

NAŠE DELO

V novem letu vam želimo mnogo uspehov

Uredniški odbor



Značilnosti novega statuta

VEVČE, DECEMBER — Pomembna faza v postopku konstituiranja delovne organizacije po ustavnih dopolnilih in zakonu o konstituiranju organizacij združenega dela je sprejetje novega statuta.

Ker se je v naši tovarni delovni kolektiv odločil za organiziranje delovne organizacije brez TOZD v njeni sestavi, bi na prvi pogled lahko kdo mislil, da sprejetje novega statuta niti ni potrebno in da bi zadoščale manjše dopolnitve sedanjega statuta podjetja, ki je že vseboval določbe o delegatskem načinu izvolitve delavskega sveta in o neposrednem upravljanju. Vendar pa samo dopolnitev sedanjega statuta iz več razlogov ne bi bila v duhu ustavnih dopolnil in predpisov za njuno izvedbo.

Prvi razlog je v tem, da konstituiranje delovne organizacije po novem, četudi ne bo vsebovala več TOZD, pomeni veliko kvalitativno spremembo glede notranje organizacije ter vloge in položaja delavcev in organov upravljanja. Drugi razlog pa je formalnega značaja in se tiče postopka sprejemanja novega statuta. Novi statut TOZD oziroma delovne organizacije, v kateri ni TOZD, morajo sprejeti delavci neposredno, na svojih zbiorih, z večino glasov vseh delavcev. Stari statut pa je sprejel in dopolnjeval delavski svet. Že samo iz tega formalnega vzroka — ki pa seveda ni nobena formalnost, temveč izraz poglobljenega samoupravljanja — je obvezno, da se sprejme v celoti nov statut.

Oglejmo si še nekaj glavnih značilnosti novega statuta. Pred-

vsem je treba ugotoviti, da v naši delovni organizaciji ne bomo sklepali samoupravnega sporazuma o združitvi TOZD, ker bi imela celotna delovna organizacija značilnosti ene same TOZD. Zato ne bo treba statuta prilagajati samoupravnemu sporazumu o združitvi in bo statut ostal najvišji samoupravni splošni akt delovne organizacije. Zakon določa, da mora statut vsebovati obvezno naslednje določbe: o firmi, sedežu in ustanovitvi delovne organizacije, o poslovnem predmetu in o načinu zastopanja, nato določbe o notranji organizaciji, o neposrednem upravljanju, o organih upravljanja in njihovih kolegijskih izvršilnih organih, o poslovnih organih, o odgovornosti vseh teh organov, potem še določbe o poslovanju delovne organizacije, o načrtovanju, uporabi in razpolaganju s sredstvi, o razporejanju dohodka in o tem, kako se sprejemajo splošni akti.

Splošne določbe novega statuta (firma, poslovni predmet) se ne bodo razlikovale od ustreznih določb starega statuta. Določbe v notranji organizaciji pa bodo že morale biti v skladu z odločitvijo delovne skupnosti, da se v delovni organizaciji formira šest obratov in skupne strokovne službe. Tej novi organizacijski shemi se bo prilagodila tudi organizacija neposrednega upravljanja. Zbori delavcev se bodo namreč sklicevali prav v teh bodočih obratih in sprejemali statut, določali predlog samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih v združenem delu, določali poslovno politiko in smeri kadrovske politike, odločali o porabi sredstev dela poslovnega

sklada za investicije v obratu, o osnovah delitve dohodka in OD, obravnavali delo organov podjetja in predlagali njihov odklic itd.

Poleg zborov delavcev po obratih je predvidena še ena oblika neposrednega upravljanja, to so sestanki delavcev po posameznih samoupravnih delovnih skupinah. Vsak oddelek v posameznem obratu naj bi bil v bodoče samoupravna delovna skupina. Sestanki delovne skupine naj bi bili pogostejši kot zbori delavcev in bi služili predvsem informiranju delavcev, zbiranju njihovih mnenj in predlogov in obravnavanju aktualnih vprašanj v zvezi z delom, rezultati dela, plana itd. Samoupravna delovna skupina bi bila obenem tudi volilna enota, v kateri bi delavci predlagali in izvolili svoje delegate v delavski svet.

Glede organov upravljanja bo pomembna novost v tem, da bomo imeli poleg delavskega sveta še dva neposredno izvoljena organa upravljanja: odbor za kadrovska vprašanja in odbor za družbeni standard. Ta dva organa bosta namreč odločala o nekaterih t. im. neodtujljivih pravicah (npr. sprejem delavcev, premeščanje, odločanje o sredstvih skupne porabe itd.), o teh pa smejo odločati le delavci neposredno ali pa organ upravljanja, ki je neposredno izvoljen.

Omenili bi še eno značilnost novega statuta: izpadle bodo vse določbe o medsebojnih razmerjih delavcev (delovna razmerja), ker bodo ta razmerja odslej urejena v posebnem samoupravnem sporazumu.

J. M.

GLASILO DELOVNIH KOLEKTIVOV



ZDRUŽENIH PAPIRNIC LJUBLJANA



PAPIRNICE KOLIČEVO

Sklepi samoupravnih organov

KOLIČEVO, DECEMBER — Delavski svet je na zadnjih dveh sejah med drugim obravnaval nakup počitniškega doma v Savudriji in sprejel sklep, da ta dom odkupimo, razpravljal je dalje tudi o gradnji stanovanjskega bloka v Radomljah, tudi s tem predlogom so se člani DS v celoti strinjali. Tu so govorili tudi o finančnem rezultatu za obdobje januar—september 1973, končno pa je bila na predzadnji seji sprejeta še dopolnitev samoupravnega sporazuma, in sicer naj bi se dopolnila 10. in 12. člen zadnjega sporazuma. Dopolnitev 10. člena v 4. odstavku tekstnega dela je:

»...oziroma dve stopnji višje od dejanske izobrazbe, če je starejši od 45 let in je uspešno opravljal delo na istem ali enako zahtevnem delovnem mestu najmanj 15 let.«

Dopolnitev 12. člena pa je: »v primeru, ko udeleženci sporazuma izvajajo modernizacijo ali rekonstrukcijo enega ali več svojih že obstoječih proizvodnih strojev ali drugih naprav, kar neogibno povzroči daljši zastoj, ki bistveno vpliva na poslovni rezultat zaradi zmanjšanja proizvodnje in dohodka, po izvršitvi take rekonstrukcije pa predstavlja znatno povečanje produktivnosti dela, lahko podpisnice ves čas takega zastoja izplačujejo osebne dohodke v višini povprečno izplačanih OD v zadnjih šestih mesecih, ki so že normalno proizvajale. Če je za podpisnice sporazuma bolj primerno povprečje izplačanih OD v minulem letu, smejo v času takega zastoja izplačevati OD v višini doseženega povprečja v zadnjem letu. Eno od obeh izbir je možno uveljavljati le od začetka do izvršitve take modernizacije ali rekonstrukcije in ob pogoju, da ima podpisnica sporazuma za odplačevanje OD tudi ustrezna finančna sredstva.

Podpisnica sporazuma, pri kateri pride do gornjega primera, je dolžna z ustrezno obrazložit-

vijo vpliva na poslovni rezultat še pred ustavitvijo proizvodnih strojev ali drugih naprav sporočiti začetek in trajanje takega zastoja komisiji za izvajanje samoupravnega sporazuma, ki odloči o upravičenosti izplačevanja omenjenih povprečnih OD v tem obdobju.«

Na 42. seji so sprejeli osnutek statuta in razpisali volitve v samoupravne organe, ki bodo 26. decembra.

Na 69. seji PO so obravnavali 9-mesečno poslovanje, sprejeli plan proizvodnje za november 1973 ter sprejeli plan nadurnega dela.

Na 70. pa so razpravljali predvsem o poslovanju v oktobru 1973, sprejeli plan nadurnega proizvodnje za december 1973.

Odbor za medsebojne odnose pa je na 63. seji obravnaval disciplinske prekrške na 64. pa razna kadrovska vprašanja, dalje preplačilo dodatka za borce. Tod je tov. Pelanova povedala, da je delavcem, ki imajo priznan status borca z jamčen osebni dohodek v višini 2200 din na mesec, s tem, da razliko iz dejanskega zaslužka do zneska 1.676 din pokrije federacija iz svojih sredstev, razliko med 1.676 do 2.200 din pa republika.

Do sedaj velja načelo, da se upravičenost tega dodatka ugotavlja mesečno. Delovna organizacija izplača delavcu 2.200 din ne glede na to koliko je dejansko zaslužil, razliko od dejanskega zaslužka pa do omenjenega maksimuma pa podjetju refundira zveza oziroma republika.

Na tej seji je bil sprejet tudi sklep, da v letu 1974 ne smemo prekoračiti 700 zaposlenih. Končno je OMO obravnaval tudi odškodninski zahtevek Franca Kregarja, ki se je ponesrečil pri stroju in zato izgubil prst. Sprejet je bil sklep, naj tov. Kregar uveljavi svoj zahtevek prek rednega sodišča. S tem se je na 42. seji strinjal tudi delavski svet. gm



Člane delavske kontrole so na Vevčah volili v petek 14. 12. 1973. Od 11 kandidatov, ki jih je predvidevala kandidatna lista je bilo izvoljenih naslednjih sedem: Franc Cerk, Martin Anželj, Stane Trtnik, Jernej Marolt, Stane Močnik, Franc Habič in Pavla Jager

Združene papirnice Ljubljana

Gibanje proizvodnje v mesecu novembru 1973

	Plan	Doseženo November 1973	I-XI. 1973
Klasični papirji	100	83,1	104,9
Premazani papirji	100	103,9	109,9
Skupaj:	100	90,5	106,7
Lesovina	100	91,8	99,4
Izvoz v tonah	100	101,7	105,2
Izvoz v \$	100	142,8	127,3

Izkoriščenje zmogljivosti papirnih ter premaznega stroja

	November 1973	φ I-XI. 1973	φ 1. 1972
I. PS	85,4	90,8	92,4
II. PS	83,1	91,1	90,2
III. PS	82,9	90,5	91,4
IV. PS	84,2	91,0	90,7
Skupaj:	83,9	90,9	91,2
Premazni stroj	64,3	65,6	52,1
Izmet klasičnih papirjev %	8,44	7,58	7,91
Izmet premazanih papirjev %	14,95	13,66	12,93

Proizvodnja papirja je bila v mesecu novembru nizka zaradi državnih praznikov, višjih zastojev in izmeta ter proizvodnega programa. Tako so se zastoji na PS povečali za ca. 1 %, za enak odstotek se je povečal tudi izmet. Proizvodni program je vseboval več papirjev z nizkimi gramskimi težami kot npr. bankposta, kulerjev, xeroxa, ofset papirji pa so bili slabše zastopani.

Proizvodnja premazanih papirjev je bila po količini glede na število obratnih dni normalna, izdelali pa smo manj obojestransko premazanih papirjev — le 50 % celotne proizvodnje. Zastoj je bilo na premaznem stroju za ca. 2 % manj, za 1,5 % izmeta pa več kot običajno.

Zaradi državnih praznikov tudi plana proizvodnje lesovine nismo dosegli.

Papirnica Količevo

GIBANJE REALIZIRANE PROIZVODNJE

November 1973

Količinsko v %

	XI/73 LP XI/73	I-XI/73 LP I-XI/73	XI/73 OP XI/73	XI/73 XI/72	I-XI/73 I-XI/72
Papir	69,7	95,4	79,4	63,—	110,5
Karton	56,—	95,1	87,4	72,5	92,9
Lepenka	100,—	109,2	89,6	109,3	106,6
Skupaj	61,1	96,2	86,1	73,2	96,9
Proizv. lesovine	81,9	91,1	167,8	66,2	78,6

Vrednostno v %

Papir	141,9	125,1	100,9	137,—	127,1
Karton	46,8	89,7	101,2	82,6	95,8
Lepenka	94,6	112,6	91,1	103,5	106,4
Skupaj	61,6	97,9	99,9	95,2	102,4

I Z V O Z

Količinsko v %

Papir	35,—	152,8	40,9	27,7	216,5
Karton	—	43,4	—	—	101,2
Lepenka	—	—	—	—	—
Skupaj	11,9	81,4	40,9	17,4	155,2

Vrednostno v %

Papir	63,7	133,4	70,8	68,5	279,—
Karton	—	36,4	—	—	94,—
Lepenka	—	—	—	—	—
Skupaj	18,9	76,8	70,8	41,4	173,5

ČASOVNO IZKORIŠČANJE ZMOGLJIVOSTI
PROIZVODNIH STROJEV za november 1973

Stroj	Kol. čas ure	Prazniki ure	Remont ure	Zastoji ure	Izkor. str. %	Proiz. t
PS I	720	—	—	152	21,1	78,9
PS II	720	—	—	152	21,1	78,9
KS I	720	—	—	155	21,5	78,5
KS II	720	—	240	33,3	102	14,2
LS	720	—	42	5,8	12	1,7
Skupaj	720	—	56	7,8	115	16,—
Lesobru- silnica	720	—	16	2,2	81	11,3

NETO PROIZVODNJA NA ZAPOSLENEGA

	Zaposleni	%	proizv. na zaposl.
Povprečje v letu 1972	696	100,—	100,—
November 1973	693	99,6	80,7
Povprečje v letu 1973	686	98,6	98,1

Kako poteka konstituiranje delovne organizacije v naši tovarni

VEVČE, DECEMBER — Po zakonu o konstituiranju organizacij združenega dela in njihovem vpisu v sodni register se morajo vse obstoječe delovne organizacije do 31. decembra 1973 na novo konstituirati in se vpisati oziroma predložiti svoj vpis v novi register delovnih organizacij pri okrožnem gospodarskem sodišču. Dosedanji register podjetij in obrtov se odpravi in se ustanovi nov register, v katerega se vpišejo vse temeljne organizacije združenega dela, delovne organizacije in sestavljene organizacije, poleg njih pa še tisti deli TOZD, ki imajo v prometu blaga in storitev določene pravice, nimajo pa pogojev, da bi se organizirali kot TOZD.

Postopek konstituiranja organizacij združenega dela obsega več faz. Prva faza je v tem, da se delavci na podlagi analize pogojev za organiziranje TOZD odločajo za organiziranje več TOZD v sestavi delovne organizacije ali pa za enotno delovno organizacijo z lastnostmi ene same TOZD. Nadaljnje faze so različne, kar je odvisno od odločitve delavcev v prvi fazi. Če so se delavci v prvi fazi odločili za več TOZD, je druga faza v tem, da vse TOZD sprejemajo samoupravni sporazum o združitvi v delovno organizacijo in da se izvoli delavski svet. Tretja faza obsega sprejem statuta TOZD, četrta faza pa sprejem statuta delovne organizacije na podlagi samoupravnega sporazuma o združitvi.

Če pa so se delavci odločili za 2. varianto, to je za enotno delovno organizacijo, je druga faza v tem, da sprejme statut delovne organizacije, tretja faza pa je v tem, da se izvoli nov delavski svet.

V našem podjetju vodi priprave za konstituiranje komisija za realizacijo ustavnih dopolnil, ki je delovno telo za organizacijo priprav.

Komisija je pripravila analizo pogojev za organiziranje temeljnih organizacij združenega dela in na njeni podlagi novo organizacijsko shemo podjetja.

Po analizi in novi organizacijski shemi je v naši tovarni šest obratov, ki predstavljajo določeno delovno celoto. Proizvodnja papirja z brusilnico in dodelavo, Proizvodnja premazanih papirjev, Proizvodnja tapet, Energetika, Vzdrževanje in Družbeni standard. Teh šest obratov bi se po prvi varianti nove organizacije tovarne organiziralo kot šest TOZD, poleg njih pa bi bila organizirana še Delovna skupnost strokovnih služb, ki ne bi bila TOZD.

Po drugi varianti nove organizacije, ki jo je kot alternativo predložila komisija za realizacijo ustavnih dopolnil, bi se celotna tovarna organizirala kot enotna delovna organizacija brez TOZD v svoji sestavi. Organizacijska shema šestih obratov in Strokovnih služb bi bila uveljavljena tudi v drugi varianti, s tem da se poglobi neposredno odločanje delavcev na zborih obratov.

S tema dvema variantama nove organizacije je komisija seznanila najprej delavski svet, nato pa je sklicala zbor delavcev v vseh šestih obratih in v Skupnih službah, da bi se delavci odločili za eno od obeh predloženih variant.

Zbori delavcev so potekali med 15. in 21. novembrom. V obratu Proizvodnja papirja pa je bilo treba zaradi specifičnih pogojev štirizmenskega dela sklicati štiri delne zборе: posebej za I. in III. izmeno papirnih strojev in brusilnice, posebej za II. in IV. izmeno papirnih strojev in brusilnice, posebej za Dodelavo in posebej za Transportni oddelek.

Na zborih so predsednik komisije za realizacijo ustavnih dopolnil, direktor in strokovni de-

lavci tolmačili rezultate analize in obe varianti nove organizacije podjetja. Člane kolektiva je predvsem zanimala razlika med sedanjimi temeljnimi organizacijami in nekdanjimi ekonomskimi enotami, ki se v naši tovarni niso najbolje obnesle zaradi posebnosti procesne proizvodnje in prepletenosti tokov med obrati. Po obrazložitvi in diskusiji so zbori glasovali o obeh variantah. Na vseh sedmih zborih so delavci ugotovili, da njihova enota ne izpolnjuje vseh pogojev za TOZD in se soglasno odločili za drugo varianto, to je za enotno delovno organizacijo, le v obratu Proizvodnja papirja sta se 2 delavca vzdržala glasovanja.

Podrobni rezultati zborov so naslednji:

— v obratu proizvodnja papirja se je od 493 zaposlenih udeležilo 4 delnih zborov 315 delavcev, za 2. varianto jih je glasovalo 313,

— v obratu Proizvodnja premazanih papirjev se je od 90 zaposlenih udeležilo zboru 51 delavcev, ki so vsi glasovali za drugo varianto,

— v obratu Proizvodnja tapet se je od 25 zaposlenih udeležilo zboru 17 delavcev, ki so vsi glasovali za drugo varianto,

— v obratu Energetika se je od 38 zaposlenih udeležilo zboru 20 delavcev, ki so se vsi odločili za drugo varianto,

— v obratu Vzdrževanja se je od 122 zaposlenih udeležilo zboru 80 delavcev, ki so se vsi odločili za drugo varianto,

— v obratu Družbeni standard se je od 22 zaposlenih udeležilo zboru 13 delavcev, ki so se vsi odločili za drugo varianto,

— od 181 delavcev Strokovnih služb se jih je 96 udeležilo zboru in glasovalo za drugo varianto.

