predloge prenese do najvišjih zveznih in republiških organov.

Na sestanku v Prijedoru in v delu komisije je bilo analizirano stanje papirne industrije v letu 1966, primerjano z letom 1965 in ugotovljeno naslednje:

1. Fizični obseg proizvodnje je v odnosu na leto 1965 večji za 7,6 odstotka, kar pa je zaradi novih kapacitet zadovoljivo. To je seveda zato, ker niso kapacitete v novih tovarnah zadovoljivo izkoriščene (Drvar 39 %, Sremska Mitrovica 54 % papir, 74 % celuloza, Ivangrad 53 % papir, 59 % celuloza, Vladičin Han 84 % celuloza, Plaški 81 % papir, 86 % celuloza, Kočani 47 % papir, 38 % celuloza). Skupna realizacija finalnih proizvodov je bila manjša za 2,3 % (v letu 1965 — 472.808 ton, 1966 — 462.042 ton), pri čemer je pri-

šlo tudi do spremembe v strukturi proizvodnje — prodaja na domačem tržišču je padla za 5,8 odstotka, (roto papir, karton in lepenka), izvoz pa je povečan za 21,1 %. Razloge za tako nizko izkoriščanje kapacitet v teh novih tovarnah lahko iščemo v nepravilni kadrovske strukturi in nezadostni strokovnosti, v velikem procentu izmeta, v številu zastojev, občasnem pomanjkanju surovin, v nedokončanih investicijah itd.

2. Stopnja rasti celotnega dohodka je povečana samo za 8,8 odstotka, čeprav so se kapacitete povečale. Razlogi za to so predvsem v povečanih cenah surovin in reprodukcijskega materiala za okoli 30—35 %. Cene papirja so se povečale za 5 %, pri nekaterih kartonih in tankih papirjih pa se je cena znižala za 13 %. Zelo so porasle tudi zaloge in sicer za 53,6 %. V novih tovarnah za 38,9 odstotka, v starih za 60,9 %. Tako so se zaloge 22.000 ton v letu 1965 povečale na 34.000 ton v letu 1966.

3. Potrošena sredstva so se povečala za 23,6 %, kar je pripeljalo do zmanjšanja neto produkta za 22,3 % in dohodka za 6,6 %. Tako se je udeležba potrošenih sredstev v strukturi celotnega dohodka povečala od 67,7 % v letu 1965 na 76,9 % v letu 1966, udeležba v neto produktu pa se je zmanjšala od 32,3 % na 23 %. Če pogledamo stare in nove tovarne, je situacija naslednja:

	Indeks 1966/65	
	stare tovarne	nove tovarne
Celotni dohodek	107,1	119,4
Potrošena sredstva	119,2	143,9
Neto-produkt	84,6	1,6
Dohodek podjetja	96,6	—
Izgube	—	(7,5 milijard)

Sremska Mitrovica in Drvar potrošita za 8,7 oziroma 9,2 milijona N din več sredstev, kot pa imata celotnega dohodka.

Ivangrad in Kočani ne ustvarjata dohodka, tovarni v Vladičinem Hanu in Plaškem pa nimajo sredstev za osebne dohodke.

4. Bruto osebni dohodki so se povečali za 11,4 %, skladi pa so zmanjšani za 23 %. Udeležba osebnega dohodka v dohodku se je povečala od 61,5 % na 73,3 %, udeležba skladov v dohodku pa je zmanjšana od 30,5 na 25,1 %.

Do povečanja osebnih dohodkov je v glavnem prišlo zaradi povečanja števila zaposlenih v nekaterih tovarnah. Poprečni osebni dohodki v papirni industriji so bili v letu 1966 — 681,00 N din. Papirna industrija je po višini osebnih dohodkov na 12. mestu med panogami industrije. Leto prej je bila na 10. mestu. Po podatkih Mednarodne organizacije dela je industrija celuloze in papirja na 7.—8. mestu, kar se tiče višine osebnih dohodkov.

Iz navedenih in še drugih podatkov je razvidno, da je papirna industrija v zelo težkem položaju in to v glavnem iz naslednjih razlogov:

1. Zaradi nedoslednega izvajanja gospodarske reforme, pred-

vsem v različnih pogojih gospodarjenja, predpisanih od federacije ali posameznih republik.

2. Zaradi precejšnje neenotnosti znotraj papirne industrije.

Na seji Sveta za papir in celulozo v Beogradu, kateri je prisostvovala tudi komisija, je bilo sklenjeno:

1. Obvestiti Zvezni izvršni svet, Zvezno skupščino in Zvezo sindikatov Jugoslavije o položaju, v katerem se je znašla papirna industrija in zahtevati čimprejšnjo spremembo nekaterih ekonomskih instrumentov, ki bi vplivali na to, da se papirna industrija postavi pod iste pogoje gospodarjenja, kot ostale panoge industrije in sicer:

a) da se odredi ustrezajoča stopnja obresti na poslovni fond, tako da masa po tej osnovi ne bi bila večja od tiste, ki je bila pred revalorizacijo osnovnih sredstev,

b) da se carinska stopnja za uvoz papirja postavi tako, da bo ustrezala višini, s katero ostale države, ki izvažajo papir v Jugoslavijo, ščitijo svojo industrijo,

c) da se carinska stopnja za uvoz opreme za papirno industrijo, ki se ne proizvaja v Jugoslaviji, zniža na minimalno carinsko zaščito, s čimer bi bila

dana papirni industriji večja možnost modernizacije.

č) da se pregleda višina vodnega prispevka, ki je zelo različen po posameznih republikah in da se vpliva na republiške organe, da predpisujejo realen vodni prispevek.

2. Zaradi precejšnje neenotnosti papirne industrije naj bi se pristopilo h konkretnim razgovorom o možnosti integracije, specializacije proizvodnje, razdelitvi proizvodnih programov, uvozu, izvozu, itd.

Zaradi tega je potrebno začeti z utrjevanjem enotnosti poslovnega združenja s preciziranimi nalogami in dolžnostmi. Te naloge in dolžnosti naj bi se precizirale predvsem v plasmaju proizvodov na domačem tržišču, pri uvozu in izvozu, nabavi surovin, boljšem izkoriščanju kadrov, itd.

Po odločitvi Sveta za papir naj bi predlog o enotnem poslovnem združenju izdelale strokovne službe tovarn iz Banje Luke, Maglaja, Prijedora in Krškega.

Rok izdelave tega predloga je 15. VIII. 1967.

Imenovana komisija je navedena stališča prenesla Zveznemu sekretariatu za industrijo tovariš Bori Jeliću in predstavniku Zveze sindikatov Jugoslavije.

Pospešujmo sodelovanje in skupno delo

VEVČE, JULIJA — Že pri najbolj površnem stiku z delavci ali z vodstvenimi ljudmi v kakršnikoli industrijski ali drugi organizaciji lahko človek takoj opazi in napravi sklep, kakšen duh vlada v tej organizaciji. Ta zaključek je zasnovan na dobro vidnih odnosih, ki vladajo med vodstvenimi kadri in njihovimi

podrejenimi, ali pa celo med vodilnimi ljudmi istega ranga. Če se pogovarjamo z delavci, kaj hitro vidimo, kakšno mnenje imajo o svojih vodjih, ali pa spet, kako govore o svojih kolegih.

Ena največjih težav pri izboljšavi sodelovanja je ta, da imajo ljudje napačen pojem o samem bistvu sodelovanja. Mnogi mislijo, da sodelujejo že takrat, če izpolnjujejo instrukcije svojih predpostavljanih in kontaktirajo zaradi opravljanja njihovih lastnih dolžnosti. Pravo sodelovanje obstaja šele takrat, kadar so posamezniki pripravljeni prekoriti meje svojih striktnih dolžnosti, da bi pomagali svojemu sodelavcu, predpostavljenemu ali podrejenemu. Sodelovanje se mora osnovati na principu prostovoljnosti, razumevanja za težave drugih in na principu splošne solidarnosti.

Obstajata dve vrsti sodelovanja — horizontalno in vertikalno. Prvo je med ljudmi enakega delovnega položaja, drugo pa sodelovanje s predpostavljenimi. Veliko ljudi priznava, da jim je lažje sodelovati, četudi iz čistih samoljubnih razlogov, s svojimi predpostavljenimi. Nasprotno temu pa zlasti vodstveni delavci ne prikrivajo odpora za sodelovanje s svojimi delovnimi kolegi, češ da so nekakšni konkurenti, namesto, da bi se zavdali, da je ravno sodelovanje s sodelavci istega ranga najboljše spričevalo za lastno vrednost.

Znano je, da vpliva tako vertikalno kot horizontalno sodelovanje na delovno moralo članov vsake gospodarske organizacije. Če pride do trenja med nižjimi vodstvenimi delavci v podjetju, potem ostali člani delovne orga-

nizacije kmalu začutijo in občutijo tako stanje in se opredelijo na eno ali drugo stran. Takrat prihaja do nesoglasja med višjim vodstvenim kadrom in člani delovne enote ali med neposrednim vodstvenim kadrom in člani enote. To nesoglasje se je počasi razplamtelo v slabo delovno vzdušje.

Pomanjkanje sodelovanja pa predstavlja za podjetje drago stvar, ker se v takem podjetju dela brez volje. Temu podoben pa je tudi delovni efekt. Dogaja se celo, da so ponekod vodilni delavci in tudi drugi s takim stanjem zadovoljni in jim je prav, da drugi z drugim ne sodelujejo. So primeri, ko se nesoglasje še pospešuje. Ni potrebno posebej naglašati, kako je tako stališče napačno in kako škoduje napredku podjetja in dobitu delovne organizacije.

POPREČNA VREDNOST TOČKE ZA 12 PRETEKLIH MESECEV

od vključno julij 1966 do vključno junij 1967

VEVČE, JULIJA

Brusilnica	2,94
Priprava polnil	2,90
I. papirni stroj	2,74
II. papirni stroj	2,99
III. papirni stroj	2,80
IV. papirni stroj	2,86
Strojna dodelava	2,77
Brez točka ur za normo	3,01
Ročna dodelava	2,59
Brez točka ur za normo	3,19
Energija	2,91
Druge e. e.	2,83
Podjetje	2,79



Udeleženci s posvetovanja predstavnikov papirne industrije Jugoslavije 2. junija v Prijedoru

PROIZVODNJA V JUNIJU 1967

ZDRUŽENE PAPIRNICJE LJUBLJANA

	Plan	Doseženo v VI. 67	Doseženo v I. poll. 67	Izkoriščenje proiz. zmogljivosti I.—VI. 67	I. 1966
Papir	100	94,8	100,1	88,1	88,7
Lesovina	100	90,2	113,2	85,8	90,3
Celulza	100	109,3	105,7		
Pinotan	100	140,9	109,6		

Proizvodnja papirja je bila v mesecu juniju dokaj visoka, planirane višine pa kljub temu ni dosegla. Vzrok je predvsem v visokem izmetu. Slabi rezultati so bili doseženi predvsem na I. PS, katerega proizvodni program je bil zelo zahteven, saj je obsegal predvsem papirje za export raznih barv in nizkih gramskih tež. Pogoste so bile tudi menjave programa. Vse to je vplivalo, da je nastalo veliko izmeta, tako strojnega kakor tudi dodelavnega.

Proizvodnja lesovine je bila v juniju nizka zaradi 6-dnevnega remonta brusilnice in visokih zastojev zaradi redukcij električne energije. Redukcije električne energije pa so povzročile tudi nihanje kvalitete lesovine.

PAPIRNICJA KOLIČEVO

	% izpolnitve 1/12 let. plana	Izkoriščenost proizvodnih zmog. junij 1966	junij 1967
Papir	101,5	97,5	96,9
Karton	95,1	96,7	97,0
Lepenka	93,7	87,3	97,6
Skupaj	96,1	93,8	97,2

Proizvodnja nam kaže v juniju še nadaljnje upadanje. Med tem ko proizvodnja papirja ostaja na istem nivoju, oz. je še za 1,5% večja od 1/12 letnega plana, proizvodnja kartona in lepenke še nadalje upada.

