

|| 263360

✓ COLORJEVE INFORMACIJE

Št.

MAREC
LETO

3

1973
2



MIKROFILM
Ljubljana

plan moramo doseči

Iz razprave generalnega direktorja Miloša Gabrijela na 18. seji Delavskega sveta ob sprejetju zaključnega računa za leto 1972.

"Ob pregledu zaključnega računa za preteklo leto vidimo, da planske naloge niso bile izpolnjene. Vzrokov za to je več. Dotrajana strojna oprema, pomanjkanje surovin, multilateralna kompenzacija, pomanjkanje deviznih sredstev in ne nazadnje predpisi o uvozu blaga so nam onemogočili normalno poslovanje. Vse več je nediscipline in malomarnega odnosa do družbenih sredstev, kar moramo odpraviti. Nekateri so šli celo tako daleč, da z anonimnimi pismi opozarjajo na napake, namesto, da bi javno in odkrito izrekli kritiko, s čemer bi napake hitreje in bolj smelo odpravljali. Fluktuacija delovne sile ne more biti vzrok za neizpolnitev plana, gre preje za nekorektne odnose med delavci posameznih sektorjev. Delovna sila odhaja zaradi vračanja v svoje osnovne poklice. Dejstvo, da so bili osebni dohodki do nedavna pri nas za cca 20% višji kot drugod, sedaj pa so izenačeni, je tudi važen činitelj. Verjetno bi bilo potrebno imeti v rezervi 15% variabilnega dela osebnih dohodkov, s katerim bi nagrajevali najbolj prizadevne delavce. S tem bi zanimanje za delo in produktivnost zvečala. Pravilniku o delitvi osebnih dohodkov moramo v letošnjem letu dodati še stimulativen del nagrajevanja. Sprejete naloge moramo zavzeto in z vso resnostjo izpolnjevati, to pa je garancija za doseg gospodarskega načrta za leto 1973!"

V nadaljevanju je tov. Miloš Gabrijel prebral predlog zaključkov, ki so jih člani soglasno sprejeli.

V letu 1973 moramo posebno skrb posvetiti sledečim nalogam:

1. izvršitvi finančnega plana v skladu s perspektivnim razvojem podjetja;
2. usposabljanju kadrov, njihovem izobraževanju in izpopolnjevanju ter pravilnemu razvrščanju po delovnih mestih;
3. izpopolnjevanju sistema samoupravljanja v skladu z ustavnimi dopolnili ter doslednim uvajanjem v prakso;
4. izvrševanju sklepov in ukrepov po pismu predsednika Tita in Izvršnega biroja predsedstva ZKJ ter družbeno političnih organizacij podjetja;
5. dosledno izvajati dogovor in naloge Zavoda za organizacijo poslovanja pri uvajanju novih organizacijskih oblik;
6. letos morajo biti izvršene priprave za prehod na nagrajevanje po učinku in dosledno izvajanje obračuna stroškov po navodilih in dogovorih Zavoda za organizacijo poslovanja.

COLORJEVE INFORMACIJE številka 3 (14), leto II, marec 1973. Izdaja vsak mesec v nakladi 650 izvodov delovna skupnost Color Medvode. Glasilo ureja uredniški odbor: dipl. prav. Mirko Korinšek (odgovorni urednik), Franci Rozman (glavni urednik), ing. arh. Janina Ferjančič, ing. Rihard Pevec. Fotografije: Franci Rozman. Oprema: Jelka Rijavec. Tisk: Bojan Jančič.



Francki v spomin

Po težki in mučni bolezni je umrla Francka Žerovnikova, stara komaj 51 let. Težko nam je, ko pomislimo, da je umrla v letih, ko bi še rada prihajala med nas, saj ji je bila izpolnjevanje službenih dolžnosti velika in prva naloga. Kot 19 letna absolventka dvorazredne trgovske šole se je zaposlila pri prejšnjem tovarnarju Mediču. Tiha in mirna, toda natančna in marljiva, je po vojni prevzela mesto računovodkinje. S skrbnim in vztrajnim delom je v podjetju vpeljala knjigovodsko službo, za kar je žrtvovala vse proste ure in, če smo odkriti, tudi noči, saj se je spominjamo, ko je zjutraj prinašala skrbno zavite zvitke papirjev, s katerimi se je trudila v nočnih urah. Vestna in skrbna se v svoji natančnosti ni mogla misliti, da ne bi izpolnila katere od naloženih nalog. Prav ta velika prizadevnost je bila morda kriva, da je tako težko zbolela, in se komaj šestintridesetletna invalidsko upokojila. Težko nam je bilo, ko smo jo pozneje srečavali vso tujo in mrko, saj smo bili navajeni njene prijaznega nasmeha, ki pa je popolnoma izginil iz njenih lic.

