



Prijatelji, novo leto  
na žalost bliža se urno  
in kaže, da, presneto,  
še bolj kot lani bo tesno.

Naj tesni,  
naj grozi,  
v potrlih prsih strah budi!



Kljub Prešernovi »Zdravici«  
zakoračite pogumno in ve-  
selo v novo leto; naj vam  
faktorji, kategorije, težave  
in problemi ne vzamejo iz  
rok kozarca rujnega vinca,  
ki ste ga ravnokar hoteli  
spiti na zdravje in srečo nas  
vseh.

Leto 1972 naj vam prinese  
obilo osebnega zadovoljstva  
in delovnih uspehov, nam  
pa, to je samo skromna že-  
lja, veliko vaših prispevkov  
za »Glasilo«.

Uredništvo

# Ob koncu leta

Po obširni javni razpravi je naše podjetje ob koncu meseca junija sprejelo koncept bodočega poslovanja. V tem konceptu si je podjetje zadalo cilj, da postane veliki proizvajalec sodobnih pripomočkov in finalnih izdelkov, ki se uporabljajo pri gradnji in opremljanju stanovanj, da vpelje moderno organizacijo in moderne metode poslovanja, da skoncentrira proizvodne in umske kapacitete, proizvaja pa na zalogo po utrjenem proizvodnem programu. Vzporedno z doseženimi rezultati pa bo dvigalo življenjsko raven zaposlenih. Da bi ta cilj dosegli, si je podjetje postavilo konkretne naloge. Poglejmo sedaj, kaj smo naredili pri izpolnjevanju posameznih nalog.

1. Koncentracija proizvodnje  
Koncept predvideva, da se vsa proizvodnja skoncentrira v dveh tovarnah in sicer v tovarni opaznih elementov v Bohinjski Bistrici in v tovarni stavbnega pohištva in finalnih izdelkov za opremo stanovanj na Rečici, obrat v Mojstrani pa naj bi postopoma prevzel proizvodnjo vhodnih in garažnih vrat. S tem namenom smo zgradili na Rečici veliko skladiščno halo, ki bo v nekaj mesecih preurejena v tovarno vrat ter stropnih in stenskih oblog. Površina znaša preko 7500 m<sup>2</sup>. Hala je že pod streho in v njej se vršijo instalacijska dela.

V Bohinjski Bistrici se gradi prostor za sušilnico v izmeri 1500 m<sup>2</sup> in skladiščna hala, ki bo kasneje namenjena proizvodnji in sicer v izmeri 2500 m<sup>2</sup>, v Mojstrani pa so se obstoječi prostori skoraj podvojili.

2. Koncentracija umskih kapacitet

V obeh tovarnah naj bi se organizirale službe za študij dela, planiranje, konstrukcijo s pripravo, kontrolo, varstvo pri delu

in vzdrževanje, na upravi pa naj bi razvijali predvsem prodajno službo, razvojno službo, finančno in pravno službo. V tem času smo izvedli reorganizacijo podjetja in vse navedene službe so formirane. Nekatere že normalno delujejo, druge pa bo treba še izsolati in konsolidirati.

3. Koncept je predvideval reorganizacijo samoupravnih organov, ki je tudi bila izvršena. Podjetje pa čaka veliko dela s pripravo novega statuta in drugih internih aktov, ki morajo biti prilagojeni spremenjeni ustavi in novemu konceptu poslovanja podjetja.

4. Koncept predvideva tako kadrovske politike, po kateri se bo dala prednost pametnim, sposobnim, pridnim in po možnosti mladim ljudem, brez ozira na sorodstveno razmerje do že zaposlenih delavcev. Kot pravilo se je postavilo naj vsak kandidat za delovno mesto opravi psihotehnični pregled, poleg tega pa naj se omogoči vsem, ki želijo nadaljevati študij, solanje.

V tem letu smo dobili nekaj novega kadra, kot so arhitekti,

ekonomisti, pravnik, vendar pa vsa mesta še niso zasedena, pri čemer je najbolj pereče vprašanje gradbenih inženirjev. Ves vodilni kader je opravil psihotehnične teste, poleg tega pa te preglede opravljajo tudi vsi kandidati za nova delovna mesta in kandidati za štipendije.

5. Koncept je predvideval spremembo sistema nagrajevanja. S tem v zvezi je bil sprejet nov Pravilnik o udeležbi delavcev na dohodku, ki vzpodbuja rast proizvodnje na zaposlenega in povečanje kritja (tj. razlike med neto prodajno ceno in direktnimi stroški). Poleg tega je bil sprejet Statutarni odlok o Pravilniku o normah. Iz večjih skupinskih norm se je prešlo na individualne norme, oz. norme za manjše skupine. Predvideno je bilo, da se bo obračun izvrševal sproti in to najkasneje do 15. za pretekli mesec, kar je tudi izvršeno.

6. Predvideno je bilo, da bomo na področju proizvodnje razvijali metode, kot so:

- študij dela
- planiranje proizvodnje
- pripravo proizvodnje
- kontrolno proizvodnje
- študij nabavnega trga
- sodobno tehnologijo
- varnost na delovnem mestu
- kooperacijo in sodelovanje z vsemi, ki to želijo na enakopravni bazi.

Zelo pomembno delo so opravili oddelki za študij dela, saj so v tem času končali tečaj za študij dela, postavili nešteto

norm in pričeli urejevati posamezna delovna mesta.

Planiranje proizvodnje še ni zadovoljivo vpeljano, verjetno zaradi tega, ker je težko preločiti z dosedanjim načinom organizacije proizvodnje. Priprave dela so po tovarnah začele funkcionirati in ni kakšnih večjih težav, večjo skrb pa bi morali posvetiti vpeljavi šablon in delovnih priprav ter vprašanju embalaranja naših izdelkov. Tudi kontrola proizvodnje je bila vpeljana in že kaže ugodne rezultate. Pripravljen je predlog za sodobno tehnologijo proizvodnje vrat v novi tovarni, tehnologija stropnih in stenskih oblog ter tehnologija vhodnih in garažnih vrat, v pripravi pa je nova tehnologija pri gradbenih ploščah.

7. Koncept bodoče poslovne politike je predvideval, da bomo — dali prednost direktnemu izvozu in širili po principu marketinga število držav, kamor izvažamo

- razvijali lastno prodajno organizacijo in pričeli z zametkom lastne trgovske mreže
- da bomo po sistemu direktnih stroškov selekcionirali naš prodajni in proizvodni program.

Do konca novembra smo izvozili že za 2 milijona dolarjev izdelkov, hkrati pa pričeli sondirati tržišča v okoliških državah.

Formirana je bila lastna malo-prodajna organizacija, za katero bo te dni pripravljen razstavi in skladiščni prostor v lično preurejenem lesnem poslopju na Rečici.

V razmeroma kratkem času je bila vpeljana metoda DIS in izvršen za mesec oktober tudi izračun, za kar gre zahvala finančnemu sektorju, knjigovodstvu tovarni in plansko-analitskemu oddelku. Rezultati tega sistema

nadaljevanje na str. 2



## Srečno 1972



# Samoupravni sporazum

Verifikacijska komisija je na svoji 34. seji dne 22. 10. 1971 obravnavala samoupravni sporazum, ki so ga sklenile delovne organizacije s področja dejavnosti lesne industrije in po preizkusu njegove skladnosti z zakonom in splošnim družbenim dogovorom o načelih in merilih za presojo skladnosti samoupravnih sporazumov o delitvi dohodka in osebnih dohodkov v gospodarskih organizacijah z določili zakona na podlagi določbe 4. odst. 13. člena Zakona o samoupravnem sporazumevanju in družbenem dogovarjanju o merilih za usmerjanje delitve dohodka in osebnih dohodkov

## ODLOČILA:

Samoupravni sporazum o merilih za delitev dohodka in osebnih dohodkov, ki so ga sklenile delovne organizacije s področja dejavnosti lesne industrije se vpiše v register samoupravnih sporazumov, ki ga vodi Republiški sekretariat za delo v smislu navodila o registru samoupravnih sporazumov in o postopku za njihov vpis v register (Uradni list SRS, št. 15/1971) z dnem te odločbe postane citirani samoupravni sporazum pravnoveljaven.

Obveze, ki so nastale za podjetje z dnem veljavnosti samoupravnega sporazuma smo že v celoti vgradili v Pravilnik o udeležbi delavcev na dohodku, ki ga je sprejel CDS LIP Bled dne 29. 9. 1971.

Po vpisu samoupravnega sporazuma v register je tudi prenehala 11 % blokacija izplačevanja osebnih prejemkov. Velja pa določilo kalkulativnih osebnih dohodkov po sporazumu in faktor stimulacije, ki se bo izračunal ob zaključnem računu za leto 1971 za katerega pa računamo, da bo takšen, da nam bo omogočil izplačevanje osebnih dohodkov po novem pravilniku brez plačila davka.

V teku letošnjega leta pa bi moral CDS podjetja sprejeti še Pravilnik o nadomestilu osebnih dohodkov za prvih trideset kolektorskih dni začasne zadržanosti od dela.

In še ena obveznost podpisnic sporazuma je:

obvezujejo se, da bodo izplačila zaslužkov za delo po civilnopravnih pogodbah (142. člen TZDR), za dopolnilno delo in za izplačila avtorskih honorarjev posebej obravnavale na najvišjem organu samoupravljanja ob periodičnih obračunih in ob zaključnem računu.

V breme sredstev sklada skupne porabe lahko podpisnice sporazuma izplačujejo tudi druge osebne prejemke (npr. za kolektivno zavarovanje, nezgodno zavarovanje delavcev, socialne podpore, za rekreacijo in kulturne potrebe, nagrade in darila, za strokovno izpopolnjevanje, dotacije družbenim organizacijam itd.) v skladu z veljavnimi predpisi in svojimi internimi akti. Ta izplačila (brez izplačil za strokovno izpopolnjevanje) ne smejo letno presegati 1 % neto izplačanih osebnih dohodkov.