Vzrok za upadanje proizvodnje kartona je na tržišču, ki je s kartonom zasičeno, zato ni več ugodnih naročil, pa tudi zahteve po kvaliteti so večje. Nihanje kvalitete izdelave kartona vpliva na nižjo proizvodnjo. Upada tudi izkoriščenost proizvodnih zmogljivosti kartonskih strojev, kar je v zvezi s kvaliteto izdelave in zastoji ter menjavami na strojih zaradi manj ugodnih naročil.

Manjša izkoriščenost proizvodnih strojev lepenke je zaradi neobratovanja teh strojev ob nedeljah, manj pa zaradi zastojev.

Komisije DS tovarne v Medvodah

MEDVODE, JUNIJA — DS je na svoji 2. redni seji imenoval komisije DS v naslednjem sestavu:

Komisija za delitev dohodka:

1. Henrik Rejc
2. Ing. Dušan Kogej
3. Ivanka Dimc
4. Janez Gašperin
5. Franc Kuralt

Komisija za nagrajevanje:

1. Janez Zajec
2. Franc Svoljšak
3. Jakob Gaber
4. Jože Čarman
5. Dominik Tomažin
6. Filip Kalan
7. Ivan Kisovec

Komisija za zaposlovanje invalidov, žena in mladine:

1. Majda Fras
2. Ing. Ljudmila Suša
3. Miha Burgar

Komisija za varstvo pri delu:

1. Franc Kuralt
2. Niko Dimc
3. Janez Zajec
4. Jože Korbič
5. Vladimir Buh

Stanovanjska komisija:

1. Stane Kozamernik
2. Ivan Koprivnik
3. Andrej Rozman
4. Anton Šverko
5. Ing. Matevž Barle
6. Jože Dobnikar
7. Ivan Kuralt

Komisija za odlikovanja:

1. Jože Merjasec
2. Lado Tomažin
3. Ivan Duhovnik
4. Jakob Gaber
5. Majda Fras

Komisija za ugotavljanje kršitev delovnih dolžnosti:

1. Milan Glešič, predsednik
2. Jože Lejko, član
3. Zvonimir Žagar, član

1. Roman Gaber, namestnik predsednika
2. Janez Kozamernik, namestnik
3. Dominik Brdnik, namestnik

Komisija za požarno varnost:

1. Milan Glešič
2. Valentin Veber
3. Vladimir Buh

Komisija za nabavo, prodajo in odpis osnovnih sredstev in drobnega inventarja:

1. Franc Kopač, ključavničar
2. Ludvik Rošelj
3. Janez Zajec
4. Bogoljub Saje
5. Janez Gašperin

Delavski svet je imenoval štab civilne zaštite v naslednjem sestavu:

- I. Formacijski sestav CZ tovarne
- Štab CZ tovarne:

6. Karel Štalc, vodja sanitarne službe

Dominik Brdnik, namestnik vodje sanitarne službe

7. Jože Merjasec, vodja službe reda in varnosti

Jože Bukovec, namestnik vodje službe reda in varnosti

8. Anton Šink, vodja službe RBK

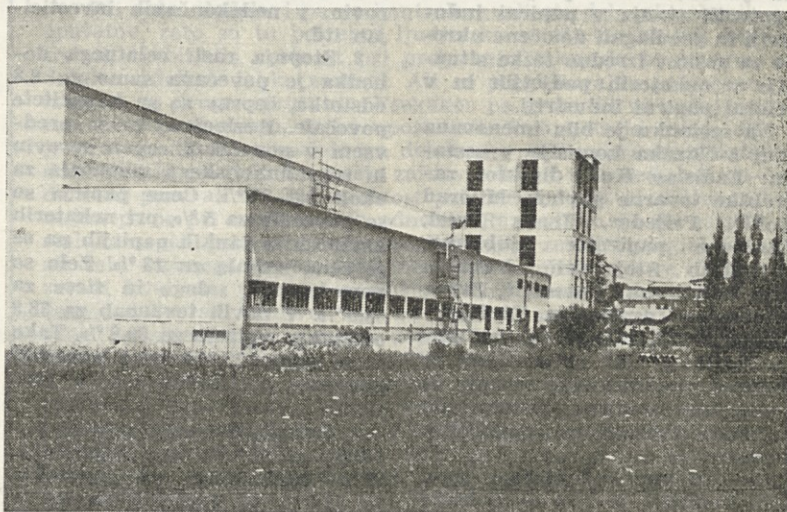
Peter Jamnik, namestnik vodje službe RBK

II. Služba za vezo in obveščanje:

vodja: Karel Fertin
namestnik: Peter Stanonik
člani: Cilka Bertoncelj, Bernarda Draksler

III. Tehnično reševalna služba:

vodja: Anton Marn
namestnik: Ivan Kisovec
člani:
Ivan Bezjak
Ivan Kuralt
Franc Verlič
Franc Kopač, st. (zidar)
Avgust Križaj
Jože Luštrek
Anton Eržen



Stavba premaznega stroja dobiva vedno lepšo zunanost. V notranjosti pa so 18. 7. 1967 že začeli montirati »kuhinjo« za premaz

1. Dominik Tomažin, vodja štaba
2. Vladimir Buh, namestnik vodje štaba
3. Karel Bertin, vodja službe veze
- Peter Stanonik, namestnik vodje službe veze
4. Anton Marn, vodja tehnično reševalne službe
- Ivan Kisovec, namestnik tehnično reševalne službe
5. Milan Glešič, vodja gasilske službe
- Alojz Sušnik, namestnik vodje gasilske službe

Ivan Brdnik
Ignac Fric
Franc Jurman
Franc Kosec
Alojz Kosec
Stanko Križaj
Vinko Žun
Jernej Remškar

IV. Gasilska služba:

vodja: Milan Glešič
namestnik: Alojz Sušnik
člani:
Stanko Korbič
Ernest Kuralt
Niko Curk
Janez Burgar
Gregor Dobnikar
Franc Omejc
Janez Kozamernik

V. Sanitarna služba:

vodja: Karel Štalc
namestnik: Dominik Brdnik
člani:
Tanja Bernik
Eva Poženel
Angela Kuralt
Cirila Gaber
Danica Čolič
Pavla Kavčič
Anica Tehovnik
Gerta Turk
Majda Petač

VI. Služba reda in varnosti:

vodja: Jože Merjasec
namestnik: Jože Bukovec
člani:
Franc Praprotnik
Matevž Mihovec
Vinko Avguštin
Vinko Dermaša

VII. Služba RBK:

vodja: Anton Šink
namestnik: Peter Jamnik
člani:
Kristina Bertoncelj
Marinka Zorič
Ing. Ljudmila Suša
Rudi Trampuš
Riko Poženel

ODLOČITI SE BO TREBA

VEVCE, JULIJA — Izostanki z dela zaradi bolezni nam v zadnjih treh letih predstavljajo 4,16% izgubljenega delovnega časa ali okoli 90.000 delovnih ur na leto.

Zaradi bolezni smo v 6 mesecih letošnjega leta izplačali za bolezni do 30 dni, ki gredo v breme podjetja, 86.924,79 Ndin. Boleznine nad 30 dni gredo v breme socialnega zavarovanja. Za te bolezni je bilo izplačanih 57.123,79 Ndin. V breme podjetja gre torej 60,5% vseh izplačanih nadomestil.

Čisto razumljivo je, da je določen procent bolezni neizogiben in si zato ne bi smeli delati posebnih skrbi. Vendar pa procent bolezni 4,16 ni tak, da bi nas lahko pomiril. Iz raznih statističnih podatkov nekaterih drugih držav je razvidno, da imajo za realno izgubo delovnega časa zaradi bolezni od 2,5 do 3,5% ali pa še manj. Z gotovostjo lahko trdimo, da bi v naši tovarni brez bojzani za naše zdravje prišli v te meje.

V zadnjem času se v naši ambulanti zopet pojavljajo nekateri primeri, ki nas zaskrbjujejo. Večkrat se namreč pripeti, da nekateri delavci skušajo z grobim nastopom izsiliti bolniški stalež, čeprav zato nimajo tehnične vzroka. Ob malo globljem analiziranju teh pojavov smo ugotovili, da so to predvsem delavci, ki ob letnem času delajo na svojih posestvih, ali pa delavci, ki nimajo svojih družin v Ljubljani, pa hočejo na račun bolniškega staleža obiskati svoje družine. Moderna industrija, oz. čedalje hujši pogoji v gospodarstvu, ne morejo prenesti tako imenovanih polproletarcev. Treba se bo odločiti, ali proizvajalci v industriji ali kmetje na svojih posestvih. Oboje ne bo mogoče. Prav isto naj bi veljalo za vse tiste, ki menijo, da je tovarna zato, da jo izkoriščajo in na račun laži in brutalnih nastopov dobivajo bolniški stalež. Še prav posebno gotovo pa je to, da ne bomo dovolili, da bi nekateri posamezniki, ki jim je uspeh tovarne malo mar, grozili zdravniku in s takim načinom

postavljali v slabo luč vse tiste delavce, ki so res potrebni zdravstvenega varstva.

Za ilustracijo pogledimo kolikšen je izgubljeni čas zaradi bolezni v zadnjih letih:

Mesec	1964	1965	1966	1967
Januar	4,01	4,63	3,86	4,01
Februar	4,74	5,02	4,25	4,01
Marec	5,04	5,23	3,99	3,75
April	3,15	4,86	3,82	3,86
Maj	3,69	4,92	3,56	3,48
Junij	3,97	4,22	4,41	3,80
Julij	3,58	4,28	4,18	3,81
Avgust	3,59	4,56	4,85	
September	4,45	4,57	4,52	
Oktober	4,22	5,24	4,06	
November	4,05	2,81	3,31	
December	4,83	3,41	3,88	
Letni %	4,12	4,30	4,06	

P. J.



Za les ni skrbi

Mladina, starejši, podjetje, čas ...

VEVČE, JULIJA — Če hočemo govoriti o delu z mladino, moramo prvenstveno vedeti, da so bili in bodo mladi drugačni od starejših, da drugače mislijo, se drugače obnašajo in skratka, imajo drugačna hopenja. Pri tem pa se moramo zavedati, da je za skupno delo potreben določen sistem dela, katerega pa nimamo izdelanega. Prav tako nimamo OO ZK izdelanega sistema za delo z mladimi in ne ve, kako v družbenem smislu organizirano vplivati na delo mladine, za njihov razvoj. Zato ni čudno, če so vzgojni efekti in naša aktivnost med mladimi razmeroma majhni.

Zdi se potrebno omeniti nekatera osnovna izhodišča za organizirano delo z mladino in pri tem upoštevati nekatere posebnosti mladih in nas starejših v odnosu do samega sebe in mlajših.

Prepričan sem, da je naša mladina razmeroma bolj prežeta z iluzijami bodočnosti in manj z zgodovinskimi dejstvi preteklosti. V tem pa so seveda svoje dobre in tudi slabe strani.

Dobre so predvsem v tem, da mladi delavci niso obremenjeni z negativno dediščino preteklosti, to je razrednih odnosov in vseh navad, ki iz tega izhajajo. Tako so mladi bolj sprejemljivi za našo stvarnost z njenimi naprednimi izhodišči in njihova zavest se usrešnjuje v dani naši življenjski stvarnosti, katero včasih vse premalo dojemamo.

V raznih razgovorih često opazimo, da starejši vse preveč obujajo spomine na preteklost, nekdanje doživljanje, navade in podobno. Se pravi, da starejši bolj mislijo o preteklosti, medtem ko mladi o preteklosti nimajo kaj razmišljati, ampak lahko gradijo le svojo prihodnost, v katero so tudi usmerjeni.