Po odločitvi delovne skupnosti se bo torej naša tovarna konstituirala kot enotna delovna organizacija brez TOZD v svoji sestavi.

Prva faza konstituiranja je s tem končana. V mesecu decembru bo treba izvršiti še drugo in tretjo fazo. Najprej bo komisija za realizacijo ustavnih dopolnil pripravila osnutek predloga novega statuta. Predlog statuta bo določil delavski svet, nato pa bodo statut sprejeli delavci neposredno na zborih.

Po sprejetju statuta bo potrebno razpisati in izpeljati volitve delavskega sveta, kar bo tretja faza konstituiranja.

J. M.

Obveščanje članov delovne skupnosti

KOLIČEVO, DECEMBER — Osnutek zvezne ustave obravnava v poglavju o samoupravljanju v organizaciji združenega dela, da delavci uresničujejo samoupravljanje v organih združenega dela z odločanjem na svojih zborih, z referendumom, po delegatih v delavskem svetu in drugih organih upravljanja, ki jih neposredno volijo in odpokličejo, nadalje s kontrolo nad izvrševanjem sklepov, s kontrolo nad delom posameznih organov upravljanja in delom služb, ki jih ima organizacija združenega dela. Za tekoče spremljanje dela posameznih organov upravljanja mora biti v organizaciji združenega dela zagotovljeno redno obveščanje delavcev. Delavci morajo biti tekoče seznanjeni o vseh sklepih, ki so jih sprejeli posamezni organi upravljanja tako o doseganju in delitvi dohodka, o uporabi sredstev, o družbeni prehrani, stanovanjski problematiki, o materialnem in finančnem stanju ter o drugih vprašanjih, ki so pomembna za delo in odločanje. Iz tega sledi, da je ena izmed nalog delavskega sveta tudi skrb za obveščanje delavcev. Za pravočasno in popolno obveščanje organov upravljanja in delavcev je poleg ostalega odgovoren individualen poslovni organ, tj. direktor in člani kolegijskega poslovnega organa (strokovni kolegij). Iz vsega zgoraj navedenega ugotov-

vimo, da je torej obveščanje zakonjeno v ustavi.

V sedanjem statutu podjetja imamo določbe, ki obravnavajo tematiko in obliko obveščanja. Ker je sedaj v razpravi novi statut, moramo problematiki obveščanja dati še večji poudarek in statut o informiranosti dopolniti skladno z ustavnimi določilom.

Obveščanje članov kolektiva in posameznih samoupravnih organov naj bo organizirano tako, da so ti pravočasno, objektivno in razumljivo informirani o vseh poslovnih dogodkih, pomembnih za podjetje, o delu in sklepih samoupravnih organov, o osnutkih samoupravnih predpisov, o materialnem in finančnem položaju podjetja in o raznih drugih zadevah.

35.000 TON SANITARNEGA PAPIRJA — EN STROJ

Britansko-ameriška firma Bower-Scott-Corp. je naročila na Finskem kompletno napravo za proizvodnjo tissue papirja. Stroj bodo postavili do konca leta 1974 v severni Angliji. Letno bo proizvajal 35.000 ton krepanega sanitarnega papirja pri delovni širini 4950 mm in brzini 1500 m/min.

S. R.
Vir: Öst. Papier



Vnos izmeta v pulper v oddelku strojne dodelave

Vsem in vsakemu posebej, hvala!

VEVČE, DECEMBER — »Vsem in vsakemu posebej — hvala!« To je bil moto na slavnostni seji delavskega sveta na srečanju upokoјencev in sestanku članov Zveze borcev pred praznikom republike letos.

Člani delavskega sveta tokrat niso prišli na sejo »oboroženi« z materialom, ki je običajno potreben kot informacija za razpravo in odločanje, ampak so prišli prisostvovati podelitvi nagrad in priznanj svojim sodelavcem, ki so že 15 let v podjetju. Letos jih je bilo 18. Kar našteji jih bomo: Ivo AVBELJ, Maksa BAU, Maksa DIMNIK, Pavla JAGODIČ, Franc JAMŠEK, Ludvik LOPATIČ, Tomaž NOVAK, Antonija LAMPELJ, Alojz OMAHEN, Peter OBLAK, Albin OGULIN, Viktor PENCA, Jernej SNOJ, Polde TRTNIK, Ivan SOTLAR, Pavel VRŠČAJ, Franc KRŽIN in Franc KAMNAR.

Slavnostno sejo je pričel predsednik DS dipl. ing. Dušan Kogej. Na kratko se je spomnil dogodkov pred tridesetimi leti,

tedanjih odločitev in posameznih razdobjih oblik razvoja narodnostnih skupin, povezanih v enotno državno skupnost sedanje Jugoslavije. Vsi nagrajenci so to doživljali. V začetku kot otroci, kasneje kot aktivni mladinci in danes kot zvesti člani delovne skupnosti vevških papirničarjev. V imenu najvišjega organa upravljanja se jim je zahvalil za zvesto delo.

Besedo je povzel tudi direktor podjetja tov. Albin Vengust. Prav zvesto delo nagrajencev, da je del prispevkov za procvit podjetja, je dejal, ko tovarna iz leta v leto dobiva novo obliko, se širi in pridobiva na pomembnosti. Seveda to ne gre skokovito, kot bi želeli največji optimisti. Na to pa, kar z lastnimi sredstvi in lastnim trudom dosegamo, smo pa nedvomno lahko ponosni in ne more nas biti sram, če nas kdo povpraša o življenju in utripu tovarne. Se vedno smo tisti, ki nas povprašujejo po naših izdelkih, zlasti pa tisti, ki hočemo osvajati novo proizvodnjo, da bi zadovoljili potrošnika, povzdignili uspeš-

nost podjetja in pripravili članom kolektiva čim lepši danes in jutri. Da ne gre brez napak in težav smo sposobni priznati. Važno pa je, da se trudimo izboljšavati z znanjem in organizacijo. K vsemu temu pa so imeli ravno zvesti privrženci delovne skupnosti največje zasluge. Naj bodo zgled mladim v njihovih prizadevanjih.

Na sestanku ZB je predsednik, tovariš Stane Meljo, orisal lik člana ZB, komuniste, pripadnika naprednih idej. Opomnil je na še vedno obstoječo nevarnost delovanja napredku sovražnih elementov. V tem naj bodo ravno člani ZB tisti, ki se bodo z vso silo in s socialističnim idealizmom uprli zaviranju razvoja. Kot običajno, so članom tudi tokrat razdelili knjižne nagrade.

Nadvse radi pa pridejo ob 29. novembru na Vevče upokoјenci. Podjetje jim priredi majhno zakusko, preskrbi glasbo, da se lahko malo zavrtijo (in to večina), čeprav jim hrbet krivi že 6. ali 7. križ.

Celo 88-letnega Jožeta Vidergarja smo videli na plesišču (počasen tempo). Tudi majhen denarni prispevek za v listnico jim pride prav, saj pokojnine niso idealne. Stalež upokoјencev šteje letos kar 310. Pri srečanju jih je le malo izostalo. Segali so si v roke, povpraševali po zdravju in počutju, po tem pa so se napotili gledat nove stroje, ki so že izvijali iz sebe nov izdelek — zidne tapete. Zanimanje je bilo veliko. Pohvalili so napored kolektiva in pohvalili znanje mladih delavcev okoli strojev, ki so brez razburjanja opravljali vsak svoje delo. Slišal sem nekoga, češ: »Ja, to pa daje šola in mlada kri!« Morda, ne morda, zares je tako. Vsak si je vzel še rolco za spomin na prvi izdelek tapetnega oddelka. Po ogledu so se vrnili v restavracijo, kjer jih je pozdravil direktor podjetja, orisal vse načrte in se jim zahvalil za njihovo sodelovanje v preteklosti, na katerem sloni tudi današnji uspeh tovarne in jim zaželel: Na svidenje prihodnje leto!



15 let zaslužnega dela — prijeten jubilej



Člane ZB je pozdravil predsednik Stane Meljo



Upokoјenci Papirnice Vevče so se med ogledom obrata ustavili tudi pri avtomatskem stroju za izdelavo rolc



Upokoјencem so pripeli značke. Na sliki bivši prebiralki papirja, Tonci Trtnik pripenja značko tov. Vilfan



Ob strojih za izdelavo tapet je bilo zanimanje največje



Del članov ZB med govorom

Ustanavljanje TOZD v papirnici

VEVČE, DECEMBRA — Na številnih zborih delavcev Papirnice Vevče, ki so zborovali v dneh od 12. 11. pa do 20. 11. 1973, so se delavci s popolno večino odločili za eno samo temeljno organizacijo združenega dela. Papirnica Vevče bo zaenkrat ostala delovna organizacija z lastnostjo organizacije združenega dela. Besedo zaenkrat sem namenoma uporabil glede na dejstvo, da se delavci v združenem delu lahko vsak trenutek odločijo za novo, spremenjeno organizacijo. Na zborih delavcev je komisija za realizacijo ustavnih dopolnil predlagala dve varianti bodoče organizacije podjetja: Po prvi naj bi se delovna organizacija Papirnice Vevče organizirala kot skupnost temeljnih organizacij združenega dela. Predlagana skupnost naj bi imela pet temeljnih organizacij združenega dela in posebno delovno skupnost skupne službe. Po drugi varianti naj bi se podjetje ne razdelilo na TOZD ampak naj bi se delovna organizacija organizirala kot ena organizacija združenega dela (OZD).

Zelo vezan tehnološki proces, skrb pred novimi stroški, strah pred različnimi osebnimi dohodki med TOZD in močno poudarjena solidarnost med delavci, so bili najbolj izraženi pomisleki na zborih delavcev. Pred desetletjem organizirane ekonomske enote so razkosale podjetje na dvajset in še več enot. Vsaka je živela na svoj račun; osebni dohodki po enotah so bili celo do 25 odstotkov različno visoki; delavci niso mogli razumeti, da jim enak trud pri delu prinaša različno debelo kuverto. In ob letu smo vsakokrat znova popravljali startne osnove za vsako enoto posebej. Po nekaj mesecih so bili spet hudi razkoraki, ne da bi bili delavci kaj krivi, niti oni, ki so predlagali nove startne osnove.

Pred dvema letoma ali malo več smo na zahtevo večine delavcev vrnili v podjetje enotno točko. Vsi so obljubili, da se produktivnost ne bo zmanjšala; še več, nov porast proizvodnje so obetali. Res ni ostalo pri obljubi. Vsako leto znova smo pričeli, kako stara tovarna daje več in nove tone papirja. Sto let stari stroji v pravih in zadovoljnih rokah delavcev niso nikdar do konca izkoriščeni. Še so rezerve. Neprijetne izkušnje iz bližnje preteklosti niso dopustile spremembe v Papirnici Vevče.

Ali naj ostanemo pri starem? Naj ne oblikujemo statuta in drugih splošnih aktov po novi obliki, kot jih zahtevajo spremembe v ustavi? Organizacija in odnosi v

podjetju naj pa ostanejo po starem!

Ne, tega ne smemo napraviti! Dolžni smo formirati našo delovno organizacijo po novih ustavnih načelih in skladno z razvojem samoupravnega socializma v naši deželi.

Že v oktobrski številki »Naše delo« sem opisal novo organizacijo Papirnice Vevče. Tista organizacija je temeljila na razdelitvi podjetja. Imeli naj bi pet TOZD in skupno službo. Tudi sedaj predlagamo isto organizacijo. Temeljne organizacije združenega dela bomo preimenovali v obrate in delovno skupnost skupne službe pa v organizacijo služb skupnega interesa (Skica I). Bistven razloček bo seveda v ekonomskem življenju podjetja. Pri varianti s TOZD bi morali delati z dohodkovnim sistemom. Torej ne gospodarijo temeljne organizacije združenega dela samo z vsemi stroški vsake TOZD posebej, pač pa tudi s pridobljenim dohodkom. Vse TOZD bi se morale obračunati med seboj po polni ceni. Predvidene temeljne organizacije združenega dela papir, premazani papir in tapete bi imele svojo realizacijo na osnovi tržnih cen izdelkov, ki jih izdelane dajo na tržišče. TOZD vzdrževanje in energetika bi morali v celoti formirati za svoje izdelke in storitve interno dogovorjene cene. Te cene bi vsebovale poleg stroškov še dogovorjen dohodek. Ta dohodek bi najbrž bil večji, če bi enota znala dokazovati upravičenost, oziroma bo večji, če bodo njeni predstavniki znali bolje kupčevati in bili bolj nepopustljivi. Kolikor bosta ti dve enoti pobrali dohodka, za toliko se bo dohodek proizvodnim enotam zmanjšal. Za delovno skupnost skupne službe bi TOZD dajale nekakšno provizijo na promet, seveda po dogovoru ali pa po ceni storitev oz. lahko tudi na osnovi proračuna.

V osnutku ustave SFRJ piše v 15. členu takole: »Dohodek kot uspeh skupnega dela delavcev v temeljni organizaciji združenega dela in celotnega družbenega dela, dosežen v različnih oblikah združevanja dela in sredstev na podlagi delovanja tržnih zakonitosti in na samoupravni podlagi družbeno določenih pogojev za pridobivanje dohodka, je del sredstev, ki so družbena lastnina; o njem odločajo delavci v temeljni organizaciji združenega dela skladno s svojimi ustavnimi pravicami. Celotni, v temeljni organizaciji združenega dela doseženi dohodek, je materialna osnova za pravico delavcev, da odločajo o

pogojih svojega dela in delitvi dohodka in si pridobivajo osebni dohodek.«

Po varianti s temeljnimi organizacijami združenega dela bi temeljne organizacije združenega dela morale delovati tudi znotraj podjetja po tržnih zakonitostih ali po drugih družbeno določenih pogojih npr. po odločbah Zavoda za cene itd. Za tako organizacijo kot je naša, bi bila to zelo neracionalna rešitev. Velike težave bi imeli z delitvijo upravljalških pravic nad družbenimi sredstvi med temeljne organizacije združenega dela. Še več pa bi bilo težav pri določanju pravih cen za vse mogoče storitve, ki jih enote med seboj potrebujejo. Tudi delitev upravljalških pravic nad delovnimi sredstvi je nujna, če hočemo zadostiti 24. členu osnutka ustave, ki pravi: »Temeljna in druga organizacija združenega dela ter druga družbena pravna oseba odgovarjajo za svoje obveznosti z družbenimi sredstvi, s katerimi razpolagajo.«

Kljub izjemnim prizadevanjem družbenih organizacij v naši tovarni pa tudi vseh samoupravnih organov, da bi vendarle v našem podjetju organizirali temeljne organizacije združenega dela, ni rodilo sadov. Delovna sredstva izjemnih vrednosti, štirizmenske delo, cela armada vzdrževalnih delavcev in velika ekonomska odvisnost med seboj, so glavni tehnični in ekonomski elementi, ki so preprečevali, da bi prišli v našem podjetju do organizacije temeljnih organizacij združenega dela. Nič manjša zapreka za predvidene organizacijske spremembe je izjemen solidarnostni čut med vevškimi delavci in tudi taka garancija kot je v 32. členu osnutka ustave, ki razlaga, da: »Delavci v združenem delu morajo v svoji samoupravni aktivnosti ravnati po načelih solidarnosti in socialističnega humanizma«, ni bila zadostna, da se ne bi hitro in odločno uprli postavljanju več temeljnih organizacij združenega dela v naše podjetje.

Po novi varianti organizacije, kot jo prikazuje skica 1, v veliki meri zadovoljuje razvojnimi težnjam samoupravnega socializma. Ta organizacija je dovolj pestra in razvejana. Organizacija proizvodnje je organizirana po petih obratih in še posebej obrat družbenega standarda. Medtem ko je organizacija služb skupnega interesa organizirana enotno po specializaciji ali teritorialnem principu.

Vsi obrati in službe gospodarijo po stroškovnem principu; dalje so selekcije izdelkov na osnovi

pokritja za posamezne izdelke in pregled rentabilnosti obratov je na osnovi uspešnosti realizacije izdelkov na tržišču.

Poleg strokovne organizacije podjetja moramo ustvariti tako organizacijo samoupravljanja, da bo zadovoljila zaposlene delavce in da bo skladna z novo ustavo. Ustvariti moramo učinkovit sistem informiranja z rednim delom zborov delavcev po vseh obratih. V podjetju ne sme biti delavca, ki ne bi vedel, kako gospodariti sam in kako gospodarijo sodelavci; kako gospodariti obrat in sosednji obrati ter kako gospodariti celotna tovarna. Z dovolj izpopolnjenim sistemom stroškovnega pregleda in pregleda pokritja izdelkov na trgu je moč zadovoljiti potrebam, da vsak zaposleni v organizaciji združenega dela ve vsak trenutek, kako se ravna njegova delovna skupina, da ve kako gospodariti sosednja enota in da ve, kako stoji celotno podjetje. Toda tudi najbolj temeljito informiranje delavcev je še vedno samo začetna faza samoupravljanja. Soodločanje je ona končna funkcija samoupravljanja, ki zaključuje samoupravljalški proces. Soodloča pa delavce le tedaj, ko ima soodločanje materialno podlago. Zato dajmo zborom delavcev v obratih materialno podlago, tako da razdelimo njim celotni dohodek podjetja.

Pred nami je nekakšen gordijski voz. Za vse zaposlene delavce, ki delajo po obratih ali službah podjetja, moramo na tisto čudežno formulo delitve dohodka, da bo dohodek podjetja res pravilno razdeljen med vse udeležence združenega dela. Nikjer še ni poznana taka formula. Sami bomo morali ustvariti kriterije za primerno delitev dohodka med obrate in službe. Nekaj podobnega naj bi našli kot je pravilnik o delitvi osebnega dohodka. Pri tem pravilniku se vprašujemo le po delovnem prispevku k rezultatom podjetja. Osnova za delitev je vloženo delo. Predlagamo, da je tudi za delitev dohodka podjetja med obrate in druge službe izključno velikost delovnega prispevka vseh zaposlenih iz določenih obratov in služb.