Cuznar

## Plan 1972

Začetek še tako skromno majhnega dela, zahteva nek premislek, nek načrt. Če gre za izključno ročno delo, moramo poznati predmet dela in pa pomagala — orodje, če časa za to delo sploh ne upoštevamo, ker ga imamo dovolj. Čim pa raste sestavljenost dela in pri tem rabimo za doseg cilja še sodelavčovo pomoč, moramo upoštevati že čas in pa vrednost sodelavčevega dela.

V vsakdanjem življenju so taka načrtovanja enostavna, vendar pa posledice slabega ali dobrega načrtovanja ne izostanejo. Prvo in najpogostejše se dogodi, da se delo zavleče, ker nismo imeli orodja in pomoči ob pravem času na razpolago. Drugo, ki je že nekoliko bolj občutljivo, delo ni uspelo v celoti ali pa sploh ne, ker nismo uporabili pravega materiala in ker za to delo nimamo zadostnih izkušenj in znanja. Torej smo precenjevali svoje sposobnosti in lastnosti gradiva.

Za tak učinek imamo v malem in velikem vedno pri roki misel: »Na napakah se učimo — ali nobeden ni učen padel na svet«. Samo priporočljivo pa je, da se učimo na tujih napakah,

ker je za nas cenejše.

No, podjetje pa ni ničesar drugega, kot iz množice sodelavcev in delavnih sredstev sestavljen organizem, katerega cilj je zase in za družbo pridobivati dobrine, na najlažji in najbolj uspešen način.

Če pa hočemo ta cilj doseči, se moramo učiti na napakah drugih in tudi svojih ne smemo ponavljati, ne pri načrtovanju in ne pri delu samem.

Dober načrt je pol uspeha, zato moramo najprej razvrstiti dela po pomembnosti; najprej tista, ki bistveno vplivajo na pričakovani rezultat. Cilj smo si postavili, sedaj pa pogledimo, če se ta cilj sklada z načeli družbene politike, če je ta cilj v skladu z neko trajnejšo smerjo napredka, z mislijo na jutrišnji dan. Če imamo vse to razčiščeno, potem pričnemo zbirati podatke o dejavnostih, ki se bodo pojavljali v načrtovanem obdobju, torej v letu 1972.

Smernice podjetja so bile, kot temeljno načelo delovanja kolektiva v sredi leta 1971, postavljene. Iz teh postavk izhaja tudi gospodarski načrt podjetja za naslednje leto.

Bistvena sprememba, žagan les, ki je pravzaprav polizdelek, v prodajnem načrtu, razen obvez iz preteklega leta, ne nastopa več. Korak k višji stopnji proizvodnje je s tem namerjen; na nas je, da to tudi uresničimo.

Temu seveda je podrejen cilj — koncentracija proizvodnje žaganega lesa v dveh žagalnicah, ki odslej žagata izključno po namenu za lastno nadaljnjo predelavo. Tovarna Bohinj je z načrtom usmerjena na dva glavna izdelka: opazne plošče in pa ISO-SPAN zidake, tovarna Bled na smiselni izbor vrat in oblog. Vse ostale dejavnosti so izključno podrejene tem osnovnim postavkam gospodarskega načrta. Če bomo ta načela dosledno spoštovali, nam v začetni razvojni poti ne bo treba odnehati zaradi pridobivanja sredstev. Ta izbor izdelkov nam zagotavlja finančna sredstva za dober osebni dohodek in sklade za modernizacijo proizvodnje. Seveda vse to takrat, kadar bomo dogovore spoštovali ter se disciplinirano vedli do strokovne potrošnje in količinskih zadolžitvev.

### Plan za leto 1972 zajema:

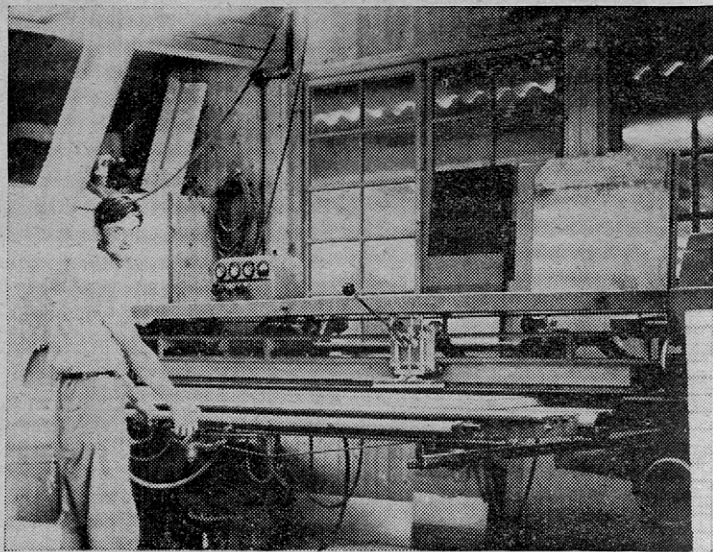
|                              |                 |
|------------------------------|-----------------|
| Vrednost celotne proizvodnje | 174.809.120 din |
| od tega za lastno potrošnjo  | 39.773.300 din  |
| za prodajo na notranjem trgu | 80.748.220 din  |
| za izvoz                     | 54.287.600 din  |

### Zato naj bi potrošili:

|                    |              |
|--------------------|--------------|
| za neposredno delo | 1.038.958 ur |
| za posredno delo   | 610.181 ur   |
| skupaj             | 1.649.139 ur |

ali delo 750-tih članov kolektiva preko vsega leta.

Pirc



Obstoječi delovni pogoji postajajo neprimerni, zato je preselitev v novo halo težko pričakovana.

## Pogodba o poslovno tehničnem sodelovanju

Dne 21. 10. 1971 je bila, na temelju pooblastila obeh Delavskih svetov, sklenjena pogodba o poslovno-tehničnem sodelovanju med Gozdnim gospodarstvom Bled in Lesno industrijskim podjetjem Bled.

Namen te pogodbe je, da se med obema podjetjema ustvari taki odnosi, ki bodo zagotovili hitrejši razvoj gospodarstva v severnem delu Gorenjske.

Pogodba predvideva, da bosta obe organizaciji sodelovali predvsem na naslednjih področjih:

1. Z namenom, da se čimbolje izkoristijo lesne surovine, bosta vključeno raziskovali možnosti za razvoj gozdnega in lesno predelovalnega gospodarstva,
2. vzajemno bosta urejali naprave za modernizacijo lesnih skladišč in krlišč,
3. proučevali bosta možnosti za skupno razširitev dejavnosti na druga gospodarska področja,
4. v okviru gospodarskih zmogljivosti bosta odobravlali medsebojne kredite za vlaganja na tista področja, ki bodo najbolj pospeševala razvoj gozdnega in lesnega gospodarstva,
5. medsebojno se bosta oskrbovali z deviznimi sredstvi glede na to, da je v izvoženih izdelkih lesne industrije tudi lesna surovina ovrednotena z deviznimi plačilnimi sredstvi in da gozdarstvo za razvoj potrebuje tuja plačilna sredstva,

6. Izmenjavali bosta izkušnje pri:

- notranji org. podjetij,
- študiju dela,
- marketingu,
- tehnologiji,
- planiranju,
- analizi vrednosti,
- razvoju izdelkov,
- mehanografski obdelavi podatkov.

Za izvajanje nalog po tej pogodbi bo skrbel koordinacijski odbor, v katerega bo vsaka organizacija imenovala po 3 člane, z mandatno dobo dveh let. Poleg tega se lahko po potrebi imenujejo tudi pododbori za reševanje posameznih vprašanj.

V okviru te pogodbe je bil s strani Gozdnega gospodarstva Bled dodeljen našemu podjetju kredit v znesku 5 milijonov din za izgradnjo investicijskih objektov v tovarni Bled, z rokom vračila 2 leti, s tem, da se kredit prične odplačevati 1. januarja 1973.

Gozdno gospodarstvo Bled vlaga ta sredstva in sredstva, ki jih bo še v prihodnosti vložilo, z namenom, da bi se na našem področju razvila finalna lesna industrija ter da bi se na ta način lesna surovina čimbolj oplemenitila.

Upajmo, da jih v teh njihovih pričakovanih ne bomo razočarali.

## Predlog novega zaščitnega znaka

Prikazujemo vam predlog novega zaščitnega znaka, ki bo predložen v mesecu decembru CDS v odobritev. Oblikoval ga je znani dipl. designer Oskar Kogoj, čigar zaščitni znaki se uvrščajo med najboljše v Evropi.

Sodobni koncept oblikovanja zaščitnih znakov ne postavlja več zahteve naj bi zaščitni znaki simbolizirali dejavnost pod-

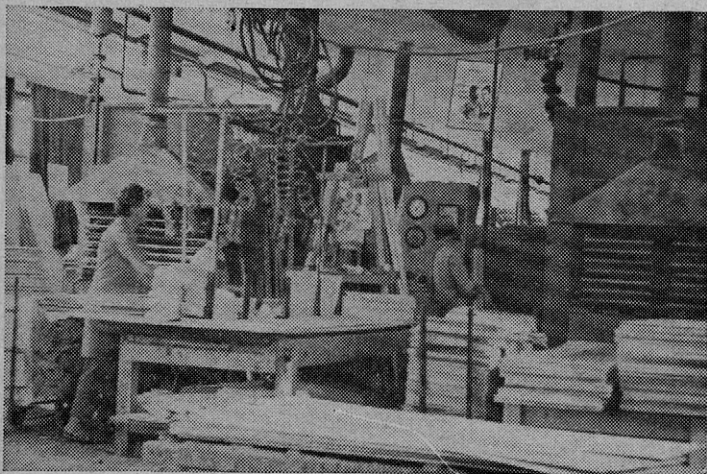
jetja. Le-ta se z leti spreminja, zaščitni znak pa naj bi trajno ostal in predstavljal podjetje tekom celega njegovega razvoja.

