

## 23 let Lesno industrijskega podjetja Bled

Ob izidu prve številke našega »Glasila« je prav, da si na kratko ogledamo zgodovino našega podjetja. Ugotavljamo, da smo dosegli z vztrajnimi napori vseh zaposlenih v obdobju od maja 1948 do danes velike uspehe.

Pred vojno je bilo na področju LIP Bled 22 žagarskih obratov s skupno 34 polnojarmeniki. V zadnjih destih letih je podjetju uspelo izločiti in izoblikovati centre lesne industrije.

Pred dobrimi 10 leti se je začela odvijati kot pomembnejša finalna proizvodnja izdelave stavbnega pohištva, t. j. industrijska proizvodnja vrat na Gorjani. Čeprav v neustreznih prostorih, se je proizvodnja iz leta v leto večala. Finančna sredstva, namenjena tej proizvodnji, so se vlagala predvsem v strojno opremo in izpopolnitev, le v najnovejših primerih v popravilo in prizidek zgradbe.

Na obratu Bohinjska Bistrica se je v zadnjem desetletju razvila velika proizvodnja gradbenih plošč, katere v pretežni večini izvažamo. Pred leti zgrajen nov objekt, strojna oprema in delovna sposobnost zaposlenih pogojujejo to proizvodnjo. Po storilnosti in doseženih rezultatih se kvaliteta proizvodnje in potrošeni čas lahko primerjajo s tovrstnimi proizvodnjami v zahodni Evropi. Ta proizvod predstavlja tudi največji in zato najpomembnejši izvozni artikel.

Rekonstruirali smo tudi primarno industrijo in na tehnološko urejenih moderniziranih žagah je odpadlo mnogo težkega fizičnega dela, zmogljivost pa se je povečala. Pred rekonstrukcijo so stare žage tekale v dveh ali celo treh izmenah, danes za enako dnevno količino potrebujemo le eno izmeno. Težko in nočno delo po naših žagah je preteklost.

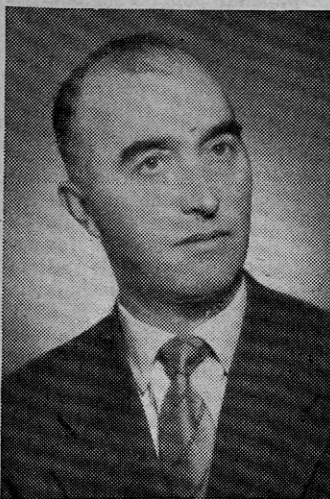
Tik pred poizkusno proizvodnjo je tovarna ISO-SPAN zidakov v Bohinjski Bistrici, v teku pa so še nekatere večje in manjše investicije v finalni predelavi lesa.

Da je podjetje v 23-letnem obstoju doseglo vse te uspehe, gre nedvomno zasluga vsem članom kolektiva, vodstvu podjetja, predvsem pa dosedanjemu direktorju tov. Antonu Kržišniku, ki je polnih 18 let uspešno vodil podjetje in pred kratkim odšel v zasluženi pokoj.

Celotni kolektiv LIP Bled se mu ob tej priliki zahvaljuje za njegovo prizadevanje.

V svojem sprejetem programu bodoče poslovne politike ima podjetje postavljene velike cilje, pri realizaciji katerih želimo novemu direktorju tov. Oleg Vrtačniku, dipl. ing. največ uspehov ter mu delovni kolektiv zagotavlja zaupanje in vso podporo.

Uredniški odbor



Anton Kržišnik

## Vabilo k sodelovanju

Dober dan, drage bralke in spoštovani bralci!

Ponovno smo dočakali izid prve številke našega časopisa. Preteklo je že precej let, od kar je prenehal izhajati »Triglavske les« in prav gotovo nam je v tem času nekaj manjkalo, nismo pa vedeli kaj naj bi to bilo.

Povem vam: to je bil časopis, naš obveščevalec.

Premnogokrat se pritožujemo nad neobveščenostjo o dogodkih v okviru podjetja, nismo pa pomislili, da je časopis podjetja eden najenostavnejših in najučinkovitejših načinov seznanja. Za redno izhajanje časopisa je sicer zadolžen uredniški odbor, vendar brez vaše pomoči in vaših prispevkov, glasilo ne bo imelo prave vsebine.

Snovi za pisanje je več kot dovolj, problemov in težav nam tudi ne manjka, srečnih in veselih dogodkov smo prav gotovo vsi veseli, o naših športnih dosežkih bi bili radi vsi seznanjeni, da ne omenjamo počitniškega doma, finančnih in proizvodnih rezultatov, političnih novic, skrbi za naše zdravje, varnost pri delu, izboljšav na delovnih mestih, otroškega varstva, socialnih vprašanj in drugih področij.

Samo ne recite: »Ah, kaj bomo mi pisali, za to so postavljeni drugi.«

Ne ustrašite se velikih in malih začetnic, vejic in drugih slovničnih pravil, kajti dobrodošel nam bo vsak, še tako skromno napisan prispevek saj mu bo uredniški odbor dal dokončno obliko, primerno za objavo v časopisu.

Verjemite, da so nemalokrat pobudniki novih, pozitivnih idej tisti, ki so neposredni proizvajalci in ne preveč večji pisanja.

Zato kar korajžno pero v roke in videli boste, da ste pravzaprav sposobni za ta »novinarski poklic«.

V kolikor bodo člani kolektiva zainteresirani, bomo v prihodnjih številkah uvedli stalno rubriko »Vprašanja—odgovori«. To zavisí samo od vas, če boste pošiljali vprašanja iz različnih področij, mi pa vam bomo, v naslednji številki, skušali posredovati odgovor. Interesantnost te rubrike ni brezpomembna.

## Kaj in kako bomo delali prihodnja leta

Pred kratkim smo po vseh delovnih enotah na obratih in centralnem delavskem svetu obravnavali ZAMISEL BODOČE POSLOVNE POLITIKE.

Udeleženi so bili mnogoštevilni in so aktivno posegali v razpravo.

Zamisel bodoče poslovne politike jasno odreja CILJ našega bodočega poslovanja in sicer:

1. postati v slovenskem in jugoslovanskem merilu pomemben proizvajalec sodobnih pripomočkov, ki se uporabljajo pri gradnji in opremljanju stanovanj
2. vpeljati moderno organizacijo in moderne metode poslovanja
3. skoncentrirati proizvodne in umške kapacitete
4. proizvajati na zalogo po utrjenem proizvodnem programu.

Vse to pa z namenom, da bi vzporedno s proizvodnostjo dela rasla tudi življenjska raven vseh zaposlenih.

Odločili smo se torej, da ne bomo proizvajali športnih izdelkov, niti polizdelkov, niti pohištva, temveč izdelke, ki se rabijo v gradbeništvu in pri gradnji in opremljanju stanovanj.

### ZAKAJ?

Italijanski pregovor pravi: »Mille mestieri, mille miserie.« Tisoč poklicev, tisoč revščin.

Če se podjetje posveti raznim izdelkom različnih panog, potem ponavadi nobeden ni prvovrsten in najboljši na trgu.

Če želimo izdelovati prvovrstne izdelke, potem mora biti teh malo in od tod sklep, da bomo v bodoče izdelovali:

- opažne elemente
- vrata
- stropne in stenske obloge.

Opustili bomo proizvodnjo kegljišč in drugih izdelkov, ki niso zajeti v omenjenih treh skupinah. Tem trem skupinam bomo posvetili vso skrb in jih poskušali razviti na najvišjo raven.

Poleg tega, da se vodilni, vodstveni in strokovni kader lahko temeljito posveti izdelkom, ki jih proizvajamo je prednost take odločitve tudi v tem, da ni treba razvijati več prodajnih organizacij, temveč samo eno.

Vsi izdelki se ne prodajajo namreč po istih prodajnih poteh. Za različne prodajne poti pa je treba imeti različne prodajne organizacije.

Odločili smo se za moderno organizacijo in moderne metode poslovanja.

### ZAKAJ?

Zato, da bomo sposobnejši od konkurentov. V naprednem svetu je že zdavnaj minil čas, ko je bilo važno le proizvajati. Vedno manj je pomembna sama proizvodnja in vedno bolj je odločilno kakšen je izdelek, kako izgleda in kako se uporablja, poleg tega pa na kakšen način se prodaja.

V Jugoslaviji imamo trenutno nenormalno stanje — vse kar podjetja proizvedejo — prodajo.

Verjetno tako nenormalno stanje ne more večno trajati. Pripravljeni moramo biti na normalno stanje, še prav posebno zato, ker gre dobršen del naših izdelkov v izvoz, ta delež pa želimo še povečati.

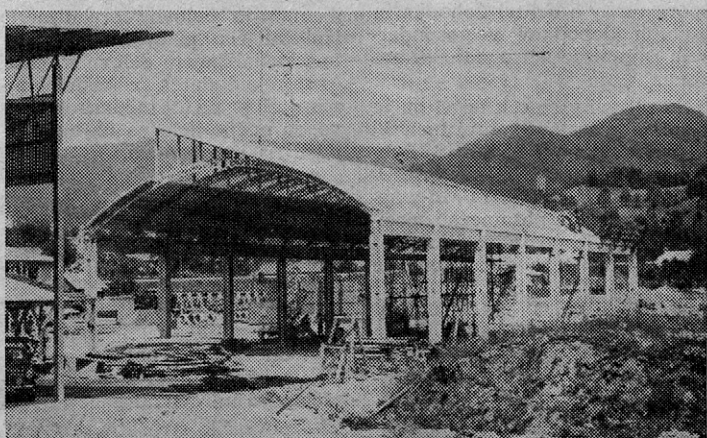
Skoncentrirali bomo proizvodne in umške kapacitete. Od sedanjih pet delovnih enot in devetih proizvodnih mest bomo obdržali dve tovarni: v Bohinjski Bistrici in na Bledu, ter oddelek v Mojstrani.

### ZAKAJ?

Prednosti so očitne:

- v pogledu stroškov: ni treba imeti toliko tako imenovanega »režijskega« osebja: vratarjev, kuharic, čuvajev,

(Nadaljevanje na 2. strani)



Tovarna Bled v izgradnji

# Nov izdelek Iso-span

V kratkem bo stekla v Bohinjski Bistrici proizvodnja lesobetona, odnosno ISO-SPAN izdelkov, ki smo jo pripravljali približno eno leto. Novi izdelek bo zelo dobrodošel material za gradbeništvo, katero čuti ne le pomanjkanje zidarskega materiala temveč želi tudi boljši izdelek in racionalnejše delo z njim.