Seveda pa imajo mladi v svojih hopenjih tudi določene slabosti, ki se kažejo v tem, da često ne poznajo dovolj objektivnih elementov, na katerih sloni naša družba in na katerih se razvija naše podjetje. Mladi bi se morali mnogo bolj zavedati objektivne stvarnosti delavskega samoupravljanja in socialistične ureditve pri nas, kar je plod dolgotrajnih prizadevanj vseh pozitivnih družbenih sil. Mnogo manj pa je mladina prišebna, oziroma se ne spominja in se ne zaveda žrtve, ki smo jih dali v času NOB in in naši revoluciji, ki je osnova za našo stvarnost.

Drugo, kar je pri mladih negativno, da vse preveč iščejo neki idealni svet, ki v materialnih pogojih našega življenja ne more obstajati. Ker pa tega idealnega sveta mladina ne najde, je razočarana, zato so tudi njene zahteve starejšim nerazumljive, ali pa so s strani mladine premalo jasno izrečene.

Kadar se pogovarjamo o vprašanjih vsestranskega razvoja, običajno izhajamo iz pozicij, da je mladina naša bodočnost. Verjetno ravno v tem gledanju ustvarjamo nasprotja med mladimi in starimi. Mladina ni samo naša bodočnost, ampak je in bo vedno ostala tudi naša sedanjost. To se pravi, da mladi že sedaj ustvarjajo pogoje za svojo bodočnost. Ravno zaradi tega jih moramo in se morajo bolj vključiti v neposredne pogoje dela, odnosov in razvoja. Pri tem pa računamo na to, da bodo mladi v sproščenih odnosih pokazali svoje vitalne sposobnosti in s svojim elanom soustvarjali našo sedanjost in svojo prihodnost.

V šolah in na raznih organih se vse preveč govori o poslanstvu naše mladine in o njeni prihodnosti. Že Camkar je zapisal: »... Vi, ki imate v prsih mladost, v pesti moč, na vaših plečih bo slonelo življenje...«. Da, to je bilo za tiste čase zelo napredno in tudi pravilno. Danes pa si tega reka ne moremo razlagati samo z vizijo bodočnosti, ampak moramo biti resnični in se zavedati, da smo ta rek dejansko že uresničili in moramo graditi našo sedanjost, iz katere se bo raz-

vila tudi bodočnost. Ne moremo neprestano govoriti o bodočih nalogah mladine, o njenih bodočih življenjskih okvirih itd. S tem mladino samo zapelujemo in ji ustvarjamo občutek, da v trenutnem položaju nima kaj početi, ampak naj čaka, da postane starejša in šele takrat se bo lahko vključila v normalno soustvarjalno življenje in postala aktivni činitelj naše družbe.

Ko sem se udeležil seminarja »ZK in mlada generacija«, smo se o teh vprašanjih zelo veliko pogovarjali. Najbolj so mi ostale v spominu besede nekega tovariša, ki je dejal, da se je naša bodočnost začela včeraj, traja še danes in naša sedanjost se oblikuje iz naše preteklosti in iz naše prihodnosti, iz naših ciljev, ki jih želimo doseči.

Kaj to pomeni? Vsekakor pomeni iskanje nekaj novega, kar nam bo ob skupnih prizadevanjih dalo novega poleta in nove ustvarjalnosti, ki bo porok za še lepše življenje. To je živo mlado življenje, ki mora dobiti tudi odraz v našem vsakodnevnem življenju, v boljšem sodelovanju »mladih« in »starih«, oziroma v večji vitalnosti pri uresničevanju zahtev mladih.

Ko že govorimo o mladih, želimo opozoriti tudi na to, da mladi že po svoji naravi želijo spadati v svet odraslih. Pri tem se moramo zavedati, da odrasel človek lahko deluje in ima občutek mladosti, čeprav je po letih že star. No, in ko govorimo o svetu odraslih, si moramo biti na jasnem, kaj to predstavlja. To je biti vpiiven, imeti svoje strokovno znanje, delovni položaj — skratka nekaj pomeniti. Ta elementarna želja mladih je vsem poznana in že sama po sebi postavlja zahtevo, da se mladi vključujejo v življenje tekoče, ne jutri ali pojutrisnjem, ampak sedaj, ko s svojo mladostno vitalnostjo lahko dokažejo, česa so sposobni, kaj želijo ustvariti in kako delati. Pred tem ne smemo mladim zapreti vrat, ampak je dolžnost starejših, da jih spodbujamo v njihovih prizadevanjih.

Pri tem pa seveda ne smemo pozabiti, da mladi ne morejo in ne smejo napredovati po zaslugi staršev, sorodnikov, stricov in podobno, ampak mora njihovo napredovanje sioneti na konkretnem znanju, šolah, prizadevanjih itd. Mladi se s privilegiji ne morejo dvigniti v delovnem položaju, ampak le na osnovi konkretnega znanja in sposobnosti.

Cesto čutijo potrebo po svobodi, ki pa se kaže v tem, da jih ne vključimo v preozke meje življenjskega delovanja, se pravi, borijo se proti določenim družbenim prisili. Njihova svoboda pa se na drugi strani kaže tudi v tem, da se borijo proti neodgovornosti in proti napakam. Mladi so za svobodno sprejemanje odločitev in s tem tudi prevzemanje odgovornosti. Bistveni element pri tem je odgovornost pred samim seboj, ne pa boja pred določenimi disciplinskimi in moralnimi kategorijami. Takšna disciplina in odgovornost pred samim seboj in delovnim okoljem pa je nam predvsem potrebna.

Često se kažejo tudi nasprotja med mladino in družbo. To je seveda normalno. Če to zreducir-

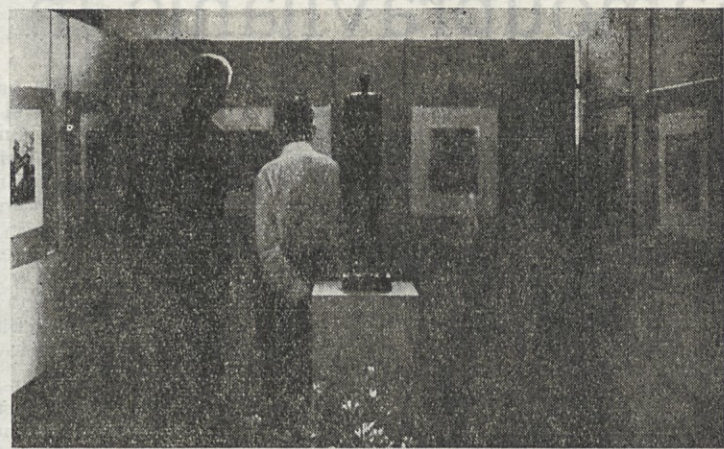
ramo na samoupravljanje, nam mora biti jasno, da gre v tem primeru predvsem za red in odgovornost. Tega pa včasih ne razumemo ali nečemo razumeti. Kajti tu gre za to, da nam postane jasno, kaj je za družbo in za podjetje dobro in kaj ne, oziroma, komu je za to, da se podjetje dobro razvija in komu to ni mar.

Povzetek iz vsega tega naj bi bil, da o mladih in njihovih vprašanjih ne moremo razpravljati s stališča nekakih »mirovnih pogodb« in se zadovoljiti s stanjem brez problemov, kajti kaj kmalu bomo začutili, da nam nekaj manjka, da ni vitalno mladostnega poleta, da ni novih idej in napredka, od katerega smo vsi odvisni.

Prav gotovo je, da heterogenosti teh problemov v odnosu stari — mladi ne moremo odpravljati zgolj s sestanki in deklaracijami, ampak je mnogo bolje, da se v neposrednem delovnem življenju zavemo svojih dolžnosti in da tekoče iščemo oblike za skupna hopenja in iz tega uravnavamo naše življenje.

Omenil sem samo nekaj misli in gledanj na vprašanje mlade generacije in dolžnosti ZK v naši tovarni in tudi izven nje. Vsekakor, pri tem nisem bil dovolj konkreten. Upam pa, da bomo s tem začela javno razpravo o položaju mladih v podjetju in na osnovi tega bomo prišli do zdravih smernic, kaj in kako hočemo delati. Mladi pa vsekakor pri tem ne bodo stali ob strani.

F. N.



Motiv iz uspele razstave v avli kina Vevče, kjer so umetniki iz domače občine pokazali svoja dela številnim obiskovalcem

Skupna razstava likovnih umetnikov

VEVČE, JULIJA — V avli kina Vevče je bila od 26. junija do 1. julija odprta razstava likovnih umetnikov občine Ljubljana-Moste-Polje. Priredila jo je komisija za likovno umetnost pri Zvezi kulturno-prosvetnih organizacij Slovenije, občinski svet Ljubljana-Moste-Polje. Razstavljali so umetniki iz domače občine: Jože CENTA, Vida FAKIN, Aleks HORVAT, Stane KUMAR, Jože TRPIN in Aladar ZAHARIAS.

Umetniki so se na pobudo Vevče srečali s prebivalci tega kraja direktno. Z razstavljenimi deli so prikazali ljudem razliko med pravo umetnostjo

in kičem, ki ga človek tolikokrat srečuje kot ceneno blago na raznih sejnih, trgovinah in uličnih prodajalnah. Razstavljena dela pa so bila res izvirne umetnine ustvarjene z dolgotrajnim delom in notranjim doživetjem. Zato je tudi njihova vrednost trajna.

Razstava je dosegla svoj namen. Za razmeroma majhen kraj, kot so Vevče, jo je obiskalo veliko število ljudi, se o njej pohvalno izražalo in tako spoznalo naše domače likovne umetnike.

Upajmo, da bo ta skromen začetek, kot prvi primer, postal tradicija in nova zorst udejstvovanja na Vevčah.

S. R.

Udeležba na reviji pihalnih orkestrov Slovenije v Kopru

VEVČE, JULIJA — Zadnje dni junija je bila v Kopru velika kulturna manifestacija. V priredbi Zveze kulturno-prosvetnih organizacij SRS je potekala revija slovenskih pihalnih orkestrov v Kopru. Nastopalo je veliko število amaterskih pihalnih godb, tako da so obiskovalci od 17. VI. do 25. VI. mogli vsak dan poslušati od pet do sedem orkestrov. Na odru so se zvrstile sindikalne in godbe podjetij, godbe kulturno-prosvetnih društev Slovenije.

Med orkestri je nastopal tudi pihalni orkester Papirnice Vevče. Njegov nastop je bil določen za soboto 24. VI. 1967. Čutili so bilo dobro organizacijo priredbe. Ob prihodu v Koper nas je čakal vodič in nas popeljal nad Izolo. Za tam je bil že določen promenade koncert na terasi hotela Belvedere ob 17. uri. Lep razgled na modrino morske gladine severnega jadrana in čisti zrak sta takoj ustvarila dobro razpoloženje godbenikov. Čeprav je bil dan ze-

lo vroč, je pod zaščito senčnikov kmalu zadonela koračnica. Gostje so prisluhli zvokom in odobraval. Po prvi skladbi so se vrstile še druge, vsaka boljše od prejšnje.

Po uspelem promenadnem koncertu je bila pripravljena za vse sodelavce večerja v Simonovem zalivu, nakar so se orkestri napotili v Koper. Ta dan je nastopalo deset orkestrov. Naš je bil predzadnji na vrsti.