Sodobni zaščitni znaki, ki so se v zadnjem času pojavili v Jugoslaviji so sicer izredno lični, vendar pa so vsi oblikovani na osnovi pravokotnikov, trikotnikov ali krogov.

Predlog novega znaka je opustil te like in predstavlja popolnoma originalni pristop, tako v jugoslovanskem, kot tudi evropskem merilu. Sestavljen je iz petih osnovnih elementov in simbolizira več dejavnosti in več tovarn v našem podjetju, hkrati pa vertikalna črta simbolizira razvojno pot.

Ta znak prinaša brez dvoma svežino in originalnost, kot vsaka nova stvar pa bo imel svoje zagovornike in svoje nasprotnike.

Upamo, da bo pri sklepanju na CDS prevladala naprednejša smer.



Oddelek proizvodnje gradbenih plošč — stiskalnica

## Ob koncu leta

### nadaljevanje s 1. str.

so se pokazali tudi že v boljšem finančnem rezultatu.

8. Koncept je predvideval, da se bo razvojni sektor posvetil predvsem razvoju izdelkov na osnovi teamskega dela. Predvidena je bila ustanovitev prototipnih delavnic v vsaki tovarni, kjer naj bi neprestano izdelovali nove vzorce in pripravljali nove proizvodne programe.

V razvojnem sektorju so bili postavljeni vsi nosilci projektov, razen za gradbene plošče, ker nismo uspeli dobiti gradbenega inženirja. V tovarni Bled pa je bila organizirana prototipna delavnica, ki že deluje.

9. Koncept predvideva, da je treba povečati stike z inozemskimi partnerji in prenašati izkušnje naprednejših držav na naše podjetje.

Tudi tu smo na dobri poti in se je število stikov z inozemci povečalo.

10. Predvidena je bila tudi sprememba imena podjetja, ker sedanje vzbuja asociacijo na administrativni način gospodarstva. Razpis, ki smo ga opravili pa žal ni prinesel sprejemljivega predloga, zato bomo predlagali, da naj se podjetje namesto Lesno industrijsko podjetje Bled, registrira kot LIP Bled. Sedaj nas namreč večina inozemskih partnerjev imenuje LESNO in to bi želeli spremeniti. Izdelan je tudi osnutek novega zaščitnega znaka, ki je prikazan in obrazložen v tej številki.

Iz vsega navedenega je razvidno, da smo zelo aktivno pristopili k izvajanju vseh postavljenih nalog, da smo mnoge od njih že izpolnili. Opravljeno je bilo ogromno delo in hitreje kot smo pričakovali.

Vrtačnik



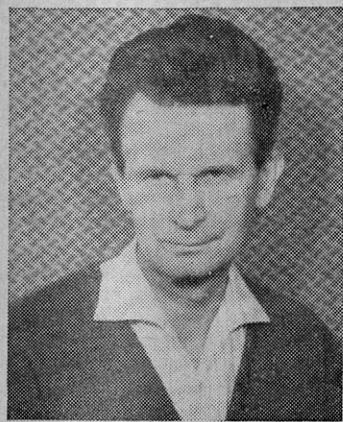
# Povedali so nam

## Pogovor s predsednikom DS tovarne Bohinj

Zaprosili smo predsednika Delavskega sveta, Tovarne Bohinj, tovariša Strgar Alojza, VK električarja, zaposlenega v tovarni že od leta 1954, da nam odgovori na nekaj vprašanj. Tov. Strgar je že bil predsednik DS in stalni član raznih samoupravnih organov v podjetju, zato so mu zadeve precej poznane in je bil takoj voljan odgovoriti na vprašanja, ki smo mu jih zastavili.

**Tovariš predsednik, ali je po vašem mišljenju sedanja oblika organiziranja delavskega samoupravljanja v podjetju pravilna?**

Mislím, da sedanja oblika delavskega samoupravljanja, ko imamo dva tovarniška delavska sveta, v Tovarni Bohinj in Tovarni Bled ter Svet delovne skupnosti na upravi podjetja, najvišji organ pa Delavski svet podjetja, organizacijsko popolnoma odgovarja trenutnemu in predvidenemu stanju v podjetju.



**Ali je mogoče doseči na svetih, katere imajo posamezni delavski sveti pravilne in dokončne odločitve?**

V svetih pri delavskih svetih, tako v Tovarni, kot pri delavskem svetu podjetja je mogoče doseči, vsaj upam, pravilne rešitve. Odločitve svetov so dokončne, saj svet ne predlaga sklepov, ampak sprejema dokončne odločitve, ki jih delavski sveti ne razpravljajo več, ampak jih sprejmejo.

**Ali imajo tovarniški sveti oziroma njihove komisije zadosti pravic pri odločanju napram delavskemu svetu podjetja?**

Sodim, da imajo novi tovarniški sveti zadosti kompetenc pri samostojnem odločanju, kako pa se bo to pokazalo v praksi, pa je še prezgodaj reči, saj so novi sveti šele pričeli z delom.

**Kako deluje nova organizacija podjetja na člane samoupravnih organov?**

Upam, da se bomo vsi skupaj prilagodili novi organizaciji podjetja in njegovim konceptom razvoja. Sicer pa smo, vsaj starejši člani kolektiva, že vajeni razno raznih sprememb.

**Kaj menite, ali je pravilno, da odločajo samoupravni organi o vseh važnejših sklepih, ki so pomembni za razvoj podjetja kot celote, sami, ali pa puščajo važnejše naloge, da jih opravijo sami vodilni člani kolektiva, brez vednosti in sodelovanja samoupravljalcev?**

Vsekakor bi bilo pravilno, da se o vseh važnih zadevah in problemih pomenimo na delavskem svetu. So pa nekatere stvari, predvsem zelo strokovnega značaja, o katerih pa ne bi imelo smisla razpravljati na samoupravnih organih, ker kot ne strokovnjaki ne bi mogli o marsičem zavzeti pravilna stališča in pravilno odločati, zato je prav, da v takih primerih zapremo strokovnjakom, ki so za to v podjetju.

**Trenutno stanje ostalih političnih organizacij v podjetju ni najbolj rožnato in je vse pre malo povezanosti med seboj in**

**člani samoupravnih organov nimajo v njih nobene podpore pri odločanju. Ali je to prav?**

To vsekakor ni pravilno, da je trenutno stanje sindikata, ZK in mladinske organizacije v tovarni in podjetju tako kot je. Zdi se mi, da predvsem sindikalna organizacija pri nas v tovarni ne najde pravega mesta, za kar je osnovana. Po drugi strani pa jo sami omalovažujemo, češ, saj ni za drugega, kot da nam nabavlja ozimnico ali pa organizira še kakšen izlet in še to le iz samoiniciative članov kolektiva. To pa je popolnoma zgrešeno in se mora stanje slej ko prej popraviti in postaviti sindikat v vlogo, kakršna mu pripada. Z vsemi drugimi organizacijami pa je povezanosti še toliko manj ali sploh nič, saj mladinska organizacija v tovarni ne obstoja že nekoliko let. Zato postavljam vprašanje, kdo naj stoji ob strani članom delavskega sveta in jim svetuje ali zadožuje, če je tako stanje.

**Kako si zamišljate novi koncept gospodarskega razvoja tovarne Bohinj in kako razvoj celotnega podjetja in kaj kot predsednik DS pričakujete od realizacije teh sklepov?**

Zamišljati si ni kaj, saj vsak dan vidimo, da se gradijo novi objekti, da je tovarna Bohinj eno samo veliko gradilišče, da se je v nekaj letih, predvsem v letošnjem letu, zgradilo več kot prej v desetih letih. Če bodo realizirani vsi programi razvojnega koncepta tovarne, potem upravičeno pričakujem, da bo tako za mene, kot za ostale člane kolektiva in tudi za vse ostale občane Bohinja, mnogo več kruha, kot ga je bilo doslej.

**Ali mislite, da je pravilno, da je celotna proizvodnja organizirana v dveh tovarnah, na Bledu in Bohinju?**

Vsekakor je prav, da se proizvodnja centralizira na dveh mestih, saj s tem odpade mnogo režijskega dela in se le tako lahko znižujejo stroški proizvodnje. Kljub temu pa je boleča ukinitve mizarske delavnice v tovarni Bohinj, saj je delo v njej lepo utečeno, delavci so obvladali tehnologijo proizvodnje, precej pa nas je stala tudi ureditev proizvodnje in je malo čudna in mogoče prezgodnja ukinitve dela. Mogoče bi se našel začasno drug artikel iz našega proizvodnega programa, kajti z ukinitvijo mizarske delavnice bo nastal problem delovne sile, kje jo zaposliti. No, upam, da bodo naši vodilni našli pot rešitve tudi tega programa in se ni nikomur treba bati, da ne bi dobil svojega delovnega mesta.

**Kakšna naj bi bila povezanost članov delavskih svetov med seboj in kakšen naj bi bil po vašem mnenju odnos vodilnih članov kolektiva do samoupravljanja?**

Na zadnji seji tovarniškega sveta je bilo govora tudi o tem, pa smo prišli do zaključka, da nam vsi ti odnosi niso preveč jasni, pojasnjeno pa nam je bilo, da bodo vsa ta vprašanja vsklajena z novim statutom podjetja. Glede odnosa vodilnih oseb do samoupravljanja v podjetju, pa bi želel, da bi bil pošten, da ne bi gledali samoupravljanje kot nekaj, kar mora biti po zakonu. Predvsem bi želel, da bi bil delavski svet, organ razprav-

ljanja, upravljanja in treznega presojanja, ne pa svet »kimavev«.