Draga Francka! Spominjali se te bomo kot dobre in vzorne sodelovke! Spomin na tiho, skromno, pa vendar prizadevno in vestno Francko bo ostal vedno med nami!

zahvala

V imenu naše sodelavke, Plešec Slavke, se iskreno zahvaljujem vsem, ki ste s svojim prostovoljnim prispevkom pomagali, da smo ji kupili darilo za dan žena. Našega obiska je bila zelo vesela.

Vse sodelavke in sodelovce lepo pozdravlja in se jim zahvaljuje za lepo darilo.

Mimi Tome

ŠE ENKRAT ZGODOVINA COLORJA

V prejšnji številki smo objavili kratek zapis o zgodovini Colorja, obenem pa pozvali vsakogar, ki bi o predvojnem ali medvojnem Colorju karkoli vedel, da to sporoči glavnemu uredniku Rozman Franciju. Žal pravega odziva na to našo prošnjo ni bilo, čeprav smo v zapisu tudi objavili, da bomo vse informacije honorirali. Zato ponovno prosimo vsakogar, ki bi karkoli vedel o tem, naj to javi našemu uredništvu.

7. marca smo na zboru volilcev razpravljali in sprejeli proračun občine Ljubljana-Šiška in proračun mesta Ljubljana za leto 1973. Zelo velika udeležba članov kolektiva priča o precejšnjem zanimanju za razdelitev proračunskih sredstev. Na zboru sta poročala odbornik občinske skupščine Ljubljana-Šiška Janko Tribušon in odbornik Skupščine mesta Ljubljana Franci Rozman, navzoč pa je bil tudi poslanec skupščine SRS Miloš Gabrijel.

Vsi letošnji proračuni bazirajo na skoraj enakih dohodkih kot preteklo leto, ker je glavni namen doseganje stabilizacije. Namen razbremeniti gospodarstvo z dajatvami ni bil uresničen v prejšnjih letih in tudi letos še ne bo. Ker so potrebe šolstva, zdravstva in ostalih potrošnikov proračunskih sredstev vsako leto večja, bomo morali v ta namen z družbenimi sporazumi prispevati določena določena sredstva. Tudi krajevne skupnosti ne bodo imele dovolj denarja, zato bomo morali prispevati del denarja za graditev vzgojno-varstvene ustanove in za graditev nadyoza. Toda, na našem področju so štiri krajevne skupnosti in cel kup želja ter nerešenih problemov. Ob tem se nam nehote vsiljuje primerjava, da smo v lanskem letu dali za nerazvite republike kar 280 milijonov starih dinarjev!!! Vendar bo dajatev vse več. Tako imamo primanjkljaj v socialnem, oziroma pokojninskem zavarovanju, ki ga bomo morali solidarno kriti z družbenim sporazumom.

Kritizirali so tudi sestavljalce "Programa 80", ker niso upoštevali Medvod. Zahteva, da Ljubljanski urbanistični zavod pohiti z izdelavo urbanističnega načrta Medvod, je bila podana že s strani krajevne skupnosti Medvode, zato pričakujemo, da bodo Medvode še letos vnesli v omenjeni program.



Zanimanje za razdelitev proračunskih sredstev je bilo veliko ...



udeležba na zboru volilcev kot še nikoli prej ...

novi nazivi

Delavski svet je na 18. redni seji sprejel sklep, da se po 25. členu Pravilnika o izobraževanju in strokovnem izpopolnjevanju prizna naziv "priučeni" (polkvalificirani) delavec naslednjim tovarišem iz tehničnega sektorja: Janezu Koštrunu, Petru Lampiču in Marjanu Kovaljevu, ki so že več kot leto dni v podjetju.

poSojila za stanovanja

Na seji delavskega sveta, z dne 22. februarja, je bil sprejet sklep o oročitvi 400.000.- din pri Ljubljanski banki, kjer bomo najeli kredit v višini 700.000.- din, ki ga bomo uporabili za kredite za stanovanjsko izgradnjo našim delavcem v skladu z določili Zakona o programiranju in finansiranju gradnje stanovanj (Uradni list SRS 5/72). Navedena sredstva pa ne bodo zadostovala za kritje vseh potreb po denarnih sredstvih za stanovanjsko izgradnjo. Zato bo delavski svet o višini sredstev moral še enkrat razpravljati.