Zakaj predlagam le združeno delo kot merilo za delitev dohodka podjetja? Delovna sredstva in vsa druga sredstva, ki služijo reprodukciji, so že združena in si jih ne moremo podrediti in uporabiti za merila kakršnekoli delitve. Še tista lastnina, ki živi v naših glavah kot kolektivna lastnina ali lastnina podjetja mora izgubiti razredni značaj.

Tov. Kardelj je ob priliki predaje javnosti novega osnutka ustave med drugim povedal tudi tole: »Smo v prvem obdobju, ko je družbena lastnina pravzaprav razredna lastnina ljudi, ki

delajo s proizvodnimi sredstvi v družbeni lastnini, in to lastnina vseh delovnih ljudi — od tistih v materialni proizvodnji do onih na področju znanstvenih raziskovanj in drugih družbenih dejavnosti, ki so sestavni del združenega dela in ki pravzaprav sestavljajo delavski razred v razmerah samoupravnih družbe.« Torej delovna sredstva v katerikoli obliki in kakorkoli razporejena po delovnih in drugih organizacijah niso in ne morejo služiti kot eden od elementov za razdelitev dohodka podjetja. Ne preostane nam drugi element ali mera za razdeljevanje ustvarjenega dohodka podjetja kot določena količina dela združenega z drugimi delavci. To moramo rabiti samo enkrat na leto. To je po zaključnem računu konca leta, ko pregledamo rezultate gospodarjenja za preteklo leto in smemo uporabiti ustvarjena delovna sredstva za stare obveznosti, za nove investicije v podjetju ali izven njega, za stanovanja, za rekreacijo in vse druge potrebe, ki služijo zadovoljevanju delovnega človeka.

Seveda, najprej moramo izločiti oni del amortizacije in dohodka, da uresničimo tisti del 13. člena nove ustave, ki pravi: »Ko delavci v združenem delu uresničujejo pravico dela z družbenimi sredstvi, so vzajemno odgovorni, da uporabljajo družbena sredstva s skrbnostjo dobrega gospodarja in jih kot materialno osnovo svojega in celotnega družbenega dela ne smejo obnavljajo in povečujejo.« Zato je morda koristno in primerno, da bi amortizacija ostala v razpoložalni pravici delavskega sveta podjetja. Z njo bi predvsem pokrivali stare obveznosti za delovna sredstva in za soudeležbo pri novih investicijah v skupnih naložbah podjetja kot celote ali v naložbe važnejših inovacij tega ali onega obrata. Ves ostali del dohodka podjetja se razdeli med proizvodne obrate.

Delavci v združenem delu dajejo svoj delovni prispevek v različni količini dela in tudi različni kvaliteti. Če hočemo dobiti mero za delo, oziroma za količino delovnega prispevka, potem se moramo odločiti za najnižjo enoto. Taka enota bi lahko bila »pogojno nekvalificirani delavec« (PND). To enoto že lepo uporabljajo republiški samoupravni sporazumi za delitev osebnih dohodkov. Vsak obrat ali služba ima različno zasedbo delovnih mest. Delovna mesta zasedajo nekvalificirani, polkvalificirani delavci in delavci raznih poklicev ter delavci z visokimi šolami. To so delavci raznih kvaliteten razredov in vsak od teh daje v tovarni različen delovni prispevek v količini in kvaliteti. V republiških sporazumih za osebne dohodke se kvalitete delavcev takole primerja s pogojno nekvalificiranim delavcem:

- | | |
|--|------------|
| a) Nekvalificirani delavec | = 1 PND |
| b) Polkvalificirani delavec in nižji strokovni uslužbenec | = 1,13 PND |
| c) Kvalificirani delavec | = 1,81 PND |
| č) Visokokvalificirani delavec in srednje strokovni uslužbenec | = 2,13 PND |
| d) Višji strokovni delavec | = 2,50 PND |
| e) Visoko strokovni delavec | = 3,13 PND |

Ko smo se sporazumeli, da je mera PND za delitev dohodka oziroma ostanka dohodka med obrate sprejemljiva, potem lahko postavimo naslednji obrazec za velikost ostanka dohodka na PND:

$$\text{Ostane dohodka na PND} = \frac{\text{Ostane dohodka podjetja}}{\text{število PND podjetja}}$$

Rezultat iz tega nam da po drugem obrazcu velikost ostanka dohodka obrata:

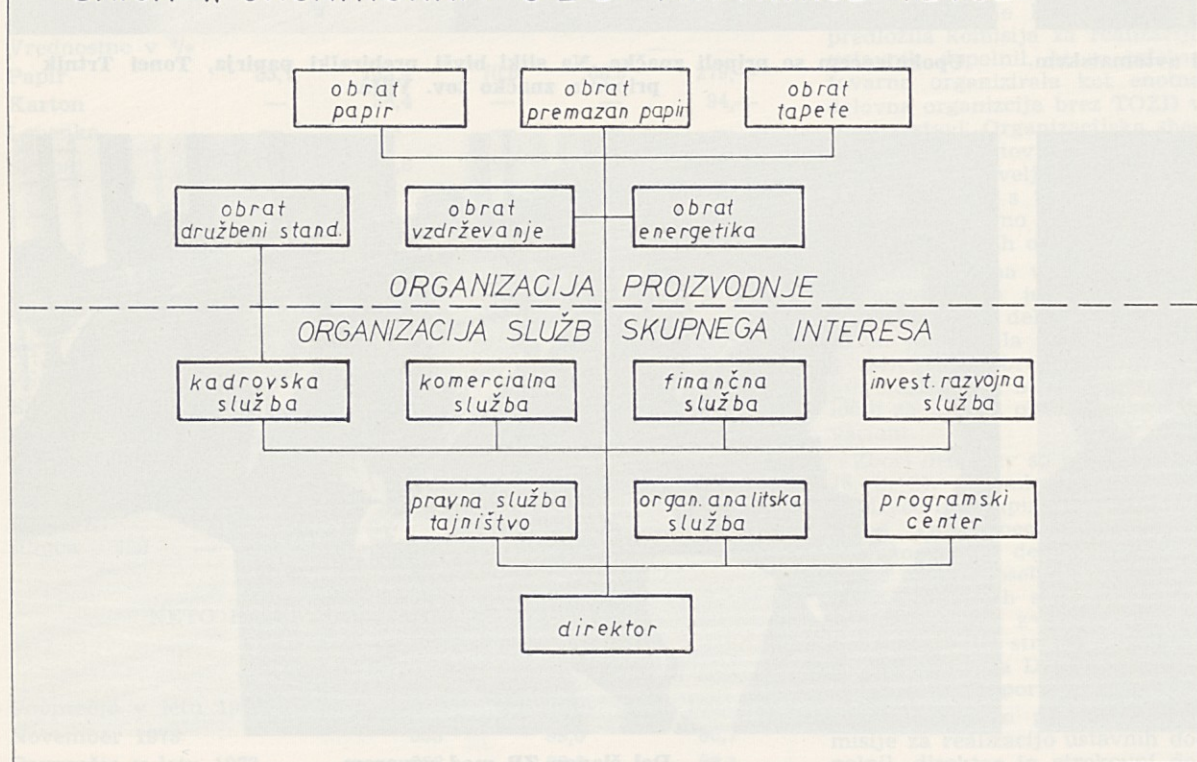
$$\text{Ostane dohodka obrata} = \frac{\text{Ostane dohodka na PND}}{\text{število PND obrata}}$$

Stanje zaposlenih delavcev v obratih bi lahko vzeli sredino obračunanega leta. Zbori delavcev v obratih bi se na osnovi programov podjetja in svojih potreb

odločali kako in kam bodo vlagali ali sovlagali sredstva, ki so jih z združenim delom ustvarili.

(Nadaljevanje na 5. strani)

SKICA 1. ORGANIGRAM OZD PAPIRNIC VEVČE



Ustanavljanje TOZD v papirnici

(Nadaljevanje s 4. strani)

Ta način razdelitve ostanka podjetja je le ena varianta. Možne so tudi druge. Naj v razmislek podam še eno. V vsakem obratu ali službi imamo določeno število zaposlenih. Ti zapcsleni imajo po našem pravilniku o delitvi osebnih dohodkov priznana določeno vrednost delovnega mesta izraženo z različnim številom točk. Če predpostavimo, da smo

$$\frac{\text{Ostanek dohodka na točko delovnih mest}}{\text{Ostanek dohodka podjetja}} = \frac{\text{Število točk podjetja vseh delovnih mest}}{\text{Število točk podjetja vseh delovnih mest}}$$

Rezultat iz tega bomo pomnožili s številom točk vseh delovnih mest v obratu.

$$\text{Ostanek dohodka obrata} = \frac{\text{Ostanek dohodka na točko}}{\text{Število točk obrata}} \times \text{Število točk obrata}$$

Tudi v tem primeru bi vzeli stanje zaposlenih v podjetju npr. 30. 6. obračunanega leta.

Razdelitev ostanka dohodka na obrate smo na ta način izvedli in tako ustvarili materialno podlago za samoupravno soodločanje v vseh važnih odločitvah podjetja. To je oblika delitve, ki ni nastala iz internega delovanja tržišča znotraj podjetja, ampak je rezultat solidarnosti združenega dela v pogojih racionalne organizacije.

Vsekakor se bo ta ali oni oglašil in protestiral proti taki delitvi. Verjetno bodo to tovariši iz boljše idočih in modernejših obratov. Zato je koristno, da že vnaprej izločimo nekatere kritične pripombe in negodovanja. Po predlaganem obračunu ostanka dohodka med obrate bodo na boljšem stari obrati oziroma oni, ki so bili doslej zastopavljeni pri modernizaciji. Obrat klasični papirni ima največ zaposlenih. Imajo stare stroje in zastarele tehnologije. Vlagali so svoja sredstva v obrat premazni papirji v pričakovanju, da si izboljšajo svoj položaj; da si na ta način ustvarijo možnosti za postavitev toplotne in tudi petega papirnega stroja. Obedve enoti — klasični papir in premazni papir — sta z istimi cilji vložili sredstva v obrat tapet. Tisti obrat, ki je zadnji zgrajen, je najmodernejši in zrased je na hrbtu in znoju onih, ki še danes delajo na manj rentabilnih delovnih mestih in manj udobna delovna mesta jim hitreje izčrpavajo moč. Najbrž bodo delavci v novih medsebojnih odnosih hitro izračunali, da je koristno solidarnostno odpravljati stara, manj rentabilna delovna mesta, da si bodo postali vsi delavci čimprej enakopravni v delitvi.

Nič drugače ni v presoji, kdo je v podjetju bolj ali manj zaslužen za rezultate podjetja. Cesto pride v naši tovarni do razprave, češ, da je ena služba važnejša od druge. Enkrat so to papirničarji, drugi ključavničarji ali električarji pa energetiki in komercialisti in še kdo. Takim razpravam nikdar ne pridemo do konca. Slednji član kolektiva je potreben! Moderna industrija se je razvila iz nekdanjih obrtnih. Nekoč je posameznik v celoti izdelal ta ali oni uporabni predmet. Tkali so lan, delali čevlje in obleke, izdelovali pohištvo in še mnogo drugega. Vsak obrtnik je opravljal vse funkcije, kakršne pozna vsaka moderna tovarna. Čevljar je sam nakupil usnje, sprejel naročilo, prirezal usnje, oblikoval in izdelal čevlje, določil ceno in prodal. V vseh funkcijah je bil popolnoma enakopraven, le da je določeni funkciji posvetil več časa in skrbi. Prav tako je danes v tovarni. Vsak izmed nas opravlja določeno delovno nalogo. Razni pravilniki in sporazumi so določali vrednost raznih opravil. Toda vselej je finančni položaj podjetja odločal, da so vsi zaposleni dobili bolj ali manj debele kuverte. In nikdar se niso vprašali ali se zaslužijo pri vseh izdelkih enako. V zdravem podjetju je vedno nek izdelek v vzponu in drugi v upadanju. Če

v svoj delovni prispevek k združenemu delu dali v vrednosti kot je izražena vrednost delovnega mesta, potem pomeni, da smo del te vrednosti dobili v obliki osebnega dohodka, drugi del pa smo pustili v podjetju za skupne družbene potrebe za obnovitev in razširitev tovarne. Če je to tako, zopet dobimo podoben obrazec za izračun vrednosti ostanka dohodka obrata.

bi hoteli uvesti trg v podjetje in podreti solidarnost med delavci, potem bi si morali deliti osebne dohodke točno po višini rentabilnosti določenega izdelka. To bi morali peljati tako daleč, da na primer celo nanosilec bi bil za vsak papir drugače plačan. Tudi ključavničar bi moral dobiti za isto delo v premazu vsaj dvakrat toliko kot pri popravih na drugem papirnem stroju. Za isto delo na tapetah sploh ne bi smeli terjati plačila ker tapete še ne prodajajo svojih izdelkov, v perspektivi pa ne vemo kako bo.

Torej delovna organizacija v enem kraju je enako enotna kot je bil nekoč obrtnik sam brez pomočnikov in delitve dela. Toda ker so tovarne postale prevelike v svojem organizmu se v svetu in pri nas pojavlja zaskrbljenost, ker ni moč pritegniti vseh delavcev v tako sodelovanje kot da bi »delal zase«. Tovarne in delo sta postala odtujena. Ta odtujenost je tudi v naši tovarni poznana pa četudi je tovarna družbena in s tem prava pravzaprav naša.

Znani sociolog Friedman je v svojih študijah napisal tudi tole: »Delo opravičuje samo sebe kadar delavec vidi rezultate svojega dela. Vaškemu kolarju je takoj razvidno, čemu dela, ve za koga dela in zakaj nabija obroč na kolo in dela letve. Zanj ni problemov. In sploh... za obrtnika, ki vidi svoje stranke, jih ni.« Dalje ugotavlja Friedman, da je čisto drug položaj za delavce v mehanizirani proizvodnji: »Delavec ima po osmih urah še eno samo misel: bežati, zapustiti stroj in sleči delovno obleko.« Isti avtor je z enketo v avtomobilski industriji ugotovil, da je 85 % delavcev reklo, da jim delo ni všeč. Samo 8 % delavcev je dalo pozitivne odgovore.

Ali bo razširjeno upravljanje v naši tovarni ustvarilo večji interes in večjo privrženost delu? Na to še ne bo kmalu odgovora. Z gotovostjo moremo trditi, da samoupravljanje v delovnih enotah ubija malodušje.

S predlagano organizacijo želimo ustvariti delovno vzdušje za zavestno ustvarjalnost čim večjega števila zaposlenih delavcev. S povečanim številom odločujočih delovnih mest v tovarni z materialno podlago bomo ustvarili in razširili krog delavcev, ki naj približa delo idealnemu vzdušju, ki ga običajno izražamo z rekom: »Se žene, kot bi delal zase!«

Albin Vengust

NOV TIP SINTETIČNEGA PAPIRJA

Dve japonski firmi sta razvili nov tip ognjevarnega sintetičnega papirja, ki vsebuje lastnosti varovanja pred vročino. Ta papir je proizveden v glavnem iz anorganskih kemičnih surovin kot so aluminijev oksid in silicijev dioksid.

S. R.

Vir: Zellstoff und Papier

Samoupravljanju mesto, ki mu pripada

VEVČE, DECEMBER — Novembra je bil v Portorožu simpozij o organiziranju in upravljanju v podjetje povezanih temeljnih organizacij združenega dela ali kratko TOZD. Naj nanižam nekaj misli izrečenih na simpoziju, ki se mi zde sprejemljive in dostopne tudi za širši krog samoupravljalcev.

Simpozij je bil razdeljen na štiri tematska področja in so v nadaljnjem tekstu tako tudi razčlenjena.

I. Družbeni pomen TOZD

Zakaj pravzaprav ustanavljanje nove oblike podjetij in torej zakaj odmiranje klasične oblike? Ideje samoupravljanja so se porajale že v pariški komuni. Bile pa so v kali zadušene. Pogled na več kot 2 desetletji dolgo pot in razvoj samoupravljanja pri nas pa kaže, da je le-ta kot teoretična zamisel prenesena v vsakodnevno prakso, pokazala izredno življenjsko moč.

Izpeljane so številne spremembe, ki so prispevale k izpopolnitvi sistema, k razširitvi na vsa področja družbenega življenja. Seveda pa so se v vsem tem obdobju porajale težave, ki so privedle do zastojev v razvoju, do raznih pritiskov za posnemanje ureditev na vzhodu in zahodu. Samoupravljanje je uspelo prebroditi te težave. Sedanje ustavne spremembe so zelo pomembne za naš nadaljnji razvoj. Bistveno vlogo pri tem pa ima uvajanje TOZD in drugih oblik organizacij združenega dela in nekatere spremembe v delitvi dohodka.

Organiziranje novih oblik TOZD je pravica in dolžnost delavcev, če obstajajo za to pogoji. Ta osnovna oblika organizacijske celice pa naj bo izhodišče za organiziranje raznih oblik združevanja na vseh področjih dejavnosti. Seveda pa morajo biti temu vzrok ekonomski interesi delavcev in boljše poslovanje. Vsakršno formalno združevanje, torej združevanje zaradi združenja ali združevanje pod pritiskom, pa ne bo koristno, če ne bo obenem prišlo do takih sprememb, ki bodo pomenile dejanske spremembe proizvodnih odnosov v družbi in predvsem v korist delavca, ki mora tako postati odločujoči dejavnik na vseh ravneh naše družbe.

Pri vsem tem se lahko vprašamo, kako daleč smo slovenski papirničarji. Direktor Količevega tov. Varšek je imel na simpoziju,

ko je sodeloval v razpravi, sila nehvaležno vlogo, ker raznih manjših primerov sodelovanj (primer skupne nabave starega papirja) med posameznimi podjetji, integracijskih procesov ni čutili, oziroma so v slepi ulici. Obenem pa je vsem nam jasno, da majhni kot smo, na jugoslovanskem trgu, predvsem pa zunaj, ne moremo zaživeti tako, kot bi združeni lahko.