**Kako ste zadovoljni na svojem delovnem mestu?**

Na delovnem mestu sem v glavnem zadovoljen, le z ocenitvami delovnega mesta in grupacijami, pa ne samo na mojem delovnem mestu, predvsem pa na nekaterih ključnih mestih v

tovarni, nisem povsem zadovoljen. Vse preveč hude krvi je vedno takrat, ko se vpeljujejo kakršne koli novosti pri delitvi dohodka, kar za našo tovarno pač ni nič novega. Vsako novo odločitev sprejememo z lahko nezaupljivostjo, kar pa bo enkrat za vedno potrebno odstraniti. Vedeti je potrebno, da so vsi ljudje pripravljeni delati, da med njimi ni delomrznežev, saj vedo, da bodo le s pridnim de-

## Pogovor s predsednikom DS tovarne Bled

**Čeprav sva, lahko bi rekel, najbližja sodelavca, saj si sediva v pisarni nasproti, pa sem Cirila komaj odvrnil od dela in mu zastavil nekaj vprašanj.**

**Večina članov kolektiva te že pozna, toda vseeno se predstavi, da te bodo spoznali res vsi.**

**»Star sem 39 let in doma iz Krnice. Sem poročen in oče dveh otrok. Pri LIP-u Bled sem zaposlen že od 1955. leta. Do pred kratkim sem bil izmenski mojster v oddelku vrat, sedaj pa sem konstruktor v pripravi dela Tovarne Bled.«**

**Ko si bil predlagan za predsednika tovarniškega delavskega sveta (TDS), si se te dolžnosti zelo branil, nato pa si le pristal. Zakaj?**

»Veš, branil sem se zaradi tega, ker sem predsednik sveta za norme. Mislím, da bi bilo bolj prav, če bi bile te funkcije bolj razdeljene, saj bi tako sodelovalo v samoupravljanju več članov kolektiva. Ker sem bil izvoljen, pač nisem mogel odkloniti. Kot predsednik TDS se bom zavzemal, da ob ukinitvi LIO Podnart in PE Belca nobeden od prizadetih ne bo prikrajšan, ampak bodo vsi zasedli delovna mesta primerna njihovim sposobnostim.«

**Ali misliš, da je sestav TDS tak, da bo lahko pravilno odločal o problemih in nalogah, ki ga čakajo?**

»Izbrani so predstavniki posameznih oddelkov in mislim, da da so najboljši, saj jih je vendar izvolil kolektiv sam. Od vsakega posameznika pa je odvisno, kako se bo vključil v delo TDS. Lahko rečem, da sem s sestavo zadovoljen in da zaupam vanj.«

**Po sestankih samoupravnih organov se od članov večkrat sliši, da je tako vseeno kaj sklencejo, ko pa »oni« (verjetno vodstvo) naredijo vedno po svoje. Kaj misliš o tem?**

»Zdi se mi, da te govorice niso v redu in da nimajo nobene osnove. Sklepi, ki so bili sprejeti, so se v glavnem tudi realizirali. Lahko rečem, da samovoljne vodstva v našem kolektivu ni bilo, čeprav o takih stvareh večkrat slišimo in beremo. Če pa bi do česa takega prišlo, že naprej apeliram na vse člane kolektiva, še posebej pa na člane samoupravnih organov, da nepravilnosti že v kali zatrejo. Seveda pa bo to možno le s sodelovanjem nas vseh.«

**Ali misliš, da so vsi člani samoupravnih organov vedno dorasli odločitvam, katere se od njih pričakuje?**

Tukaj mi je Ciril dal brez pomisleka sledeči odgovor: »To je pa tako, če bi dobili material za vse teme, ki se na sestankih obravnavajo 3 dni prej in da bi vse materiale tudi preštudirali, mislim da bi bili potem tudi dorasli za vse odločitve. Drži, da je vsak delavec na svojem mestu vseh 8 ur zaposlen, zato mora za študij teh materialov porabiti svoj prosti čas.«

**Ali je bilo za izobraževanje članov samoupravnih organov**

**pri LIP-u Bled do sedaj storjenega dovolj?**

»Prejšnja leta so bili organizirani seminarji, bodisi v Bohi-



Kocjančič Ciril

nju ali v Seči. Vedno se je ugotavljalo, da je to koristno in uspešno. Mislím, da so taki seminarji potrebni in čas, ki se ga zato porabi ni nikoli izgubljen. Le na seminarju se sleherni član kolektiva dovolj zbere, ker je pač odmaknjen od svojih vsakodnevnih nalog in skrbi. Smatram, da so taki seminarji tudi v bodoče potrebni.«

**Obveščenost članov kolektiva o dogajanjih v podjetju je zelo pomembna. Lahko rečemo, da je zadnje čase boljša, kot je bila, toda ali se da v zvezi s tem še kaj storiti?**

»Glasilo, ki je začelo zopet izhajati je precej doprineslo k boljši obveščenosti. Sigurno se da še kaj izboljšati. Seveda pa je važno, da Glasilo tudi preberemo, ker smo le na ta način

lom pripomogli k večjemu dohodku in sebi k izboljšavi standarda, toda pri nas v tovarni ni vedno tako. Se pač vedno zatakne pri enem samem večnem problemu, pomanjkanje surovin in materiala. Toda kdo je tu odgovoren, verjetno nekdo dobiva v podjetju za tak odnos previsok dohodek.

Tovariš Strgar, za vaše odgovore se vam najlepše zahvaljujem in upam, da bodo ta vaša mišljenja tudi zvečne slej kot prej izvedena, s tem pa boste tudi vi še bolj lahko zadovoljni kot predsednik DS in kot delavec v tovarni. Pri svojem delu vam želim kar največ uspeha.

Zitnik Janez

seznanjeni z dogajanjem v podjetju.«

**Verjetno si že sam slišal kakšne pripombe zaradi pogostih sestankov in veliko popisanega papirja. Kaj ti o tem misliš?**

»Da sestankov je res veliko, toda menim, da so potrebni. Veliko gradimo in investiramo, izboljšujemo tehnologijo in če hočemo vse to izpeljati, se je treba vse skupaj pač nekje pomeiniti.«

**Nek star pregovor pravi, da papir vse prenese. Ali je to res?**

»To je pravzaprav točno. Tiste, ki jim je dan v roke papir in svinčnik, da pišejo pa bi opomnil, naj raje vedno mislijo na to, kaj pišejo, čeprav papir prenese vse.«

**Ali od sprejetja novega koncepta poslovanja lahko govorimo že o kakšnem napredku?**

»Največji napredek se mi zdi v tem, da nam letos ne rastejo terjatve do naših dolžnikov. Na drugih področjih se bodo rezultati še pokazali in mislim, da bodo tudi ugodni. Na novo halo, ki jo gradimo na Rečici pa smo lahko prav vsi ponosni, saj je to velik uspeh vseh nas.«

**Po novem smo dobili tudi že prve plače. Ali misliš, da so bila tokrat takozvana sredstva za osebne dohodke bolj pravično razdeljena med člane kolektiva kot doslej?**

»Mislím, da je novi sistem boljši, saj nas vse bolj stimulira. Možnost je, da so bile v historiji storjene tudi kakšne napake, ki pa jih bo treba odpraviti, saj imamo zato odgovarjajoče službe. Tudi tisto, da je delal eden za drugega je novi sistem poizkusil odpraviti.«

Na koncu sem Cirila še vprašal, če ima še sam kaj povedati, ne da mu postavim vprašanje. Dejal je takole:

»Ker imam priliko in se nam hitro bliža 1972. leto, želim vsem članom kolektiva veliko zdravja, sreče in uspehov pri delu.«

S tem je bil najin pogovor zaključen.

B. H.

## Planiranje prodaje

Cilj planiranja je izločiti slučajnosti in v poslovanju podjetja in z zavestnim delovanjem usmerjati poslovni proces. S planiranjem predvidevamo in usmerjamo poslovanje v skladu z vsemi zakonitostmi gospodarjenja.

Plan prodaje mora temeljiti predvsem na tržnih potrebah in obstoječih kapacitetah podjetja. Donosnost posameznih proizvodov, prodajnih metod, prodajnih poti, tržišč, ipd. se meri s stopnjo kritja.

Naloga prodajne službe je, da s planiranjem prodaje realizira smernice prodajne politike in da

doseže potreben finančni rezultat (kritje).

Odgovornost prodajne službe se poveča, ker mora predvidevati prodajne cene na podlagi poznavanja tržne situacije, stopnje izkoriščenosti kapacitet in doseganja skupnega zneska kritja.

Podrobnosti o zbiranju podatkov za prodajni plan, povezava s tehničnim sektorjem, vključevanje vseh prodajnih referentov v intenzivno iskanje ekonomsko najučinkovitejše variante posameznih izdelkov, uporaba ABC metode pri prodaji izdelkov, morajo biti spoznane in točno definirane, če hočemo doseči željeni cilj.

Banko



# Koriščenje pomoči za boljšo organiziranost podjetja

Z Zavodom za mednarodno tehnično sodelovanje v Ljubljani smo letos navezali tesnejše stike. Naše podjetje želi dobiti tehnično pomoč, predvsem s področij, ki so pomembna za boljšo organiziranost podjetja in s področij spoznavanja nove tehnike v proizvodnji izdelkov, ki jih nameravamo uvajati ali razširjati.

Jugoslavija ima s Francijo že dolgoletno povezavo pri izmenjavi izkušenj, zlasti pa dobiva od nje tehnično pomoč. Francija je ena od zelo redkih držav, ki daje Jugoslaviji brezplačno tehnično pomoč v naslednji obliki: specializacija jugoslovanskih strokovnjakov v Franciji, uporaba storitev francoskih izvedencev, uporaba francoskih tehničnih informacij in filmov, predavanja in seminarji francoskih strokovnjakov i. dr.

Ugotovljeno je, da medsebojno tehnično sodelovanje narašča in sta obe strani zainteresirani za njegov nadaljnji razvoj. V preteklem letu je bilo v Franciji na specializaciji 128 strokovnjakov, v Jugoslaviji pa 32 francoskih strokovnjakov.