899

dotacije

Na 18. redni seji delavskega sveta je bil sprejet sklep o delitvi denarne pomoči našemu gasilskemu društvu. Za redno dejavnost potrebujejo 21.300.- din letno, kar bodo tudi dobili. Za razširitev vzgojno-varstvene ustanove Medvode pa je bil odobren znesek 80.000.- din, kar je v skladu z deležem ostalih delovnih kolektivov v Medvodah. Obenem pa je bil v Svet vzgojno-varstvene ustanove imenovan predstavnik našega podjetja Viktor Velkavrh.

INFORMACIJA O POGOVORIH Z „DONITOM“

Na osnovi analiz in priporočil CK ZKS o uveljavljanju ustavnih dopolnil ter o združevanju podjetij sta delavska sveta podjetij "Color" in "Donit" izvolila komisijo, ki naj prouči predlog za združitev obeh podjetij. V tej komisiji so predstavniki družbeno političnih organizacij in organov upravljanja (predsednika sindikata, sekretarja OZK, predsednika delavskih svetov in generalna direktorja). Komisija je do sedaj imela 2 sestanka, na katerih je razpravljala o oblikah in principih združevanja. Cilj pogovorov naj bo Združeno podjetje, ki obsega organizacije združenega dela (OZD).

Na osnovi "Predloga priprav za združitev delovnih organizacij "Donit" - "Color" ", kjer so bile v grobem predlagane stične točke (interesne točke), so bile formirane strokovne komisije, ki so analizirale posamezna področja in funkcije obeh podjetij. Razgovori so potekali po sledečih področjih:

1. Skupna lokacija podjetij v Preski. Podjetje "Donit" namerava v perspektivi izgraditi ob novi tovarni "Color" tovarno za proizvodnjo tesnil in tesnilnih materialov. Pri tej izgradnji imata obe podjetji skupne interese. Tovarna "Color" nima na omenjeni lokaciji dokončanih vseh objektov. Pri nadaljni gradnji bi lahko zgradili skupne objekte kot so: vratarnica, gasilsko orodišče, garaže, objekti civilne zaščite, vzdrževalni obrati, kotlovnica, trafo postaja, objekti za rekreacijo in družbene prehrane ter občasna uporaba cisternskega prostora, skladiščnih prostorov itd.

V perspektivi je interesantna tudi možnost skupne uporabe komunikacij kot so: industrijski tir, dvo-rišča, dovozna in odvozna cesta, parkirišče itd.

Nadalje je možno sodelovanje pri izgradnji novih obratov in postavitev novih kapacitet za proizvodnjo sintetičnih smol. Obe podjetji uporabljata razne vrste sistetičnih smol in imata tudi namen smotrno razdeliti program proizvodnje.

V tem primeru bo možno skupno načrtovanje kapacitet kot tudi izbira asortimana, ki naj bi se dopolnjeval in zadovoljeval bodoče potrebe obeh tovarn, skupno načrtovanje in vodenje del projektnega in izvedbenega inženiringa.

2. Področje prodajnih funkcij bi lahko združili in formalizirali skupno marketing organizacijo, ki naj bi bila organizirana po principu Donitove marketing organizacije. Pri tem bi bil skupni sektor za raziskavo tržišča, sektor za razvoj in uvajanje proizvodov, sektor potniških služb in predstavništev ter služba ekonomske propagande.

Skupni sektor za raziskave tržišča bo omogočil hitrejšo prodajo.

Na področju razvojne in uvajalne dejavnosti naj bi skupni sektor za razvoj in uvajanje novih proizvodov pomenil racionalnejše izkoriščanje kadrov in naprav.

Skupni laboratoriji s kontrolnimi in preizkuševalnimi napravami so tudi močan reklamni moment pri ustvarjanju imena podjetja. Zaradi boljših prostorskih možnosti strokovna komisija predlaga nemestitev te službe v novih prostorih v "Colorju".

Sektor potniških služb in zastopništev bi omogočal boljše izkoriščanje številnih potnikov in predstavništev, ki jih imata podjetji po celi Jugoslaviji. Na ta način bi bili lahko prisotni skoraj v vseh večjih mestih Jugoslavije. Trgovskim potnikom in zastopnikom pa bi bilo omogočeno prodajati širši asortiman izdelkov.