Zanimivi so primeri formiranja TOZD v velikih organizacijah kot sta Železarna Jesenice in TAM. Tako imajo v TAM 27 TOZD z 250—900 zaposlenimi. Bivše delovne enote (ekonomske enote) se pri njih niso obnesle prav zaradi premajhne možnosti za sodelovanje pri raznih odločitvah. Sedanja TOZD pa imajo te pomanjkljivosti odpravljene in so že vidni prvi pozitivni rezultati. V samih TOZD imajo organizirane delovne skupine, ki so sestavljene iz manjšega števila neposrednih proizvajalcev. Tako recimo tvori delovno skupino v železarni ena izmena pri plavžu, ena izmena pri stroju za valjanje itd. Te skupine potem preko svojih delegatov zastopajo stališča v organih samoupravljanja v TOZD. Zelo veliko poudarka pa imajo na izobraževanju delavcev, da jim je delo pri raznih odločitvah olajšano. Še tako lepo napisani akti in pravilniki delavcu ne koristijo, če jih ne razume. Zanimiv je tudi tisti del statuta (železarna), ki dovoljuje delo prekiniti — klasično torej stavka! Seveda pa morajo biti prej izčrpane vse možnosti na družbenem, samoupravnem in političnem področju. Če se problem po tej poti ne reši, so samoupravljalci dolžni osnovna in obratna sredstva obvarovati poškodb in deformacij ter jih ustrezno obvarovati. Nato je sklican sestanek (običajno na delovnih mestih delavcev), ki se ga morajo udeležiti vsi vodilni in predstavniki samoupravnih in političnih organov. Sestanek pokaže krivca, posrednega ali neposrednega, ki je nato klican na odgovornost. Še največkrat pa se ugotovi, da je vseh problemov vzrok neustrezna informiranost.

II. Poslovna in razvojna politika TOZD in njihovih združb

Organizacija združenega dela v gospodarstvu določa svojo politiko v skladu s temeljnimi cilji, ki jih uresničuje. Teorija omogoča izpopolnjevanje v praksi izdelane politike. Torej pri organizaciji

uporabiti dosežke znanosti in za naše razmere zasnujemo ustrezne odločitve na osnovi samoupravljanja. Vsaka organizacija pa naj spozna, kje je v današnjem trenutku glede oblikovanja svoje politike, tako glede načina oblikovanja kot tudi vsebine in si tako zacrtla boljše oblikovanje politike. Za osnovo pa naj seveda služi marksizem in samoupravljanje. Ponovno je potrebno poudariti potrebo po še boljšem informacijskem sistemu, ki mora nuditi vse podatke vsem odločiteljem in slojem.

III. Organiziranje struktur TOZD in delovne organizacije

Kako rešiti problem hierarhije v podjetju? Vsekakor je ta problem zelo pereč. Mnenja, kako rešiti »upravljanje od zgoraj« in ustvariti nehierarhično organizacijo, je več. Nekaj napotkov za zmanjšanje hierarhije:

- problem se povečuje z večanjem števila uslužbencev, torej z zmanjševanjem razlike delavec—uslužbenec,
- vplivni dejavniki so tudi avtomatizacija, tehnizacija, izobraževanje,
- eliminirano je s poglobljenim samoupravljanjem,
- ustanavljanje TOZD tam, kjer je možno,
- kulturna raven in izobraževanje,
- spremeniti mentaliteto,
- upoštevati zahteve samoupravljanja kot politične in organizacijske kategorije.

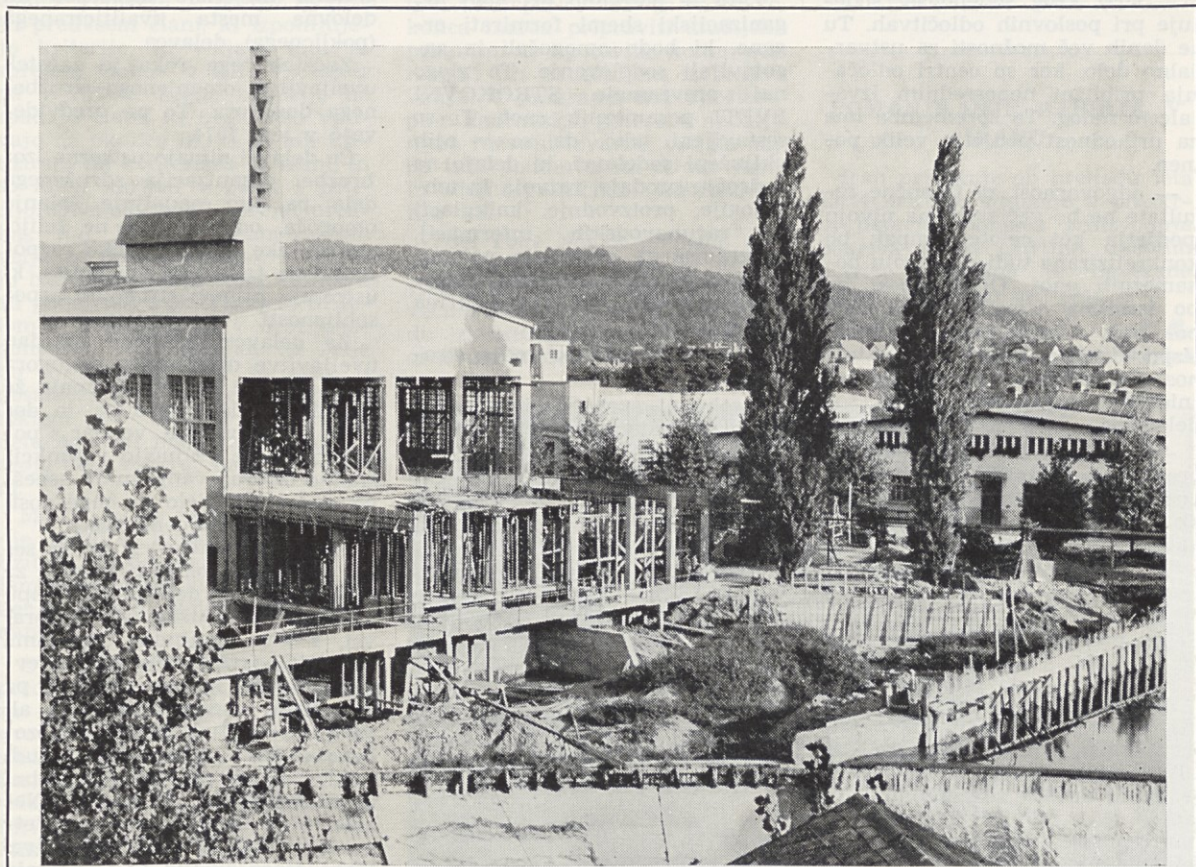
Izhodišča in predlogi so sicer še precej neobdelana, vendar že nekoliko otipljiva.

IV. Sodobni organizacijski pristopi k sistematskem upravljanju v TOZD

Organizacije naj razmišljajo o vseh možnih pristopih za organiziranje nove, učinkovitejše politike podjetja, kot so: kibernetika (nauk o avtomatiki), heuristika (nauk o spoznanjih), uvedba računalništva, uvedba sodobnega marketinga itd. Posebno skrb velja posvetiti raznim oblikam izobraževanja neposrednega proizvajalca na področju ekonomike in financ.

Naj končam z mislijo, ki je bila izrečena na začetku simpozija in ki se je nekako izgubila v preveč »teoretičnih« referatih, »naj bo ta simpozij prispevek pri iskanju stika med teorijo in prakso.«

Stane Jalovec, ing.



Tole pa je že del zgodovine. — Graditev hale za IV. papirni stroj pred 15 leti na Vevčah (arhivski posnetek)

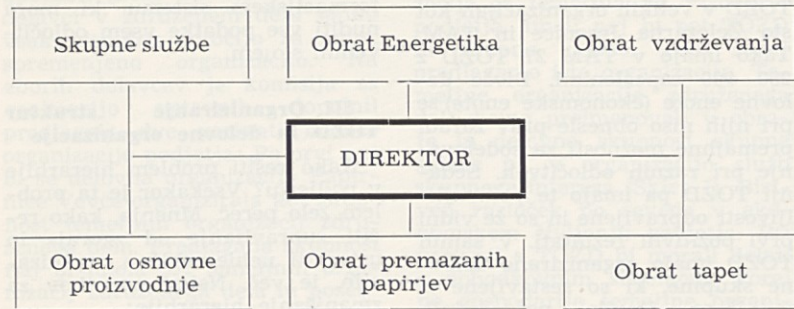
Spremembe pri organizacijski shemi in strokovni sveti

1. Načrt nove organizacijske sheme

VEVČE, DECEMBER — V letu 1973 smo imeli več razprav in razmišljanj o tem, ali bi ustanovili v podjetju več TOZD in koliko bi jih naj bilo. Analizirane so bile prednosti in pomanjkljivosti posameznih variant in

končno imamo sliko o bodoči organizacijski strukturi. Podjetje ostane kot ena celota, ki pa mora biti organizirana tako, da je možno naprej razvijati samoupravljanje in da bo možno prinašati racionalne poslovne odločitve.

Nova oblika organizacijske sheme je taka:



Tu skupne službe namenoma niso razčlenjene na posamezne sektorje ali odelke, da bi zadržali čim bolj jasno sliko o bodoči makrostrukturi.

Pri nakazani rešitvi je najbolj spremenjen dosednji tehnični sektor. Tu so razvoj, tehnologija in tehnična kontrola pridruženi k obratu, za katerega največ delajo. Konstrukcija je združena z obratom vzdrževanja, ki je pretežno porabnik konstrukcijskih storitev.

Transportni oddelek se omeji samo na navezan transport in je priključen h komerciali. (Vezan transport je del tehnološkega procesa in pripada k proizvodnji enoti.)

Posebej ostane programski center, ki se pri svojem delu omeji na racionalno povezavo med prodajo proizvodnje in nabavo. To pomeni, da na osnovi naročil iz komercialne pripravlja optimalne plane proizvodnje. Poleg kapacitet upošteva tudi preskrbljenost z materiali.

To je grobo nakazana organizacijska struktura, ki jo bo potrebno še posebej bolj podrobno opredeliti. To ni namen tega sestavka, zato ne gremo v podrobnosti.

2. Cilji nove organizacijske strukture

Nova organizacijska struktura je orodje za to, da podjetje doseže naslednje cilje:

— širši krog sodelavcev sodeluje pri poslovnih odločitvah. Tu je danih več možnosti za ustvarjalno delo, ker so centri odločanja približno neposrednim izvajalcem nalog. Ta sprememba ima za prihodnost podjetja velik pomen,

— odgovornost za finančne rezultate ne bo več samo na nivoju podjetja kot celote, ampak bo konkretizirana tudi na nivoju posameznih enot. Odgovornost ne bo izražena samo načelno, ampak tudi v konkretnih številkah. Vzporedno bo delegirana pristojnost. To bo imela za posledico več iniciativ pri širšem krogu sodelavcev,

— rentabilnost posameznih proizvodno-poslovnih procesov bo izražena bolj jasno kot zdaj. To pa je potrebno zaradi načrtovanja mnogih ukrepov. Več pre-

gleda bomo imeli nad tem, kaj nam prinašajo posamezna dela,

— povezava med strokovnim delom in drugim operativnim delom bo lahko boljša, ker bo skrajšana pot informacij. (Indirektne informacije so manj učinkovite kot pa direktne informacije.) Strokovno delo bo bolj povezano z doseženimi rezultati,

— spremenjenim zunanjim pogojem se moramo bolj elastično prilagoditi in zagotoviti usklajeno delo v podjetju. To pa mora imeti za posledico tudi boljše ekonomske rezultate.

3. Strokovni sveti enot

Podjetje se hitro razvija. Sedanji obseg poslovanja je že dosegel tisto mejo, ko sodelavci v posameznih sektorjih in službah nimajo jasnega pregleda nad delom drugih služb ali sektorjev. V manjših podjetjih imajo sodelavci veliko boljši pregled nad celotnim dogajanjem.

Vse bolj se bo čutila potreba po tem, da bo potrebno posamezne službe ali sektorje povezovati za dosego ciljev podjetja. Obstoj delitev dela in ne more uspevati en oddelek ali služba ali sektor, če ne uspevajo tudi drugi. (Prirodno je, da se sektorji ne razvijajo enakomerno, če so prepuščeni sami sebi. Nekateri se bodo hitreje izpopolnjevali, drugi bodo zaostajali. To pa vodi do konfliktov in do nekoristnega trošenja sil v podjetju.)

Zato je potrebno pri novi organizacijski shemi formirati organe, ki bodo omogočali in zagotavljali sodelovanje. To vlogo naj prevzamejo STROKOVNI SVETI posameznih enot. Ti so sestavljeni tako, da so v njih vključeni sodelavci, ki delajo na področju prodaje, razvoja in tehnologije, proizvodnje, kalkulacij in računovodskih informacij, programskega centra in nabave. (Možno je, da v nekaterih strokovnih svetih en član pokriva več funkcij.)

Eden od članov je vodja strokovnega sveta.

Strokovni svet naj ima redne tedenske sestanke, po potrebi pa tudi več.

Člani strokovnega sveta so po formalni organizacijski shemi v sklopu prodaje ali finančnega sektorja ali nabave ali proizvodne delovne enote, ker vsega svojega dela ne bodo opravili v sklopu strokovnega sveta. Ko prodajni referent kontrolira s strankami, predstavlja pred zunanjim svetom podjetje kot celoto. Ko pa dela na usklajevanju naročil s proizvodnim planom, nastopa kot član strokovnega sveta.

4. Odgovornost strokovnega sveta

Našteli bomo samo nekaj glavnih odgovornosti, dodatno pa bo še praksa pokazala, kaj vse bo lahko reševal strokovni svet.

4.1. Strokovni svet je odgovoren za reševanje tekočih problemov, ki so vezani na poslovanje posameznih enot. (Polna zaposlitev, problemi pri oskrbi surovin, organizacija dela, povezava s prodajo, uvajanje tehnoloških izboljšav, problemi kvalitete in podobno.)

4.2. Vsaka enota je sestavni del celega podjetja. Podjetje ima začetnih vrsto ciljev. Strokovni svet pripravlja delovne programe, ki omogočajo doseganje podjetniških ciljev. Ti programi naj bodo po obsegu čim krajši (na primer ena stran ali manj). Programe preanalizirajo skupaj z direktorjem podjetja. Strokovni svet tudi analizira in poroča o tem, koliko je postavljeni program realiziran. (Predloženi programi in predložene analize o doseženih rezultatih so namenjeni za to, da je dosežena redna mesečna zveza z direktorjem podjetja.)

4.3. Strokovni svet je odgovoren za razvoj organizacije poslovanja na svojem področju. Tu je potrebno dograjevati način dela, da bodo ustvarjeni pogoji za racionalne odločitve. Tu se poslužuje nasvetov organizacijske službe in drugih služb v podjetju.

4.4. Strokovni svet je odgovoren za količino izdelkov, kvaliteto izdelkov in za dobavne roke.

4.5. Strokovni svet je odgovoren za finančni rezultat posamezne enote. To vprašanje bomo obdelali posebej bolj podrobno, da bi člani strokovnega sveta pravilno načrtovali svoje delo.

Kako od nepopolne osnovne šole do poklica

VEVČE, DECEMBER — Družbeni dogovor o osnovah kadrovske politike določa v 58. členu, da bo delovna organizacija razporedila delavce, ki ne bodo pridobili izobrazbe, oziroma kvalifikacije, ki je potrebna za delovno mesto, katerega zasedajo, na prosta delovna mesta, ki ustrezajo stopnji njihove strokovne usposobljenosti.

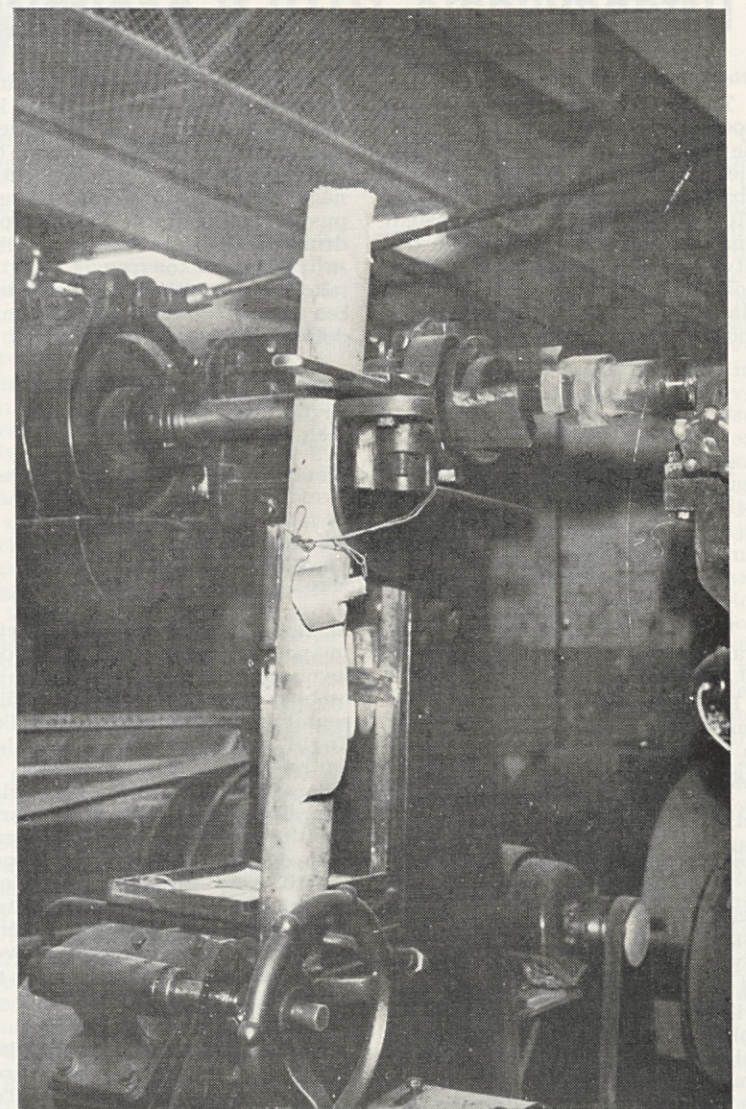
Rok, v katerem si morajo delavci pridobiti manjkajočo izobrazbo ali kvalifikacijo, je 6 let za delavce, ki zasedajo delovno mesto z zahtevo visoke izobrazbe in 4 leta za delavce, ki zasedajo delovna mesta z zahtevano srednjo ali višjo izobrazbo ali delovna mesta kvalificiranega (poklicnega) delavca.