Zidaki, ki so sestavljeni iz lesa, cementa in kemikalij imajo ime po znanem nemškem postopku ISO-SPAN. Ta postopek, ki je uveden v Evropi že v petih tovarnah, smo prevzeli zaradi svoje izredne kakovosti tudi mi ter bomo na ta način šesta tovarna.

Marsikdo se bo vprašal čemu je prišel ta izdelek v naš proizvodni program. Odločilna sta bila dva razloga: zadostne količine lesnih odpadkov in ugodni podatki s tržišča. Že več let smo proučevali kako koristneje uporabiti ostanke lesa, ki nastajajo

v redni proizvodnji. K uporabljenim ostankom spadajo skobljanci, kosovni odpadki in žamane iglavcev. Samo na obratu v Bohinjski Bistrici nastaja letno 960 ton skobljancev in 400 ton kosovnih odpadkov, ki so dosega odhajali kot kurilni material

v kotlovnico. Poleg tega je nastajalo v predelavi tega obrata okrog 1400 ton žamanja, ki je drobno in suho zato je manjvredno kot material za iverke ali celulozo. Tudi obrezline, katere nastajajo pri formatnih žagah niso našle industrijskega uporabnika. Te se bodo sedaj s pomočjo iveračev na krožnih žagah spreminjale v uporabne zrnate delce.

V eni izmeni bo tovarna porabila 14,2 tona lesnega iverja. Obrat Bohinj bo s svojimi lesnimi odpadki popolnoma pokrival enoizmensko obratovanje ISO-SPAN in še ca. 30 % surovin bo ostalo za drugo izmeno, ki se bo organizirala po potrebi, kakor bo pač zahtevalo tržišče.

Cementa bo tovarna porabila še več kot lesa, zato bosta na železniški progi Anhovo-Bohinjska Bistrica stalno na poti dve cisterni za prevoz cementa. Cement bomo dobivali iz tovarne »Salonit«, Anhovo, ki je naši tovarni najbližja in bo najkvalitetnejšega razreda, t. j. PC-550.

Tehnološki proces bo povsem mehaniziran, odnosno polavtomatsko krmiljen. Lesno iverje se zbira v dveh silosih, cement v enem, kemikalije v štirih silosih. Iz silosov se bodo materiali dozirali v mešalec in kasneje stiskali v modelih. Tudi razstavljanje in sestavljanje je mehanizirano. Zunanje asfaltirano skladišče bo zadoščalo za ca. 5200 m<sup>3</sup> zidakov, katere bodo v paletah prekladali čelni viličarji. Da je to procesna proizvodnja z mnogo opreme je jasno razvidno iz razmerja vloženih investicij in instalirane elektrike v KW. Razmerje med gradnjami in opremo znaša 1,0:2,2. V elektriko za moč je instaliranih 440 kW in bo v izmeni porabljenih okrog 2900 kWh.

Pri izdelavi in montaži opreme je posebej omeniti naš Kovinski obrat in naše konstruktorje, ki so še posebno uspeli pri eni največjih naprav, t. j. pri razopazovalnem stroju.

V tovarni bo v eni izmeni zaposlenih 18 delavcev, od tega v sami proizvodni hali le 10 delavcev. Delavci, ki bodo zaposleni na ključnih delovnih mestih so si že ogledali način dela v Frei-

lassingu v Zahodni Nemčiji. Vodja tovarne tov. Franc Bijol pa je dodobra spoznan s problematiko proizvodnje in s samo izgradnjo, saj aktivno sodeluje od prvega dne, ko se je v Bohinju postavil prvi kamen.

Predvideno je, da bo tovarna obratovala šest mesecev tudi v dveh izmenah, to je takrat, ko bodo graditelji najbolj potrebovali zidake. Takrat bo kapaciteta tovarne kar precejšnja, saj bo v procesu potrebno pripraviti 170 m<sup>3</sup> oblikovalne mase iz katere bo izdelanih okrog 5400 kosov zidakov. Če sedaj te zidake vgradimo v povprečno veliko hišo (310 m<sup>2</sup> zidu) potem ugotovimo, da bomo v dveh izmenah proizvedli toliko zidakov, da se bodo lahko zgradile 5,2 hiše.

Za graditelje bo imel ISO-SPAN zidak večstranski pomen, tako novost v tehniki gradnje, številne prednosti kot vgrajeni material v stavbi in ne nazadnje cenenost napram dosedaj znanim gradnjam. Naštetimo le nekaj prednosti, ki jih daje ta zidak izpolnjen z litim betonom:

- odlično toplotno in zvočno izolacijo
- prosto oblikovanje tlorisov stavbe

- stiki brez malte in natančnost pri zidavi

- malo dela na stavbi; možnost za lastno udeleževanje

- večje koristne površine prostorov itd.

Kaj pa cene, ali bomo konkurenčni?

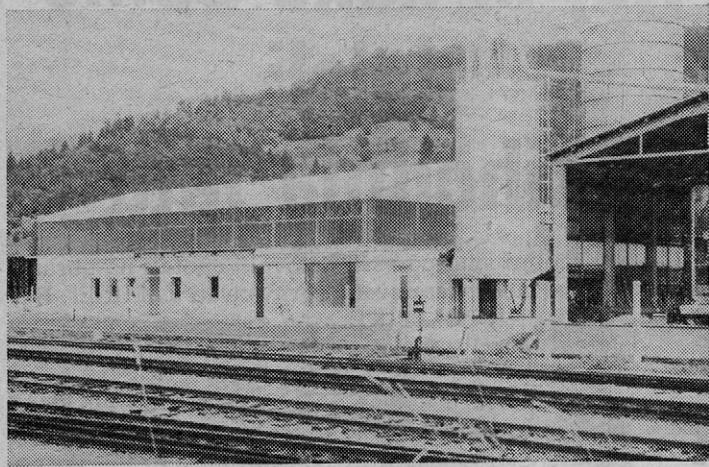
Primerjalne analize z drugimi načini gradnje so dokaj ugodne. Pri analizi je potrebno upoštevati vse elemente stroškov, torej razen zidaka še druge potrebne materiale in delo. Ugotovitev primerjav je tale (cena gotovega zidu po m<sup>2</sup> izražena v %):

|                                |       |
|--------------------------------|-------|
| ISO-SPAN 24 cm                 | 100 % |
| Modularna opeka 29 cm          | 125 % |
| Polni zidaki s porolitom 31 cm | 133 % |

Zidak sam je pravzaprav le en element pri gradnji stavbe, zato bomo morali stremeti, da graditelju ponudimo vse kar k hiši spada, torej iz lastnega proizvodnega programa (plošče, stavbeno pohištvo, obloge, ostrešja, itd.) kar zmoremo, ostalo pa s pomočjo kooperantov.

ISO-SPAN izdelki so torej mnogo obetajoči tehnično in finančno, zato želimo tudi proizvodnji čim uspešnejši zagon.

ing. PE



Tovarna zidakov ISO-SPAN

## Kaj in kako ...

(Nadaljevanje s 1. strani)

gasilcev, zapisovalk, mojstrov, oddelkovodij in obratovodij ter vzdrževalcev,

manjše so zahteve po investicijah in sredstva se ne razpršijo na devet krajev za razne več ali manj nepomembne stvari, kot so ograje, kuhinje, prevozna sredstva, poti, manjši stroji, itd., garderobe, sanitarije, jedilnice,

manjše so potrebne zaloge surovin, materialov in rezervnih delov,

manjše so zaloge gotovih izdelkov

- v pogledu organizacije

- priprava dela je lahko industrijska, prav tako tudi planiranje proizvodnje
- lažje se razporeja delavce v slučaju proizvodnih potreb, izostankov in podobno
- urejevanje delovnih mest in normiranje je hitrejše
- vodstveni in vodilni kader kvalitetnejši
- poslovanje je bolj enotno

- v psihološkem in sociološkem pogledu:

- informiranost članov delovne skupnosti je boljša
- samoupravljanje je učinkovitejše
- zavest pripadnosti velikemu podjetju je večja

Vsi predvideni premiki, t. j. prenos žaganja hlodovine iz Belce in Podnarta na Bled, prenos proizvodnje vhodnih in garažnih vrat iz Bohinja v Mojstrano in prenos proizvodnje stropnih in stenskih oblog iz vseh obratov na Bled, se že pripravljajo in računamo, da bodo izvedeni v začetku prihodnjega leta. Pri tem zagotavljamo, da bodo vsi delavci, ki bodo izgubili svoja dosedanja delovna mesta zaradi koncentracije ali ukinitve proizvodnje, dobili nova, taka ki ustrezajo njihovim sposobnostim.

Proizvajali bomo na zalogo po utrjenem proizvodnem programu.

### ZAKAJ?

Zato, da se v proizvodnji izdelki ne bodo prepogosto menjali in bodo zato serije večje in zato tudi proizvodnost dela večja in zato, da bodo naši kupci hitro in dobro postreženi.

To pa zahteva dobro razvito razvojno in prodajno službo.

Pri tem načinu proizvodnje morajo biti izdelki res dobro izbrani in prilagojeni zahtevam trga. Prodajna služba mora prodajati izdelke, ki so že na zalogi, kar je bistveno težje, kot pa prodajati izdelke po posebnih željah kupcev. pripraviti bo morala lične in pregledne prospekte in druge prodajne materiale, organizirala bo razstave in prikazovanja uporabnosti naših izdelkov in imeti bo morala dobro potniško mrežo.

Postavljeni cilj je zahteven in ni uresničljiv v nekaj mesecih, temveč v nekaj letih. Dosegli ga bomo če bomo složni.

## Izglasovali smo referendum

Z ozirom na koncept bodoče poslovne politike našega podjetja, ki je bil sprejet in potrjen s strani delavskega sveta dne 16. 6. 1971, so potrebne določene statutarne spremembe. Zato je bil razpisan referendum, s katerim je delovna skupnost dne 3. 8. 1971 s tajnim glasovanjem pooblastila centralni delavski svet, da s svojimi statutarnimi odloki prilagaja odredbe Statuta podjetja in drugih splošnih aktov podjetja pogojem in zahtevim prehodnega obdobja, za katerega so značilni uveljavljanje nove poslovne usmeritve podjetja, postavljanje tem usmeritvam ustreznih organizacijskih osnov, smeri in realizacija novih ustavnih načel, uveljavljanje zlasti z novimi ustavnimi dopolnili.