Pri vseh tej uspešni dejavnosti pa je zanimivo, da je lesna industrija stala dokaj ob strani in je zelo počasi izkoriščala možnosti, ki jih je nudil vsakoletni program. Francoska lesna industrija je že tradicionalna z obilico izkušenj, predvsem pa zelo visoko kotirajo znanstvene in raziskovalne institucije. Končno se je letos močno odzvala slovenska lesna industrija, saj so zahtevke za tehnično pomoč poslali razen LIP Bled, še Elan iz Begunj, Jelovica iz Škofje Loke in Meblo iz Nove Gorice. Odziv francoske strani, ki jo predstavlja posebna organizacija A.C.T.I.M., je bil zelo pozitiven, saj so ugodno rešeni skoraj vsi zahtevki.

Naše podjetje je pri vseh zahtevanih temah želelo pritegniti francoske izvedence — eksperte, ki bi v tovarnah proučevali problematiko. Žal so možnosti ekspertov omejene, ker jih francoska organizacija zelo težko angažira za daljši čas, zato je nastala sprememba pri dveh zahtevkih v tem, da gresta naša člana na specializacijo v Francijo.

Program tehnične pomoči za leto 1972 je torej naslednji:

1. Francoski ekspert za temo: Organizacija marketinga, ki naj bi zajela
  - organizacijo prodajne službe na domačem trgu — v posameznih državah
  - vpeljava raziskav posameznih trgov (način, viri informacij)
  - strategija na posameznih trgih
  - distribucijska politika na posameznih trgih
  - politika cen in pogojev na posameznih trgih
  - prodajni argumenti na posameznih trgih
  - ekonomska propaganda na posameznih trgih
  - razvoj izdelkov na posameznih trgih
2. Francoski ekspert za temo: Organizacija dela v proizvodnji, ki naj zajema
  - študij dela
  - študij časa

- operativno-tehnična priprava dela
  - tehnična priprava šablon in orodja
  - izdelava operativnega plana proizvodnje
  - operativna evidenca
  - tehnična kontrola proizvodnje
  - dolgoročno planiranje proizvodnje
3. Francoski ekspert za temo: Sodobna tehnika opazovanja pri betoniranju, ki naj zajema
  - seznanitev z vsemi načini dela z opažnimi elementi (plošče, oporni elementi, vpenjalne naprave)
  - konstrukcije opažnih sistemov (lesnih, kovinskih, plastičnih)
  - natančnejša obdelava sistema na podlagi elementov iz lesenih tvoriv
  - natančnejša obdelava opažnega sistema iz jeklenih plošč in opornikov
4. Specializacija v Franciji na temo: Raziskava francoskega tržišča za možnost prodaje lesenih opažnih elementov za betoniranje, ki naj zajema

## Stanovanjska problematika v podjetju

Naše podjetje je do sedaj urejevalo stanovanjska vprašanja s sklepi organov samoupravljanja, tj. s sklepi stanovanjske komisije in delavskega sveta podjetja. Le-ta je tudi že sprejel sklep, da bo potrebno reševanje stanovanjskih vprašanj urediti s posebnim pravilnikom, ker bo le na ta način možno lažje in hitreje reševati ta vprašanja. Tudi Svet za družbeni standard je na zadnji seji obravnaval to problematiko in sprejel sklep, da se pravilnik čimprej izdela in da v potrditev centralnemu delavskemu svetu.

Podjetje je sedaj nudilo članom kolektiva 81 stanovanj in sicer:

- 16 enosobnih stanovanj
- 63 dvosobnih stanovanj in 2 trosobni stanovanji.

Večina stanovanj je bila zgrajena po letu 1950, po velikosti pa so različna — do 90 m<sup>2</sup> v Bohinjski Bistrici.

Vrednost stavb, s katerimi gospodarji Stanovanjsko podjetje Radovljica, znaša 2.899.696,11 din.

Prošnje za dodelitev posojila in stanovanja

V podjetju je vloženi skupno 29 prošenj za stanovanja, od tega na območju tovarne Bled 14 prošenj za družinska stanovanja, 5 za garsonjere, na območju tovarne Bohinj pa 8 za družinska stanovanja in 2 garsonjeri. Pri

— udeležba na specialnem seminarju po temi »Marketing et Publicité«

— navezava stikov s francoskimi podjetji in trgovskimi organizacijami

— analiziranje sedanjega stanja v Franciji v pogledu proizvodnje in prodaje tega artikla

— prodajni kanali in perspektivnost prodaje

5. Specializacija v Franciji za temo:

Leseni lepljeni nosilci, ki naj obsega

— seznanitev s tehnološkimi postopki izdelave (tehnika dela, vrste lepljenja, vrste zaščite)

— seznanitev s konstrukcijami različnih dimenzij nosilcev

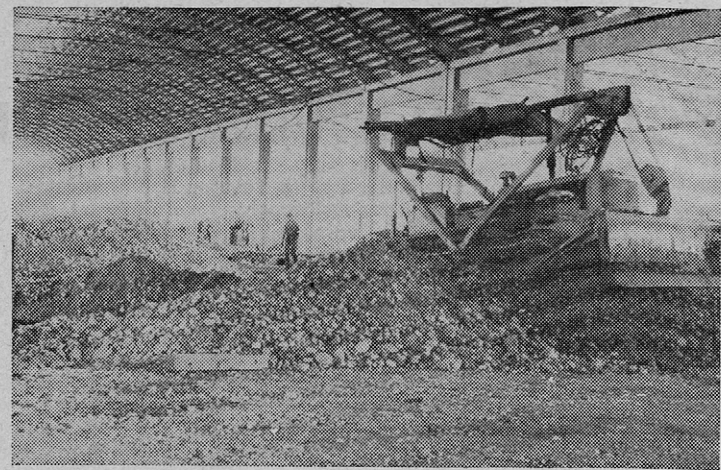
— uporaba nosilcev v gradbeništvu pri manjših in velikih stavbah

— priprava za organizacijo proizvodnje.

Poleg navedene tematike se bo lahko naš predstavnik udeležil tudi seminarja »Industrijsko oblikovanje stanovanjske opreme«, ki ga bodo vodili francoski specialisti v Novi Gorici.

Kakor je razvidno, je program tehnične pomoči iz Francije zelo bogat, upamo, da se bo v celoti tudi uresničil ter želimo, da bi kar najbolje uspeš.

Prevc



Velika investicija se bliža zaključku

## Ali mladi v podjetju res ne potrebujejo svoje mladinske organizacije

Na Gorenjskem je le malo podjetij s takšno strukturo in številom zaposlenih, kot jih ima naše podjetje — in vendar imajo mladi organizirane mladinske kolektive.

In kako je pri nas?

Menim, da je skrajni čas, da se na pristojnih organih najde nekdo, ki bi načel vprašanje organiziranosti mladincev, ljudi, delavcev, ki bodo nekoč zasedli mesta svojih satrejših delavcev.

Dolga je že doba, odkar se je mladina v podjetju razšla z zadnjega sestanka osnovne mladinske organizacije, ki je obstojala v Bohinjski Bistrici. Nič več in nič manj, od tega je 10 let.

Postavlja se vprašanje ali mladi res ne čutijo potrebe po organiziranosti, ali res ne smatrajo za potrebno, da bi bili člani samostojne mladinske organizacije, bodisi v okviru tovarne ali cellega podjetja. Mislim, da bi na to morali misliti in uresničiti cilj po organiziranosti. V podjetju je zaposlenih vse več mladih do 25 let starosti, ki bi morali skupno reševati probleme, porajajoče se iz dneva v dan, tako v podjetju,

kakor v okolici kjer živijo. Nobenemu mladincu ne bi smelo biti vseeno kaj in na katerem delovnem mestu dela, koliko zasluži, da dela v nočnih izmenah, da ne napreduje na svojem delovnem mestu, da se ne ukvarja s kulturnim in športnim življenjem itd.

Upam, da bodo te besede prebudile pobudnike za organiziranje mladine v močno organizacijo, ki bi bila v stalni povezavi z ostalimi organizacijami podjetja kot so sindikat, ZK ipd. zaradi reševanja nastajajočih problemov. Vsekakor pa se postavlja istočasno tudi zahteva vodstvu podjetja oz. tovarne, da mladim pomagajo pri njihovem začetniškem delu, da bodo mladi naleteli pri teh ljudeh na razumevanje in vsesplošno pomoč, kajti le v tem je podana možnost obstoja in napredka mladine v podjetju.

Ne sme se dopustiti, da so mladi prepuščeni samim sebi, s tem bi jim bil namreč tudi deloma onemogočen razvoj v do-brega in gospodarnega člana kolektiva.

Janez Žitnik

## Kaj in koliko za delavca

Varnost pri delu mora biti stalna spremljevalka proizvodnega procesa.

Trditve posameznikov o vedno večjem normnem obremenjevanju in zmanjšani skrbni za človeka, odstopa od resnice. Če pogledamo nazaj v zgodovino življenja delavca v stari Jugoslaviji, nam ob presoji postane vse jasno. Danes delavec gospodari, dela in daje obračun svojemu delu. Ustvarja si lahko s svojimi predlogi boljše pogoje dela, s katerimi si zavaruje svoje zdravje in zavaruje varno delo.

Pravice delovnega človeka so zavarovane z zakonitimi predpisi, podjetje pa sankcionirano, če teh predpisov ne upošteva.

Da ne naštevam pravic delavcev, naj vzbudim le potrebo po ponovnem pregledu internega Pravilnika o varstvu pri delu in Pravilnika o osebnih zaščitnih sredstvih.

Skrb za človeka v našem podjetju je zadovoljiva. Inšpekcij-

ska služba potrjuje, da so delovni pogoji primerni z nekaterimi spremembami. Zavarovanje strojev je dobro in se priporoča nekatere izboljšave.

Manj zadovoljiva pa je uporaba zaščitnih naprav. Osebnia zaščitna sredstva so dodeljena zaposlenim po pravilniku.