Začetek tega roka je začetek uveljavitve omenjenega družbenega dogovora. To pa predvidevajo v letu 1974.

Če delavci nimajo ustrezne izobrazbe, organizacija združenega dela pa jim nadaljnje šolanje omogoča, oni pa tega ne želijo, potem take delavce lahko razporedijo na taka delovna mesta, ki ustrezajo njihovi strokovni usposobljenosti.

Za delavce, ki bodo na dan uveljavitve družbenega dogovora stari več kot 40 let ali imajo že nad 20 let delovne dobe, ta določba ne bo veljala, vendar s pogojem, da se vključijo v funkcionalno izobraževanje in da uspešno opravljajo delo in obveznosti na svojem delovnem mestu.

Precej papirničarjev je do sedaj pridobilo poklic v razredu za odrasle, ki je deloval v sklopu poklicne papirniške šole. Skoraj vsi, z zelo majhnimi izjemami, opravljajo svoje delo na zahtevnih delovnih mestih, nekateri pa so postali vodstveni delavci ali pa pridobili tudi strokovno izobrazbo. Taka slika je delno tudi v ostalih poklicih, ki so potrebni za nemoteno delo v tovarni. Nekaterim je zadnji razred osemletke manjkala, mogoče tudi dva. Manjkajoče znanje so si s svojo pridnostjo pridobili v poklicni šoli. Tudi za vpis v izobraževalne ustanove za poklicno usposabljanje odraslih je potrebna popolna



»Višek tehnike« predstavlja konec stročnice, ki nad ležajem III. gladilnega stroja odvaža toploto, ko se ležaj greje

osemletka. Zaradi te uredbe smo morali že letos odkloniti večje število kandidatov, ki so si hoteli pridobiti papirniški poklic.

Kaj sedaj? Nič drugega ne pomagamo, kot pridobiti si znanje in spričevalo osemletke. Dopisna delavska univerza npr. ima ta študij organiziran tako, da učenec ni treba obiskovati rednega pouka. Uči se lahko sam ob učnih pripomočkih — knjigah in skriptah, ki mu jih pošilja šola. Snov je obdelana tako, da omogoča učenec samostojno učenje.

Posameznim učnim knjigam dodajajo še posebna navodila, ki usmerjajo učenca k smotrnemu učenju in mu pomagajo, da doume, kaj je pri celi snovi bolj važno za razumevanje predmeta. Učenec izdeluje tudi domače naloge in jih pošilja šoli v popravilo.

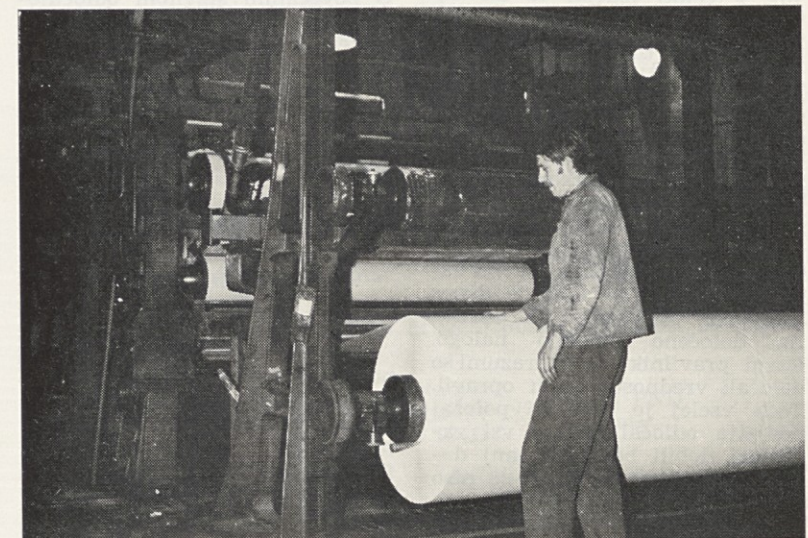
Ko učenec dojame snov posameznega predmeta, se prijavi za izpit, tako, da ni treba vse snovi opravljati naenkrat. Prednost takega učenja je ravno v tem, da se lahko učimo ob redni zaposlitvi. Dopisno šolanje učenca ne

obremenjuje z rednim obiskovanjem pouka, kot je to potrebno v večernih šolah. To pa je zlasti ugodno za tiste učence, ki delajo v izmenah. Šolanje v tej šoli ni vezano na šolsko leto. Učenec se lahko vpiše kadarkoli in lahko prestopa v višji razred ne glede na pričetek šolskega leta.

Osnovna šola daje temeljno znanje in pogloblja sposobnosti za nadaljnje šolanje in poklic. Nadaljevati je možno na katerikoli šoli II. stopnje.

Vsem tistim, ki se nameravajo pozneje poklicno izobraževati, plača podjetje iz fonda za izobraževanje celotno šolnino. Vpis priporočamo čimprej, tako bo kandidatom čez leto ali dve že možen vpis v papirniško poklicno šolo za odrasle ali v kako drugo poklicno šolo. Pomoč pri tem nudi tudi referent za izobraževanje v podjetju.

Ponovno pa opozarjamo vse prizadete, da brez popolne osemletke ni vpisa v nobeno šolo II. stopnje ali v poklicno šolo, kar je predpisano z zakonom. Zato izjem ni.



Bojan Turk ob III. PS (motiv z Vevč)

Feldmühle AG letos brez izgube

Zaradi večje proizvodnje in višjih cen bo največji proizvajalec papirja v ZRN imel v letu 1973 manjši dobiček. V letu 1972 je imela družba še izgubo v višini 9 (1971: 37) milij. DM. Zunanji promet se bo v letošnjem letu povečal za 13% na 1,2 mlrd. DM (brez davka na dodatno vrednost).

Vir: Finanz und Wirtschaft 96, 8. 12. 1973.

4. sestanek OZK

VSEM 30 DNI DOPUSTA

VEVČE, DECEMBER — 4. sestanek OZK v Papirnici Vevče je imel naslednji dnevni red:

1. Združevanje papirne industrije
2. Nova organizacija podjetja
3. Razno

7. novembra je bil v Ljubljani tretji plenum Slovenske papirne industrije, ki je imel na dnevnem redu zelo aktualno točko — združevanje slovenske papirne industrije. Prav zaradi te aktualnosti pa je bila nerazumljiva slaba udeležba. Naši predstavniki so ponovno poudarili počasnost in nezainteresiranost nekaterih kolektivov, ki v sedanjem trenutku vidijo samo svojo korist, ne zavedajoč se, da nam bo bodočnost zaradi naše majhnosti kaj slabo pisana. Vsak dan smo priče povezovanju in združevanju sorodne industrije, papirničarji pa ostajamo lokalpatrioti. Dogaja se celo, da kršimo že sprejete samoupravne dogovore z nam povsem tujo in nesprejemljivo razlago.

Vevčani predlagamo, naj bi šli v združitev postopoma; recimo, najprej bi organizirali skupno nabavo potrebnih surovin, skupen nastop pri organiziranju prodajnih centrov v tujini itd. Na osnovi teh izkušenj bi potem s potrebnimi dopolnili organizirali združenje. Referendum o združitvi naj bi bil po plenumu slovenske papirne industrije enkrat v začetku prihodnjega leta.

Postavlja se vprašanje, zakaj smo Vevčani za postopno združitve. Bližnja in daljna preteklost sta nam dokazali, da dogovori in pogodbe niso fiksni in da se večkrat spreminjajo v našo škodo. Postopna združitev pa naj bi bila preizkusni kamen, na osnovi česar se bo lažje odločiti za eno združeno podjetje. Poudarjena je bila naša odločnost, da bo do združenja prišlo res samo na osnovi poštenega in pravičnega sodelovanja vseh zainteresiranih kolektivov, ki so se v preteklosti že nič kolikokrat izjasnili za združitve, pa je vedno ostalo samo pri besedah. S tem v zvezi je bil poslan ustreznim političnim in samoupravnim organom v občini dopis, s katerim jih naprošamo za pojasnila za nastalo situacijo, v kateri je združitev zašla v slepo ulico in ki je v nasprotju z lan-

skimi sklepi sestanka papirničarjev v Krškem.

V zvezi z novo organizacijo podjetja sta se oblikovala dva predloga:

- organizacija združenega dela s temeljnimi organizacijami združenega dela,
- organizacija združenega dela.

V razpravi na sestanku OZK in na zborih delovnih ljudi, ki so že bili, se je izoblikovalo stališče, naj ne organiziramo več TOZD. Pojavlja se bojazen, da s formiranjem TOZD in v zvezi s tem internih bank, samo podjetje kot OZD ne bi pridobilo toliko kot na prvi pogled kaže. Zavedati se moramo, da so TOZD pravne osebe, ki na trgu nastopajo samostojno. Za to samostojnost pa nimamo dovolj ustreznega kadra. Nadalje se pojavlja vprašanje, kam priključiti skupne službe, ki se po zadnjih navodilih od ustreznih organov ne smejo formirati kot TOZD. Vzporedno s tem se pojavlja še kup manjših vendar nič manj pomembnih vprašanj. Prihodnost pa nam bo dala ob morebitni združitvi papirne industrije nove možnosti in oblike organiziranja podjetij.

OZK je sprejela sklep, da se podpre formiranje OZD z delovnimi enotami.

V nadaljevanju je bilo dano v razpravo vprašanje, ali naj bo letos redna konferenca ali ne. Odločili smo se, da konferenca ne bi bila potrebna, ker smo julija že imeli izredno konferenco OZK. Nadalje smo bili obveščeni, da se izplačuje dodatek na stalnost s 1. X. 1973, to je dva meseca kasneje kot je bilo domenjeno na enem prejšnjih sestankov. Pojasnjeno je bilo, da smo že sedaj na vrhu z višino OD v papirni industriji in da tega razpona ne želimo povečati, smo pa tudi v investicijski izgradnji.

Klub mladih proizvajalcev je predlagal, naj se dodeli vsem delavcem po 35 letih dela in delavkam po 30 letih dela maksimalno, to je 30 dni dopusta. Po sedanjem novem pravilniku, dnevnicičarji v I., II. in III. grupi brez dodatkov te zgornje meje niso dosegli. Predlog je bil soglasno sprejet in bo dan v obravnavo pristojni komisiji.

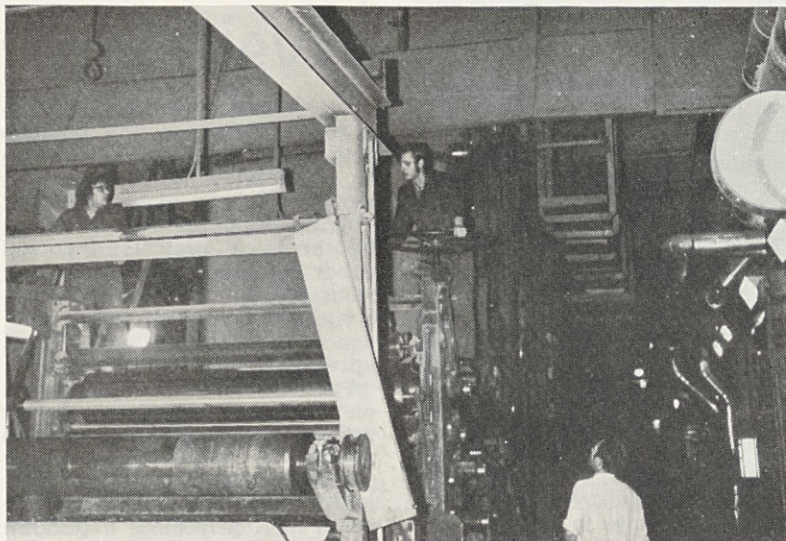
5. sestanek OZK

VEVČE, DECEMBER — Peti sestanek OZK na Vevčah je imel naslednji dnevni red:

1. Izvolitev članov za občinsko konferenco ZKJ Ljubljana Moste-Polje
2. Seminar za novosprejete
3. Mandatna doba sekretariata
4. Sprememba kadrovske komisije in izvolitev komisije za idejno in strokovno izobraževanje članov ZK
5. Razno

Za občinsko konferenco ZK smo izmed več kandidatov izvolili tri in sicer: Ivanko Rahne, Staneta Anžurja in Jožeta Zajška. Pri izbiri kandidatov smo upoštevali predvsem njihove moralno politične kvalitete, njihovo dosedanje delo, pripravljenost sodelovanja in delovanja na novih zahtevnih in ne nazadnje tudi dejstvo, da so kandidati neposredni proizvajalci.

V decembru bo nekajdnevni seminar za vse novosprejete čla-



Stiskalnica pri suhem gladilniku II. PS mora delovati pravilno

ne ZK. Zaradi kontinuiranosti dela na delovnem mestu, se bo seminarja prvič udeležilo samo 6 novosprejetih članov ZK.

Na prejšnjem sestanku OZK smo se odločili, da redne konference ne bi bilo, nismo pa potrdili mandatno dobo sekretariata. V zvezi s tem se je sedaj razvila pestra razprava. Mnenje nekaterih članov je, da je v sedanjem sekretariatu premalo neposrednih proizvajalcev. Zato so predlagali razširitev sekretariata za 2 člana — neposredna proizvajalca. Po mnenju drugih pa naj bi sekretariat skrčili, ter naj bi imeli več sestankov celotne organizacije ZK. Z glasovanjem smo se odločili za nespremenjen sekretariat, saj je bila sedanja sestava izvoljena in potrjena na izredni konferenci. Takratna lista kandidatov je bila pestrejša kot pa morda po strukturi izgleda sedanji sekretariat, saj je bilo na listi več neposrednih proizvajalcev, ki pa niso bili izvoljeni. Poudarjeno pa je bilo, da je delo sekretariata zadovoljivo in mu je dano zaupanje za tekočo mandatno dobo.

V nadaljnji razpravi je sekretar podal predlog sekretariata za

formiranje nove komisije za izobraževanje pri ZK in spremembo članstva kadrovske komisije. Pohvaljeno je bilo dosedanje delo kadrovske komisije pri sprejemanju novih članov. Zaradi neustreznosti kadrovske strukture, naziva komisije, razdelitve dela na 2 komisiji, sklepu, da naj bo predsednik komisije tudi član sekretariata, je bila predlagana omenjena zamenjava članov. Po krajšem poročilu predsednika in izvajanjih nekaterih članov komisije, ki se jim zdi zamenjava nerazumljiva, se je odločilo, da situacijo reši predsednik komisije in sekretariat na skupnem sestanku. Kolikor pride do zamenjave članov, naj se nove kandidate določa po že ustaljenih kriterijih, ki veljajo tudi že za sprejem novih članov v ZK.

V nadaljevanju je bilo kritizirano delo — ali bolje nedelo nekaterih članov ZK, ter slabi obiski sestankov. Sekretariat je zadolžen, da do prihodnje seje pripravi ustrezne predloge za rešitev teh problemov. Prav tako bo potrebno rešiti problem nezadovoljivega dela v arhivu družbenopolitičnih organizacij. Razmisli bo treba o namestitvi arhivarja.

6. sestanek OZK

Nova kadrovska komisija, idejno in strokovno izobraževanje članov ZK

VEVČE, DECEMBER — Na predlog sekretariata, ki je skupno s predsednikom kadrovske komisije na zadnji svoji seji sprejel in dopolnil članstvo nove, delno spremenjene komisije, je bila dana v potrditev nova lista članov komisije. V poštev so prišli predvsem člani, ki izpolnjujejo kriterije, ki veljajo tudi za sprejem članov v ZK. Vsekakor pa v ZK in njene komisije ne spadajo člani, ki negativno vplivajo na okolico in, ki so bili kritizirani na konferenci in člani, ki so imeli karkoli v zvezi s peticijo. Obenem je bil sprejet predlog, naj kritika posameznikom velja za določeno dobo, ki pa si jo bodo kritizirani sami skrajšali ali podaljšali z obnašanjem in delom v kolektivu in v družbenopolitičnih organizacijah. Še lažje bo to dokazati, ker so prav ti posamezniki v svojem predpreteklem in deloma preteklem delu naredili marsikaj in bili za svoje delo večkrat tudi pohvaljeni.

Misliti pa da vsekakor vprašanje, zakaj in kateri člani so kritizirani. Nedelavni in s funkcijami neobremenjeni sigurno ne, ker s svojim »delom« ne delajo napak.

Z večino glasov je bil sprejet predlog sekretariata, ki predlaga za nove člane komisije za kadrovska vprašanja pri ZK naslednje: Ivo Avbelj, Stane Anžur, Danilo Zabukovec, Fani Morla, Anton Zupančič, Andrej Pirkmaier, Maks Krpan, Ivan Miklavž, Vlado Trajkovič, Marjan Kocjančič, Vojo Stančulović. Nova komisija šteje torej 11 članov, vključno s petimi iz prejšnje komisije. Predstavnika volijo člani sami.

območju ljubljanskih občin. Poudaril je, da je potrebno načrtno izobraževanje, prednost pa naj imajo družbeno in politično aktivni člani ZK. Časi, ko se je z legitimacijo v roki prišlo do položaja, so mimo.

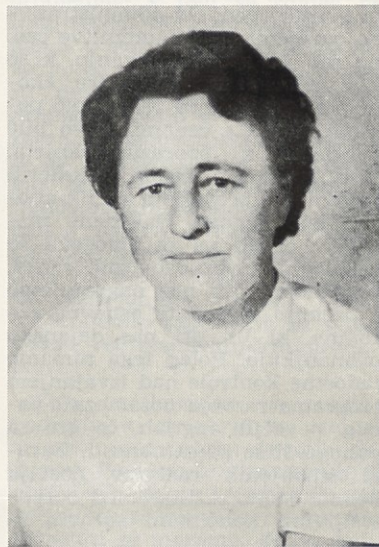
Potrjen je bil tudi predlog kadrovske komisije, naj se le-ta razgovarja z nekaterimi bivšimi člani ZK o njihovem morebitnem povratku v članstvo ZK.