Podlago za takšno odločitev delovni skupnosti daje tudi ustavni zakon z ustavnimi amandmaji, ki je z razveljavit-

vijo nekaterih določb temeljnega zakona o podjetjih dal dovolj široke pravne možnosti, da delovne skupnosti s svojimi sklepi svojim razmeram in pogojem primernejše urejajo prehodno verzacijo 21. amandmaja.

Volilna komisija za izvedbo referenduma je ugotovila pozitivni izid referenduma in iz njene zapisnika izhaja, da je od 772 volilnih upravičencev glasovalo 615 volilcev. Opravičeno ni glasovalo (zaradi dopustov in bolovanja) 145 volilcev, medtem ko 3 niso glasovali iz neopravičenih razlogov. Veljavnih glasovnic je bilo 564, neveljavnih pa 51. Izmed 564 veljavnih glasovnic jih je bilo 446 za in 118 proti.

Volilna komisija je nadzorovala volitve in ugotovila, da so potekale v redu. S to odločitvijo so člani delovne skupnosti LIP Bled izrazili polno zaupanje v koncept bodoče poslovne politike podjetja.

## Samoupravni sporazum

**Zakon o samoupravnem sporazumevanju in družbenem dogovarjanju o merilih za usmerjanje delitve dohodka in osebnih dohodkov določa v osnovi da:**

**delovni ljudje v organizacijah združenega dela s samoupravnimi sporazumi določajo in vsklajujejo osnove in merila za delitev dohodka in osebnih dohodkov tako, da čim dosledneje uresničujejo načela delitve po delu, da v delitvi dohodka na sklade in sredstva za osebne dohodke dosega dosegan rezultat del in poslovnim uspehom ustrezajoča razmerja, pri osebnih dohodkih pa razmerja, kakršna ustrezajo opravljenemu delu delovne skupnosti in njenih posameznih članov.**

Merila morajo zagotavljati zlasti:

a) da se sredstva za zadovoljevanje osebnih in skupnih potreb delavcev gibljejo v odvisnosti od doseženih rezultatov dela in da se spodbuja interes delovnih ljudi za dobro gospodarjenje;

b) da so razlike med osebnimi dohodki delavcev istih ali sorodnih izobrazbenih, kvalifikacijskih in poklicnih skupin, zaposlenih pri enakih ali sorodnih delih, predvsem odraz razlik v delovni storilnosti in tudi v delovnih pogojih; da delovni ljudje v organizacijah združenega dela lahko po enotnih in vsklajenih vidikih presoja uspehe svojega dela in gospodarjenja

c) tolikšno izdvajanje sredstev iz doseženega dohodka za razširjanje materialne osnove družbenega dela, za znanstveno-raziskovalno delo in za izobraževanje delavcev, da se krepi akumulativnost in reproduktivna sposobnost organizacij združenega dela, spodbuja splošen družbeni razvoj in vlogo, ki jo imajo kot glavni nosilci družbene reprodukcije.

Da bi omogočili in zagotovili presojo, ali so samoupravni sporazumi skladni z zakonom, so Izvršni svet Skupščine SR Slovenije, Republiški svet Zveze sindikatov za Slovenijo in Gospodarska zbornica SR Slovenije sprejeli

**SPLOŠNI DRUŽBENI DOGOVOR** o načelih in merilih za presojo skladnosti samoupravnih sporazumov o delitvi dohodka in osebnih dohodkov v gospodarskih organizacijah z določili zakona.

Na osnovi vseh teh načel pa je komisija za sestavo sporazuma, ki je ustanovljena pri PZ LES Ljubljana sestavila OSNUTEK SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMA v katerem so zajete posamezne specifičnosti za lesno industrijo. Kot sestavni del tega sporazuma je tudi PREDLOG SISTEMIZACIJE TIPIČNIH DELOVNIH MEST V LESNI INDUSTRIJI.

Poleg uvodnih (splošnih) določil OSNUTEK SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMA vsebuje naslednja določila:

a) **Kalkulativne osebne dohodke** razvrščene v VIII skupin za

polni delovni čas (182 ur), dodatek za vodilne delavce in dodatke za pogoje dela; način razvrščanja zaposlenih v posamezne kategorije in sicer do III. kategorije v celoti po zahtevnosti delovnih mest vključujoč pri tem tudi del IV. skupine vendar le tistih, ki delajo neposredno v proizvodnji, za vse ostale delavce pa se opravi razvrstitev po njihovih osebnih kvalifikacijah.

b) **Način stimulacije**, ki je odvisen od višine doseženega dohodka, vloženih sredstev in mase kalkulativnih osebnih dohodkov. Ta način stimulacije nam trenutno odgovarja, vendar pa ga bo potrebno v prihodnosti korigirati tako, da bo nanj bolj vplivalo racionalno gospodarjenje, kot pa n. pr. zvišanje cen.

c) **Dodatki** — važno je določilo, da morajo delovne organizacije izplačati svojim delavcem za delo v podaljšanem delovnem času (nadure) dodatek v višini najmanj 50 % na obračunsko osnovo, za nočno delo pa najmanj 25 odst. na isto osnovo.

č) **Nadomestila**

Osebnih izdatki, ki jih obračunavajo delovne organizacije v breme materialnih stroškov lahko znašajo največ:

- za polno višino dnevnic v SFRJ 80.— din

- dnevnice za potovanje v tujino toliko, kolikor znašajo predpisane za upravne organe

- povračilo stroškov za prenočevanje po predloženem računu

(Nadaljevanje na 3. strani)

# Sklepi delavskega sveta

Na svojem III. zasedanju dne 10. julija 1971 je delavski svet podjetja sprejel sledeče pomembnejše sklepe:

1. Zaposlenim z obrata Podnart se dobi primerna delovna mesta na obratu Rečica, z boljšimi delovnimi pogoji, boljšimi osebnimi dohodki s tem, da prevoz na delo organizira podjetje in da ne bo trajal dalj kot 25 minut.

2. Predložena organizacijska shema podjetja se sprejme kot je bila predlagana, velja pa od 10. julija 1971 dalje.

3. Kadrovska komisija v okviru načel organizacijske sheme odpira nova delovna mesta, ukinja stara, določa, koliko naj bo na posameznih delovnih mestih

zaposlenih ter določa za zasedbo delovnih mest.

4. Potrdi predlog za takojšnjo in postopno ukinitve delovnih mest ter predlog za notranji in zunanji razpis.

5. Delavski svet je sprejel sklep, da se 3. avgusta izvede referendum za sprejetje sklepa, s katerim se bo delavski svet pooblastil, da bo v prehodnem obdobju lahko s svojimi statutarnimi odloki prilagajal odredbe statuta in drugih splošnih aktov podjetja pogojem in zahtevam prehodnega obdobja.

6. Sprejet je bil plan za leto 1971, z vsemi pripombami, ki so bile med zasedanjem iznešene.

7. Sprejeti so bili še nekateri sklepi v zvezi s tekočim poslovanjem podjetja.



## Kdaj je delo na krliščih varno?

Znano je, da je delo na krliščih fizično težko, kar pogojuje tudi veliko možnost nesreče pri delu. Prav s temi problemi se največkrat premalo ukvarjamo, vsaj v naši tovarni v Bohinju, upam si pa trditi, da tudi drugod ni dosti boljše. To ugotovitev je potrdil že sam Republiški inšpektorat za delo.

Oglejmo si nekaj teh vzrokov, za katere mislim, da imajo največji vpliv:

1. hlodovino dovažajo v 95 % s kamioni: dotok hlodovine močno niha, saj je dnevna dobava od 50—250 m<sup>3</sup>,

2. kamioni niso najbolj primereni za varno razkladanje, posebno ne za dolžinsko hlodovino,

3. dovoz v zelo slabih vremenskih prilikah (jesenski in zimski čas),

4. skladovalnice na sortirnem delu krlišča so previsoke itd.

Našteto je nekaj elementov, na katere delavec ne more dosti

vplivati, so pa potencialni viri za zelo težke nezgode.

Na drugi strani pa ne smemo spregledati tudi subjektivnih vplivov, ki so odločujoči pri dobrem in varnem delu.

Delavci morajo in so tudi dolžni spoštovati predpise, ukrepe in navodila, katera se nanašajo na preprečevanje nezgod pri delu.

Prve tri elemente bi se dalo odpraviti z boljšo povezavo in sodelovanjem z dobaviteljem hlodovine Gozdnim gospodarstvom Bled, ostala dva pa z modernizacijo tehnološkega procesa na samem krlišču in dobro pripravo dela v sodelovanju in razumevanju s slehernim delavcem, katerega dolžnost in pravica je dobro in varno delo. Ne smemo pozabiti, da delavec ni samo delavec, ampak tudi upravitelj in lastnik naših skupnih sredstev, na kar pa vse preveč pozabljam.

R. A.

## Varstvo pri delu

V naši državi je človek najdragocenejša vrednota v proizvodnem procesu in delovnem postopku. Zato sta tudi varnost in zdravje človeka — delavca na delovnem mestu, ne samo v njegovem lastnem interesu, marveč tudi v interesu družbene skupnosti. To pomeni, da je varstvo pri delu v skladu z načeli socialistične družbene ureditve.

Delovna organizacija mora oblikovati interne akte varstva pri delu tako, da bodo ti zadovoljiva osnova za izvajanje ustreznega varstva pri delu, ki bo jamčilo življenje in zdravje vsakega člana kolektiva.

Izvajanje predpisov o ureditvi delovnih pogojev, zavarovanju in vzdrževanju strojev in naprav, dodelitvi in uporabi osebnih zaščitnih sredstev daje rezultat številnih poškodb in obolenj pri delu.

Delo mora biti zmeraj organizirano tako, da mora oseba na delu s potrebno delovno sposobnostjo ob normalni pazljivosti delati brez nevarnosti za svoje življenje in zdravje ter za življenje in zdravje drugih v istem delovnem okolju, kakor tudi brez nevarnosti za sredstva, ki jih ima neposredno ali posredno v rokah.

V našem podjetju iz večletne evidence lahko ugotovimo, da je v smeri varstva narejen korak naprej. Pred leti je bilo pri ca. 450 zaposlenih za 80 % več poškodb kot jih je sedaj pri mnogo večjem številu zaposlenih.

Značaj poškodb pojasnjuje, da je v največjih primerih prisoten osebni faktor, raztresenost, hitrost dela, neupoštevanje navodil v varnem delu. V manj primerih pa je krivda zaradi pomanjkljivih varnostnih naprav.