Omogočeno bi bilo boljše izkoriščanje skladišč in večja možnost ustanavljanja prodajalen v Jugoslaviji.

Skupna ekonomska propaganda bo omogočala istovrstno reklamiranje izdelkov obeh podjetij, usklajevanje izdelave prospektov, udeležbe na sejnih in razstavah itd.

Strokovna komisija predlaga, naj se funkcija nabave (nabavna služba) formira v tehničnem sektorju vsake OZD.

3. Na področju splošnih služb bi bilo možno organizirati skupne službe za sledeča delovna področja:

- izobraževalna funkcija s perspektivno ustanovitvijo izobraževalnega centra;
- pravna služba, v katero spadajo splošni akti, zastopanje pred sodišči in tehničnimi posli za organe upravljanja;
- skupna služba varstva pri delu z vključno požarno preventivo;
- skupna družbena prehrana, ekonomat s počitniškimi domovi in arhivom;
- skupna pošta, teleprinter, telefonska služba, kuirinska služba;
- skupna zdravstvena preventiva in kurativa s perspektivno ustanovitvijo lastne zdravstvene ambulante;
- enotna stanovanjska politika;
- skupno reševanje obrambnih zadev, vključno s civilno zaščito.

4. Skupno službo informacijskih sistemov združenih strokovnih služb bi zagotovili z elektronskim centrom in službo za organizacijo elektronske obdelave podatkov, ki bi imela v odnosu do podjetij koordinacijski značaj.

S. J.

Ženam za praznik

Letošnji 8. marec - Dan žena smo lepo proslavili. Mimo številnih čestitk najbližjih sodelavcev po sektorjih, oziroma oddelkih, je naša sindikalna organizacija pripravila našim delavkam v jedilnici nove tovarne lepo proslavo.

Uvodoma je predsednik izvršnega odbora Janko Tribušon orisal pomen Dneva žena. Sledil je skrbno pripravljen kulturni program učencev in učenk osnovne šole Franca Bukovca iz Preske pod vodstvom Janeza Tometa. Program je bil izredno lep, zato ni čudno, da se je prenekateri ženi, materi utrnila solza, izvajalci pa so bili deležni viharnega aplavza. Ob koncu programa pa je sledila še skromna obdaritev.



O pomenu 8. marca - Dneva žena je na proslavi govoril predsednik IO OSO Janko Tribušon ...



udeleženke so pozorno spremljale program.



na harmoniko nam je zaigrala Helenca Cvajnar ...

zapel nam je Miran Bukovec ...



FLUKTUACIJA IN USTAVNI AMANDMAJI

V vseh podjetjih se vse češče ubadamo s problemi odhajanja posameznikov iz podjetja. Ko nekdo odpove delo včasih skomignemo z glavo, včasih smo posamezniki tega celo veseli, zgodi pa se, da ob posamezni odpovedi začnemo obtoževati drug drugega, kdo je kriv zanj. Če nekdo odide iz podjetja, nastane določena materialna škoda, če pa ostane prazno kakšno pomembno delovno mesto, pa nastane celo vrzel v tekočem poslovanju podjetja in včasih traja mesece, da novega delavca usposobimo v tolikšni meri, da lahko v celoti nadomesti prejšnjega delavca.

Redkokdaj je povod za odpoved popolnoma osebne narave. Te primere lahko naštejemo na prste in to je lahko bolezen, oddaljenost stanovanja od podjetja, preselitev v drug kraj, odhod na delo v tujino ipd. V glavnem je odpoved posledica nekkih določenih notranjih neurejenosti ali nesoglasij, ki vladajo v posameznem kolektivu. In mirno lahko trdimo, da smo v glavnem vsi, ki moramo skrbeti za počutje delavcev, krivi, da ljudje odhajajo iz podjetja.

Problem ni tako pereč, kadar je ponudba delovne sile na trgu večja od njenega povpraševanja. Takrat lahko izbiramo med množico kandidatov, ki bi zasedli določeno delovno mesto. S pripravljenimi vprašanji in razgovori lahko ugotovimo najbolj sposobnega kandidata, ki bi lahko prevzel novo delo in se vživel v delovno okolje. Situacija, v kateri smo že eno leto, pa je težja, saj ni delovne sile, in vsa podjetja v bližnji in daljnji okolici se za vsako ceno trudijo, da bi pridobila ustrezne sodelavce.