S. J.

Mariji Krašovec — hvala!

VEVČE, DECEMBER — Od 30. IX. 1961. leta je bila Marija pri nas. Že prej pa je delala v vojni bolnici v Ljubljani. Konec meseca novembra t. l. pa je odšla v težko pričakovani pokoj. V družbi papirničarjev je svoje delo vseskozi opravljala vzorno in skrbela za red in čistočo v oddelku IV. papirnega stroja.

Izvir iz Sp. Prekarja pod Miklavžem. Tam jo je, še mlado dekle, doletela vojna. Kot zavedna Slovenka ni stala ob strani.



Marija Krašovec

Aktivno je sodelovala v boju za pravice delavcev, za razredne pravice in za napredne ideje.

Vsako leto smo jo srečavali na seji ZB ob prazniku republike, zmeraj vedro in nasmejano, najbolj pa takrat, ko že ni bila več v delovnem razmerju. To pa je razumljivo. Svoj življenjski smoter je dosegla. Sedaj ji pač upravičeno lahko izrečemo zahvalo za njeno delo in želimo, da bi se še dolgo srečavali.

POMANJKANJE PAPIRJA V IRANU

Iran pričakuje ob prehodu leta 73/74 kritično situacijo v preskrbi papirja. Domača proizvodnja pokriva samo četrtino dnevnih potreb. Trgovina je navezana skoraj izključno na uvoz.

S. R.

Vir: Őst. Papier



V delovodski pisarni



Za čistočo in red v satinaži dostojno poskrbi tovarišica Ana Grm

Iz organizacijske službe

VEVČE, DECEMBER — Ker je namen organizacijskih ukrepov pomoč pri doseganju postavljenih ciljev, je potrebno, da o tem informiramo čim širši krog članov našega kolektiva.

Kot prvo naj omenim, da so pred časom na obratnem posvetu zadolžili organizacijsko službo, da uredi preskrbo lesene embalaže. Problem pravočasne oskrbe proizvodnje z leseno embalažo je pri nas že star. Reševali so ga na različne načine, vendar do sedaj ne zadovoljivo.

Po analizi obstoječega stanja smo izdelali organizacijsko rešitev, ki bo zagotovila kar najboljšo povezavo med programskim centrom, proizvodnjo in nabavo

ter izdelavo in dostavo embalaže na delovna mesta.

Izdelana organizacijska rešitev je narekovala, da se odpre delovno mesto »dispečer za embalažo«, ki bo organizacijsko vezana na proizvodnjo. Delavec, ki bo to delovno mesto zasedal, bo zadolžen za nemoteno in pravočasno preskrbo proizvodnih oddelkov z leseno embalažo. Prav tako bo vzdrževal vez med proizvodnjo, nabavo in programskim centrom za čim hitrejšo odstranjanje nepredvidenih problemov.

Odbor za kadrovska vprašanja in izobraževanje je otvoritev delovnega mesta »dispečer« za embalažo potrdil.

Pri analizi obstoječega stanja je bilo ugotovljeno, da nimamo primerne skladišča za embalažo, zato je nujno, da si bomo morali omisliti novo skladišče.

Druga organizacijska sprememba, ki jo je prav tako potrdil odbor za kadrovska vprašanja in izobraževanje, je otvoritev delovnega mesta »referent za evidenco proizvodnje in strojne vprega«.

Pred časom smo ukinili delovna mesta »manipulant strojne vprega« in »referent za strojno vprega«. S tem ukrepom se je prenehalo obračunavati rok trajnosti strojne vprega, kar pa v veliki meri pripomore k pravilni izbiri pri nakupu le-te in pravilnem analitičnem obračunu stroškov.

Poleg rednih delovnih nalog bo delavec na tem delovnem mestu tudi zamenjaval referenta za razpored delovne sile.

Omenili naj bi še otvoritev delovnega mesta »predelavec«, v čistilnici lesa, potrjeno na odboru za kadrovska vprašanja in izobraževanje.

Pri izdelavi nove sistematizacije se je ukinilo do tedaj obstoječe delovno mesto »predelavec« v čistilnici lesa. Do tega je prišlo zaradi tržnega položaja, kajti brusilnica je večji del časa stala.

Po podatkih nabavnega oddelka bo prihajalo vedno več neočiščenega lesa, zato se potreba po čiščenju ne bo zmanjševala.

Vemo, da se od čiščenja zahteva predvsem:

- čim večja količina očiščenega lesa,
- čim boljše čiščenje,
- čim manjše izgube.

Da zadostimo omenjenim zahtevam, je potrebno organizirano delo kot tudi neposredna kontrola nad izvajanjem del.

Organizator
M. D.

Še nekaj o cenah surovin

VEVČE, DECEMBER — V zadnjem desetletju smo bili pri nas pod nenehnimi spremembami predpisov, ki so urejali tržišče in politiko cen. Od administrativno odrejenih cen, zamrznitve cen, do cen po sporazumevanju, ki so bile odobravane v okviru ekonomske politike za vsako leto posebej. Zlasti s cenami, ki so bile priznane s sporazumevanjem, smo prišli pri cenah nekaterih surovin do prevelikih razlik znotraj ene panoge. Navedene razlike v cenah pa je omogočil še neskladni izvozno-uvozni režim, po katerem pri nas nagrajujemo s premijo tudi tiste osnovne surovine, ki jih pri nas dejansko primanjkuje. Poleg tega nimamo zadostne kontrole nad izvajanjem programa razvoja posameznih panog v večjih regijah, če gre za panoge širše pomembnosti. Zaradi omenjenih razlikov nastaja vedno večja razlika med razpoložljivimi količinami surovin in

potrošnjo, ki ima v končni fazi za posledico povišanje cen teh surovin.

V ilustracijo naj navedem gibanje nekaterih cen:

Povišanje cen osnovnih surovin v indeksih po treh, petih in devetih letih:

Celuloza	132	195	280
Premog	220	244	430
Kaolin	117	123	183
Al. sulfat	137	122	151
Škrob	203	229	295
Mazut	206	273	—
Kazein	221	—	—
Osal	203	—	—

Navajam še grafični prikaz gibanja cen naših najpomembnejših surovin tj. celuloze in premoga za čas od 1965 do 1973.

Povišanje cen je izračunano za tri obdobja:

od 30. VI. 1964 do	30. VI. 1973	— 9 let
od 30. VI. 1968 do	30. VI. 1973	— 5 let
od 30. VI. 1970 do	30. VI. 1973	— 3 leta

Največje povišanje v devetih letih ugotavljamo pri premogu, najmanjše pa pri al. sulfatu, v petih letih pa ugotavljamo največje povišanje pri kurilnem olju (mazut), najmanjše pa pri al. sulfatu, v treh letih pa je največje povečanje cen pri kazeinu, najmanjše pa pri kaolinu.

Pri nas smo večkrat razpravljali o cenah surovin in cenah naših izdelkov, manj pa razpravljali tudi o drugih vzrokih, ki vplivajo na ceno in sicer:

1. Odločnost v začetni politiki stabilizacije in zaustavitvi gibanja zlasti v investicijski in osebni potrošnji.

2. Povečati proizvodno in produktivnost dela na vseh nivojih. Polagati več pozornosti manjšim — hitrim investicijskim vlaganjem za večjo proizvodnjo in boljše delovne pogoje delavcev

in dati več veljave drobnim tehničnim izboljšavam delavcev.

3. Ureditev programskega razvoja posameznih panog in zagotovitev zadostnih količin določenih surovin.

4. Uskladitev izvozno-uvoznih instrumentov tj. carin in izvoznih premij.

5. Povečanje dohodka v gospodarstvu.

Pritisk na vedno višje cene je v zadnjih mesecih izredno velik in imamo mnogo primerov, da so nekatere surovine ali polizdelki v izvozu dosegli tudi 100 % višjo ceno kot je naša domicilna cena. V takih primerih ni samo problem visokih cen na domačem tržišču, temveč resno ogroža optimalno izkoriščanje proizvodnih kapacitet in obratovanje nasploh.

IV.

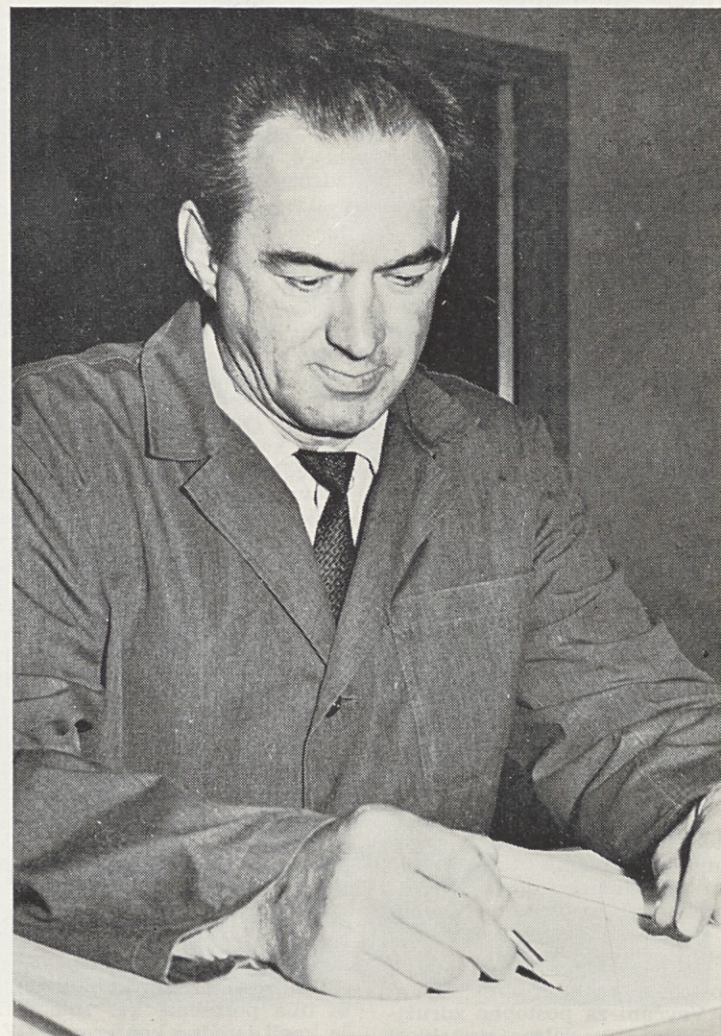
POVIŠANJE PROIZVODNJE TAPET V ZSSR

Da bi pokrili stalno rastočo potrebo prebivalstva po tapetah, so z delom ministrstva za celulozo in papirno industrijo ZSSR pridobili program o zvišanju proizvodnje tapet, o izboljšanju kvalitete in razširitvi asortimenta. Večino obratov za to proizvodnjo bodo rekonstruirali in povečali. V nekaterih starih tovarnah bodo dogradili nove oddelke za tape, po eno novo tovarno bodo zgradili v oblasti Perm in Saratov. Program je razširjen na čas štirih let in predvideva, da bodo že v letu 1975 v obratih ministrstva proizvedli 306 milijonov komadov tapet. To pomeni zvišanje proizvodnje v primerjavi z letom 1971 za 83,2 %.

S. R.

Vir: Zellstoff und Papier

Naš Niko — Abraham



KOLICEVO, DECEMBRA — Našega Nikota je obiskal Abraham. Naložil mu je peti križ na hrbet, se mu prijazno nasmešnil in odraščal dalje nalagati križe drugim. Prijaznemu nasmehu Abrahama so se pridružili bivši in sedanji sodelavci in Nikotu voščili za 50-letnico rojstva s pristržno in iskreno željo, da še dolgo živi in uživa sadove pridnega in marljivega dela.

Tej čestitki se pridružujejo tudi mnogi člani kolektiva, ki jim Niko iz dneva v dan in iz meseca v mesec pomaga, da prebrodijo začasne finančne težave. Naše želje in čestitke je njegov najbližji sodelavec Vide Vavpetič strnil v naslednjem sonetu:

NIKOTU ZA 50-LETNICO!

Na rame pol stoletja si nalagaš,
A duh je tvoj še svež v nenehnem vzponu,
Se vedno si ves čil in svež v zagonu;
Ni bati se, da kmalu nam omagaš.

Iskren Mengšan, »Trdinov«, kot razlagaš,
Kalil si jeklo daleč tam ob Donu,
Okusil si življenje v grenkem tonu,
A v stiskah vsakomur ti rad pomagaš.

Brez »Ibarice« ni ti moč živeti,
Računanje ti je veselje — delo,
A tudi kramp lopato znaš vihteti.

Hudo te marsikaj je prizadelo,
A spletkam raznim se ne pusti streti,
Med nami živi dolgo še — veselo!

SE NA MNOGA LETA TOVARIŠ NIKO!

TVOJI SODELAVCI

Skrbi zaradi zvišanja cen časopisom v ZRN

Založnike časopisov v ZRN tarejo velike skrbi. Cenijo, da bo zvišanje cene časopisnega papirja za 15 % do 20 % povzročilo prekomeren izdelek nemškega dnevnega tiska za okoli 150 milijonov nemških mark letno.

Vsekakor so ugotovili, da nemški časopisi uvozijo 60 % potrebne papirja. Uvoz je znašal v

letu 1972 660.000 ton (dvajsetletna proizvodnja Papirnice Vevče), medtem ko sami proizvajajo tega papirja 504.000 ton. Za to proizvodnjo bodo morali uvažati tudi surovine po višjih cenah, kar bi pa vplivalo na razvoj stroškov nemških tovarn časopisnega papirja.

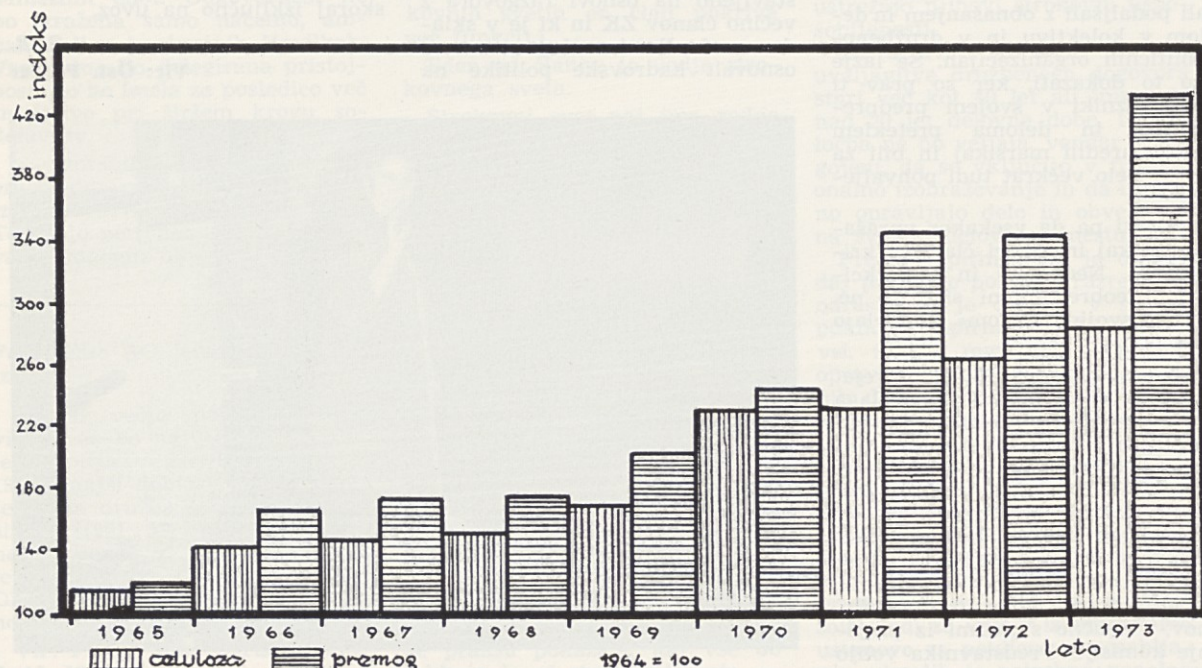
S. R.
Vir: Öst. Papier

POTREBE PO PAPIRJU V ŠPANJI

Kot ocenjuje špansko ministrstvo za industrijo, nastaja letno primanjkljaj okoli 20.000 ton tiskovnega papirja, ki ga bodo morali kriti z uvozom.

S. R.
Vir: Öst. Papier

Dopisujte v »Naše delo«



Novo naselje vevških papirničarjev

VEVČE, DECEMBER — Primerno stanovanje je cilj vsakega človeka. Za tistega, ki že ima dobro stanovanje, je cilj boljše, za tiste, ki ga pa nimajo ali imajo več kot neprimerne, jim je življenjska potreba in gotovo največja želja. Predvsem takim pa je potrebno, da družba pomaga do uresničitve njihovih želja. Prvič že zaradi tega, da jim omogoči kolikor toliko solidne življenjske pogoje, drugič pa zaradi tega, ker bo tudi vsak posameznik z urejenimi stanovanjskimi razmerami prispeval več k razvoju celotne družbe. Seveda se pri uresničevanju teh problemov poraja cela vrsta vprašanj in problemov, tako prek doseganja načina zastavljenih ciljev, kot večnega finančnega problema, ki je največkrat največja ovira za doseg teh ciljev.

V vevški papirnici že vrsto let bolj ali manj uspešno rešujemo ta problem, vendar, da bi zadostili vsem našim potrebam, bo potrebno v prihodnjih letih več pozornosti in predvsem sredstev nameniti za te potrebe.