V letu 1970 je bilo med zaposlene razdeljenih več sto pravilnikov in navodil o varnem delu. Ugotovljeno je, da jih zaposleni premalo upoštevajo.

## Delo članov ZK

Če hočemo komu dopovedati kako smo delavni, običajno začnemo s številom sestankov, ki jih je organizacija imela, ker smatramo že za samo po sebi umevno dejstvo, da številni sestanki ponazarjajo aktivnost organizacije. Nekaj resnice je v tem, vendar ne vsa. Obratno pa tudi drži, da se brez sestajanja ni moč dogovarjati o delu in akcijah.

S te strani lahko ocenimo delo naše osnovne organizacije z oceno komaj zadovoljivo. Vsega skupaj smo se tovarniški komunisti zbrali na skupnih sestankih celotnega aktiva ZK v dobrem letu le trikrat in nekajkrat sekretariati obeh tovarn v Bohinju in na Bledu. Na teh skupnih sestankih smo kritično pregledali in prehteli trenutni položaj v podjetju, kako se vključujemo v reformne oziroma stabilizacijske ukrepe, kje se nahajamo v primerjavi z drugimi, kakšni smo po stopnji organiziranosti, koliko sodelujemo v drugih organizacijah izven podjetja, v družbeno političnih akcijah itd.

Vsebinska razprava na teh sestankih pa nam pokaže delo in prizadevanja članov ZK v drugi luči, posebno takrat, ko smo obravnavali stanje v podjetju in njegov bodoči razvoj. Izražena so bila enotna mišljenja, da moramo delovati v smeri boljše organiziranosti, večje osebne odgovornosti in ne nazadnje iskati izhod tudi v povezavi z drugimi podjetji. Pri tem smo začeli določene akcije za povezavo z gozdnim gospodarstvom Bled, odločili pa smo se tudi za skupno sodelovanje z Jelovico Škofja Loka. Pri slednjem smo zelo dobro začeli, kasneje pa smo ostali nekako na pol poti. Za to je bilo več subjektivnih vzrokov kakor ne. S sosednjimi gozdarji pa ta povezovanja še trajajo in izgleda, da bodo dolgoletna obojestranska prizadevanja le

kronana z vidnejšim uspehom.

Delovanja in prizadevanja komunistov v podjetju pa so šla tudi v drugi smeri. V smeri enotnosti akcije. Pri tem ločimo nekako dve obdobji, ki sovpadata z menjavo v vodstvu podjetja. Prejšnjo »borbo mnenj« brez enotnih zaključkov, je zamenjala borba mnenj z enotnim zaključkom in akcijo za doseg tega. To pa je tisto za kar smo se komunisti v podjetju že dolgo prizadevali. Do tega smo prišli sicer že malo kasno vendar upajmo, da še ne prepozno.

Iz dosedaj napisanega je razvidno, da je bilo delo komunistov v prvi vrsti usmerjeno na razmere in delo v podjetju kar je tudi razumljivo. Navzven pa smo povezani s komitejem občinske konference ZKS, udeležujemo se občinskih konferenc ZKS in sestankov sekretariatov osnovnih organizacij, kjer razpravljamo o problemih in bodočih nalogah komunistov v borbi za napredek naše socialistične družbe.

mj

## Zbliževanje

Novico o novem konceptu poslovanja je kolektiv obrata Podnart sprejel različno. Če lahko govorimo o prizadetosti posameznika ali skupine, potem je prav gotovo prizadet prav ta kolektiv. Ne, da se bodo morali nekateri člani kolektiva na delo voziti nekoliko dlje kot doslej, ampak se bo za vse tudi spremenilo delovno okolje. Treba se

bo na novo privajati in prilagajati. Marsikoga prav to moti, toda saj prav hitro prilagajanje novim razmeram in okolju je v današnjem tempu dela nujno potrebno.

Čeprav bo delo na sedanjih proizvodnih enotah teklo še nekaj mesecev je kolektiv Podnarta že pričel s spoznavanjem delovnih prostorov in sodelav-

cev na obratu Rečica. Zadnji delavski svet obrata je bil sklican skupno z delavskim svetom obrata Rečica. Na tem sestanku so se člani obeh obratnih delavskih svetov med seboj seznanili in spregovorili o nekaterih skupnih problemih.

Kljub vsem spremembam storilnosti na obratu Podnart ni padla čepirva je obrat dobil nove zadolžitve, kar tudi potrjuje doseženi rezultat zadnjih dveh mesecev.

## Samoupravni sporazum

(Nadaljevanje z 2. strani)

— povračilo za uporabo lastnega vozila v družbene namene 0,90 din za dejansko prevoženi km

— povračilo zaradi zvišanja stroškov za ločeno življenje 500.— din neto na mesec

— terenski dodatek 700.— din neto na mesec.

Nadomestilo osebnega dohodka za čas bolezn mora znašati najmanj 80 % povprečnega osebnega dohodka, ki ga je delavec prejel v preteklem letu.

d) Sredstva za skupne potrebe delavcev

Sredstva za finasiranje skupnih potreb delavcev se bodo formirala takole:

— da masa sredstev za regres za letni dopust ne bo znašala manj kot 300.— din in več kot 600.— dinarjev letno na zaposlenega; ta sredstva vključujejo tudi regresiranje oskrbnega dne v počitniških domovih,

— do 50.— dinarjev neto na mesec na zaposlenega delavca za regresiranje prehrane; ta znesek se ne sme izplačevati posamezniku v gotovini,

— odpravnina pri odhodu delavca v pokoj ali pomoč ob smrti delavca lahko znaša največ dvakratni mesečni povprečni osebni

dohodek delovne organizacije zadnjih treh mesecev.

— v breme sklada skupne porabe se lahko izplačujejo tudi drugi osebni prejemki, če so v skladu z veljavnimi predpisi.

e) Sredstva za izobraževanje in strokovno usposabljanje

— da se bo za te namene dalo na razpolago najmanj 1 % sredstev bruto mase osebnih dohodkov.

f) Najnižji in najvišji osebni dohodek

Sredstva za osebne dohodke deli delovna organizacija med člane delovne skupnosti v skladu s svojimi splošnimi akti. Pri tem pa mora upoštevati, da osebni dohodek za normalni delovni uspeh v polnem delovnem času ne more znašati manj kot 800,00 din neto mesečno in ne več kot 6.000,00 din neto mesečno.

Osnovno merilo za izračun najvišjega osebnega dohodka v delovni organizaciji, podpisnici sporazuma, je povprečni osebni dohodek članov delovne skupnosti v obračunskem obdobju.

Najvišji osebni dohodek se izračuna tako, da se povprečni osebni dohodek pomnoži s faktorjem 3, produkt pa še s faktorjem po naslednji lestvici:

| če je v podjetju zaposlenih | znaša faktor |
|-----------------------------|--------------|
| do 50                       | 1,00         |
| delavcev preko 150          | 1,00 + 0,01  |
| od 150 — 300 delavcev       | 1,10 + 0,01  |
| od 300 — 500 delavcev       | 1,20 + 0,01  |
| od 500 — 700 delavcev       | 1,30 + 0,01  |
| od 700 — 1000 delavcev      | 1,40 + 0,01  |
| od 1000 — 1500 delavcev     | 1,50 + 0,01  |
| od 1500 — 2000 delavcev     | 1,60 + 0,01  |
| nad 2000 delavcev           | 1,70 + 0,01  |

Tako določen najvišji osebni dohodek pa ne sme presegati zneska 6.000,00 din.

Za naše podjetje pri normalnem delovnem uspehu ob upoštevanju 720 zaposlenih najvišji osebni dohodek ne more znašati več kot 4,23 povprečnega osebnega dohodka podjetja oz. ne sme presegati din 6.000,00.

KAJ UGOTAVLJAMO NA PODLAGI DOLOČIL SPORAZUMA

— maso dovoljenih sredstev za osebne dohodke

KAJ NAM SPORAZUM OMOGOČA

— obračunavanje in izplačevanje osebnih dohodkov po našem pravilniku o delitvi osebnih dohodkov.

Podpisnice sporazuma se obvezujejo, da bodo vskladile svoje splošne akte z določili, ki so po družbenem dogovoru obvezni najkasneje v 6 mesecih od dneva vpisa v register.

Obveza, ki izhaja iz tega določila pa pomeni za naše podjetje nujno vskladiitev:

— nadomestila za čas bolovanja

— regresa za letni dopust

— regresiranje prehrane

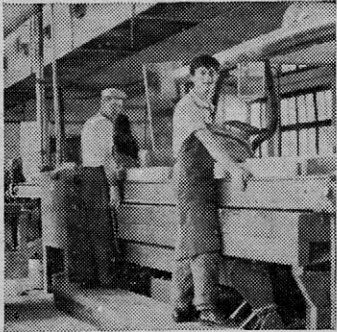
Vsa ostala nadomestila pa niso v nasprotju s samoupravnim sporazumom vendar pa niso v skladu s funkcijo, ki jo imajo, zato bo potrebno tudi ta določila spremeniti in jih prilagoditi.

FC

# Študij dela in moderna organizacija poslovanja

Zgodovinski razvoj študija dela nam kaže, da je človek vedno težil, da si svoje delo olajša z iskanjem boljšega načina dela in z razvijanjem pripomočkov za delo. Razvoj je bil več ali manj spontan in čeprav obstojajo zelo stari zapiski o organizaciji dela lahko trdimo, da se je sistematično in znanstveno analiziranje dela začelo v drugi polovici XIX. stoletja. Predvsem je potrebno omeniti Fredericka W. Taylora (1856—1915), ki se je bavil s študijem časa, njegovega sodelavca Henryja L. Ganta (1861—1919), Franka B. Gilbertha (1868—1924), ki je prvi proučeval fiziologijo dela in se smatra za ustanovitelja študija gibov, Henryja Fayola (1841—1925), ki se je znanstveno ukvarjal s problemi organizacije dela in drugi.

Moderne organizacije poslovanja si ne moremo predstavljati brez študija dela, ki je podjetju potreben kot vsak drugi strokovni oddelek. Kljub temu je ugotovljeno, da se služba študija dela v naših podjetjih le s težavo prebija in da je v mnogih primerih ustanovljena samo formalno ter ne daje predvidenih rezultatov.