Po kratkem defileju skozi mesto so godbe prihajale na prireditveni prostor med igranjem koračnice. Po celem Titovem trgu razpostavljeni sedeži so bili kasneje tudi vsi zasedeni. Veliko gledalcev pa se je sprehajajoč ustavljalo, da bi poslušali eno skupino za drugo. Že sam trg, umetno razsvetljen, je dal zaradi čudovite arhitekture izza časa Benečanov slovesno vzdušje. Na odru pa so se vrstile godbe za godbo. Vsaka je iz svojega repertoarja izbrala najboljši dve ali tri skladbe, ki jih naj bi ta dan zaigrala obiskovalcem republiške revije pihalnih orkestrov in oce-njevalcem. Tako izkušenemu poslušalcu, kakor tudi laiku, je bilo kaj hitro očitno, da je za kvaliteto izvajanje skladb potrebna uigranost orkestra, ki se dosega z discipliniranim obiskom vaj, drugi vpliv je zasedba instrumentov oz. število članov orkestra in poleg še nekaterih faktorjev tudi dirigentsko vodstvo orkestra.

Naš orkester je po teh kriterijih kar pohvaliti, vendar pa bi bilo potrebnih še nekaj več prizadevanj nekaterih godbenikov, kar bi kvaliteto te lepe kulturne skupine od dosedanje pohvalne prednosti še izboljšali. S koračnico »Združene sile« in fantazijo iz opere »Nikolaja Subica Zrinjskega« so se člani PPO predstavili publiki kot enovit ansambel, ki lahko zastopa to zorst glasbe tudi ob najzahtevnejših prireditvah. Temu primeren je bil tudi aplavz publike in mnenje strokovnjakov.

Smo mnenja, da je orkester iz pihalnih orkestrov izšel spet s pečatom dobre glasbene skupine, ki je za kulturno življenje v našem okolišu nepogrešljiva.



Pod taktirko dirigenta, tovariša Franca Grebenška so ubrano zvenele skladbe, ki jih je naš orkester igral na promenadnem in revijalnem koncertu v Izoli in Kopru

OBVESTILO!

Naslednja številka »Našega dela« bo izšla sredi septembra. Zaradi dopustov v avgustu ne bomo izdali lista. Sodelavce prosimo, da oddajo rokopise in slike do 1. septembra.

Uredništvo

Samoupravljanje in odgovornost · Samoupravljanje in

Idejo delavskega samoupravljanja so v zgodovini že nešteto-krat obravnavali in jo na različne načine poskušali uresničiti. (Utopični socialisti, Pariška komuna, oktobrska revolucija v SZ, Weimarska ustava itd.). Če poznamo družbene zakonitosti, potem bomo vedeli, da je ta ideja zgodovinski produkt naprednih mislecev, ki jim je bila usoda delavskega razreda pri srcu. Potemtakem se delavskega samoupravljanja nismo izmislili pri nas, temveč nadaljujemo po specifični poti razvoja, ki ima cilj — osvoboditev človeka. Samoupravljanje je po vsebini proces odmiranja države in prava (deetizacija). Ta proces pa ni odvisen le od subjektivnih političnih teženj, temveč v prvi vrsti od stopnje razvitosti materialne baze, ki pa ima to možnost, da lahko pospeši ali pa zavira sistem samoupravljanja.

Roman Albrecht pravi: »Pod pojmom samoupravljanja razumemo dve stvari, ki sta med seboj organsko povezani. Prvič, samoupravljanje pomeni pri nas označitev produkcijskega odnosa, družbenega odnosa, ki temelji na delu, na družbenih sredstvih med enakopravnimi delavci, ki upravljajo s proizvodnjo in dohodkom itd. To se pravi, da tedaj, kadar govorimo o samoupravljanju, mislimo na določen družbeni odnos, kakršen se razvija pri nas. Toda samoupravljanje pomeni še nekaj drugega. Z besedo samoupravljanje označujemo tudi institucionalno obliko upravljanja v gospodarstvu in v celotnem družbenem delovanju (delovne skupnosti, delavski sveti, upravni odbor, komisije itd.). Z besedo samoupravljanje označujemo tudi organizacijsko obliko, preko katere delovni ljudje pri nas urejajo družbeno in produkcijsko delovanje in aktivnost.«

Torej, če je samoupravljanje nov družbeni odnos, ki omogoča, da se na revolucionaren način razrešujejo nasprotja v borbi novega s starim, nam to dokazuje, da gre za proces družbene in miselne preobrazbe ljudi, za proces, v katerem se sprošča človekova osebnost, ki je bila doslej utesnjena v mezdne odnose. Če delovni človek oblikuje nove družbene odnose kot svoje lastne, globlje spoznava in sam uresničuje svoj dejanski družbeni interes. Zavedati se moramo tudi tega, da se samoupravljanje čedalje bolj spopada z zastarelimi nazori in ekonomskimi ukrepi reforme, ki vplivajo na sprostitve tržišča. Spopad se vrši tudi v delovnih organizacijah, ko se prehaja na nov način organizacije dela itd. Okrepil se je spopad med usmeritvijo k pospeševanju razvoja samoupravljanja in med konservativno birokratično usmeritvijo. Prihaja do spopadov med individualizmom, ki se je stoletja vraščal v zavest ljudi in družbenostjo, ki se pojavlja. Torej, z ene strani neznani smisel za solidarnost (prišla do popolnega izraza med NOB), z druge strani pa egoizem malomeščana ali birokrata. Ponekod so se pojavljale utvare, dvomi in razočaranja (predvsem zaradi nepoznavanja družbenih in ekonomskih zakonitosti ali pa tudi zaradi aktivnosti protisocialističnih elementov).

Vse to in velikokrat še nerazvita družbena zavest pri neposrednih proizvajalcih ustvarjata možnost kritike samoupravljanja. Ne bom se zadrževal pri oblikah kritike, ki so različne po svoji vsebini, ne moremo pa mimo prizanesljivega posmeha, skritega za »argument«: teorija o samoupravljanju je eno, praksa pa je nekaj popolno drugega. Načelno je samoupravljanje lepa stvar, v praksi pa čisto drugačna; važno je vedeti, da je lahko tudi praksa tisto, kar ovira uresničenje teoretičnih načel, vendar ta argument samo potrjuje, da samoupravljanja nekateri ne razumejo, vsaj kot družbenoekonomski odnos ne. Razumejo ga samo kot

svojo slabo prakso, ki naj bo v skladu z ideologijo, ki so si jo izdelali o samoupravljanju. Omeni se lahko še pojmovanje samoupravljanja, ki ga velikokrat napačno razumemo oziroma pojmovanje odnosa do demokracije in svobode, ki v končni konsekvenci spreminja samoupravljanje v sinonim za nered, nedisciplino in samovoljo. (To misel zasledimo velikokrat tudi pri vodilnih tovarših.)

Verjetno bo bolj koristno razpravljanje o avtoriteti posameznika in avtoriteti posameznika samoupravnega dogovora, kajti le tako si bomo razjasnili, kaj je to disciplina v proizvodnem procesu in odgovornost za sprejeto delo. Take razprave bi vsakomur pokazale, da je samoupravljanje lahko samo sinonim za še večji red in da lahko zapišemo po samoupravnem dogovoru o organizaciji dela na vrata podjetij: »Pustite vso avtonomijo zunaj, vi, ki vstopate!« (Marx-Engels, CZ, 1950.) Ob tem konkretnem primeru bi želel opozoriti na to, kako napačna so mnenja, ki povezujejo demokracijo s svobodo in pozabljajo, da tudi socialistična demokracija ni popolna svoboda, ampak pomeni v proizvodnji organizirani delavski razred. Za nas ne sme biti razlike med proizvodno in samoupravno disciplino. Kajti anarhično pojmovanje odnosov v proizvodnji in samoupravljanju nedvomno že ovira napredek — preveč resna so ta vprašanja, da bi bili lahko do njih brezbržni.

Nedvomno je tudi vprašanje odgovornosti eno od zelo občutljivih in težko rešljivih dejstev, od katerih pa je v precejšnji meri odvisen nadaljnji razvoj samoupravnega sistema. Predvsem si mora vsaka organizirana družba zagotoviti odgovorno delovanje svojih članov. Odgovorno je tisto ravnanje, ki je v skladu s sprejetimi družbeno-političnimi in pravnimi ter drugimi družbenimi normami, da prispevajo k realizaciji ciljev, ki si jih posamezna družba zastavi. Vsi doživljamo, da se z doslednim uresničevanjem reformnih ukrepov problem odgovornosti vse bolj zaostruje in se kot o samoupravljanju tudi o odgovornosti pojavljajo različna mnenja. Dokaj pogoste so zlasti kritične ocene, ki jih je mogoče strniti v enotno ugotovitev, da naš sistem odgovornosti ni učinkovit, ker je kolektivna odgovornost anonimna, kajti tam, kjer so odgovorni vsi, ni odgovoren nihče. Dr. Ivan Kristan je razpravljal o odgovornosti v zbirki »Pogovori 66« in je v tej razpravi poskušal problem odgovornosti osvetliti z dveh zornih kotov: s stališča razmerja med osebno in kolektivno odgovornostjo ter s stališča sankcij za eno in drugo vrsto odgovornosti.

On ugotavlja, da je interesantno razmerje med osebno in kolektivno odgovornostjo s stališča osnovne dileme: ali se kolektivna in osebna odgovornost med seboj izključujeta, ali v pogojih samoupravljanja, ko prejemajo bistvene odločitve kolektivni organi upravljanja, ni prostora za osebno odgovornost posameznika. Po neki svojstveni inerciji (nedelavnosti) se je v praksi negovalo in krepilo mnenje, da potem, ko kolektivni organ upravljanja ali pa neposredno kolektiv sprejme neki sklep, npr. glede rekonstrukcije, glede spremembe poslovnega predmeta in podobno, docela ugasne osebna odgovornost predlagateljev sklepa, avtorjev elaborat za rekonstrukcijo, avtorjev elaborat za spremembo poslovnega predmeta itd. Kolektivna odgovornost naj bi torej v celoti absorbirala (vsesala) in prekrila osebno odgovornost. S tem pa je princip osebne odgovornosti praktično izrinjen na stranski tir, kajti večino odločitev v končni fazi sprejema ta ali oni kolektivni organ upravljanja.

Na to stališče se tudi opira mnenje, da naš sistem kolektivne odgovornosti ne ustreza, ker ob slabih in nepravilnih odločitvah skoraj nikakor ne moremo ugotoviti, kdo je kriv in odgovoren za škodo, češ da smo odgovorni vsi. K temu je treba prišteti še priljubljeno krilatice, ki se kaj rada pojavi v javnosti takrat, ko bi moral kdo odgovarjati za napake pri delu, namreč, da ni treba uprizarjati lova na čarovnice, da ni treba iskati krivcev, ampak odkrivati le vzroke za slabosti ipd. Na ta način se otopiost javne kritike: tisti, ki bi moral prevzeti posledice za osebno odgovornost, se umakne v ozadje, razvije se splošna razprava o vzrokih raznih slabosti in iz vsega se rodi načelen sklep, kako se v prihodnje boriti proti slabostim. Dejansko ti in še drugi psihološki in sociološki faktorji prispevajo svoj delež k ustvarjanju splošnega ozračja, v katerem vsak posameznik formira svoj odnos do načela odgovornosti. Da ne bi še nadalje širili tega vprašanja, ostanimo pri uvodni dilemi o tem, ali ob kolektivni odgovornosti vedno preneha osebna odgovornost.