Trenutno je največja planirana gradnja zidava 60 vrstnih hiš v Zg. Kašlju, za katero že dalo časa tečejo priprave. To bo pravo malo naselje, katerega bodo delavci naše tovarne postavili s pomočjo papirnice. Lokacija tega naselja je v Zg. Kašlju in bo kot taka zelo primerna za naše delavce, saj leži v bližini papirnice, avtobusne postaje in trgovine. Tudi stanovanjska površina je za današnje potrebe zelo primerna, saj presega razmere, ki so po splošnih normah, predvidenih za družinske skupnosti do šestih članov. Zato je tudi odbor za družbeni standard zavzel stališče, da se posameznika kreditira z višino kredita, ki zagotavlja ureditev stanovanjskih prostorov do zasilne vselitve. Gradili bodo po načinu, ki ima na Vevčah že dolgoletno tradicijo in sicer kot zadružna gradnja. Papirnica bo

torej nastopala nasproti zadružnikom le kot organizator vseh priprav in pa seveda kreditov. Zadružna gradnja je tako po organizacijski kot finančni strani za posameznika zelo ugodna, prav tako pa je glede na to, da v okolici Ljubljane že primanjkuje lokacij za individualno gradnjo, ugodna prilika za pridobitev lastne hiše.

Posamezen graditelj bo imel možnost pridobiti kredit do višine 180.000 din, vendar bo višina kredita odvisna od dejanske premoženjske moči posamezne družinske skupnosti, kar pomeni, da bi se z upoštevanjem socialnih razmer bolj pomagalo slabše situiranim delavcem. V ta namen je odbor na svoji seji 4. XII. 1973 določil tudi odbitne postavke, ki bodo odločale o višini kredita posameznika. Le-ta bo znašala od 0 do 180.000 din, povprečno na graditelja po 100.000 din. V ta znesek pa je že všteti strošek nakupa in komunalne opreme zemljišča, ki znese približno 71.000 din.

Pri odbitih postavkah za določanje višine kredita je odbor za družbeni standard zavzel naslednje stališče. V večji meri se naj kreditira posameznega graditelja, katerega družinska skupnost ima več kot enega člana zaposlenega v naši delovni organizaciji. Ravno tako naj tudi delovne organizacije, kjer so zaposleni zakonski tovariši oziroma ostali člani družinske skupnosti, pomagajo svojim delavcem, da si pridobijo ustrezne stanovanjske prostore. Glede na to se bo kot odbitna postavka upoštevalo 15–35 % zneska maksimalnega kredita, kar je odvisno od števila neprekrbljenih članov družinske skupnosti oziroma števila pri nas ali drugje zaposlenih članov družinske skupnosti. Prvotno postavljena odbitna postavka — namensko varčevanje se ne bo upoštevala. To predvsem iz razloga, ker bi s tem destimulirali delav-

ce, ki že več let varčujejo za stanovanje v primerjavi s tistimi, ki niso namensko varčevali. V prihodnje pa bi bilo umestno, da se postavi kot pogoj za vključitev med graditelje oziroma interese za nakup stanovanj, da mora vsak posameznik za določeno dobo namensko varčevati. Večji poudarek kot odbitna postavka pa je dan na višino dohodka družinske skupnosti in sicer, da se upošteva presežek mesečnega dohodka na člana družinske skupnosti nad 1.600 din v dobi treh let. Kot odbitne postavke so upoštevane tudi celotne vrednosti nepremičnin, katere poseduje družinska skupnost.

Znesek vseh odbitnih postavk se odšteje od maksimalne višine kredita naše delovne organizacije in tako dobimo višino kredita posameznika.

In kakšni so kriteriji za sprejem med graditelje? Tudi tu je odbor za družbeni standard upošteval takšne kriterije, da imajo prednostno pravico predvsem tisti delavci, ki stanujejo v slabših stanovanjskih razmerah. Teh pa na žalost v naši organizaciji ni malo, tako da izbor prve grupe ni bil lahek.

Prvotno je bilo zamišljeno, da bi v prvi grupi gradilo 24 zadružnikov, katerim bi naša delovna

Izdelava projekta	95.000 din
Zemljišče 20.688 m ² po 53 din	2.096.464 din
Stroški odkupa zemljišča	10.965 din
Komunalna oprema zemljišča	2.863.219 din
Prispevek za spremljajoče objekte	180.000 din
Gradbene dokumentacije, izmere itd.	20.000 din
Skupaj:	4.265.648 din

Dopisujte v »Naše delo«

Predvidena višina sredstev, katera bo morala imeti papirnica za gradnjo 60 vrstnih hiš, znaša:

Priprave za gradnjo 4.265.648 din
Kredit zadružnikom 3.600.000 din
Skupaj: 7.865.648 din

S tem, da bo naša delovna organizacija v letu 1974 in 1975 pomagala tolikšnemu številu graditeljev, bomo morali predvsem v letu 1974 zmanjšati izdatke za graditev drugih vrst, kot tudi potrošnjo iz sklada skupne porabe. Vendar ne smemo pozabiti tudi na tiste naše delavce, katerim finančne možnosti ne dopuščajo gradnjo hiše. Tudi tem bi morala papirnica pomagati, da si zagotovijo ustrezne stanovanjske prostore. Prav bi bilo, da bi naša

delovna organizacija ob sedanjem finančnem uspehu podjetja hitreje reševala stanovanjske probleme svojih delavcev in namenila za ta namen večja sredstva od predvidenih. Zavedati se namreč moramo, da kljub temu, da bo z zadružno gradnjo v Zg. Kašlju rešenih 60 perečih stanovanjskih problemov, s tem še zdaleč ne bodo rešeni vsi stanovanjski problemi v naši organizaciji. Dejstvo je, da dela v naši tovarni dosti delavcev, katerih družinske skupnosti živijo v skrajno neprimernih stanovanjskih prostorih in da njihovo število ni majhno, kar je pokazala tudi anketa o stanovanjskih razmerah in potrebah v papirnici Vevče. Obenem pa bi se morali vsi skupaj zavedati, da bomo imeli z razvojem in razširjanjem tovarne vedno večje število zaposlenih in s tem vedno več stanovanjskih problemov.

Zelo kratkovidna je politika podjetja, ki ne skrbi za urejene stanovanjske razmere svojih delavcev. Posebno še v razmerah, ki vladajo v papirni industriji, ko večina delavcev dela na izmene. Zavedati se moramo, da če delavec nima primerne stanovanjske oziroma prostora za počitek skozi ves dan, ko njegovo stanovanje predstavlja le kakšna majhna sobica, ko je stanovanje oddaljeno od tovarne, od njega ne moremo pričakovati tistega, kar bi v urejenih stanovanjskih razmerah pomenil za našo delovno organizacijo.

Več naših delavcev stanuje s tri, štiričlansko družino le v eni sobi, pa še ta je v nekaterih primerih primernejša za skladišče, kot pa za stanovanjski prostor našega delavca. In to naši tovarni gotovo ne more biti v ponos.

P. N.

Nov proizvodni prostor za papir

VEVČE, OKTOBER — V švedskem lesnem inštitutu razvijajo nove metode pri izdelavi papirja. Gre za suspenzijo vlaken z 2,5 do 4 % vsebnosti — torej približno desetkrat višje, kot je bilo to do sedaj običajno. S tem bodo porabo vode reducirali na okoli 90 %.

Nova tvorba papirnega traku naj bi bila zelo kompaktna in pod posebnimi okolnostmi sposobna za uvajanje v tiskalnice. Potreba po različnih pomožnih aparatih in cevovodih delno odpade, oziroma se bistveno zmanjša. S tem pričakujejo občutno zmanjšanje stroškov mokrega dela papirnega stroja. Pravico patenta je pridobila firma A. Ahlström Oy. iz Finske, ki bo v kratkem prišla na trg s strojem za odvodnjavanje in tvorbo celuloznega traku. Uporaba postopka za papirne stroje pa naj bi bila tovarniško zrela konec leta 1972.

Na poizkusnih papirnih strojih švedskega raziskovalnega inštituta v ta namen, so bile dosežene brzine od 250 do 400 m/min, kar je bilo pač odvisno od gramske teže

papirja. Zanimivo pa je, da se je kvaliteta papirjev izboljšala z naraščajočo hitrostjo stroja. Proizvajali so papirje z veliko vsebnostjo lesovine, visoko polnjenega papirja in končno tudi dvoplastne papirje. Pri zadnjih je bila spodnja plast običajno tvorjena, približno 100 gramska zgornja pa ob suhih sesalnih omarah.

Papirjem, napravljenim po novem postopku pripisujejo visoko volumensko težo, visoko utržno odpornost in izredno visoko mehansko odpornost površine, medtem ko je utržna dolžina v strojni smeri nekaj manjša kot običajno.

Razvoj je za enkrat v glavnem usmerjen v karton in v tiskovne papirje.

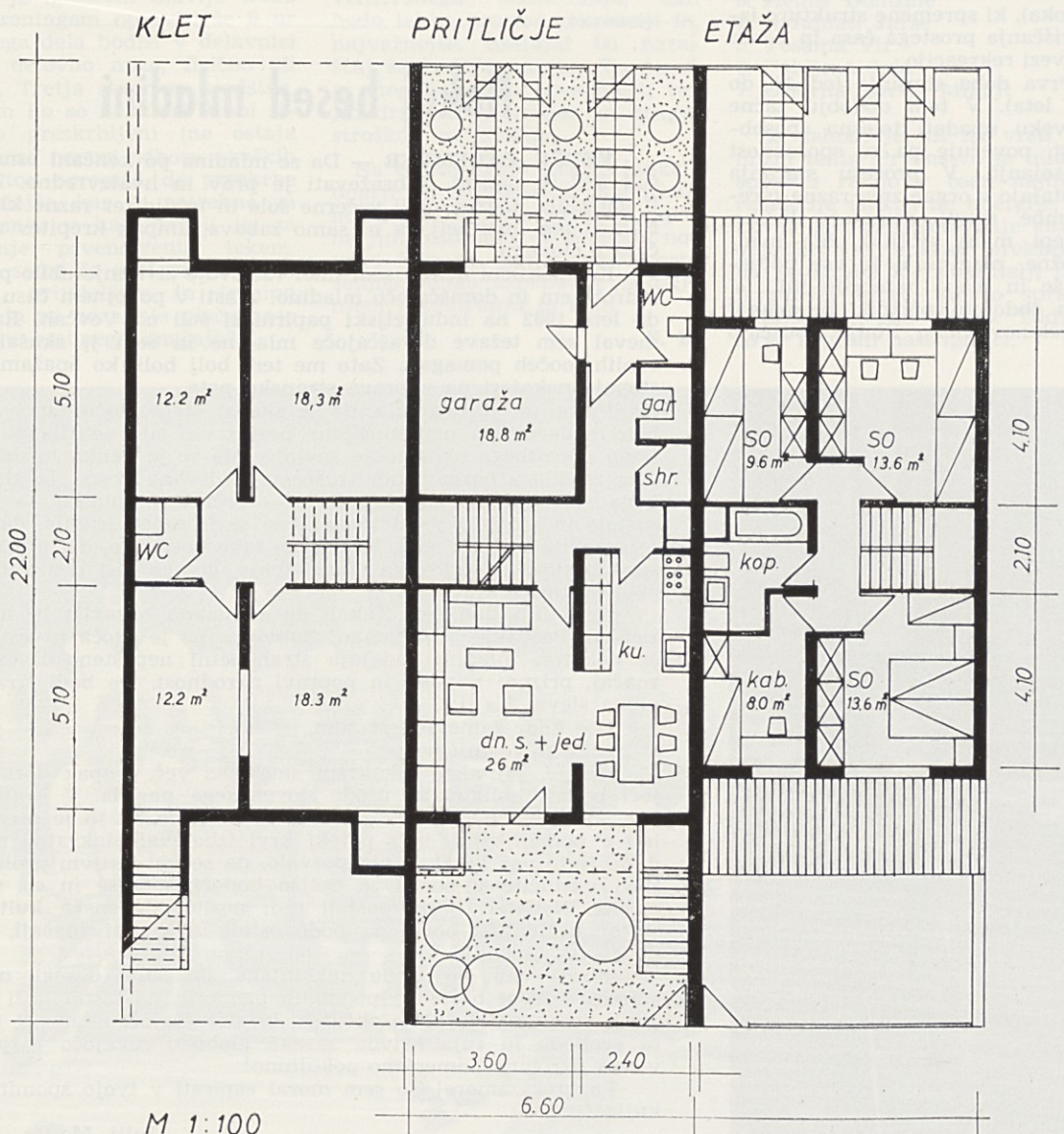
S tem, da je poraba vode v papirnicah eden občutnih stroškov, bo ta tehnologija vsekakor dobrodošla, zlasti tistim tovarnam, ki že sedaj čutijo pomanjkanje vode.

R. S.

iz časopisa Das österreichische Papier



Na planjavi med Zaloško in Kašelsko cesto bodo kmalu brneli gradbeni stroji in pripravljali teren za novo naselje zadružnih stanovanj



Nekaj besed o občnem zboru planinskega društva Vevče

VEVČE, DECEMBER — V prepolni sejni sobi papirnice Vevče smo se 16. novembra zbrali planinci PD Vevče. Zbralo se nas je toliko, kot že dolgo ne, vsi tisti planinci, od pionirjev do upokojencev, ki želimo, da bo tudi v bodoče delo planinskega društva kar najbolj uspešno.

Naše društvo deluje v okviru kolektiva, ki šteje manj kot 1000 zaposlenih, v društvu pa je 265 članov. V nekaj letih se lahko pohvalimo z lepimi uspehi. Za planinstvo smo navdušili precej naših delavcev, saj je osnovni poudarek društva prav na množičnosti.

Na občnem zboru, o katerem teče beseda, je bila živahna razprava o programu za naslednjo sezono, posebno pa v zvezi z letovanji v koči na Veliki planini. Končno je predlagani program občni zbor v celoti sprejel. Da bi o programu vedeli tudi tisti planinci in drugi člani kolektiva, ki se zbora niso udeležili, ga na kratko povzemamo:

Izleti:

maja — Polževo, Mrzlica
junija — Uskovnica, Pohorje
julija — Komna, Bogatin, Krnsko jezero
avgust — Jalovec
september — Roblekov dom na Begunščici
in morda še kakšen izlet v neznanu

Moram poudariti, da je hoja v hribe naša osnovna dejavnost.

V letošnji sezoni so naši planinci Rašid Dalibegović, Janez Krese in Igor Jeriha prehodili slovensko oziroma kurirsko transverzalo. Za ta dosežek so bili na občnem zboru javno pohvaljeni, prejeli pa so tudi knjižne nagrade. Zaradi vse večje udeležbe na izletih, imamo manjše težave s prevozi, zato je občni zbor sprejel pomembno novost, namreč, v primeru, da si skupina več planincev v okviru zastavljenega programa organizira izlet in o tem predhodno obvesti UO društva, bo društvo tem planincem povrnilo stroške po kriterijih, ki veljajo za izlete, ki jih organizira planinsko društvo.

Smučarski izleti bodo na Veliko planino, Krvavec, Zatrnik, Kranjsko goro, Vogel, Golte in Stari vrh. Če bo dovolj snega, bomo organizirali za mladino brezplačne smučarske tečaje na Urhu, v počitnicah pa na Veliki planini.

Vsi smučarji v tovarni se gotovo že veselijo vsakoletnega tekmovanja, ki ga organizira planinsko društvo. Organizatorji upajo, da jim bo že to sezono uspelo organizirati to tekmovanje na Trebeljevem, kjer namerava PD v sodelovanju s tovarno zgraditi lastno vlečnico. Žal smo letos s prostovoljno akcijo uspeli pripraviti samo teren. V letu 1974 bomo morali zastaviti vse sile, da bo projekt pripravljen za naslednjo smučarsko sezono.

Na koncu vabim planince in ostale člane kolektiva k sodelovanju v prihodnji sezoni.

Dane



Predsednik Dane čestita pionirju Igorju Jerihu, ki je napravil kurirsko planinsko transverzalo. Janez Krese in Rašid Dalibegović pa sta prehodila slovensko planinsko transverzalo



Del udeležencev občnega zbora PD Vevče

Šport za vsakogar

Metodika športne rekreacije

VEVČE, NOVEMBER — Osnovne oblike vodenja športne rekreacije so:

1. rekreiranje glede na starost in spol, treniranost in vrsto poklicnega dela,
2. tekmovalnosti,
3. prireditve in manifestacije.

Ad 1.:

Za nas so zanimive naslednje dobe starosti:

— doba mladenišтва (od 16. do 19. leta). Izbire rekreacijske dejavnosti v tej dobi ne omejujejo. Del mladine se v tem obdobju že odloči za svoj bodoči poklic (vaješka doba), sreča se z vsemi tistimi elementi, ki mu jih vsili delovno okolje, proizvodni odnosi, delovni kolektiv. Tu se mlad človek sreča s starejšimi ljudmi, ki hote ali ne hote prenašajo nanj navade dela in počitka. Izbira rekreacijskih aktivnosti odraslih pa običajno ni skladna z izbiro mlajših npr. mladinec želi s športom hitrost in spretnost, nasprotno si odrasel želi umirjen tempo, ki odraža moč in vztrajnost.

Na izbiro rekreacijskih aktivnosti vpliva tudi vrsta poklicnega dela. Tistemu, ki dela pretežno umsko, so potrebne naporene športne aktivnosti, onemu, ki se v glavnem bavi s fizičnim delom, zlasti v zaprtih prostorih, so potrebne umirjene aktivnosti v prirodi.

Doba zrelosti (od 20. do 40. let). Poklicno delo, telesno in miselna zrelost ter iskanje zakonskega prijatelja so značilni elementi te dobe, ki imajo močan vpliv na rekreacijo. V tem obdobju se posebno razvijajo družabne in zabavne rekreacijske aktivnosti. V času rekreiranja pride do izraza tekmovalnost in želja po uveljavitvi, zato tej dobi nekateri pravijo tudi tekmovalna doba. Ljudje so v tej starosti v delovnih organizacijah (sindikatu) na športnem področju najbolj aktivni. Mimo tega nastajajo spremembe glede navad pri rekreiranju tudi zaradi vsklajanja z navadami družinskega prijatelja. S formiranjem nastajajo novi problemi (domača dela, nosečnost žena, reja in vzgoja otroka), ki spremenijo strukturo izkoriščanja prostega časa in s tem v zvezi rekreacijo.