Ne smemo pa prezreti še nekaterih pomembnih dejstev. Vsakdo, ki odhaja, ne zapusti samo praznega delovnega mesta, ampak kot dolgoletni član kolektiva lahko odnese s seboj pomembne in zaupne informacije, ki jih kratkomalo lahko imenujemo poslovna tajnost in ki lahko škodijo podjetju, v kolikor bi te informacije in to znanje izkoristil v konkurenčnem ali sorodnem podjetju. Ravno to pa je vzrok, da moramo premisliti, kako bi takemu delavcu preprečili odhod iz podjetja. Naj v nadaljevanju navedem samo nekaj najosnovnejših nalog, ki jih moramo izpeljati, da bi bilo čimmanj odhajanja ljudi iz podjetja.

1. Ustvariti moramo tako organizacijo dela, da bo vsakdo našel svoje mesto v kolektivu in da se bo lahko zavedal svoje pomembnosti za poslovanje in uspeh podjetja. Dati mu moramo občutek, da je za podjetje pomemben, da njegovo delo cenimo in da je vsakdo kot kolešek ure, brez katerega je delo podjetja nepopolno.

2. Za vsako ceno moramo preprečiti nastajanje konfliktnih situacij, v katerih se posameznik lahko čuti ogroženega.
3. Opustiti moramo kritiziranje, ki je precej splošen pojav. Posamezniki v kolektivu smatrajo, da je njihova delovna dolžnost, da vseskozi in vsakogar po vrsti kritizirajo. Z velikim ponosom in veseljem kažejo na napake drugih in modrujejo, kako bi delo sami bolje opravili in imeli pri delu večji uspeh. Pri tem pa se ne zavedajo, da s tem skušajo skriti svojo nesposobnost in svoje napake. Če bo vsak od teh del energije, ki jo dnevno porabi za kritiko, porabil za to, da se bo aktivno vključil za izvrševanje lastnih zadolžitev, uspeh pri delu skoraj gotovo ne bo izostal, počutje v kolektivu pa bo boljše.

Vsem, ki radi kritizirajo pa naj povem še sledeče: razen saboterjev, ki v tovarni seveda nimajo mesta in ki jih v naši tovarni skoraj nimamo, vsakdo meni, ki opravlja svoje delo najboljše, da ga opravlja pošteno in prizadevno. Opravlja ga pač tako, kakor on sam misli, da je najbolj prav. Zato lahko kritika, ki jo je deležen posameznik pri svojem delu, kvarno vpliva ne samo na njegovo okolico, ampak tudi na njegov odnos do dela, predvsem pa na njegovo prepričanje, da je v kolektivu zaželen in potreben. Zato ne kritizirajmo za voga-li, ampak svoje mnenje povejmo v obraz tistemu, za katerega menimo, da ne ravna vedno pravilno.

4. Direktorje in vse vodje dela je treba prepričati, da je delo z ljudmi njihova najvažnejša naloga. Vsakdo, ki nadzarja, je v bistvu kadrovik in mora vedeti, da je vodja predvsem zaradi ljudi, ki v organiziranem procesu opravljajo posamezna v naprej določena dela, ki naj jih vodja le organizira in povezuje.

Zato moramo stremeti za tem, da bodo direktorji in ostali vodje opravljali čim manj konkretnih del in da bodo več svojega časa lahko posvečali ljudem in njihovem razpoloženju.

Navedeni problemi pa niso samo problemi naše tovarne, kar nam pričajo ustavni amandmaji tako imenovani delavski amandmaji, ki precej drugače definirajo naloge vodenja in upravljanja. V mislih imam predvsem prej navedeno 4. točko. Po novem naj ne bi bilo več nadrejenih in podrejenih. Nič več naj ne bi bilo odnosa delodajalec in delavec. Vsakdo v tovarni naj namreč ima svoje zaokroženo delo, za katerega naj bo v celoti odgovoren in ki naj ga opravlja zavestno. Organizacijski proces mora biti izpeljan v tolikšni meri, da bo čim manj konkretnih delovnih zadolžitev in da bo vsakdo, pa čeprav je na rutinskih delih, že v naprej vedel, kaj mora storiti in kako. Podrejenost v takšnem pomenu, kot jo poznamo danes, bo ob zavestnem uveljavljanju ustavnih amandmajev vedno manj. Zato bo direktor ali drug vodja v bodoče samo povezoval posamezna dela in skrbel za odnose v oddelku ali sektorju, ki ga ne bo vodil, pač pa bo samo njegov član.