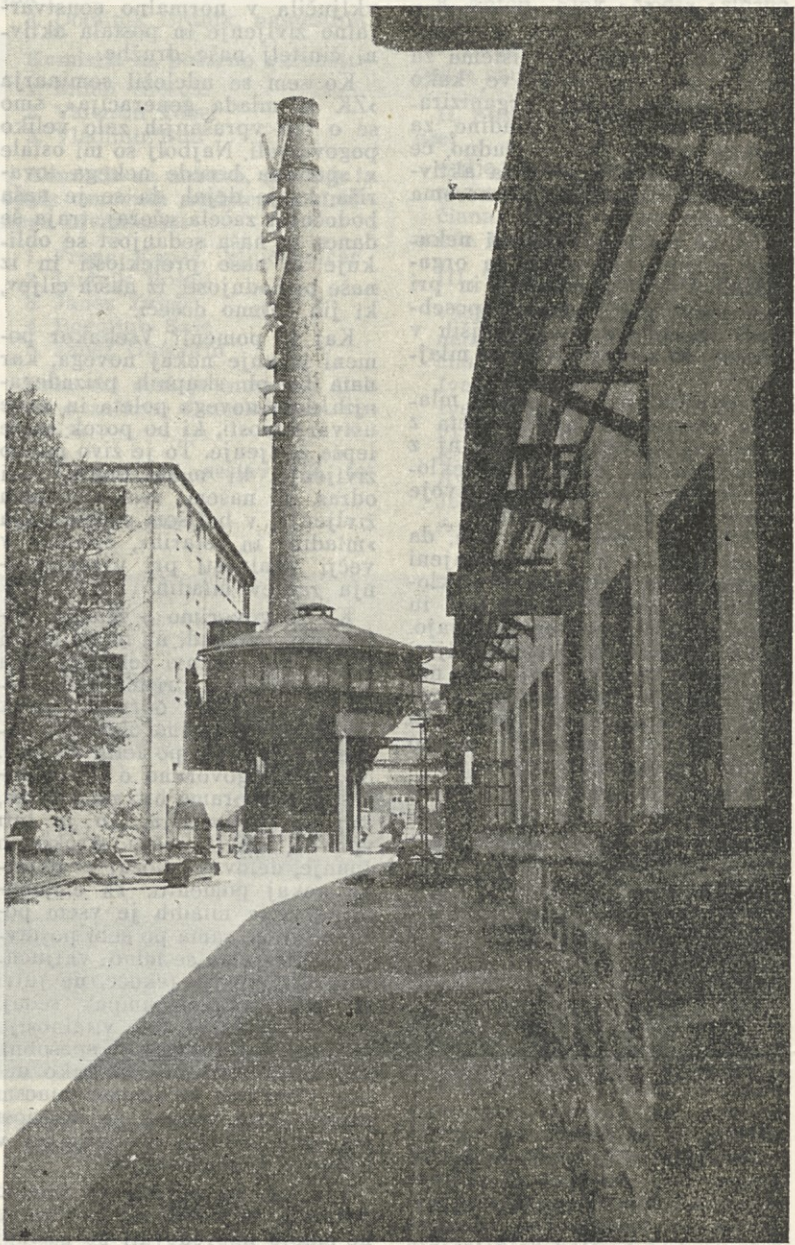
Osebna odgovornost izhaja iz delovnih dolžnosti, delovnih nalog vsakega posameznika na njegovem delovnem mestu. Iz različnega obsega delovnih dolžnosti sledi tudi različen obseg in stopnja osebne odgovornosti. Te razlike pridejo do izraza predvsem v vrednotenju delovnih mest, kjer je eden izmed elementov analitične ocene tudi stopnja osebne odgovornosti.

Kolektivna odgovornost pa se nanaša na kolektivne organe upravljanja in pomeni, da so za sprejeti sklep odgovorni vsi člani tega organa, razni tistih, ki so glasovali proti ali so se glasovanja vzdržali. Pri kolektivni odgovornosti se riziko za sklep porazdeli na vse, ki so sklepali (posledice sklepa bo pa seveda čutil celotni kolektiv). Če bi ugasnila odgovornost posameznega delavca, avtorja predloga, ki ga je sprejel samoupravni organ, bi to dejansko pomenilo vir neodgovornega in neučinkovitega poslovanja: odgovorni posameznik bi namreč vedno uspel svojo nestrokovnost in malomaren odnos do dela skriti za kolektivno odgovornost. Na ta način bi čutili posledice tudi vsi tisti, ki so sicer svoje delovne dolžnosti v redu opravljali. To bi očitno destimuliralo delovni elan in odnos do dela, ker bi vsakdo svoje napake, svojo nedelavnost poskušal prevreči na ožji ali pa širši kolektiv.

Torej se osebna in kolektivna odgovornost ne izključujeta, ampak se nasprotno medseboj povezujeta, kajti kolektivna odgovornost dejansko raste iz osebne odgovornosti in se tudi skozi njo realizira. Prav tako narobe: osebna odgovornost črpa svoja pooblastila iz kolektivne odgovornosti, iz sklepa organa upravljanja. Kolektivni organi upravlja-

nja obravnavajo in sprejemajo predloge sklepov, ki jih v okviru svojih delovnih dolžnosti na delovnem mestu pripravljajo posamezni delavci oziroma strokovne službe. Vsakdo pa je osebno odgovoren za kvaliteto in strokov-

elemente predloga je osebno odgovoren posameznik. Člani samoupravnega organa običajno niso strokovnjaki, da bi se lahko spuščali v podrobno strokovno analizo vseh elementov predloga, ampak obravnavajo tiste elemen-



Parovodi od kotlarne do premaznega stroja bodo montirani na stelah delavnic

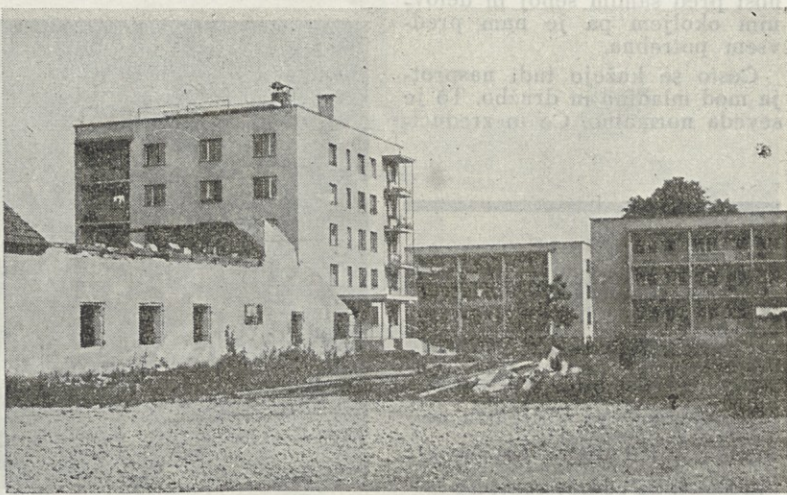
nost svojega dela. Ta odgovornost ne ugasne s tem, ko organ upravljanja sprejme izdelan predlog: avtor predloga ostane še naprej odgovoren za kvaliteto in strokovnost svojega izdelka (za pravilnost tehničnih analiz, ekonomskih izračunov, za pravilnost zaključkov, povzetih na osnovi podatkov itd.).

Predlog, ki ga obravnava samoupravni organ, mora vsebovati vse tehnične rešitve, analizo materialnih in kadrovskih možnosti za njegovo izvedbo in navedbo posledic (dobrih in slabih), ki bi nastale, če predlog sprejmemo ali pa, če ga ne sprejmemo. Za te

te predloga in tista opozorila o posledicah, ki jih navaja avtor predloga. To pa ne pomeni, da samoupravni organ ne bi ocenjeval primernosti strokovnih rešitev, zrelosti predloga itd. Velikokrat samoupravni organ zavrne neki predlog, ker ni strokovno zrel, ker očitno ne vsebuje najboljših strokovnih rešitev.

Mnogokrat se zgodi, da na seji samoupravnega organa predlog dopolnijo oziroma spremenijo. Tudi v tem primeru je treba upoštevati načelo osebne odgovornosti. Avtor predloga oziroma strokovni delavec, ki je vodja nekega sektorja, mora na seji povedati, ali dopolnitve sprejme ali ne. Če se z dopolnitvami ne strinja, ker meni, da za takšen dopolnjen in spremenjen predlog predlog ne more prevzeti osebne odgovornosti, ima možnost podati ostavko na položaj (če gre za bistvena in principialna vprašanja) ali pa se odredi avtorstvu predloga in zahtevati, da ga samoupravni organ razreši osebne odgovornosti za ta primer. Če bi šlo za različna stališča v bistvenem, za nadaljnji razvoj podjetja pomembnem vprašanju, lahko odgovorni delavec predlaga, naj samoupravni organ o spor-nem vprašanju razpiše referendum.

Seveda pa odgovornost za posledice nekega predloga ni vedno mogoče v celoti prevesti na odgovornega strokovnega delavca. So primeri, ko zaradi nestabilnosti tržišča in drugih objektivnih razlogov ni mogoče z vso gotovostjo predvideti vse posledice oziroma ali se bodo neke posledice uresničile ali pa ne. V tem



Hiša Vevče št. 46 je bila zgrajena približno pred 70 leti kot eden prvih samskih zidanih domov v Sloveniji, pozneje pa preurejena v družinska stanovanja. Zdaj se bo umaknila gradnji nove trgovine

odgovornost · Samoupravljanje

primeru je predlagatelj dolžan opozoriti organe upravljanja, kakšna so tveganja, da so verjetnosti, da predlog uspe, da pa je prav ako možno, da vse skupaj propade. Samoupravni organ bo imel pred očmi ta tveganja in se bo na tej osnovi odločil: ali bo predlog osvojil ali ne. Gotovo pa poslovanje več ali manj na slepo srečo ne more postati pravilo (takšnega strokovnjaka, ki bi se preveč zanašal le na poslovno srečo, premalo pa bi gradil na solidnih analizah trga, bi kolektiv kaj kmalu ostavil).

Načelo osebne odgovornosti, namreč da je posameznik odgovoren za kvaliteto in strokovnost svojega dela oziroma predlaganih rešitev, pa ne pomeni, da mora isti posameznik vedno tudi odločiti, ali bo ta rešitev sprejeta ali ne. Velikokrat pripada odločitev samoupravnemu organu in tudi odgovornost za odločitev (za družbenoekonomске posledice odločitve) pade na samoupravni organ. Odgovornost za pravilnost, strokovnost in resničnost elementov predloga, opozoril strokovnjaka ob sprejemanju predloga pa padejo na avtorje predloga.

Smisel kolektivne odgovornosti je v tem, da ko kolektiv odloči ali se obravnava predlog, glede na obravnavane in spoznane družbenoekonomske posledice, ter v gradivu vsebovana in v diskusiji podana opozorila na posledice in rizike itd., sprejme ali ne. Samoupravni organ tehta teže posledice po kriteriju: ali jih je kolektiv sposoben prevzeti ali ne. Če so posledice preveč daljnosežne in usodne za kolektiv, se bo samoupravni organ verjetno odločil, da naj odloči neposredno kolektiv v obliki referendumu, ali pa se z anketo ugotovi mnenje večine kolektiva. Na ta način se uresniči načelo, da naj o bistvenih zadevah odloča tisti, ki bo trpel posledice odločitve.

Zaradi tega je razumljivo, da bistvene odločitve ne morejo biti niti v rokah posameznika niti ožjega organa, ampak se morajo oslanjati na večino tistih, ki bodo v končni fazi čutili negativne posledice (nižje osebne dohodke, nezaposlenost itd.). Posamezni delavec, vodja delovnega področja itd., ki se ne strinja z nekaterimi sklepi in politiko, ki se s temi sklepi uveljavlja, lahko izbira: ali se prilagodi situaciji, ali pa poskuša z novimi argumenti doseči spremembo sklepov, ali pa se umakne z odgovornega položaja.

Razne nejasnosti in nihanja izvirajo iz težav, ki jih imajo v vsaki delovni organizaciji pri določanju delovnih dolžnosti na posameznih delovnih mestih, oziroma pri razmejitvi med odločitvami, ki jih sprejema vsak delavec na svojem delovnem mestu v okviru proizvodnega procesa (tj. odločitev, ki so normalni sestavni del tehnologije dela na nekem delovnem mestu bodisi, da gre za delavca pri strojni delavnici za delavca v komercialni, in odločitvami, ki jih mora sprejeti samoupravni organ.