Proizvodnja opažnih plošč

Z raziskovanjem vzrokov je v večini primerov ugotovljeno, da služba študija dela in časa ni imela podpore vseh organov upravljanja in ostalih strokovnih služb, ni bila pravilno izkoriščena, odnosno naloge niso bile dovolj konkretizirane in je v nekaterih primerih naletela celo na direktni odpor. V takšnih pogojih je za neuspeh službe potrebno iskati krivca v celotni organizaciji podjetja in ne samo v službi študija dela.

Intenzivni razvoj industrije z vlaganjem ogromnih osnovnih in obratnih sredstev, mehanizacija in avtomatizacija ter po drugi strani zakoni tržišča, zahtevajo dobro organizirano in ekonomično poslovanje. Tržišče zahteva poleg kvalitete izdelkov tudi primerne prodajne cene in je pri nas še posebno v času gospodarske reforme težnja, da se poišče vse rezerve za čim uspešnejše poslovanje. Pri uresničitvi teh zahtev ima pomembno vlogo prav študij dela, ki preko organizacije posameznih delovnih mest, celotnih tehnoloških procesov, študija časa itd., analizira obstoječe metode dela s ciljem, da se poveča produktivnost, zmanjšajo stroški, izboljša kvaliteta izdelkov, izboljšajo pogoji dela itd., za dosego čim učinkovitejše proizvodnje, na katero vpliva stanje delovnega mesta, organizacija in vodenje, plačilni sistem, socialno stanje delavcev, plan in kontrola, tehnološki proces in opremljenost, priučevanje delavcev in študij dela z metodami študija in študijem časa. Študij dela je tesno povezan z vsemi omenjenimi faktorji ter ima velik vpliv na učinkovito proizvodnjo.

Študij dela je torej orodje racionalizacije vsake moderne organizacije in vključuje vsa sistematična dela od tehničnih do administrativnih vrst z name-

nom doseči večjo učinkovitost, boljši izkoristek materiala, boljše delovne odnose, možnost boljših osebnih dohodkov itd.

Študij dela je normalno razdeljen na dva glavna dela:  
a) metode študija  
b) študij časa

Enostavno se lahko reče, da je tehnika študija dela sistematična rešitev problema in kot pripomoček detaljna tehnika registriranja in analiziranja.

Zelja vseh podjetij in razumljivo tudi našega je, da dosežemo čim učinkovitejšo proizvodnjo, čim boljši izkoristek materiala, čim boljše delovne odnose itd. in seveda tudi čim boljše osebne dohodke. Vsi se zavedamo, da je te cilje težko doseči, vendar vemo tudi to, da jih je mogoče doseči z dobro organizacijo proizvodnje in poslovanja. Za dosego teh ciljev smo začeli z reorganizacijo našega podjetja, kot pomoč pa smo najeli norveški inženirski svetovalni biro Industriekonsulent A/S iz Osla ali skrajšano IKO, ki so ga leta 1945 ustanovili trije dipl. inženirji in dva dipl. ekonomista. Začeli so zelo previdno in njihova edina reklama so bili rezultati njihovega dela. Danes IKO zaposluje ca 200 svetovalcev z univerzitetno ali visokošolsko izobrazbo. Glavni biro je v Oslu s filialama v Stavangeru in Bergenu na zahodni obali Norveške. Razen tega imajo svoj biro tudi v Stockholmu v Švedski s približno 20 zaposlenimi, v Københavnu v Danski s ca 25 zaposlenimi in v Reykjaviku na Islandu, kjer imajo zaenkrat le enega.

Preteklo leto so ustanovili oddelek za elektronsko obdelavo podatkov (EDB), ki se bavi z uvedbo administrativnih sistemov za elektronsko obdelavo podatkov. Svojo kratko ime so tako spremenili na IKOSS, kar označuje tudi to dejavnost. Na kratko se lahko zaključijo, da ima danes IKOSS osem sekcij in sicer za trgovino, administracijo, splošno tehniko proizvodnje, kompletno projektiranje, moderno tehniko vzdrževanja, ladjedelništvo, moderne čistilne metode in sekcijo za seminarje. Delali so že v raznih industrijskih panogah in čeprav se med seboj zelo razlikujejo, so s sodelovanjem svojih naročnikov, odnosno strank, ki poznajo dobro tehnologijo svojih podjetij in imajo bogate izkušnje, s skupnim delom napravili velike uspehe, kar so dosegli s posameznimi analitičnimi in sistemskimi principi, ki kot logični osnovni prijemi veljajo vsepovsod z manjšimi prilagoditvami na različne probleme.

Omenjena organizacija podjetja, ki jo pripravljamo skupno z norveškim svetovalnim birojem zajema tudi reorganizacijo študija dela. Glavne spremembe so predvsem decentralizacija tega oddelka, vsebina dela in zame-

njava kadra, kar je značilno tudi za ostale oddelke. Za pravilno organizacijo študija dela je zadolžen gospod Björn Bög Totland, ki je po poklicu dipl. inženir. Diplomiral je 1957 leta na norveški visoki tehnični šoli v Trondheimu. Kot tehnični svetovalec dela od leta 1966 predvsem na področju študija dela in časa, projektiranja in organizaciji vzdrževanja.

Svoje delo pri nas je začel s petnajst dnevnim seminarjem študija dela, ki se ga je lahko udeležilo le devet ljudi. Program seminarja je bil razdeljen na teoretični in praktični del, razmeroma strnjen zaradi omejenega časa, vendar se lahko reče, da je popolnoma uspel, čeprav na končnem izpitu vsi udeleženci seminarja niso dosegli najboljših rezultatov. Gospod Totland ostane pri nas še do konca avgusta in v tem času bo lahko teoretično in praktično podlago seminarja še razčistiti in predvsem utrditi.

Po zaključnem seminarju je služba študija dela takoj dobila prvo nalogo in sicer povečanje proizvodnje opažnih plošč v obstoječih prostorih z manjšimi zamenjavami strojev in transportnih naprav. Povpraševanje po omenjenem izdelku je zelo veliko, tako v inozemstvu, kot tudi doma, dosežene so dobre cene skratka, opažne plošče so v zadnjem času zelo interesanten izdelek in kot kažejo analize tržišča bo še precej časa ostal. Delo je že v teku in za pravilno razumevanje vseh zaposlenih v proizvodnji opažnih plošč je treba navesti, da predvideno povečanje opažnih plošč nameravamo doseči predvsem z boljšo organizacijo proizvodnje, t. j. z boljšo ureditvijo delovnih mest, z odpravo nepotrebne odvečnega dela, z zmanjšanjem transportnih poti, z izboljšanim transportom in pravilnejšim tokom materiala, z boljšimi stroji in delovnimi pripomočki ter bomo obenem skušali doseči tudi boljše delovne pogoje. Iz tega je razvidno, da služba študija dela ni samo študij časa odnosno normiranje, vendar moramo razumeti, da je tudi normiranje potrebno, saj so časi izdelave izdelka eden od osnovnih kazalcev in merilo dela.

Povečana proizvodnja opažnih plošč naj bi predvidoma stekla že v začetku leta 1972. Grobi izračuni kažejo, da je možno proizvodnjo z zgoraj omenjenimi spremembami dvigniti na cca 800.000 m<sup>2</sup> letno.

Zaključim naj z željo, da se predvidevanja čimprej uresničijo, kar pa je odvisno od nas vseh. Z dobrim sodelovanjem vseh zaposlenih sem prepričan, da lahko poiščemo in izkoristimo še veliko notranjih rezerv za dvig podjetja, za dvig standarda delavcev in naše skupno zadovoljstvo.

RJ



Zvok sirene — znak za nevarnost



## Naše vrle gasilke

Podjetje ima industrijski društvi in to IGD »Tomaž Godec« in IGD Rečica. Vsako od omenjenih dveh ima usposobljenih več desetih za primer morebitnega požara, ko je treba takoj priskočiti na pomoč, zlasti še, če upoštevamo panogo naše industrije. V sklopu IGD Rečica pa obstaja tudi ženska desetica, katere se že enajsto leto pridno udeležuje vseh vaj in tekmovanj. Zasluge za uspešno delovanje desetine imajo starejše članice in njihova desetarka tov. Soklič Marjeta.

Leta 1958 je bilo ustanovljeno IGD Gorjana. Takrat je bila na obratu samo moška delovna sila, ki je bila sposobna postaviti se v bran sovražniku ognju. Obrat se je večal iz leta v leto, analogno temu pa se je večala tudi nevarnost požara. Ker pa se je v proizvodnji zaposlovalo vedno več ženske delovne sile, smo prišli do spoznanja, da bi bilo potrebno pritegniti v gasilsko organizacijo tudi ženske, ki bi bile v primeru potrebe usposobljene za akcijo.

In leta 1960 je bila ustanovljena ženska desetica. Njihovi požrtvovalnosti in neomajni volji je pripisati rezultate večjega ravnanja z gasilskim orodjem. Še istega leta so se udeležile občinskega tekmovanja ter vsa ta leta do danes dosegale lepe uspehe. Največja nagrada za njihovo voljo in vdanost tej humani organizaciji je bilo II. mesto na 9. conskem tekmovanju leta 1966 v Kranju.

S prvo desetino nismo imeli težav, saj so jo sestavljala dekleta, ki niso bila kakorkoli vezana z drugimi obveznostmi. Leta pa so tekla, nekatera so zamenjala zaposlitev, druga so se od-

ločila za zakon in nastopile so težave, zaradi katerih smo bili prisiljeni desetino znova pomladiti. Delo, poučevanje in vaje so se znova pričele, vendar nam je uspelo obdržati desetino, ki je posebno v zadnjih treh letih dosegala lepe uspehe:

— ob 10-letnici gasilstva v Sloveniji so dosegle v Begunjah I. mesto

— leta 1970 so tekmovalce: — na občinskem gasilskem tekmovanju v Begunjah I. mesto — na republiškem tekmovanju industrijskih gasilcev vseh panog v Trbovljah zlato odlikovanje — področno tekmovanje v Škofji Loki I. mesto Leta 1971

— so se udeležile prijateljskega tekmovanja na obratu »Tomaž Godec«, nato

— ob 100-letnici GD Maribor dosegle srebrno odlikovanje in III. mesto za pokal Maribora.

**Desetarka Sokličeva je dejala:** Kljub temu, da smo se morale več mesecev odreči prostim sobotam in nedeljam v prid gasilstva vidimo, da ta trud ni bil zaman. Dolžne smo zahvaliti vsem, ki so se trudili z nami ter podjetju za vse razumevanje in pomoč.

S tem znanjem, ki smo si ga pridobile pri gasilstvu, bi danes morale biti seznanjene vse žene. Vsaka ima v svojem gospodinjstvu električne in plinske stroje in le tako usposobljene bi se lahko izoginile marsikaterim nesrečam.