Prva doba staranja (od 40. do 60. leta). V tem obdobju začne človeku upadati telesna sposobnost, povečuje pa se sposobnost razsojanja. V procesu staranja nastajajo v organizmu razne spremembe (kosti postajajo krhke, sklepi manj gibljivi, žile manj prožne, reagiranje je vse počasnejše in manj natančno itd.). V tem obdobju športniki prenehajo s tekmovanjem, ljudje opuščajo

naporne rekreacijske aktivnosti, razvijajo pa aktivnosti, ki ne zahtevajo večjih naporov kot npr.: izletništvo, lov, ribolov, kegljanje, balinanje, streljanje, kopanje itd. Povečana sposobnost razsojanja nastaja zaradi življenjskih izkušenj, zato pride do izraza poglobljeno delo v društvih in večja želja po udeleževanju na kulturnem področju.

Druga doba staranja (od 60 let dalje). V tej starostni dobi človek preneha s poklicnim delom, organizem slabi, pojavlja se občutek osamljenosti in družbene nekohezivnosti. Človek dobi z upokojitvijo veliko prostega časa, s katerim lahko sam razpolaga. Glede na zmanjšane fizične sposobnosti se izbira rekreacijskih aktivnosti zmanjša. V poštev pridejo lahke in nenaporne aktivnosti (sprehodi, krajši izleti, kopanje, balinanje, šah...). V tem obdobju se v največji meri razvijajo aktivnosti družbene vsebine (družabne igre, karte itd.).

Rekreacije glede na spol: objektivni pogoji, subjektivni vplivi in materinstvo ter končno tudi fizična zmogljivost, ki je pri ženskah manjša, zmanjšuje seznam rekreacijskih aktivnosti. Suženjski odnos žene do moža in družbe v preteklosti je onemogočal ženski, da bi se tako aktivno kot mož udeleževala v športnem življenju. Zaostajala je torej tudi v poznavanju rekreacijskih aktivnosti, kar pa je osnovni pogoj za rekreiranje. Pri nas objektivni pogoji in zakonodaja omogočajo, da se ženske sprostijo z vsemi aktivnostmi in da izbirajo socialno okolje, ki je njim po volji.

Med menstruacijo zdravniki odsvetujejo večje naprežanje, zato v tem času pridejo v poštev le lažje športne aktivnosti, pri katerih ni tekanja, doskokov, plavanja itd. V času nosečnosti ima razumna žena poseben režim življenja. Opusti prenaporno delo in naporen šport. Posebno nevarni so grobi tresljaji bodisi pri delu, bodisi pri vožnji. Ker je obtok krvi v nosečnosti oviran, morajo ženske pri športu opustiti vse aktiv-

nosti, ki zahtevajo dolgotrajno hojo, tek ali stoji na nogah.

Rekreiranje glede na treniranost in vrsto poklicnega dela. Treniranost je pojem, ki zahteva za razumevanje široko obravnavo. Za nas je pomembna le ugotovitev, da imajo ljudje, ki so bili bolj trenirani, na razpolago večji seznam športno rekreacijskih aktivnosti kot ljudje, ki so slabo ali pa niso trenirali.

Izbira rekreacijskih aktivnosti je v neposrednem odnosu s poklicnim delom (umsko, fizično), kar smo že omenili pri starostnih stopnjah.

Ad 2.:

V delovnih organizacijah, ki organizirajo rekreacijo, navadno vidijo tekmovalnosti kot edino obliko dela. Tako pojmovanje je vse prej kot strokovno, vendar pa pomembno predvsem zato, ker so se v ta namen začele graditi manjše ali večje rekreacijske površine in objekti. Razvoj tekmovalnosti je spodbujal misel, da se razvije gibanje z imenom »delavske športne igre«. V delovnih organizacijah pa obstajajo še druge vrste tekmovalnosti kot so npr.: raznovrstna tekmovalna med obrati in podobno.

Ad 3.:

Pri prireditvah, kjer nastopajo vrhunski športniki ali umetniki, so ljudje navadno le gledalci, zato je tak način predvsem pasivno rekreiranje. Drug način so prireditve, kjer nastopa večina članov kolektiva in to aktivno. Bistvo vsega je, da sodeluje čim več delovnih ljudi, da se sprostijo, med seboj pogovorijo in ne nazadnje poveselejo.

Alojz Smrekar

Kadar tisti, kateremu se govori, ne razume in tisti, ki govori sam, ne razume, kaj pravi, tedaj je to metafizika.

Voltaire

Braniti svoje mnenje v pogovoru ni težko, težje ga je spoznati.

Maurais

Nekaj besed mladini

VEVČE, DECEMBER — Da se mladina po končani osnovni šoli želi še naprej izobraževati je prav in hvalevredno. Zato ji današnja družba nudi večerne šole in tečaje ter razne klube. Namen teh institucij pa ni samo zabava, ampak krepitev značaja v človeku.

Kot poklicni učitelj sem imel vse svoje življenje obilo posla z drobižem in doraščajočo mladino. Zlasti v povojnem času vse do leta 1962 na industrijski papirniški šoli na Vevčah. Razumeval sem težave doraščajoče mladine in sem ji skušal po svojih močeh pomagati. Zato me tem bolj boli, ko opažam, da stopajo nekateri na nepravda stranska pota.

Pa se mi je dogodilo, da je skoraj ob polnočni uri v soboto 1. decembra nepremišljena pest z vso silo udarila po roletah občestnega okna moje spalnice, da se je velika in debela šipa zrušila z neznanskim truščem na drobne kosce. Iz globokega sna prestrašenemu mi je — srčnemu bolniku — srce zastalo in na smrt prestrašena žena se je dolgo trudila, da me je spravila zopet k sebi. Kajne, na take posledice, da bi kmalu spraval starega sočloveka ob življenje, gotovo nisi pomislil pri svojem junačenju!

Naslednji dan sem čakal, da se nekdo opraviči in uredi zadevo. Pa čakal sem zaman! Zbolela me je žgoča zavest, da se nekateri mladinci udajajo strahopetni nepoštenosti. Če si značaj, priznaja napako in popravi nerodnost. Ne bodi strahopetna šleva! Kajti:

»Le kdor zametava se sam, podlaga je tujčevi peti.«

Fantje, saj niste nikakršni smrkavci več, ampak doraščajoči bodoči oblikovalci usode slovenskega naroda. V kratkem vas bo domovina pozvala na branik svobode, ki jo je pred 30 leti v pomanjkanju in s potoki krvi izbojevala takratna mladina. Nato vas bo življenje pozvalo, da se kot aktivni proizvajalci vključite v borbo za boljšo bodočnost zase in za vaše otroke. Nekateri boste postali tudi nosilci slovenske kulture. V tej življenjski borbi pa bodo ostali le krepki značaji, vse drugo bo propadlo.

Morda vam bo usoda naklonjena, da boste dosegli svojo starost. Takrat boste ob podobnih primerih na lastni koži občutili, kako ponižujoč je občutek, ko doraščajoči mladenič tepa svobodo in tuja krivda zaseka globoko zevajočo razpoko v itak skromno odmerjeno pokojnino!

Pa brez zamere! To sem moral zapisati v tvojo spominsko knjigo!

Julij Mayer
Vevče 14

Nogometni klub Slavija med sezono

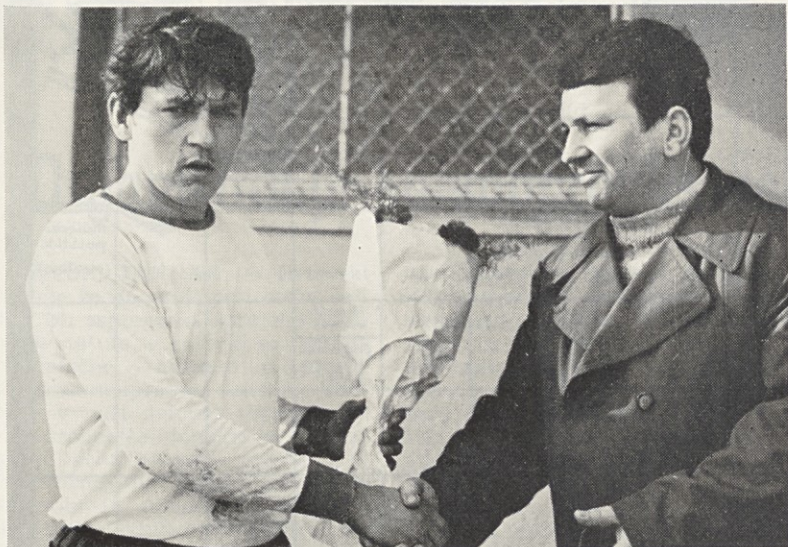
VEVČE, DECEMBER — Nogometni klub Slavija je po jesenskem delu tekmovanja v družbi precej izenačenih nogometašev slovenske nogometne lige pristal

na šestem mestu. Ta uvrstitev je dokaj realna in zadovoljiva, vendar bi z malo manj smole in več prizadevnosti lahko bila višja.

Pod vodstvom trenerja tov. Perhara se igralci dokaj disciplinirano pripravljajo za spomladanski del tekmovanja in upajo na uspehe.

Sredi januarja prihodnjega leta bo imel klub svoj redni občni zbor. Kot je izjavil njegov predsednik Stane Meljo, bodo takrat pregledali delo v pretekli sezoni, analizirali položaj kluba glede na razširitev, organizacijo, zlasti pa glede skrbi za naraščaj, tj. skrbi za mladino, ki je je dosti in potrebuje vodstva.

O občnem zboru in perspektivah kluba bomo verjetno poročali že v naslednji številki »Našega dela«.



Levo krilo NK Slavija Papec je odigral zadnjo tekmo za klub. Za dobro igro hvala. Odslej se bo tekem udeleževal kot sodnik. Na sliki: poslovilni šopek mu je izročil v imenu kluba tehnični vodja Janez Tušar

Hokejisti Slavije — spet četrti v I. zvezni ligi

VEVČE, DECEMBER — Ob koncu koledarskega in sredi hokejskega leta smo. V I. zvezni hokejski ligi je prvo kolo odigrano. Vevčani so spet pristali na 4. mestu. To je realno. Če pa primerjamo Slavijo z drugimi klubi v državi, tj. je klubi iz velikih središč, kjer bi morala biti izbira igralcev nadvse obširna, tedaj lahko rečemo, da je 4. mesto za skoraj podeželski klub res častno. Drugo dejstvo, ki govori za to, je tudi to, da so zlasti pri prvovvrščenih klubih igralci le hokejisti, po 4 in več ur na dan samo na ledu. Nepoučen gledalec s tribune ne ve, ko gleda tekmo in morda kritizira zaradi manj kvalitetne igre in premajhne kondicije, da je igralcem Slavije treba pred treningom opraviti še 8 ur dnevnega dela bodisi v delavnici ali za delovno mizo, fizično ali umsko. Tretja stvar so sredstva. Medtem ko so nekateri klubi finančno preskrbljeni (ne ostaja nikjer), so napor odbora vevških hokejistov ogromni, da preskrbe najnujnejše, kar je potrebno za gostovanje v hali Tivoli in za odigranje prvenstvenih tekem. Kje so sedaj še gostovanja izven države, prijateljske in trening tekme in ne nazadnje plačevanje stroškov osebnega značaja?

Največji pomen pri doseganju rezultatov pa ima seveda lastno drsališče. S trudom, prizadevanjem in razumevanjem nekaterih delovnih organizacij, občine in drugih forumov je drsališče v Zalogu tako daleč, da bo morda te dni že možno drsanje. Toda samo drsanje. Do treningov, zlasti pa tekmovanj hokejistov, pa je še daleč. Manjka še ograda (banda), topla voda, prostor za gledalce, nujne garderobe in drugo. To pa pomeni še nove stroške. Gradbeni odbor si prizadeva, išče poti, išče sredstva. Ko bo igrišče gotovo, potem bomo lahko šele rekli, da je HK Slavija popoln. Treninzi se bodo lahko pomnožili in podaljšali, vabili bodo lahko na medsebojna srečanja izven prvenstvenega tekmovanja, dali bodo lahko prostor rekreaciji in, najvažnejše, nastajal bo naraščaj za bodoče igralce. To danes ni mogoče spriti zasedenosti njihovih drsališč, prevoznih in drugih stroškov za mladino.

Na vse to upajo igralci, funkcionarji in simpatizerji Slavijinih hokejistov. K dosedanemu uspehu jim čestitamo, ob prehodu novega leta pa jim s tega mesta želimo veliko uspehov v nadaljnjem tekmovanju in delu.

S. R.

KOLIČEVO, DECEMBRA — V preteklih dneh so se nadaljevala tekmovanja v okviru sindikalnih športnih iger občine Domžale.

Najprej so stopili na sceno šahisti. Ekipa Papirnice Količevo je tudi tokrat dokazala, da v občinskem merilu trenutno še nima prave konkurence. Med sedmimi moštvi je prepričljivo zasedla 1. mesto z 32,5 točke od 36 možnih. Edini resnejši nasprotnik ji je bila sestavljena ekipa Melodije, ki je v svoj setav vključila vse najboljše igralce mengeških podjetij. Ostala moštva niso mogla resneje poseči v boj za prva mesta, temveč so se enakopravno borila za razvrstitev od 3. mesta navzdol.

Že sam rezultat kaže, da v našem moštvu ni bilo slabih mest. Vsi igralci so v enaki meri zaslužni za osvojitve prvenstva, omeniti pa moramo, da sta brata Janez in Viktor Hribar složno premagovala vse svoje nasprotnike in ekipi prinesla same zmage. Poleg njiju so igrali še: Vide Vavpetič, Stane Laznik, Ljubo Milič, Marjan Velepec in Stane Prelovšek.

Še končni vrstni red:

	točk
1. Papirnica Količevo	32,5
2. Melodija Mengeš	29,5
3. Helios Domžale	19,5
4. Induplati Jarše	12,0
5. Tosama Vir	12,0
6. Poklicna šola	10,5
7. Oljarna Servo Mihajl	10,0

Za šahom je bil na vrsti namizni tenis. Prvenstvo je bilo na sporedu ravno v času najhujše redukcije električne energije, tako da je bilo tekmovanje enkrat odloženo in enkrat prekinjeno ter so igralci in prireditelji imeli precej težav, da so spravili tekmovanje pod streho. Tudi tu so se izkazali naši igralci.

Nadaljevanje sindikalnih športnih iger

Med osmimi ekipami, ki so pri omenjenih težavah vzdržale do konca, so v finalnem delu premagali zelo nevarni ekipi »Lek« Mengeš in »SOB« Domžale, v kateri je nastopil tudi naš nekdanji član tov. Stane Skok. Naši fantje so kljub pomanjkljivemu treningu, ki je bil onemogočen zaradi rekonstrukcij v tovarni, čeprav s težavo, toda uspešno, strli odpor obeh moštev in tako

zopet osvojili prvo mesto. V našem moštvu so igrali: Vide in Andrej Vavpetič, Marjan Stražar, Tine Žabnikar in Matjaž Repnik.

Drugo mesto je pripadlo ekipi »Lek«, tretja je bila ekipa »SOB« Domžale, četrta »Induplati« Jarše, peti »Toko« itd.

Za osvojena odličja našim športnikom vsa priznanja!

VV

KADROVSKA SLUŽBA POROČA

Papirnica Količevo

V MESECU NOVEMBRU SO SE ZAPOSILILI:

Jože Bregar — delavec na lesnem prostoru
Anton Cerar — delavec v pripravi snovi
Zlatko Lukan — žagar lesa
Zdravko Supe — delavec na lesnem prostoru
Stjepan Šamarija — delavec na lesnem prostoru
Milenko Lojič — delavec na lesnem prostoru
Valent Oršič — delavec na lesnem prostoru
Marcelj Gerčar — strojni ključavničar
Janez Cerar II. — strojni ključavničar
Dušan Marjanovič — delavec v pripravi snovi
Anton Borštnar — delavec na hotelu

V MESECU NOVEMBRU SO ODSLI IZ PODJETJA:

Blaž Kladnik — obratni električar — odšel na odsluženje voj. roka
Matija Potokar — pravnik podjetja — odšel na odsluženje voj. roka
Pavel Zajec — voznik viličarja — odšel na odsluženje voj. roka
Maks Bizilj — kolodrobec — samovoljno

RODILI SO SE:

Francu Orešku se je rodila hčerka Martina
Pavletu Kosmaču se je rodila hčerka Marta
Janezu Majheniču se je rodil sin Samo
Cestitamo!

Papirnica Vevče

November 1973

PRISLI:

Slobodan Paunović — pospravljalec izmeta
Ciril Lipovec — klepar-inštalater II.
Vladimir Stegel — pomočnik vodje tisk. stroja
Dragica Paunović — snažilka
Milan Nikolič, I. pom. dodelavnega stroja

Marija Mežnar — likovni tehnik
Ljubomir Paunović — vzdrževalec ind. tirov

Franc Keber — polagalec tapet
Andjel Radulović — vnašalec
Dušan Belić — vnašalec
Milan Skrinjar — pom. delavec v zidarski delavnici
Marko Petrovič — pom. delavec v zidarski delavnici

ODSLI:

Franc Pirc — samovoljno zapustil delo
Andrej Zver — odšel v JLA
Petar Koprena — samovoljno zapustil delo
Dragan Andjelković — samovoljno zapustil delo
Sabi Muratović — samovoljno zapustil delo
Zivko Djukić — samovoljno zapustil delo
Zlata Sabljaković — sporazumna prekinitev
Marija Krašovec — inv. upokojena

POROČILI SO SE:

Franc Vrtačič z Jožico Milarjevo
Hranislav Andrić z Dragoslavo Lazovičev
Ivan Horvat s Fani Češnovarjevo
Čestitamo!

RODILI SO SE:

Jovanu Jovanoviću sin Borivoj
Borisu Mežku hči Maruša
Antonu Galetu sin Tomaž
Francu Jagru sin Janez
Vlasti Žgajnarjevi hči Taja
Cestitamo!

NAŠE DELO

Glasilo delovnih kolektivov Združenih papirnic Ljubljana in Papirnice Količevo — Izdajata ga delavska sveta — Izhaja vsak mesec — Odgovorni urednik Stane Robida — Uredniški odbor: Milan Deisinger, Milan Korošec, Jože Marolt, Ljubo Milič, Tone Novak, inž. Danilo Škerbinek — Tehnični urednik Danilo Domajnko (Delavska enotnost) — Tiska tiskarna »Toneta Tomšiča« v Ljubljani.

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



Pred tekmo Slavija — Partizan (5:4) v hali Tivoli