Splošni recept, naj o načelih vprašanih odločajo samoupravni organi odločitve, ki pomenijo njegovo izvajanje, pa bi sprejemali posamezniki na svojih delovnih mestih, je zelo težko uporabljiv. Konkretna praksa pokazuje, kaj se v delovni organizaciji v konkretnih okoliščinah smatra za načelno odločitev, kaj pa z njeno izvajanje in kolikokrat se bo med izvajanjem sklepa še pojavil samoupravni organ z dodatnimi sklepi. Nekdo bi npr. zastopal ekstremno stališče, da je dovolj, če samoupravni organ sprejme načelno odločitev, da se proizvaja ta in ta izdelek, vse druga pa je izvrševanje tega sklepa. Na ta način bi skoraj zadostovalo, če bi se delavski svet sestal enkrat na leto.

Dejansko je to vprašanje konkretne prakse in upoštevanja zakonitih predpisov: kdaj in o čem

bodo odločali samoupravni organi, kdaj pa nastopijo izvršni organi oziroma delavci na odgovornih delovnih mestih.

Ta razmejitve mora biti razvidna iz samoupravnih aktov delovne organizacije (statuta, pravilnikov, poslovnikov, sistemizacije, opisa delovnih mest ipd.). Iz splošnih aktov bo razvidno, o čem in kdaj sklepa delavski svet, o čem upravni odbor, o čem delavski svet enote oziroma zbor delavske enote; tu bo razvidno kdaj izvršujejo njihovi sklepi. Vse, kar spada med delovne dolžnosti vsakega delovnega mesta, bo najbolj razvidno iz opisov delovnih mest.

Na učinkovitost sistema kolektivne in osebne odgovornosti odločilno vplivajo tudi predvidene sankcije, in pa dosledno izvajanje teh sankcij. Glede sankcij za osebno odgovornost verjetno ni večjih spornih problemov. Temeljni zakon o delovnih razmerjih določa vrsto sankcij za kršitev delovne discipline in sankcije, če se povzroči materialna škoda. Za disciplinsko odgovornost so že z zakonom predpisane sankcije: opomin, javni opomin, zadnji javni opomin in izključitev iz delovne skupnosti. Pri odškodninski odgovornosti pa mora storilec povrniti povzročeno škodo.

Tako pri disciplinski kot pri odškodninski odgovornosti velja načelo krivdne, subjektivne odgovornosti, tj. delavcu je treba dokazati krivdo bodisi za disciplinsko kršitev bodisi za povzročeno škodo. Ne zadostuje samo vzročna zveza med dejanjem in posledicami (tj. objektivna odgovornost), ampak mora biti podana tudi subjektivna krivda.

Nasprotno pa velja za delovno organizacijo načelo objektivne odgovornosti, npr. za škodo, ki jo povzročijo v njej zaposleni delavci. Delovna organizacija mora to škodo oškodovancu povrniti, nasproti svojim delavcem pa ima pravico regresa tj. zahtevek, da ji delavci povrnejo škodo, ki jo je plačala oškodovancu, toda le v primeru, če je dokazana krivda.

Podrobnejša določila o disciplinski in odškodninski odgovornosti mora vsaka delovna organizacija zapisati v samoupravne akte, tj. statut, zlasti pa pravilnik o delovnih razmerjih in eventualno še v druge pravilnike. To je dokaj težka naloga, pa tudi zelo odgovorna, kajti novi temeljni zakon o delovnih razmerjih ima veliko manj odločb, ki jih je mogoče neposredno uporabiti v praksi, ampak predstavljajo v glavnem okviru izhodišče za statualno še v druge pravilnike. To ganizacijah. To je tudi znak sa-

moupravne samostojnosti delovnih organizacij.

Razen tega zakonski predpisi podrobno regulirajo tudi druge vrste osebne odgovornosti, kazensko odgovornost, upravno-pravno (prekrški) in delno odgovornost za gospodarske postopke.

Pri osebni odgovornosti torej ni toliko problem v tem, da ne bi bilo učinkovitih sankcij. (Mnogi sicer menijo, in za svoje stališče navajajo argumente, da disciplinske sankcije niso dovolj učinkovite, ker manjka denarna kazen, ki bi pomenila prehod od opominov do disciplinske izključitve delavca.) Bolj je problematično njihovo dosledno izvrševanje. Mnogo je primerov oportunistične, familiarne, različnih meril (dostikrat za delavce v proizvodnji za manjše kršitve strožja merila in dosledno izvajanje, za delavce v upravi pa bodisi blažja merila ali pa tudi »gledanje skozi prste« ipd.), čakanje na nekoga od zunaj, da bi sprožil postopek itd.

V teh zadevah ni mogoče pričakovati avtomatizma, namreč, da bo vse urejeno že s tem, če smo v pravilnikih jasno zapisali dolžnosti in sankcije zoper kršilce. Kjer ni tožnika, ni sodnika. Oba pa sta v delovni organizaciji (značilnost novega zakona o delovnih razmerjih je prav ta, da se vsi postopki v zvezi z delovnim razmerjem končajo v delovni organizaciji — občinsko disciplinsko sodišče je zgubilo svoje kompetence). Stvari se ne bodo urejale same od sebe, ampak le ob zadostni aktivnosti družbenopolitičnih organizacij in samoupravnih organov.

V primerjavi s sankcijami za osebno odgovornost pa so sankcije za kolektivno odgovornost zgolj moralno političnega značaja. To so: odpoklic oziroma razrešitev in prepoved v samoupravne organe za določen čas.

Odpoklica se poslužijo volivci, kadar zgubijo zaupanje v člane nekega samoupravnega organa (delavskega sveta, upravnega odbora, obratnega delavskega sveta itd.) in posamezne člane odpokličejo, še preden jim izteče njihova mandatna doba (za člane delovnega sveta traja mandatna doba dve leti, za člane upravnega odbora eno leto, za člane drugih organov upravljanja pa tako dolgo kot je določeno v splošnem aktu delovne organizacije). Kot razlogi za odpoklic pridejo v poštev npr.:

— če samoupravni organ sprejema sklepe v nasprotju z razpoloženjem oz. težnjami večine članov delovnega kolektiva;



Pogled s ceste proti žičnici ob satinaži kazi smetišče. Ali ni drugega prostora za smeti?

— če se posamezni član ne udeležuje sej samoupravnega organa;

— če član samoupravnega organa ne poroča svojim volivcem o delu tega organa;

— oziroma, če volivcev ne obvešča, o katerih važnih zadevah bo samoupravni organ sklepal in se z delavci ne posvetuje o teh vprašanih že pred sejo ipd.

Razrešitev samoupravnih organov pomeni v bistvu prisilni odpoklic, ki pride v poštev, kadar je uvedena prisilna uprava in kadar gre podjetje v likvidacijo. Razrešitev organov upravljanja pa je možna tudi brez prisilne uprave v primeru, če v podjetju ne sprejemajo z zakonom predpisanega splošnega akta, in sicer v zakonito določenem roku. V tem primeru lahko občinska skupščina sklene, da se obstoječi organi razpustijo in izvolijo novi.

Prepoved izvolitve v organe upravljanja katerekoli delovne organizacije pride v poštev samo takrat, kadar preneha podjetje obstajati na podlagi stečaja (prisilne likvidacije). Stečajni senat sodišča, ki vodi stečajni postopek, ugotavlja stopnjo odgovornosti vodilnih delavcev in članov delavskega sveta ter upravnega odbora za razmere, ki so zahtevale uvedbo stečaja. Zoper člane delavskega sveta, ki jim je zadnje leto pred uvedbo stečaja trajal mandat, je mogoče izreči prepoved, da bi bili za dobo enega do dveh let izvoljeni v organe upravljanja katerekoli organizacije. Zoper člane upravnega odbora lahko traja ta prepoved od enega do treh let. Razen tega pa bi zoper člane UO, za katere bi ugotovili, da so neodgovorni za nastali težavni položaj, stečajni senat izrekel tudi prepoved imenovanja na vodilna mesta katerekoli delovne organizacije ali pa upravnega organa, in sicer prav tako za čas od treh let.

Torej se kolektivna odgovornost izčrpa z družbeno-političnimi sankcijami (pri čemer pa ima prepoved imenovanja na vodilna delovna mesta lahko tudi posredne materialne posledice, zaradi nižjih osebnih dohodkov). Druge vrste odgovornosti, ki sicer pridejo v poštev pri osebni odgovornosti (odškodninska odgovornost, kazenska, upravno-pravna) po naših predpisih ne pridejo v poštev za kolektivne organe upravljanja.

Samo po sebi se vsiljuje vprašanje, ali ne bi bilo sklepanje delavskega sveta veliko bolj premišljeno in odgovorno, če bi bili člani DS odgovorni za škodo, ki bi jo povzročil s škodljivim sklepom. Pravna teorija pravzaprav dopušča to možnost, in sicer po načelih odškodninskega prava, namreč da je tisti, ki sprejme škodljiv sklep, odgovoren tudi za posledice oziroma škodo, ki nastane zaradi takšnega sklepa. Vendar pa niti pravni predpisi niti sodna praksa ne gredo v to smer, ampak uveljavljajo odškodninsko odgovornost le za posameznike, če jo povzročijo na delu oziroma v zvezi z delom in če je dokazana njihova krivda.

Pri tem pa je treba realno računati tudi z dejstvom, da bi z uveljavitvijo odškodninske odgovornosti paralizirali delo delavskih svetov, saj bi se vsakdo upiral izvolitvi v delavski svet oziroma drug samoupravni organ.

Izhod iz tega položaja je predvsem v individualizaciji odgovornosti, v zaostritvi osebne odgovornosti za predlagatelje rešitev, za avtorje elaboratov in obrazložitve, ki so osnova za odločanje na samoupravnih organih, in v doslednejši uporabi sankcij zoper tiste, ki prekršijo pravila posameznih vrst osebne odgovornosti.

Na drugi strani pa bi si morali prizadevati, da bi se bolj razvila družbena kritika in bi tudi večkrat uporabili institut odpoklica, kadar nismo zadovoljni z delom samoupravnih organov oziroma z delom posameznega člana. Če bi odpoklicali nekaj neaktivnih članov, bi s tem nedvomno okrepili čut družbene odgovornosti pri ostalih.

Javna kritika napak in javno priznanje za zasluge sta moralni kategoriji, ki močno vplivata na oblikovanje čute odgovornosti. Oboje pa verjetno v praksi preveč zanemarjamo.

Milan Deisinger



Zgradbe tovarne so dobile novo članico, zgradbo premaznega stroja, ki je preoblikovala našo panoramo



Sodelujte v nagradnem
quizu TURISTIČNI
KRAJI JUGOSLAVIJE,
katerega objavljamo na
7. strani



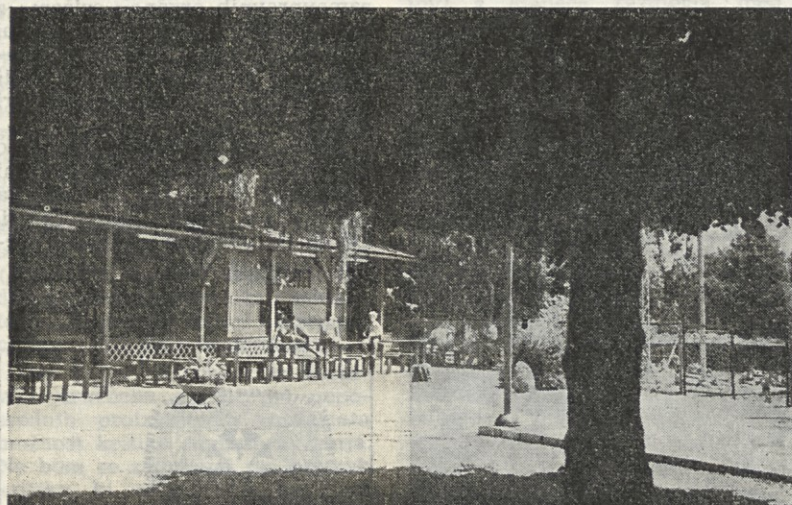
Ze v začetku sezone je bilo prijetno



Tako: eno pišes, ker sem prišel iz »vode«, zdaj grem pa v vodo

... in ob bazenu

(VEVČE)



Košata lipa daje senco tistim, ki ne zlezejo iz hlač, da bi se osvežili v vodi

Ob morju...