Zato pozivam vsa dekleta in žene, da stopijo v to humano akcijo, da bodo v slučaju nesreče znale obvarovati svoj dom, družino, podjetje in domovino.

Na pomoč!

Z F

## Nekaj vtisov s poti po Danski in Norveški

V petek, dne 18. julija, zjutraj smo se odpravili na pot. Del te poti nam je bil vsem več ali manj že poznan, vsaj do nemško-danske meje. Na tem mejnem prehodu opraviš vse formalnosti in to velja za potovanje po vseh skandinavskih deželah. Tako smo potna dovoljenja lahko pospravili malo globlje, ker jih do povratka nismo več potrebovali.

Vožnja po Danski je bila za večino nekaj novega. Najsevernejše pristanišče na vzhodni obali Danske se imenuje Friedrichshaven, od koder smo s trajektom potovali do Larvika in prispeli na cilj, od koder smo do mesta Ulefoss potrebovali le še dve uri vožnje.

V tovarni »Aall« v Ulefostu, ki izdeluje stavbeno pohištvo in transportna sredstva, so nam omogočili natančen ogled njihove proizvodnje.

Tovarna izdeluje kompletna vrata in okna, površinsko obdelana in zasteklena. Pri vratih bi omenil vratna krila, ki so pretežno furnirana s tremi vrstami plemenitih furnirjev. Manjšo količino vratnih kril pa izdelujejo tudi za barvno lakiranje. Proizvodni proces je dokaj mehaniziran. V 9,5 ur neto izdelajo ca. 1000 komadov vratnih kril. Podboje izdelujejo precej masivne, konstrukcija je v nekih detajlih zelo podobna našim. Največja zanimivost konstrukcije vrat na sploh pa je v tem, da izdelujejo ravno obzagana vratna krila. Takim konstrukciji imajo tudi prilagojeno okovje. Njihova proizvodnja poleg lesnih vrat, zajema tudi izdelavo kompletnih kovinskih vrat.

Še ena zanimivost, ki zajema tako organizacijske, kakor tudi tehnološke rešitve je, da na zalogi nimajo večje količine žagala (Nadaljevanje na 5. strani)

# Rezultat gospodarjenja v prvem polletju

Oskrba s surovinami je bila zadostna za nemoteno proizvodnjo, sicer pa so zaloge hlodovine in žaganega lesa za predelavo daleč presegle normativ, ki pa je bil zelo pozno postavljen.

Osnovna naloga, ki iz tega izhaja, je znižanje zalog na postavljeni normativ. Rezultat pa bo manjše angažiranje finančnih sredstev vezanih v zalogah, kar nam bo pripomoglo realizirati postavljeni plan investicij za leto 1971.

Količinski plan proizvodnje je dosežen z indeksom 112,21 v primerjavi z realizacijo leta 1970 pa z 110,50. Razlika je v tem, da je plan za leto 1971 postavljen za 1,70 % nižje, kot je znašala proizvodnja v letu 1970. Pri važnejših proizvodih nismo dosegli plana le pri ladijskem podu in opažih, indeks znaša 90,68 %. Naloga: v II. polletju je nadoknaditi izpad in po možnosti preseči planirano zadolžitev.

Prvotno postavljeni plan realizacije za leto 1971 je znašal din 91.702.982.— za I. polletje din 45.851.491. Dosežena realizacija v I. polletju pa je znašala din 53.052.892.— ali 115,7 %.

Ravno tako so dosežene enote dela in vkalkulirani osebni dohodki z 115,6 %.

Stroški realizacije so doseženi z 113,1 %, analogno temu pa je planirani ostanek dohodka na podlagi realizacije dosežen s 119,5 %, kar predstavlja 12,72 % od dosežene realizacije v I. polletju.

Problematika kupcev:

— leta 1969 so nam plačevali v povprečju 85 dni

— leta 1970 v 92 dneh in v

— v I. polletju 1971 povprečno v 102 dneh.

V kolikor bi se nadaljevalo stanje, ki je bilo v mesecu maju in juniju, potem bi bila situacija nekoliko ugodnejša ter bi znašala vezava sredstev pri kupcih 94 dni, kar praktično pomeni, da bi porast dolgovanj kupcev zavrli. To pa bi ob splošni nelikvidnosti pomenilo velik napredek.

Polletni uspeh je bil dosežen z večjim angažiranjem sredstev za 20 % in večjim številom zaposlenih za 1,1 %.

FC

## Nekaj vtisov...

(Nadaljevanje s 4. strani)

nega lesa od potrebne za tridnevno proizvodnjo.

Ogleda vredno je bila tudi proizvodnja oken, predvsem s stališča zaporednosti del in načina montaže. S takim načinom dela ne potrebujejo velikih proizvodnih prostorov, značilnost njihovih majhnih prostorov pa je izredna višina, ki v proizvodnji oken znaša kar 6 m svetle višine.

Tudi okna so površinsko obdelana in izdelujejo vezana ter enojna s termo izolacijskimi stekli.

Iz Norveške smo se vračali nazaj čez zahodni del Švedske do Kopenhaga. V predmestju Kopenhaga, v kraju Glostrup je bil naš obisk namenjen tovarni montažnih hiš. Lastnik tovarne g. Nilsen nas je, po pozdravih in sprejemu, seznanil s proizvodnim asortimanom montažnih hiš, katerega imajo razdeljenega v dve skupini:

— montažne hiše za weekend — imenujejo jih hiše za tedenske počitnice in so tipizirane

— montažne hiše za stalno bivanje in jih imenujejo celotne hiše, ki so tudi tipizirane.

Ta dva tipa se konstrukcijsko razlikujeta pri izolacijskih sposobnostih zunanjih oblog, v konstrukciji izvedbe, velikosti, zunanji in notranji opremini in ostalem.



Predavanje z diapozitivi

Tovarna ima dobro organizirano prodajno službo. Poleg stalnih eksponatov, imajo predavalnico z diapozitivi, kjer si kupec lahko ogleda način montaže, v kolikor želi hišo graditi v lastni režiji. Prav tako lahko dobi vsa potrebna pojasnila o gradnji na enodnevnem seminarju v tovarni, kjer prikažejo vse detaje pritrditve posameznih delov na filmu in na razstavljenih eksponatih stalnega razstavnega prostora. Tudi pri prodaji stanovanjskih hiš imajo vpeljano metodo seminarjev za lastno montažo hiše. V glavnem pa grade hiše zelo

organizirano in to na ključ. Kot glavna zanimivost je, da se vsa komunalna ureditev zemljišča, priključki - telefon, elektrika, vodovod, asfaltiranje ceste uredi pred začetkom gradnje, odnosno montaže. Obisk na gradbišču individualne gradnje naredi na človeka poseben vtis, če primerjamo naše razmere klasične gradnje — mokre gradnje, z montažnim načinom. Pri omenjenem načinu dela na gradbišču, ali bolje rečeno na parceli, kjer bo stala hiša, rastejo cvetlice in lepotično grmičje, okrog parcele pa je lepo urejeno asfaltno cestišče. Sredi tega je narejena betonska plošča, na katero bo lastnik parcele, mogoče čez eno leto, ko bo pri banki dobil kredit, posvil montažno hišo. Na gradbiščih ni videti kupov zemlje in razne navlake, ampak je vse lepo čisto in daje videz velike urejenosti, kar pogojuje tudi dobro počutje. Za nasaditev tega okrasnega grmičja in drugih kultur je poskrbljeno — skoro na vsakem koraku so urejene drevesnice.

Tudi lesene ograje različnih oblik in izvedb zelo oplešajo okolico, ker so zelo smiselno izdelane in uporabljene.

V omenjeni tovarni smo si ogledali tudi proizvodni postopek montažnih hiš v celoti. Presenetljiv je tudi podatek, da na Danskem izdelajo 60 % stanovanj v individualnih hišah in le 40 % v blokkih.

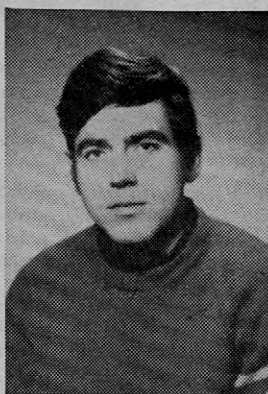
Pri seznanjanju z vsemi potrebnimi gradbenimi materiali, nam je veliko pripomogla razstava gradbenih materialov, repromateriala in stavbenega pohištva v Kopenhagu — imenovana Byggacentrum.

Značilnost te razstave je izredna preglednost, tako s stališča proizvajalcev, ki izdelujejo posamezne materiale, kakor s stališča vrst materialov, ki si jih obiskovalec želi ogledati. Urejeno imajo tudi službo za izdajanje dokumentacijskega materiala in prospektov v zvezi z razstavljenimi eksponati.

Videli smo vrsto zanimivih materialov, tvoriv in izdelkov, ki bi bili tudi pri nas zelo zanimivi.

Program potovanja je bil zelo strnjen in smo celotno pot opravili v 8 dneh in prevozili ca. 4500 km. Ogledi tovarn, razstav in ostalih objektov nam bodo pri nadaljnjem delu zelo koristili.

Zupan



## Zvone Kofler

Naša delovna skupnost je nenadoma izgubila mladega, marljivega in vestnega sodelavca.

Letos je bil Zvone član IV. jugoslovanske alpinistične odprave v pogorje Hindukuš, smrtno ponesrečil v avtomobilski nesreči na povratku v domovino za tem, ko je s prijateljem zmagovito stopil na 7400 m visoki vrh Istor-o-nail — glavni cilj te odprave.

Zvone se je rodil 2. novembra 1944 v delavski družini v Mojstrani. Ze zelo zgodaj je pokazal ročnost in smisel za oblikovanje lesa. Tako je po dovršeni osemletki prišel v našo mizarstvo delavnico v Mojstrani in se izučil za obrtnega mizarja.

Pri delu je bil vedno med najboljšimi. Dojemljiv in ustvarjalen ni nikoli potreboval obširnih razlag pri delu. Takoj je dojel bistvo vsake naloge ter jo izpeljal hitro in dovršeno. V svojem poklicu je postal strokovnjak in kljub mladosti je zmožal prevzemati zadolžitve. Mojster mu je vedno lah-

ko poveril najzahtevnejše.