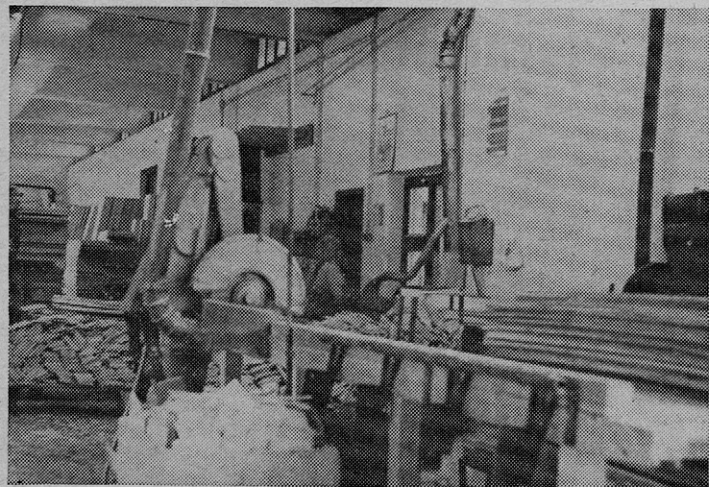
Prehrana — topli obrok — je organizirana po vseh obratih, le zaposleni na upravi podjetja se poslužujejo javnih gostinskih obratov. Toplih obrokov se poslužuje cca 90 % zaposlenih.

Zdravje zaposlenih na zdravju škodljivih delovnih mestih je redno letno kontrolirano.

Rezultati so zelo zadovoljivi, saj ni primerov obolenj zaradi škodljivih vplivov na zdravje zaposlenih.

Kljub skrbi za človeka pa so v porastu, v primerjavi z letom 1970, nesreče pri delu, kakor tudi odsotnost z dela zaradi bolovanja.

Stanko Iskra



Koliko časa bomo delali še na odslužnih strojih



# Delo svetov in komisij

Kot je bilo že omenjeno v članku »Izvolili smo izvršne organe« v predzadnji številki časopisa, smo zato, da bo delo steklo na posameznih področjih dejavnosti podjetja, zagotovili izvoljenim svetom področja dela. Sveti bodo po posameznih področjih reševali probleme. V večini primerov bodo te odločitve že dokončne. Kot taki bodo razbremenili delo Delavskega sveta in pripomogli k hitrejšemu reševanju problemov. Tako imajo sveti vsa poblastila za delo in o svojem delu poročajo DS podjetja. Z resnim delom pa bodo morali opravičiti svoj obstoj.

Naloge svetov bodo nanizane v pravilniku. Njih delo bo vezano na te pravilnike, ki pa ne bodo stalni, pač pa se bodo dopolnjevali v okviru zunanjih in notranjih sprememb v skladu z razvojem podjetja. Samoupravni organi bodo dolžni skrbeti za nemoteno in pravilno delo svetov. Spremembe, nejasnosti, pritožbe bo treba reševati takoj v okviru svetov, če se bo tu zataknilo pa bodo morali problem rešiti pristojni organi.

Za hitro, učinkovito delo svetov bodo potrebne tudi posebne komisije, ki bodo s strokovnostjo omogočile hitrejšo in boljše rešitev na posameznih področjih dela.

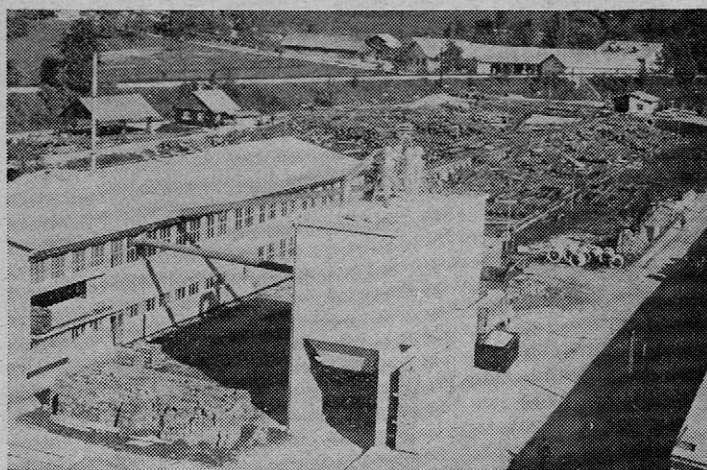
Predvsem bodo komisije reševale probleme, ki bodo nastajali ob načinu dela, ki smo ga zastavili. Dovolj bo dela s kadrovskimi, nagradnimi in proizvodnimi problemi. S tem bo več ustmenih, pisanih priporočil, predlogov, iskanja pojasnil, pritožb ipd. Vse te probleme bo treba pametno, nepristransko in hitro reševati. Z dobrim delom svetov bo potrjena povezava in sodelovanje zaposlenih v samoupravljanju podjetja.

Naj opišem primer iz preteklosti, ko tega namena nismo dosegli. Ker je bilo potrebno nažagati več asortimentov, smo v žagalnici tovarne Bled v mesecu decembru 1970 trinajst dni in v januarju, februarju 1971 v celoti žagali na eno izmeno in pol. Normativ, postavljen za žaganje na eno izmeno in pol, je veljal za delo v žagalnici v primeru, če smo žagali ob strani krajnike. Pri takem načinu žaganja smo potrebovali pri delu v eni izmeni in pol enega delavca manj. Medtem pa se je način dela spremenil tako, da smo potrebovali delavca več. Zaradi tega smo porabili več ur in s tem manjše doseganje normativa. Na sestanku v žagalnici smo se odločili, da damo predlog za popravek normativa. Tega smo tudi izdelali in ugotovili, da je žagalnica zaradi teh sprememb prikrajšana v doseganju normativa za ca.5 %. Ta predlog je Tehnološka komisija in služba ŠDC prejela v drugi polovici februarja 1971. Zaposleni smo se večkrat pozanimali za rezultate rešitev predloga, dobili pa smo samo odgovor, da bo to zagotovo urejeno. Do danes se obljuba še ni izpolnila, niti

nismo bili obveščeni, če je bil ta predlog sploh obravnavan.

Če postavimo nek organ, si mora ta ustvariti zaupanje. Z delom si bo zagotovil obstoj, v nasprotnem primeru ni potreben. Če smo v enoti pripravljeni sodelovati, delati v smislu pravih medsebojnih odnosov in reševanju problemov, nima grupa ljudi nobene pravice teh prizadevanj omalovaževati. Se vedno čakamo na odgovor, še vedno smo pripravljeni na trdno povezavo in sodelovanje. Teh 5 % pa se nas drži kot madež na sicer zdravem telesu.

TAND      Žagalnica v tovarni Bled



## Delo teama za obloge

Z reorganizacijo in koncentracijo proizvodnega programa v podjetju na dve tovarni so se pokazale potrebe, da se v bodoče obloge izdelujejo na enem mestu, kar nam bo omogočilo boljše izkoriščanje obstoječe surovine, prav tako bo večja možnost, da se obloga razvije v finaliziran izdelek.

Pri odločitvi, da se pristopi k bolj intenzivni proizvodnji oblog je bil sestavljen team, ki naj bi pospešil delo in sodeloval pri razvoju tega artikla. Team se je sestajal vsak torek in obravnaval naslednje probleme:

— Sestavljen je asortiman oblog in postavil interni predpis za kvaliteto, širino, dolžino in debelino, kako se naj v bodoče izdelujejo obloge.

— Opravljeno je bilo poizkusno žaganje v tovarni Bled. Namen tega poizkusnega žaganja je bil, da se ugotovi, če bi v bodoče žagali hlode v žagan les samo za vrata in obloge. Iz 36,870 m<sup>3</sup> hlobov različnih Ø, smo nažagali 25,082 m<sup>3</sup> žaganega lesa, od tega 8,947 m<sup>3</sup> za izdelavo vrat, 16,135 m<sup>3</sup> pa za obloge. Žagan les, ki je bil namenjen za obloge, se je umetno posušil in pripeljal na obrat Lancovo, ker so bili na tem obratu najboljše pogoji, da ta žagan les predelamo in čim boljše vrednotimo. Iz žaganega

lesa za obloge je bilo izdelanih 5,511 m<sup>3</sup> stropnih in stenskih oblog, 5,175 m<sup>3</sup> ladijskega poda in 1,046 m<sup>3</sup> napušča.

Po zaključenem poizkusu je bil napravljen še vrednostni izračun po prodajnem ceniku. Finančni rezultati so pokazali, da tista količina žaganega lesa, ki je bila predelana v obloge, daje večjo stopnjo in maso kritja, kot pa žagan les, če bi ga prodali v izvoz ali domači trg.

Rezultati poizkusa so nam pokazali in potrdili, da moramo ta izdelek razvijati v nadaljnjo finalizacijo.

— Pomembno delo teama je bilo tudi načrtovanje tehnološkega procesa v novi hali na Rečici, ki je namenjena za proizvodnjo oblog, saj le dobro postavljen tehnološki proces omogoča, da delavec opravlja svoje delo na čim lažji način, hitreje in bolj varno.

— Za uspešno opravljeno delo se team zahvaljuje ostalim sodelavcem, ki so sodelovali pri opravi nalog teama.

A. I.

## Ali smo pripravljeni za zimo?

Zaposlenim v lesni industriji sneg ni dobrodošel, posebne težave pa povzroča žaganje. Pravimo, da je sezona žaganja hlobovine pozimi, kar pa drži le delno. Res je, da je hlobovino lažje žagati v tem letnem času, res je pa tudi, da novozapadli sneg ovira normalno sortacijo hlobovine, povzroča zastoje na verižnih transporterjih, oteženo je čiščenje hlobovine (nevidnost tujkov) in preprečuje normalni dovoz hlobovine.

Zaradi snega, ki zaide v žagalnico, se pojavljajo problemi pri odvajanju žagovine. Če je hlobovina snežena in zmrznjena, povzroči zastoje pri žaganju. Kurjenje prostorov zataji takrat, ko je najhujši mraz, kapacitete sušilnic padejo, odvoz stranskih proizvodov je nesiguren. Taki in podobni primeri ovirajo normalno obratovanje, zatoorej: kako se bomo pripravili na zimo?