(NOVIGRAD)



Metod Strugar pri delu na obali



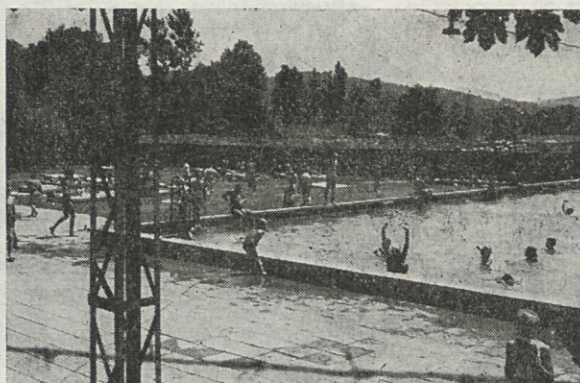
Tudi za nasade okoli počitniškega doma v Novigradu je treba skrbeti



Na terasi se tistim, ki ne gredo v vodo popoldne, prav dobro prileže kavica



Za najmlajše pa pred spanjem še sto ali dvesto njihajev na gugalnici



Prostor ob kopalnem bazenu je letos precej skrčen zaradi gradnje novega



V ospredju stari bazen, v ozadju gradbišče novega bazena



Kako vpliva baker na delavca pri avtogenem metaliziranju?

VEVČE, JULIJA — Dnevna potreba bakra za življenje človeka še ni znana. Okoli 2 mg pa ga porabi človek dnevno za tvorbo krvnega barvila — hemoglobina. Kovinski baker je zaradi slabe topljivosti neškodljiv, kadar ga slučajno pojemo. Obnaša pa se v prebavilih kot tujek. Baker pa lahko povzroča, če ga vdihavamo v obliki finega prahu ali dima, kot druge težke kovine, tako imenovano »bakreno mrzlico« (hrv. izljevačka groznica).

Pri nas občasno avtogeno metaliziramo valje z bakreno žico. Za metaliziranje pa lahko uporabljajo tudi železo, medenino, svinec in aluminij. V poseben za to pripravljen aparat vstavijo bakreno žico in jo segrejejo na temperaturo taljenja. Tako raztaljena kovina se razpršuje v tankih plasteh na počasni vrteči valj, ki mora biti predhodno temeljito očiščen. Pri tem pa se razvija v delovno okolico bakren dim, ki prodira v človeka pri dihanju skupno z zrakom skozi nosne votline v pljuča. Med tremi nalogami, ki jih ima nos pri dihanju: segrevanje zraka, vlaženje zraka, filtriranje zraka je zadnja naloga najvažnejša. Zrak ali dim (npr. bakren prah), ki prodira skozi nosne poti, zadene najprej ob nosne koccine. Te zadržijo le največje delčke, manjši delci pa se zadržijo s pomočjo inercije. Zrak, pomešan s številnimi majhnimi delčki prahu, zadržujejo pri dihanju številne prepreke, nosne školjke, žrelni zid, zato mora zrak hitro spremeniti smer, številni delčki pa mu ne morejo slediti, zato se zapirajo v sluznico, ki pokriva steno in je povrhu še pokrita s tanko plastjo sluzi.

Tako nakopičen ali ujet prah se s sluzjo vred giblje proti žrelu, odkoder ga izkašljamo ali pa pogoltamo. Na ta način se zadržijo delčki v velikosti 4–6 mikronov. Večina prašnih delčkov manjših od pol mikrona pa dospo v pljuča in se zadrži v pljučnih mehurčkih. Pljučni mehurčki predstavljajo del dihalne enote. Zanimivo je to, da znaša površina vseh pljučnih mehurčkov pri zdravem odraslem človeku okoli 62 m², v nasprotju tej veliki površini pa znaša količina krvi v vseh pljučnih kapilarah ob katerem koli času zelo malo, okoli 60–100 cm³. Sedaj je razumljivo, če bi razlili to majhno količino krvi po tej veliki površini — zakaj je izmenjava zraka — oz. plinov med zunanjim svetom in krvjo tako hitra. Preko sten pljučnih mehurčkov pride v kri delno tudi baker. Tega odnese kri v levi predvor, od tod dospo v levi srčni prekat. S stisnjenjem levega srčnega prekata pa pošlje srce baker po celem krvnem obtoku. Baker pa se izloča iz telesa preko urina.

Zelo fin kovinski prah lahko povzroči kovinsko mrzlico. Med te težke kovine štejemo cink (najčesče), magnezij, baker, redkeje železo, mangan, kadmij, kosit, nikelj, srebro. Ta bolezen je poznana že od zdavnaj. Vendar je bilo šele leta 1845 odkrito, da je vzrok bolezn cink. Leta 1923 pa je Koelsch dokazal, da nastane ista bolezen tudi iz bakrenega dima. Verjetno nastanka te mrzlice, ki je zelo podobna gripi, ni iskati direktno v bakru, temveč zaradi bakra v celicah spremenjenih beljakovinah, ki se obnašajo v telesu »tujec«, kot npr. injekcija »mleka« v mišico.

Tipično za začetek bolezni je sladek okus v ustih, nadalje suho grlo, nekaj ur po vdihavanju pa močno naraste vročina, delavca stresa mraz, nastopijo bolečine v nogah, sklepih, splošna slabost in utrujenost, vse to pa spremlja neznošen glavobol. Bolezensko stanje se običajno popravi v nekaj dneh. Pri nas smo opazovali tudi v treh primerih hude krvavitve iz nosu, ker povzroča bakren dim razjedo v nosu. Ob povišani temperaturi so našli tudi povišan baker v krvi.

Tabelarični pregled bolezniških znakov, ki smo jih našli pri naših delavcih:

	1.	2.	3.	4.
1. Sladek okus	+	+	+	+
2. Suho grlo	+	+	+	+
3. Vnetje oči	+	+	+	+
4. Glavobol	+	+	+	+
5. Povišana temperatura	+	+	+	+
6. Slabo počutje	+	+	+	+
7. Krvavitev iz nosu	+	+	+	+
8. Rentgenska slika	bp	bp	bp	bp

Delavci, ki stalno delajo v takem delovnem okolju, postanejo časoma odporni. Kadar pa z delom prekinajo za nekaj dni ali dalj časa, spet zbolijo, kot začetniki, ko začno z delom. Kadar nastane istočasno gripa, zremo, ali gre za gripo ali ne, po krvni sliki, ki je v obeh primerih drugačna.

Za kronično obolenje pljuč v smislu zaprašenosti pljuč z bakrenim dimom in bolezenskih slik, ki nastanejo s tem v zvezi, v literaturi ni zanesljivih podatkov. Rentgenske slike naših delavcev so bile brez posebnosti.

Odkar so uvedli po svetu na takih delovnih mestih zaščitno masko, v katero uvajamo svež čisti zrak pod pritiskom iz čiste atmosfere od zunaj, teh pojavov niso več opazili.

Literatura:

1. Dr. Moeschlin S.: Klink und Therapie der Vergiftungen
2. Dr. Ing. I. Marchold: Prehled prumyslove toxihologie
3. Sarič-Majič-Baretrič: Patologija rada
4. Gayton: Medicinska fiziologija

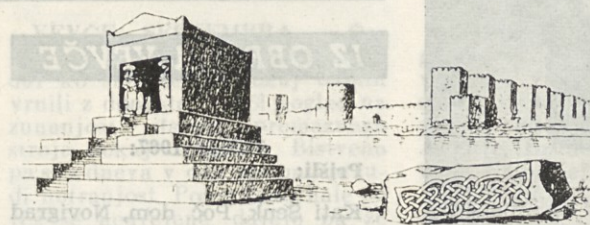
Dr. Boris Moškon



Prijetna izletniška točka — arboretum v Volčjem potoku



NA DOPUSTU REŠUJTE NAŠ NAGRADNI QUIZ »TURISTIČNI KRAJI JUGOSLAVIJE«. Do 1. septembra 1967 pošljite rešitev quiza, to je, odgovor na naše vprašanje: Kateri kraji so na risbah in spodnjih treh fotografijah. Izzrebali bomo 3 pravilne rešitve za nagrade 50, 30 in 10 N din.



Plavalci „Slavije“ so zmagali

VEVČE, JULIJA — V plavalnem dvoboju za pokal Plavalne zveze Slovenije so Vevčani močno zmagali nad ekipo Celulozarja iz Krškega. Tekma je bila 6. t. m. v 33-metrskem bazenu na Vevčah. Borba je bila zanimivejša tudi po tem, da sta nastopala dva kluba Slavija in Celulozar, ki ga podpirata dve tovarni sorodne stroke, tj. Tovarna papirja na Vevčah in tovarna roto papirja »Djuro Salaj« iz Krškega.

Po vseh plavalnih disciplinah je bilo končno stanje točk Slavija: Celulozar 80 : 62, po tablicah PZS pa 10.839 : 10.176.

PODROBNI REZULTATI:

400 m crawl moški:

Franc Čargo (C)	5 : 00,6
Tone Bizjak (C)	5 : 00,7
Miloš Švarc (S)	5 : 19,2
Srečko Andrič (S)	5 : 37,3

400 m crawl ženske:

Nena Drugović (C)	6 : 21,6
Valerija Bau (S)	6 : 33,0
Zdenka Lorbek (S)	7 : 00,6
Mojca Novak (C)	7 : 07,3

200 m prsno — moški:

Miloš Dimić (S)	2 : 51,5
Dušan Zlatič (C)	2 : 58,5
Niko Potočnik (S)	3 : 04,0
Mirko Žiberna (C)	3 : 07,5

200 m prsno — ženske:

Zdenka Cerar (S)	3 : 26,7
Irena Kržič (S)	3 : 29,9

Rezka Barbič (C)	3 : 33,2
Sonja Drugović (C)	4 : 07,0

100 m delfin — moški:

Andrej Klešnik (S)	1 : 08,7
Marjan Robida (S)	1 : 12,4
Franc Čargo (C)	1 : 24,1
Dušan Zlatič (C)	1 : 26,3

100 m delfin — ženske:

Zdenka Lorbek (S)	1 : 41,2
Valerija Bau (S)	1 : 43,6
Lidija Erjavec (C)	2 : 01,8
Rezka Barbič (C)	2 : 13,4

100 m hrbtno — moški:

Niko Potočnik (S)	1 : 10,7
Peter Jesenšek (C)	1 : 12,4
Marjan Cvetković (S)	1 : 15,9
Andrej Švag (C)	1 : 21,8

100 m hrbtno — ženske:

Mojca Liberšar (S)	1 : 33,2
Milena Trampuž (C)	1 : 40,9
Irena Valentinčič (S)	1 : 42,3
Mojca Novak (C)	1 : 43,5

100 m crawl — moški:

Tone Bizjak (C)	1 : 03,0
Ljubo Potočnik (C)	1 : 03,7
Miloš Švarc (S)	1 : 05,5
Marjan Robida (S)	1 : 07,1

100 m crawl — ženske:

Nena Drugović (C)	1 : 18,9
Irena Kržin (S)	1 : 25,3
Milena Trampuž (C)	1 : 36,6
Erika Ločniškar (S)	1 : 48,0

STAFETE:

4 x 100 m mešano — moški:

Niko Potočnik, Miloš Dimić, Andrej Klešnik, Miloš Švarc (S)	4 : 45,2
---	----------