Kot človek je bil priljubljen pri svojih sodelavcih. Zaradi uspehov, ki jih je imel v podjetju in izven njega, so ga vsi spoštovali in cenili. Zato nam je tolikanj težje sedaj, ko je njegova delovna miza osamljena. Izurjena roka ne suče več orodja in ne oblikuje lesa. Zamrl je njegov odkrit in dobrosrčen našme.

Poleg delovnih dolžnosti, ki jih je Zvone opravljal z vso odgovornostjo, je bil tudi odličen in navdušen športnik. Svoje telo je podredil močni volji in ga izuril do največjih sposobnosti in spretnosti.

Ze v zgodnji mladosti se je posvečal v prostem času goram. Vključil se je v alpinistični odsek Mojstrana in pričel s sistematičnim planinstvom in alpinistiko. Plezal je najprej pod vodstvom izkušnih gornikov, za tem pa vedno bolj samostojno. Postal je alpinist, smučar in gorski reševalec. V zadnjih letih so bili njegovi pohodi v gore vedno bolj drzni in smeli. Počitka ali slabe akcije ni poznal. To ga je privedlo v vrh jugoslovanskih alpinistov in visogorskih smučarjev. Z nekaterimi vzponi izjemnih težavnosti se je uvrstil v mednarodno elito. Za stenami Triglava in drugih Julijcev se je preizkusil v smereh, ki imajo spoštovanja vredno težo pri ocenjevanju pristopnikov. Vdih je naveze svojih planinskih prijateljev v severnih stenah Treh Cin v Dolomitih, v Eigerju, pa v skupini Mont Blanc, kjer je bil višek prva ponovitev mrtvaškega prta v Grandes Jorasses, te najzahtevnejše ledene ture v Alpah. Mnoge bivake je prebil v stenah, pribit in privezan nad brezdanjo globino. V hladnih nočeh

brez spanca je prevdral, kaj mu bo prinesel naslednji dan. Močna volja, zdrav, treniran in ubogljiv organizem sta vedno prinesla zmago nad steno in goro, nad samim seboj. Zavrnil ga je Eiger, ki je postal nadenj in njegove prijatelje soplezalce strašni vremenski preobrat, da so si komaj rešili življenje.

Kot smučar se je uveljavil najprej na visokogorskih turnir smukin, pa na sindikatnih tekmovanjih v podjetju in izven njega, na vsakoletnih alpinističnih tekmovanjih doma in v tujini.

Zvonetu smo dali priznanje, da spada med najboljše gorske reševalce. On ni poznal utrujenosti ali zaprek v včasih skrajno težkem terenu. Ponesrečence je pomagal reševati ne glede na okoliščine in lastno varnost.

Njegovi uspehi in težnja, ki jo ima vsak vrhunski alpinist, da bi videl in doživel Himalajo, ga je privedla s IV. jugoslovanske alpinistične odpravo v Hindukuš v Pakistano. S prijateljem Azmanom je dosegel zmago in že tudi postal kandidat za še mnogo zahtevnejšo nalogo — za jugoslovansko himalajsko odpravo 1972. Nesrečno naključje mu je ta načrt preprečilo in za vedno ustavilo njegov strmi vzpon navzgor v vedno večje preizkušnje, ki jih je znal vedno suvereno premagovati. Junak, ki se ni ustrašil težav pri delu in v gorah, je moral za vedno odnehati v azijski stepi.

Zvone nam bo zgled marljivega in dobrega delavca — člana naše delovne organizacije, pa tudi nedosegljivega športnika in človeka.

Avgust Delavec

## Proizvodni postopek in uporaba zidakov Iso-Span

Seznanjeni ste že, da je pred letom dni naše podjetje začelo graditi tovarno za izdelavo ISO-SPAN zidakov in da bomo v kratkem času lahko pričali otvoritvi in pričetku obratovanja.

Prav gotovo pa mnogim ni poznano kako proizvodnja samega zidaka poteka.

Zato v kratkem:

Vse odpadke lesa iz predelave, ki niso preveč drobni, najprej seseka sekiro stroj na sekance dolžine do 3 cm, ne glede na rast lesa. Ti sekanci nato, zaradi zračnega toka, ki ga ustvarja rotor sekiro stroja, letijo v ciklon, ki je nameščen pod mlinom. V mlinu se sekanci zdrobijo na debelino 3 mm, od tu pa potujejo po cevovodu ventilacije v silos, ki stoji pred tovarno. Te sekance nato krožni rezkar v obliki verižne žage, skozi lijak na sredini silosa, nasipa na gumi trak, ki vodi do košare mešalca za beton. Ko je mešalec prazen se prične košara s sekanci dvigati in na določeni točki sesuje vsebino v mešalec. Nato se začne z dodajanjem vode in kemikalij ter cementa iz dozirne tehtnice. Cement, ki se dobavlja v vagonjskih cisternah, se s pomočjo zraka transportira v silos za cement, od tam pa preko polžev do avtomatske tehtnice.

Po mešanju, ki traja do 2 minuti, se mešanica spusti v silos nad stiskalnico. Tu se proces nadaljuje s polnjenjem modelov za

zidake, ki obsegajo po 2 zidake debeline 24 cm in debeline 17,5 cm. Modeli so izdelani iz lesa, ki je prevlečen z ultrapasom, da je oprijemljivost betona čim manjša. Ko so modeli napolnjeni in vloženi vložki za odprtine pri zidakah, se vključita stiskalnica in vibrator. Iz stikalnice se napolnjeni model postavi na dvizno mizo, od koder se z viličarjem odnese na zorenje betona. Drugi dan se modeli z viličarjem prenesejo k razopaževalnemu stroju, ki iztisne opeko iz modela. Ker opeka na zgornjem koncu ni izravnana, gre skozi prirezovalni stroj, kjer se obreže s krožno žago na višino 25 cm. Od tu pa teče po tekočem traku do mesta, kjer se sortira po debelinah in sklada v skladovnice tako, da jih s pomočjo viličarja lahko preneseemo na skladišče, kjer beton dozori do sposobnosti za zidanje.

Opeka, ki meri v dolžino 1,20 m, debelino 24 cm in višino 25 cm, se uporablja za zidanje hiš in blokov do višine 6 nadstropij.

Zidamo tako, da na prvo ploščo naneseemo vodoravno izola-

cijo in s tem preprečimo dostop talne vlage v zid. Na to izolacijo na suho zložimo opeko v 2 do 3 vrste in odprtine v zidaku zalijemo z betonom. Za večjo trdnost položimo armaturo — betonsko železo pokončno in vodoravno. Vse odprtine zaključimo z zidaki, ki imajo na koncu ravno steno, v katero lahko pritrdimo okna ali vrata. Ker je zidake možno žagati z navadno žago ali pa krožno, je tako dana možnost izdelovanja odprtini po potrebi.

Zidak debeline 24 cm, ki ima stene iz iveri debeline 45 mm, odgovarja po toplotni vrednosti 40 cm zidu iz opeke, zato zidu iz opeke ISO-SPAN ni potrebno oblagati. Ena izmed prednosti je tudi ognjevarnost takega zidu, ker iveri samo zoglejijo in preprečujejo širjenje ognja in toplotne na nasprotno stran zidu. Ker imamo v hišah nosilne in predelne zidove, uporabljamo pri navadni opeki različne debeline zidu, pri zidanju s temi zidaki pa nosilne zidove zalijemo po celi dolžini — vse odprtine v zidaku, pri pregradnem zidu pa le vsako drugo ali tretjo odprtino.

Tudi transport ISO-SPAN zidakov je primernejši, saj je opeka lahka in tehta 1 kom. od 17 do 20 kg. Za družinsko dvoetažno hišico, ki ima ca. 200 m<sup>2</sup> zidu — to je okoli 50 m<sup>3</sup> opeke, znaša celotna teža zidakov 12 ton, ki jih lahko prepeljemo z dvema kamionoma.

To naj bi bile vse značilnosti pri izdelavi in uporabi ISO-SPAN opeke.

BIJOL

# Izobraževanje delavcev

Zaradi vedno večjih potreb po kvalitetnem izdelku, hitre, moderne in kvalitetne proizvodnje je potrebna določena stopnja strokovnosti zaposlenih.

Vsako leto sprejemamo na delo nove delavce s predpisano izobrazbo za določena delovna mesta, ali nekvalificirane za manj odgovorno delo, kot so transportni delavci ali pomočniki pri stroju. To so navadno mladi ljudje z nedokončano osnovno šolo.

S tem, da smo te mlade ljudi zaposlili in jim omogočili zaslужek, še ni vse opravljeno.

1. Vsak mlad človek, na novo zaposlen s tako ali drugačno preteklostjo, mora imeti vse možnosti uveljavljanja, izobraževanja in napredovanja v enoti kjer dela.

2. Vsak zaposlen preživi tretjino dneva v posebnem okolju, kjer ob delu razmišlja, se izpopolnjuje, napreduje v delu, napreduje v sodobnem mišljenju in dojemanju proizvodnega ciklusa.

3. Mlad delavec postaja zahtevnejši, odkriva v sebi sposobnosti za določeno delo in ga izpopolnjuje, odkriva sposobnost za posebna dela, poskuša delati boljše, hitreje, kvalitetneje — postaja mlad racionalizator.

4. Mlad delavec za dosego cilja pogreša izobrazbo. Hiter razvoj moderne industrije ga prerašča. Zaradi nevednosti mu upa-

da pogum, zato čuti potrebo po hitrem in učinkovitem izobraževanju.

5. Izobraževanje zaposlenih je prvi korak za nadaljnje izobraževanje sposobnih posameznikov v stroki.

Analiza koncem leta 1970 je pokazala, da je od skupno 633 zaposlenih brez kvalifikacije 205 delavcev.

Samoupravni organi so že večkrat sprejeli sklep o organiziranju šole za ozki profil lesne stroke. Ti tečaji so se občasno organizirali, vendar s presledki dveh ali več let.

Problem izobraževanja se posebno odraža tudi tam, kjer delavci delajo v treh izmenah. V tem primeru je možno organizirati šolo za ozki profil le ob prostih sobotah in nedeljah. Zgodi pa se, da zastoje proizvodnje med tednom nadoknadi obrat z delom ob prostih sobotah in tako se predavanja in cel ciklus šolanja podaljša. Zadnja grupa v tovarni Bled je na tak način obiskovala šolo od 21. 11. 1970 do 6. 7. 1971. Vsekakor predolgo obdobje.