Tako pobudo v ustavnih amandmajih moramo vsekakor pozdraviti. Kot ljudje se sicer moramo zavedati, da je šefovska miselnost zasidrana v nas vseh kot tudi v tistih, ki so nam danes podrejeni v klasičnem pomenu te besede. Zato bomo morali posvetiti ogromno napora prepričevanju nas samih, da je ta proces preživet in da ustavni amandmaji in čas, v katerem se nahajamo, zahteva od nas vseh popolnoma drugačen sistem sodelovanja.

TEHNOLOGIJA PREMAZNIH SREDSTEV



40

vrste premaznih sredstev po namenu uporabe:

impregnacija, kit, osnovna barva, antikorozijska barva, pokrivna barva, emajl, itd.

Ko bi našli univerzalno premazno sredstvo za vsako podlago, katero bi nam dalo po osebni želji enkrat odlično zaščito kovine, drugič lesa, tretjič betona, salonita, asfalta itd. in še naprej enkrat sijajno barvo, drugič mat ali polmat, z dobrim ali slabim oprijemom, bi bilo to prav gotovo odkritje stoletja.

Ker se pa do danes ni posrečilo v eni barvi dobiti toliko zelenih lastnosti, se moramo pač poslužiti raznih vrst premaznega materiala, kateri ima svoje posebne lastnosti za vsak posamezen primer in kateri nam dajo končno združeni v tako imenovanem "sistemu" tisto, kar smo si zamislili oziroma želeli dobiti, in sicer:

- a/ dobro impregniran les, odporen na atmosferilije, proti črvom, plesnim, v morski vodi raznim rakcem, kateri prodirajo v les in ga jedo, v tropskih proti raznim bakterijam itd.
- b/ gladko površino z estetskim izgledom na hrapavi betonski, leseni in drugi površini.
- c/ dobro kritno barvo, da bi ne bilo potrebno barvati prevečkrat z vmesnim čakanjem na sušenje.
- d/ barvo, katera bi nam dala dobro antikorozijsko zaščito na občutljivem metalu (železu) izpostavljenem atmosferilijam.
- e/ lepo površino z visokim sijajem, gladko mat površino ali s svilenim sijajem v zaželeni niansi.
- f/ lepo lakirano površino na strukturnem lesu, kateri nam poživlja naš jedilni kot.

g/ lep efekt tolčene kovine (hameršlag), efekt pomarančne kože ali ledenocvetni lak, kateri nam zopet olepšajo naše aparature in še toliko drugih "končno" izdelanih površin, brez katerih si danes ne moremo zamisliti okolja, v katerem preživimo večino svojega življenja.

Za vsak tak primer ali željo imamo svoj posebni izdelek. Za lažje razumevanje bomo uporabili kar praktični primer.

A. IMPREGNACIJA. Pod tem imenom razumemo sredstvo, katero določeno površino impregnira, to se pravi, da se upije v površino bolj ali manj globoko, s tem pa nam da lahko npr.:

- 1/ odpornost napram upijanjanju vode v les in naknadnega trohnenja.
- 2/ z dodatkom posebnih strupov dobimo v lesu odpornost na plesni, bakterije in podobno.
- 3/ pri mehki in krhki površini nam impregnacija zlepi in utrdi površino, da je odporna na močnejše udarce (slaba malta).
- 4/ s primerno impregnacijo dosežemo lahko zeleno nianso, drugačno od osnovne.
- 5/ dobimo trdno podlago za gradnjo nadaljnega sistema pri puhli podlagi itd.
- 6/ Impregniramo lahko samo površino, katera ima možnost upijanjanja. Stekla ne moremo impregnirati, čiste dekapirane pločevine tudi ne, lahko pa že zarjavelo površino, katera ima zmožnost upijanjanja.
- 7/ Impregniramo lahko tudi tkanino npr. proti gorenju, proti mečkanju, proti umazaniji in slično.
- 8/ Papir impregniramo, da dobimo odpornost proti omaščenju, da postane dober izolator.
- 9/ Usnje impregniramo proti obrabi in upijanjanju vode.
- 10/ Tudi našo kožo impregniramo z raznimi kremami - zlasti modernimi na silikonskem olju, da postane koža odporna na stalno pranje pri delu, na razne agresivne hlape in slično.