4. Nabaviti dovolj kurjave in to predčasno.

5. Urediti skladišča tako, da bodo dostopna, znižati zalogo žaganega lesa in zvišati zalogo hlobovine.

6. Vsa popravila in remonte, ki so vezani na zunanja dela, opraviti predčasno, ker je tako delo v zimskem času težje opravljati.

7. Računati moramo na krhkost, krčenje transportnih na-

## Ko že listamo po lastnem časopisu

in prebiramo vrstice, ki povedo kaj vse podjetje proizvaja, kako se širi in kakšne uspehe ustvarja, se ustavimo še pri vrsticah, ki nam bodo povedale, kaj delajo gasilci tovarne Bohinj.

Preselimo se nekaj let nazaj, ko se je obnovil obrat. Potreboval je gasilsko skupino, ki je takrat imela moško in žensko desetino ter skromno gasilsko orodje, ki je bilo shranjeno v stari baraki. Prvi začetki so potekali v vajah z gasilskim orodjem in v preventivnih ukrepih. Z vztrajnostjo in požrtvovalnostjo so si kmalu zatem priborili motoriko in kmalu tudi gasilski avto, ki seveda ni bil nov.

To je bila osnova za pričetke praktičnih vaj ter kasnejše udeležbe na tekmovanjih, kjer so dosegali lepe uspehe. V vsem jih je podpiralo tudi podjetje.

Povečevanje proizvodnje, gradnja novih objektov itd. so narekovali večje število članov gasilskega društva in primerne prostore, v katerih imamo danes vso potrebno opremo in orodje.

Danes sicer ne obstaja več ženska desetina, pač pa imamo dve moški, eno starejšo in eno mlajšo. Tudi staro motoriko smo zamenjali z novo, avto pa smo, zaradi neustreznosti, morali prodati.

Člani se z ozirom na nove tehnološke procese in novo gasilsko tehniko stalno vzgajajo praktično kakor tudi strokovno in jim pri tem podjetje v veliki meri pomaga.

P. M.



Tako naj bi bila skladišča vedno urejena

## V slovo sodelavcema

Živimo in se borimo za obstanek. S svojimi močmi si prizadevamo, da si ustvarimo lažje življenje, ki je itak kratko, pa vsaj to človeku dostojno.

Taka so bila tudi tvoja prizadevanja.

Dorica, pod tem imenom smo te poznali, tako smo te klicali tvoji sodelavci in tvoji nadrejeni.

Leta 1966 si se zaposlila pri nas kot delavka na skladišču žage Rečica. Tiha, mirna, delovna si tudi v težkih delovnih razmerah nudila tople nasmešek, ki je vzpodbujal kot žarek sonca v zimskih dneh.

S skupnimi močmi sta z mojim ustvarila dom, skromen a topel, ki ga je oživil vaju sin Ivanček.

Tako te bomo ohranili v spominu vsi, ki smo te poznali in imeli radi. Na tvoji zadnji poti smo te pospremili s težkim srcem in s solzami v očeh, ki so bile znak iskrenega sožalja.

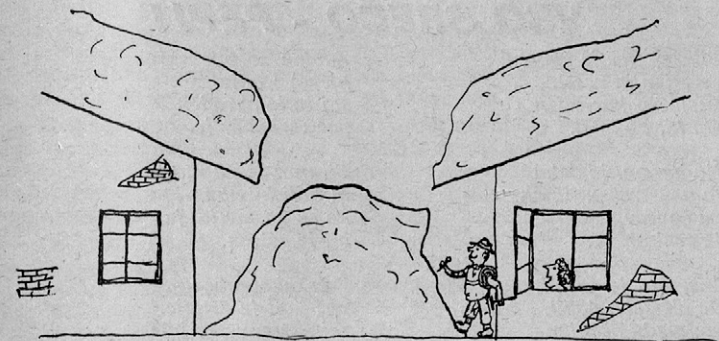
Po hudi in dolgi bolezni je umrl naš član kolektiva, v 53. letu starosti, Pikon Janez, brusač v Tovarni Bohinj. Bil je skromen, tih, toda zavesten delavec, eden najstarejših delavcev v tovarni, saj je vstopil v kolektiv že leta 1949, ko se je tovarna šele postavljala. Kot aktivist NOV je svoje izkušnje in svojo zavest znal vedno uporabiti tudi na delovnem mestu. Z njegovim odhodom je nastala precejšnja vrzel, saj ni bil samo vesten delavec, ampak tudi človek, ki je vsakomur z veseljem rad pomagal, delaven v organizacijah v tovarni. Težko bomo našli nadomestilo za takega požrtvovalnega in nesebičnega delavca. V imenu kolektiva se mu za vse najtopleje zahvalujemo in mu obljublamo, da ga bomo ohranili v spominu.

### ZAHVALA

Ob boleči izgubi moje drage žene Doroteje Mezeg, ki nas je zapustila po težki bolezni 10. novembra 1971, se iskreno zahvaljujem vsem, ki so darovali cvetje, sočustvovali z menoj, mi izrekli sožalje ter jo pospremili v njen prerani grob.

Hvala tudi vsem tistim, ki so mi na kakršen koli način pomagali v teh težkih trenutkih.

Mezeg Janko



Zimska transversala

1. Pravočasno bomo pregledali vsa grelna telesa in odstranili napake. Če predvidevamo, da je le-teh premalo, bomo dokupili nova.

2. Vse dohodne in prevozne poti bomo uredili tako, da bodo dostopnejše in prevozniješe, če pred snegom in jih označili s palicami, skladišča izdelkov čim bolj izprazniti zaradi kopičenja zaloga v zimskem času, pregledati snegolove, očistiti odtočne kanale, da bodo ob topljenju snega funkcionirali, zavarovati vodovodne cevi pred zmrznenjem.

3. Organizirati dežurno službo znotraj podjetja ali zunaj, ki bo skrbela za čiščenje snega po naprej pripravljenem načrtu.

prav (predvsem zunanjih), na otrdelost olj, večjo obrabo sklopov in klinastih jermenov. Za naprave, ki so temu podvržene je nabaviti dovolj rezervnih delov.

8. Opremiti vozila z zimsko opremo. V ta namen moramo imeti vso opremo že dovolj zgodaj pripravljeno.

9. Za zaščito delavcev je potrebno dovolj zgodaj nabaviti zaščitna sredstva proti mrazu in mokroti.

10. Na delovnih mestih, ki so izpostavljena dežju, mrazu in vetru, zagotoviti najugodnejše delovne pogoje.

Vedno moramo računati na najhujšo zimo!

TAND



# Izobraževanje v podjetju

Izobraževanje v podjetju je namenjeno vsem članom kolektiva ne glede na njihovo dosedanje šolsko izobrazbo, kvalifikacijo ali delovno mesto.

Vsak član kolektiva mora na svojem delovnem mestu stalno obnavljati in izpopolnjevati svoje znanje, če hoče slediti vedno bolj zahtevnejši proizvodnji in naraščanju produktivnosti dela. Tehnika in tehnologija se naglo razvijata, kar tudi zahteva vedno večje znanje in s tem potrebo po izobraževanju na vseh delovnih mestih.

Podjetje stremi za čim večjim izvozom svojih izdelkov na tuje tržiče, kar tudi zahteva kvalitetnejše in strokovnejše delo.

Osnovni namen izobraževanja v podjetju je, da na osnovi dviga splošne in strokovne izobrazbe zagotovi prilagajanje delovne skupnosti:

- sodobnim tehnološkim zahtevam,
- zahtevam na področju sodobne organizacije dela,
- zahtevam na področju ekonomike,
- zahtevam na področju vodenja in upravljanja podjetja,
- zahtevam na področju varstva pri delu in požarne varnosti,
- zahtevam učinkovitega vzdrževanja osnovnih sredstev,
- zahtevam na področju splošne, kulturne, politične in ostale družbene razgledanosti.

V programih investicijske izgradnje in v politiki delitve dohodka podjetja je potrebno predvideti, da se bo delež za izobraževanje kadrov v podjetju gibal v skladu z rastočimi kadrovskimi potrebami, kar pomeni vedno večje vlaganje v izobraževanje v

skladu s politiko razvoja podjetja.

V prihodnjem letu imamo predvidene različne oblike izobraževanja v podjetju: organizirali bomo dopolnilno osnovnošolsko izobraževanje za dosego popolne osnovne šole. To je namenjeno predvsem mlajšim članom kolektiva, ki nimajo dokončane popolne osnovne šole.

Tečaj za pridobitev kvalifikacije ozkega profila je namenjen vsem članom, ki so brez kvalifikacije, ker razvoj podjetja zahteva vedno več kvalificiranih delavcev.

Seminar za organe samoupravljanja je namenjen članom samoupravnih organov. Program funkcionalnih seminarjev je namenjen strokovnim delavcem, ki jim omogoča pridobivanje in širjenje znanja s strokovnih področij in izpolnjevanju že pridobljenega znanja v šoli in praksi. Tečaji tujih jezikov so namenjeni predvsem vodilnim in vodstvenim delavcem, ki imajo stik s tujci in jim je obvladanje tujih jezikov neobhodno potrebno.

Tečaj in preizkus znanja o varstvu pri delu za vodilne in vodstvene delavce je namenjen za obnove in preizkus znanja, kot to določajo predpisi.

Izobraževanje v podjetju zajema tudi politiko štipendiranja strokovnih kadrov. S štipendiranjem si podjetje zagotovi potrebne kadre, ki so mu potrebni in pri izbiri daje prednost sposobnejšim. Podjetje mora skrbeti za usposabljanje vajencev na ustreznih poklicnih šolah, da si s tem zagotovi kvalificirane delavce.