Drugi problem, ki je manj opravičljiv, so težave s predavatelji. Le-ti so namreč izključno uslužbenci podjetja, izmed katerih vsak iz svojega področja dela skuša slušateljem posredovati čim več znanja. Na to dodatno obremenitev pa prav neradi

pristanejo in zato v času trajanja šole z različnimi motivi zavlačujejo normalni potek.

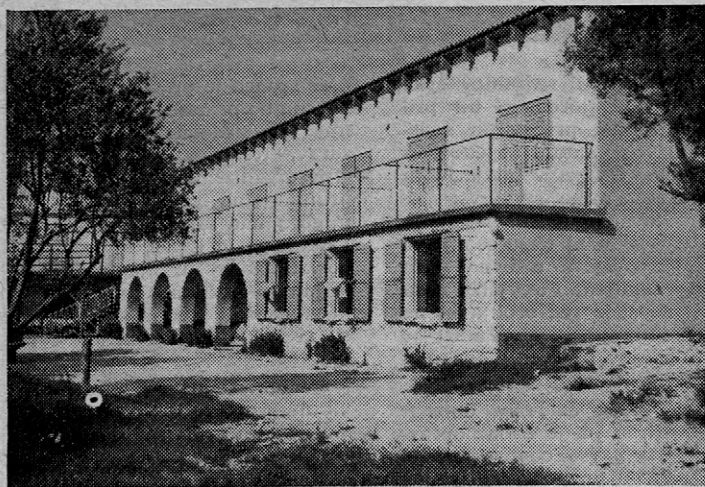
Na začetku leta 1971 je bil izdelan nov okvirni program za izobraževanje zaposlenih. Ta je bil narejen na osnovi predloga Poslovnega združenja »LES« in se smatra kot predlog izobraževanja v lesni industriji. Ob eventualni potrditvi, naj bi veljal za celotno Slovenijo. Okvirni program zajema osnovne napotke predavateljem o vsebini predavanj. Z ozirom na to, da so v podjetjih različne delovne obveznosti, je program toliko elastičen, da ga je lahko prilagoditi, obsega pa naslednje predmete:

- tehnologijo
- praktično delo
- strojeslovje
- uvajanje v delo
- matematika
- nagrajevanje
- varstvo pri delu.

Sam program zadovoljuje potrebe delovne organizacije, vendar mora organizator dobro pripraviti izobraževalni proces, urediti materialne pogoje, usposobiti instruktore za praktično delo, angažirati predavatelje za teorijo in stalno bedeti nad celotnim potekom izobraževanja.

Učni načrt je samo člen v verigi naštetih ukrepov, ki šele v povezavi z ostalimi zagotovi hitro, učinkovito in kvalitetno znanje strokovnega delavca.

TAND



V tem domu preživljamo naše počitnice

## Počitniški dom

Kolektiv našega podjetja se stalno pomlajuje z novimi člani, bodisi kot nadomestilo tistih, ki odhajajo v pokoj ali pa so zaradi razširjene proizvodnje potrebni dodatni kadri.

Mnogi od njih ne vedo ničesar o počitniškem domu našega podjetja. Dom je eden najlepših v okolici Portoroža in ga bomo skušali s temi vrsticami približati novim članom kolektiva, da bi ga spoznali, starim pa z željo, da ostanejo še naprej zvesti obiskovalci.

V letu 1958 se je porodila misel in potreba po lastnem počitniškem domu. Kolektiv LIO »Tomaž Godec« Bohinjska Bistrica je bil prvi pobudnik prostovoljnega dela za dom.

Kje točno je? (nekateri ga iščejo v Sečovljah, namesto v Seči).

Ko se peljete iz Strunjana proti Portorožu pridete po nekaj vijugah ceste na križišče cest, imenovano »Valeta« nad Portorožem. Od tu pogled preko Portoroža na nasprotno stran, kjer stoji grič »SEČA« na katerem med cipresami in oljkami stoji naš dom, poznan pod imenom

Počitniški dom LIP Bled, Seča 159 pri Portorožu.

Potujete lahko desno skozi Portorož ali po desnem odcepu od glavne ceste v Luciji, od tukaj še čez cesto Lucija—Portorož in ste že pri napisni tabli, ki vam kaže smer proti domu.

Tudi peš hoja je lepa. Iz Portoroža je 20 minut po nasipu skozi kopališče v Luciji, mimo »mini golfa«, restavracije s kegljiščem, preko premičnih mostov ob sedaj opuščenih solinah, avto kampa, še malo navkreber in že ste v domu ob mrzlem pivu.

Dom je na eni od najlepših točk, z lepim razgledom na morje, Savudrijo, Sečoveljske soline, Portorož, ladjedelnico v Piranu in 130 m visoko anteno na Belem križu.

Dom je vreden svojega počitniškega imena. Tam ni hrupa pač pa dovolj zelenja in prostora za počitek v naravi. Do morja in kopanja je le par minut hoje. Zvečer se vam nudi lep pogled na razsvetljeni Portorož, za lahko noč pa prisluhnete glasbi iz bližnjih restavracij.

Iskra

## Oddih

V današnjem tempu razvoja, v prizadevanjih za večji zaslужek, boljši osebni standard, je delavec obremenjen — preobremenjen.

Črpanje novih moči je vse bolj potrebno, zato se vse več delavcev prijavlja za oddih na morju. Druga skupina, ki je tudi v porastu, se odloči za oddih v planinah.

Ravno iz vzroka preobremenjenosti se tu in tam organizirajo sindikalni izleti in pikniki. V tej smeri bodo bodoče sindikalne organizacije tovarn imele dovolj dela.

Dom v Seči pri Portorožu bo verjetno drugo leto premajhen, da bi lahko sprejel vse prijavitelce. Tudi v hribih bo za daljši dopust iz dneva v dan težje, oblika enodnevnega ali dvodnevnega oddiha na izletu ali pikniku pa bo verjetno še naprej ostala zanimiva.

V tovarni Bled imamo planiran v letu 1971 piknik in izlet.

Piknik je predviden na Katarni nad Zasipom. Na tem mestu je bil že lansko leto in bo, zaradi navdušenja nad krajem, tudi letos. Lep razgled, sončna lega, dobra organizirana preskrba s

pijačo in jedačo, splošna sprostitev v obliki šal in brezskrbnega počutja botruje navdušenju udeležencev.

K temu razpoloženju pristavi svoj veseli piskerček melodij še mala zasedba gorjanske godbe na pihala. Pomenek tu, pomenek tam, vmes včasih tudi kaj težjega iz problemov tovarne, kar pa tudi ne škodi. Okras prireditve sta dva soda vina, nastavljena kar na lojterniku. Vsakdo »faše« še kozarec in bloke za dva ali tri »menu-e« in razpoloženje se večja. Tu so še tri, štiri dekleta, ki s čevapčiči in ražnjiči poskrbijo za prazne želodce in seveda za to, da komu s »cegelcom« ni treba domov.

Taka oblika oddiha je zelo primerna. Ljudje se med seboj spoznajo, odkrivajo se nova prijateljstva in pridejo duševno in telesno spočiti domov.

Enak vpliv na zaposlene imajo tudi izleti, le da je udeležba manjša in to iz že znanih razlogov.

Vsekakor bo v bodoče delavec potreboval še več take ali drugačne oblike počitka.

TAND

## Kdo se najde na sliki?

Objavljamo fotografijo skupine članov našega kolektiva, katere je pred nekaj leti preživela svoj letni dopust v počitniškem domu v Seči pri Portorožu. Vsa-kogar, ki se spozna na sliki, prosimo za sporočilo, katerega leta je to bilo in seveda tudi za kratak prispevek.



Želeli bi vedeti kaj se je v letih, od nastanka fotografije, do danes zboljšalo, kolikokrat so letovali v našem domu in kaj bi želeli izboljšati.

S.

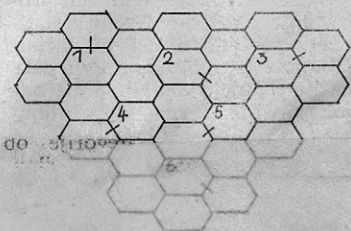
### GLASBENA DOPOLNJEVANKA



1. feničanska boginja (Ištar), 2. uradna oseba, 3. zobozdravnik, 4. prelaz v Alpah, pod katerim je zgrajen najdaljši predor na svetu (19.730 m), 5. odpadnik (tujka), 6. priimek slovenskega skladatelja »Pesem jeseni«, 7. špansko žensko ime, 8. italijanska filmska igralka (Isa), 9. medicinsko ime za grlo.

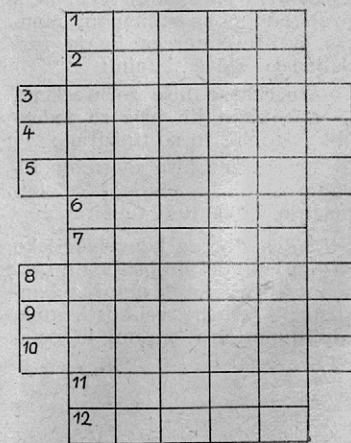
UHA

### SATOVNICA



Reševati jo pričnemo v »satue« s črtico in vpisujemo besede v smeri urinega kazalca.

1. brazilska obmorska država, 2. grška boginja smrti, 3. kozarški poglavar, 4. bajeslovna bitja grškega podzemlja, 5. ljudje brez stalnega bivališča, 6. skopuh (v množini).



1. predmet predelave v žagalnici, 2. arest, 3. raj, 4. posoda iz katere jemo, 5. ženska na potovanju, 6. ostanek žita, 7. raztrganec, 8. nasprotno od sinteze, 9. rečica, ki teče skozi Vintgar, 10. ameriški lešniki, 11. polagalec ploščic, 12. proizvod našega podjetja.

Ob pravilni rešitvi dobimo v srednjem stolpcu navpično glavni proizvod našega podjetja.

Clani uredniškega odbora:

Mencinger Franc, glavni urednik

Jeglič Silva, tehnični urednik

Banko Štefan, Žitnik Janez, Blažič Henrik, Trojar Andrej

### Dopisujte v GLASILO

NAŠIM SODELAVCEM SO SE RODILI

Dobravec Francu — deklica

POROČILI SO SE

Smukavec Anton

### STANJE ZAPOSLENIH

Boh. Bistrica 307 + 11 vajencev  
Rečica 220 + 9 vajencev  
Majstrana 53 + 3 vajenci  
Podnart 68  
Vzdrž. obrat 33 + 8 vajencev  
Uprava podj. 57

Skupno zaposlenih 738

### UMRL

Kofler Zvone