Impregniranja je torej več vrst za vsak namen posebej. Impregnacija mora biti posebej prirejena, da ima tkzv. zmožnost impregniranja.

Vzemimo npr. bitumensko smolo in jo segrejmo na temperaturo do 200° C. Ko postane gladko tekoča, jo oblijmo na porozen beton za zaščito proti vodi (temelji pri hiši). Ko pride bitumenska smola v dotik z betonom, se momentalno ohladi in ko jo npr. z nožem odstranimo vidimo, da je smola ostala samo na površini. Tudi oprijem te smole na betonu je zelo slab.

Sedaj pa pogledajmo drugi primer. To bitumensko smolo, segreto na 200° C smo odstranili z ognja, dodali počasi lak bencina - cca 100% na bitumen in smo dobili redko raztopino tudi v hladnem stanju.

Če s to bitumensko raztopino namažemo beton, nam bo le-ta upil vase prvi in morda tudi drugi premaz. Če beton odkrušimo, bomo videli, da je ta raztopina prodrla razmeroma globoko v beton in zlepila gornje krhke delce.

Če sedaj namažemo preko te impregnacije samo raztopljen bitumen (brez topila), se bo lepo in trdo oprijel podlage in ga ne bo moč prav lahko odstraniti s podlage.

Seveda je upijanje impregnacije odvisno tako od same impregnacije, če ima male ali velike molekule (nizko ali visoko polimerizirani produkt), kakor tudi od podlage - ki je bolj ali manj porozna.

Vzemimo samo razne vrste lesa:

- a/ smreka - zlasti s širokimi rastmi zelo upija
- b/ smolnat bor precej manj
- c/ gost hrast še manj
- d/ teak (tikov les) skoro ne upija.

Zato moramo tudi pri tem gledati, kakšen les obdelujemo. Stara navada je bila, da smo gradbeni les - okna in vrata ne glede na vrsto lesa, namazali 1 - 2-krat s čistim firnežem. Neredko se je zgodilo, da je postal les lepljiv in uporaben za muholovec.

Tudi mazanje z vročim firnežem ni dalo boljših rezultatov, čeprav se tak bolj upija v les. In zakaj vse to?

Les je upijal, dokler je bilo kaj prostora v njem. Ko se je nasitil, je preostanek ostal na površini. Če bi ga s krpo izbrisali s površine, bi dobili idealno podlago. Tako pa se je počasi sušil v debelem sloju, nezadostno presušil in pustil nekakšno smolnogumasto lepljivo površino. Če smo nato še barvali preko tega s katero drugo barvo, se je ta plast ali odtrgala ali pa bila labilna, nikakor pa ne primerna za dober premaz. Zato moramo narediti pri impregniranju lesa s firnežem naslednje: razredčimo firnež za les z močnim upijanjem 1 : 1 s topilom; za les, kateri komaj upija pa damo 20 delov firneža in 80 delov topila. Lahko pa vse vmesne stopnje od 20 do 50% firneža. Razredčeni firnež se bo upil globoko v les. Ker je firneža malo, bo ostal v lesu, ne na površini, razredčilo pa itak izhlapi. Zato pa pri mehkem lesu impregniramo dvakrat, pri gostejšem lesu pa samo enkrat.

Tako pripravljena podlaga nas ne bo razočarala.

B. KITANJE. Kit sestoji iz določenega veziva in primernega polnila (kreda, barit, pigment in pod.). Služi pa za izravnanje hrapavih, neravnih površin, za katere želimo, da so lepe gladke, kar pa z običajnim premazom ali sistemom ne moremo doseči. Kit nanašamo odvisno od hrapavosti podlage tanko ali precej debelo. V debelem nanosu premazi slabo sušijo, običajno pa tudi kit. Zato vsebuje kit malo veziva in dosti polnila, da prej otrdi. Seveda je pa tak kit zelo krhek. Če kitamo površine, izpostavljene atmosferilijam in zlasti velikim spremembam temperature, se zelo rado zgodi, da kit razpoka in odpade. Tak slučaj je zelo čest, če kitamo zunanjo zaporo oken. Da se rešimo teh neprijetnosti, uporabimo tkimv. dvokomponentni kit (desanol kit), namesto oljnega. Le-ta sestoji iz dveh različno obarvanih komponent, katere se zamešajo v določenem razmerju, običajno 1 : 1 in katere se morajo dobro pregnesti pred uporabo z lopatico, ali večje količine v gnetilniku.