Izobraževanje naj bo stalna oblika vzgoje članov delovne skupnosti podjetja z namenom, da se dvigne njihova strokovna in splošna kulturna raven ter s tem omogoči sodelovanje pri skupnih naporih za napredek podjetja in dvig življenjske ravni.

Blazevič

VIC



|             |  |           |           |            |          |          |          |          |
|-------------|--|-----------|-----------|------------|----------|----------|----------|----------|
| "LIP"       |  | ANTUN     | AMEL      | NAKANA     | EDGO-    | PRVA DVA | MESTOV   | IGLASTO  |
| BLED        |  | NALIS     | LESNIK    |            | STERIN   | SAMOGL.  | SRBIJI   | DREVO    |
| ZASTAVA     |  |           |           |            |          |          |          |          |
| ČASOVNI     |  |           |           |            |          |          |          |          |
| PRISLOV     |  |           |           |            |          |          |          |          |
| KRATICA ZA  |  |           |           | GOŠD. DEL. |          |          |          |          |
| TEKSTILNA   |  |           |           |            |          |          |          |          |
| SOLA"       |  | V. RASTL. |           |            |          | OŠEBNI   |          |          |
| MESTO V     |  |           |           |            |          | ZAJEMK   | NJ       |          |
| BELGIJI     |  |           |           |            |          | OKENCA   | DALJŠA   |          |
| ODPADEK PRI |  |           |           |            |          |          | PESNIT.  |          |
| PILJENJU    |  |           |           |            |          |          |          |          |
| SOKRAT.     |  |           | DELAVNI   | NOVI       |          |          |          |          |
| ŽENA        |  |           | SKUPINI   | VINOOL     |          |          |          |          |
| TOVARNA     |  | LESEN     | IME SLOV. | VODNA      |          |          | JOO      | ČASOPISI |
| BOHINJ      |  | KLIN      | PEVKE     | RASTLINA   |          |          |          | NAŠEGA   |
|             |  |           | ZABAVNE   | PANOJA     |          |          |          | PODJETJA |
|             |  |           | GLASBE    | SPORTA     |          |          |          |          |
| DRAČ        |  |           |           |            | MERIDIUM |          | ZELENI   |          |
| KLAMEN      |  |           |           |            |          |          | KALIJEV  |          |
|             |  |           |           |            |          |          | GLINENEC |          |
| VRSTA       |  |           |           |            | HODITI   |          | AVTOZNAK |          |
| NEDELJ.     |  |           |           |            | AMERICIJ |          | ALBANICE |          |
| ŠPORTN.     |  |           |           |            |          |          | VEDA     |          |
| ABRAH.      |  |           |           |            | NAPREDO- |          |          |          |
| BRAT        |  |           |           |            | VANJE    |          |          |          |
|             |  |           |           |            | Ž. IME   | V. RIBE  |          |          |
| NEMŠKI      |  |           | BRAZILSKI |            |          |          |          |          |
| SPOLNIK     |  |           | VELETOK   |            |          |          |          |          |
|             |  |           | KOMAR     | MEDMET     |          |          |          |          |
|             |  |           | NATAŠA    |            | VAS PRI  | PREDUJEM |          |          |
| LES ZA      |  |           |           |            | LJUBLJ.  | SKLEP    |          |          |
| SMUČI       |  |           |           |            |          | MOLITVE  |          |          |
| NAŠA        |  |           |           |            |          |          | ANICA    | PIJARA   |
| KLONJINA    |  |           |           |            |          |          | NOVŠAK   | STARIH   |
| ZALOŽBA     |  |           |           |            |          |          | AMPER    | SLOVA-   |
|             |  |           |           |            |          |          |          | NOV      |
| PRVA        |  | PRITRD    | LNICA     | NAŠ OTOK   | GOŠPA    |          |          |          |
| ČRKA        |  | ALUMINIJ  | KRANJC    |            | KLOZ     |          |          |          |
| ABC         |  | ETBIN     |           |            |          |          |          | SAMPION  |
| POČITNICE   |  |           |           |            |          | MESTO NA |          |          |
| (ODPUST)    |  |           |           |            |          | OTOKU    |          |          |
|             |  |           |           |            |          | NEČASO-  |          |          |
|             |  |           |           |            |          | KLISIK   |          |          |
| NEZAKO-     |  |           |           |            |          |          | OZNA-    |          |
| NITOST      |  |           |           |            |          |          | KA       |          |
|             |  |           |           |            |          |          | TRSTA    |          |

# Recept za »Lipovo ploščo«

Poklicani izvajalec mora predvsem dobro pretehtati, če so mu na razpolago vsi potrebni materiali, dodatki in zahtevana oprema za peko plošče, predvsem pa ne sme prezreti svoje inteligenčne stopnje in strokovne sposobnosti, kar mu bo pripomoglo, da bo izdelek po predpisih standarda in lepo oblikovan. Kajti, v mislih je treba imeti seveda tudi eventuelne reklamacije izdelka in posledice teh, saj ni prijetno, da bi kdo izmed poslovnih partnerjev imel želodčne težave.

Pristopimo k sami vsebini, odnosno recepturi, plošče. Za enoizmensko peko potrebujete:

- 22 m<sup>3</sup> prvovrstnih, na Rečici posušenih smrekovih desk
- 30,20 kg lepila
- 32 g trdilca
- 12 kg Kaurit
- 0.80 kg trdilca 0.70
- 30 kg premaza
- 1,60 kg barv

Suhe deske zrežite na primerne elemente, jih lepo sestavite in premažite z lepilom. Nanje položite srednji sloj, za katerega

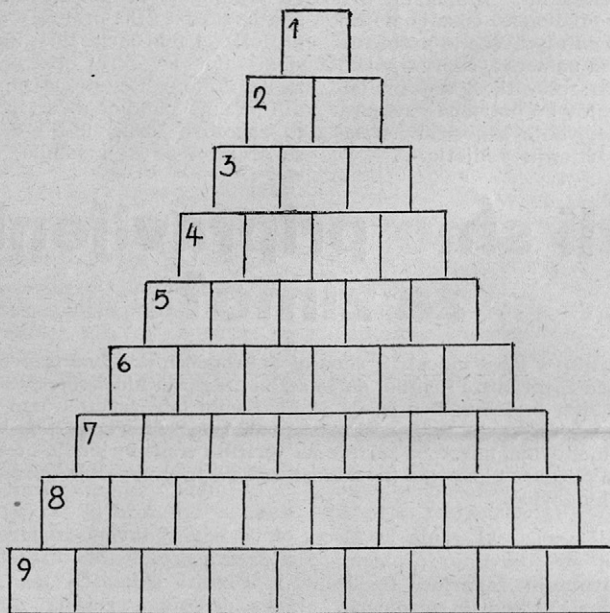
lahko porabite material, ki vam pač pride pod roko, za vrhnji sloj pa morate uporabiti zopet prvovrstno robo. Sledi nanos premaza, ki je sestavljen iz trdilca za kaurit, lepila kaurit, Pressala in acmosa. Vse to dajte v pekač in pecite pri temperaturi 120—130° C nič dalj in nič manj kot 18 minut.

Ko je plošča pečena, naj se malo ohladi, nakar jo lepo obrežite. V kolikor obstaja strah, da izgled ne bi bil povsem zadovoljiv, lahko premazu dodate primerno količino družbenega spoznaja, ki naj vam služi kot osnova. Za zgostitev le-te se lahko doda kategorija in faktor proizvodnosti, za zadnji okras pa morda še dve kavni žlički kritja, v kolikor smatrate, da to vašim gostom prija.

Plošča je primerna za serviranje ob priliki raznih zasedanj,

Dopisujte v  
GLASILO

## PIRAMIDA



Piramida se rešuje tako, da od prvega kvadrata, do številke 9, dodajamo po eno črko.

1. soglasnik, 2. oznaka za kemični element litij, 3. vprašalnica, 4. domače žensko ime, 5. stranska prometna pot v mestu, 6. vrsta hladnega orožja, 7. žensko ime (n = v) — (ljubkovalno), 8. ugoditi jim prošnje — so ..., 9. zelo važen objekt v našem podjetju.

## VSO SREČO - PEPI!

Bil Pep naš je športnik zavaljen in vesel, verjetno kar blizu sto kil bo imel.

Na bazenu je delal ta neustrašen junak, pa čeprav se odtrgal je črni oblak.

Vsa leta je prosil, da b'streho dobil, rad ne bi oženjen ves revmast že bil.

Zaman so b'le skromne njegove želje, saj to le navaden pač tarbehar je.

Bil mož je na mestu in tudi human — ko se poslavljaj je, bil je solzan.

Poiskal si srečo pač fant je drugje, saj skromne so bile njegove želje.

GT

## ANEKDOTA

Nastopil je zadnji delovni dan v tednu in nekateri oddelki smo morali nadoknaditi izgubljene dneve dela na prosto soboto. Pa je kuharica obratne kuhinje naročila mojstrom tistih delavnic, ki bodo delali na prosto soboto, naj točno povedo, koliko delavcev bo prišlo na malico. Med drugimi je hotel sporočiti po telefonu tudi vodja mizarске delavnice, dvigne slušalko, toda na žalost je zavrtel napačno številko, in vpraša:

»Kdo je tam?«

Na drugi strani telefona pa se je oglašil uslužbenec Hodnik po imenu: »hodnik!«

»Prosim te, kar odpri vrata v kuhinjo in povej kuharici, da

nas bo 25 prišlo na malico,« se je odrezal vodja delavnice.

Podpisnik Jože

## STANJE ZAPOSLENIH KONEC OKTOBRA

|                 |     |
|-----------------|-----|
| Tovarna Bohinj  | 359 |
| Tovarna Bled    | 337 |
| Uprava podjetja | 67  |
| + vajencev      | 16  |

Člani uredniškega odbora:

Mencinger Franc, glavni urednik

Jeglič Silva, tehnični urednik

Banko Štefan, žitnik Janez, Blažič Henrik, Trojar Andrej