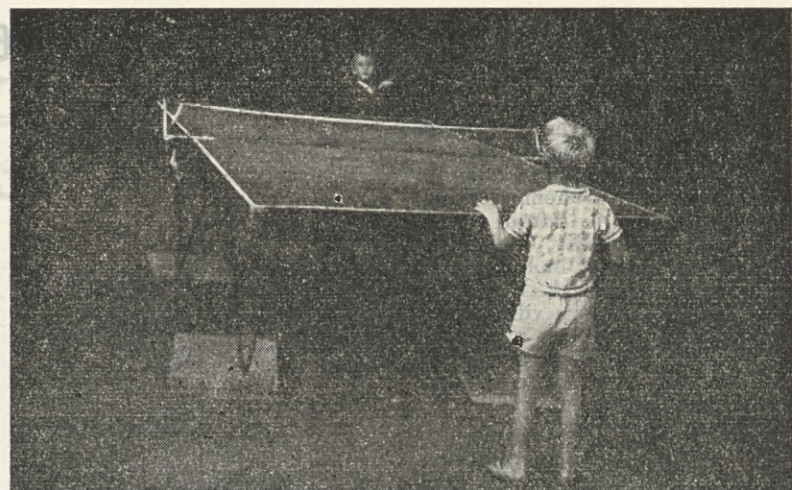
Peter Jesenšek, Dušan Zlatič, Tone Bizjak, Ljubo Potočnik (C)	5 : 00,5
---	----------

4 x 100 m crawl — ženske:

Mojca Liberšar, Valerija Bau, Zdenka Lorbek, Irena Kržič (S)	5 : 45,7
--	----------

Mojca Novak, Rezka Barbič, Lidija Erjavec, Nena Drugović (C)	6 : 07,0
--	----------

Skupno stanje točk po tablicah Plavalne zveze Jugoslavije Celulozar: 9,176 Slavija: 10,839



Morda bo šlo pozneje boljše!

Novosti v strokovni knjižnici Vevče

1. Posvetovanje in seminar o problemih izumiteljstva in tehničnih izboljšav. Ljubljana 1965.
2. S. Pretnar: Zakon o patentih in tehničnih izboljšavah s pojasnili. Ljubljana 1961.
3. I. Turk: Ekonomika podjetja. Kranj 1965.
4. F. Sever: Poglavitni pismeni akti v kazenskem postopku. Ljubljana 1961.
5. A. Smole: Zakonito in oporočno dedovanje. Ljubljana 1965.
6. Temeljni zakon o organizaciji in financiranju socialnega zavarovanja s pojasnili. Ljubljana 1965.
7. Ustavno sodstvo. Ljubljana 1964.
8. A. Smole: Civilna pravna praksa. Ljubljana 1966.
9. Zbirka sodskih odluk Knj. XI sv. 1. Beograd 1966.

športne dejavnosti v delovnih kolektivih.

Ob koncu objavljamo še končno lestvico prvenstva:

MLINOSTROJ	6 5 1 0 19 : 0 11
ZKI	6 3 2 1 9 : 4 8
TOKO	6 2 2 2 9 : 9 6
INDUPLATI	6 2 2 2 6 : 11 6
PAPIRNICA	6 1 3 2 9 : 6 5
STUGŠ	6 1 3 2 5 : 8 5
TOSAMA	6 0 1 5 3 : 21 1

-aš

10. A. Tanasijević: Priručnik o amortizaciji osnovnih sredstava. Beograd 1967.
11. Zbirka presuda i objašnjenja o sredstvima, dohotku i raspodjeli privrednih organizacija, ustanova i organa uprave IPK: 18-19/66. Zagreb 1967.
12. S. Dobrenič: Linearno programiranje i njegova primjena u privrednoj organizaciji OEP: 5/66 Zagreb 1966.
13. S. Kukoleća: Merenje poslovnog uspeha. OEP: 6-7/66 Zagreb, 1966.
14. Krajčević, Bakić: Automatizacija poslovanja poduzeća. OEP: 8-9/66. Zagreb 1966.
15. Cerić, Bakić: Pravni i ekonomski položaj radnih organizacija. OEP: 10-11/66. Zagreb 1967.
16. Sulterer, Kovač: Proizvodnost rada. Pojam-faktori-mjerenje. OEP: 12/66. Zagreb, 1967.
17. Dokumentacija v službi održavanja. Zagreb 1966.
18. O. Wurz: Oberflächenveredelung von Papier und Karton nach neuzeitlichen Erkenntnissen. Darmstadt 1966.
19. O. Wurz: Papierherstellung nach neuzeitlichen Erkenntnissen. Biberach/Riss 1959.
20. Wultsch, Brandlhofer: Der Papiermaschinenantrieb. Biberach/Riss 1959.
21. Fundamentals of papermaking fibres. Transactions of the symposium held at Cambridge sept. 1957. London 1961.
22. Consolidation of the paper web. Transactions of the symposium held

- at Cambridge 1965. Vol. 1, 2. London 1966.
23. The formation and structure of paper. Transactions of the symposium held at Oxford sept. 1961. Vol. 1, 2. London 1961/62.
24. Report of dimensional stabilization seminar held at U. S. Forest Products Laboratory, Madison, Wisconsin Jan 21-23 1959.
25. Slovenska kemijska nomenklatura. Ljubljana 1966.
26. Ost-Rassow: Lehrbuch der chemischen Technologie. Band 1, 2. Leipzig 1965.
27. Recknagel-Sprenger: Taschenbuch für Heizung, Lüftung und Klimatechnik. Wien 1966.
28. Fachkunde für den Dampfkraftwerksbetrieb. Dampferzeugung 1, 2. Essen 1962/63.
29. Richtlinien für die Aufbereitung von Kesselspeisewasser und Kühlwasser. Essen 1958.
30. Inženjersko tehnički priručnik: I. knjiga: Matematika-Mehanika. III. knjiga: Otpornost materijala — Proračun konstrukcija. IV. knjiga: Mašinski elementi — Projektovanje. Beograd 1966/67.
31. Lewis-Pearson: Maintenance management. New York 1963.
32. Churchman-Russell-Achoff-Arnoff: Operations research. Eine Einführung in die Unternehmensforschung. Berlin 1966.
33. Tyler-Hicks: Successful engineering management. New York 1966.
34. Katalog obrtništva SRS. Maribor 1966.

NOGOMET

KOLIČEVO, JUNIJA — Končano je letošnje občinsko sindikalno prvenstvo v nogometu. Naslov sindikalnega prvaka občine Domžale za leto 1967 si je premočno priborilo moštvo Mlinostroja, ki v vsem tekmovalstvu ni izgubilo nobene tekme. Moštvo Papirnice tokrat ni uspelo obraniti drugega mesta. V zelo izenačeni borbi ga je zasedlo moštvo Združene kemične tovarne, moštvo TOKO je bilo tretje, INDUPLATI četrto in šele peto mesto so osvojili nogometaši Papirnice. Slede še moštvi STUGŠ in TOSAMA.

Vsa moštva so bila, razen prvega in zadnjega plasiranega, izredno izenačena. Prav zaradi tega se je na tekmah zbralo vedno precej navijačev, ki so glasno pomagali svojim v borbah za točke.

Kvaliteta prikazanega nogometa je bila precej nizka, poznalo pa se je tudi, vsaj pri nekaterih, pomanjkanje kondicije kot posledica neredne vadbe.

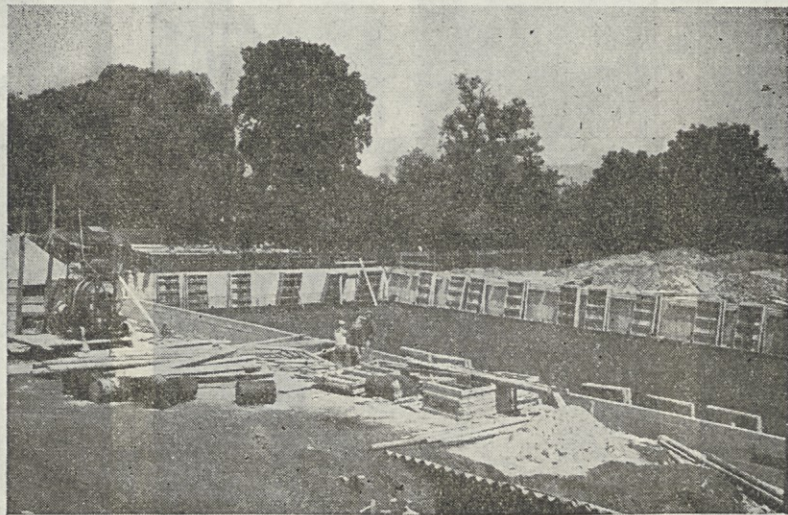
Kaj lako rečemo o našem moštvu? Glede na to, da so letos zapustili moštvo do sedaj nepogrešljiva brata Vavpetič in vra-

tar Pleško, je bil cilj vodstva ekipe njena pomladitev in kar se da ugoden plasman v prvenstvu. Lahko rečemo, da smo oba cilja, če ne v popolnosti, pa vsaj deloma tudi dosegli, saj bi si z malo več športne sreče lahko tudi letos obdržali drugo mesto, poleg tega pa so nekateri mladi igralci dokazali, da so že oziroma da bodo v najkrajšem času sposobni v celoti zamenjati starejše tovariše v moštvu.

Mislím, da bi bilo prav, da bi sedaj po prvenstvu nadaljevali z medsebojnimi srečanji in s tem pomagali doseči cilj, ki ga zasledujejo sindikalna tekmovanja, tj. širjenje stalne rekreativno-



Ob balinišču so najmlajši odprli »novo trgovino« zase in svoje sovrstnike



Novi kopalni bazen. Obod in prva osnovna ploskev sta že betonirana. Na vrsto pride izolacija, armatura in druga ploskev

KADROVSKA SLUŽBA POROČA

IZ OBRATA VEVČE

JUNIJ 1967:

Prišli:

Kati Šenk, Poč. dom, Novigrad
Angelca Klemenčič, Poč. dom, Novigrad
Jožica Berce, Poč. dom, Novigrad
Ivan Benedik, Poč. dom, Novigrad

Odšli:

Jože Kamnikar, odšel na lastno željo
Jože Podgorelec, odšel na lastno željo
Alojz Kuhelj, odšel na lastno željo

Poročili so se:

Hasan Purič s Bejzo Hušič

Čestitamo!

Rodili so se:

Janezu Ošlaju, sin Janez Francu Brinšku, sin Borut Stanetu in Ivanki Jančar, hči Vida
Anici Musar, hči Renata Joži Hribar, hči Tanja Jožetu in Ljudmili Zgajnar, sin Uroš
Jožetu Hočvarju, hči Janja

Čestitamo!

IZ TOVARNE KOLIČEVO

JUNIJ 1967

Odšli iz podjetja:

Marija Kovačič — upokojena
Jule Frankovič — prenehal sporazumno
Stane Kepec — invalidsko upokojen

Rojstva:

Ivanu Hočvarju se je rodila hčerka Marija
Ivanu Dragarju se je rodila hčerka Irena
Mirotu in Ani Hribar se je rodila hčerka Jožica
Francu Strmšku se je rodila hčerka Breda

Čestitamo!

NAŠE DELO

Glasilo delovnih kolektivov Združenih papirnic Ljubljana in Papirnice Količevo. — Izdajata delavska sveta omenjenih tovarn. — Izhaja vsak mesec. — Odgovorni urednik Stane Robida. — Uredniški odbor: Ivan Bogovič, Janez Gašperin, Milan Korošec, Jože Lejko, Ljubo Mihč, Tone Novak in Stane Skok. — Uredil Danilo Domanjko (Delavska enotnost). — Tiska tiskarna »Toneta Tomšič« v Ljubljani