Osnovno pravilo je: ne kitati, če to ni potrebno in če so te površine izpostavljene velikim temperaturnim spremembam.

V notranjih prostorih tega problema ni, zlasti pa ne na kovini.

Les namreč zelo "diha", se širi in krči in pride do neljubih posledic.

Torej pri kitanju moramo biti oprezni.

C. OSNOVNA BARVA. Osnovno barvo dajemo, kot že ime pove, kot prvi premaz preko impregnacije ali pokitane površine. Če je podlaga "suha" ali kitana, ali pa če je bila ta površina dolgo izpostavljena soncu, postane izsušena, tedaj mora biti osnovna barva mastna, da prepoji podlago.

Obratno, če je podlaga že sama mastna od impregnacije, tedaj mora biti osnovna barva bolj "suha" (pušta).

Sistem gradimo namreč tako, da impregniramo les - omastimo - samo v notranjosti, ne na površini, nato pa gremo od "nemastne" barve kot osnovo do končne, lahko zelo mastne površine, če želimo odpornost na atmosferilijam.

Če bi naredili obratno, mastno podlago spodaj - suho zgoraj, bi premaz pri spremembi temperature počil zaradi labilne podlage.

Osnovna barva naj bi imela dobro pokrivnost in razmeroma hitro sušenje.

D. MEDBARVA. Preko osnovne barve barvamo lahko takoj s pokrivno barvo - emajlom. Vendar le samo pod določenimi pogoji, ker danes praktično oljnih emajlov ne uporabljamo več. Oljni emajli so sušili dolgo časa in je bil oprijem dober tudi po mesecu dni, ako smo barvali preko prvega. Sintetski emajli pa zatrdijo zelo trdo. Če barvamo eden in isti premaz preko v času več kot teden dni, potem je prvi premaz že tako zatrdil, da ima naslednji na stekleno trdi površini zelo slab oprijem. Potrebno je brušenje prvega premaza, kar za par m² ni problem, pač pa je problem pri tisoč metrih in pa še zlasti, če zadnji premaz brizgamo. Pokrivni emajli, zlasti sijajni, imajo slabše kritje, zato pa visok sijaj.

V ta namen izdelujemo medbarvo, katero barvamo preko osnovne barve.

Medbarva ima izredno dobro kritje, matirana je in površina ni stekleno trda, pač pa primerna za nanos zadnjega pokrivnega emajla tudi po daljšem času, brez bojazni zaradi slabega oprijema.

Hitrejše suši kot pokrivni emajl in če je problem čas, kar običajno je, potem je tudi tu določen prihranek.

E. POKRIVNA BARVA - EMAJL. Ime pove, da je to končni premaz v nekem sistemu.

Če smo se predhodno kolikor toliko držali pravila kakšna naj bo impregnacija, osnovna barva in medbarva, toliko večjo pazljivost moramo posvetiti pokrivni barvi, katera naj bi zakrila vse napake napravljene predhodno, na drugi strani je pa pokrivni emajl zopet tisti, kateri sprejema prvi vse neugodnosti nase, katere pridejo od zunaj.

Dobro moramo ločiti zunanje in notranje površine, to se pravi, površine katere bodo izpostavljene vsem vrstnim nepravilnostim, ali pa samo normalni atmosferi v pokritem zaprtim prostoru.

Razlika med emajlom za zunan in znotraj je v kvaliteti in ceni. Vendar lahko vedno uporabimo zunanji emajl za znotraj, nikakor pa ne obratno.

Po želji imamo na razpolago emajle z visokim sijajem, potem porsijajni (pol-mat) in pa mat emajle. Ne samo zaradi tega, ker je danes moderno imeti mat pohištvo ali vrata, temveč zaradi prijetnega občutka je lepše imeti mat ali polmat površine. Če hočemo imeti visoki sijaj, potem je nujno površine izgladiti 100 odstotno, ker nam bo sicer žal. Na svetli podlagi se žarki odbijajo po ploskvah pod kotom 90° in če ni površina gladka, dobimo zrcalno popačeno sliko vseh mogočih oblik, kar naredi človeka nervoznega. Kamorkoli se obrnete, že vam sledi nekdo v vratih, zidu in slično.

Če je pa površina mat, ni videti manjših napak, vse okoli nas vpliva umirjeno, ker dobimo na mat površini razpršeno svetlobo, to se pravi, da se žarki odbijajo na vse strani in jih ni moč čutiti.

F. ANTIKOROZIJSKA BARVA. O tem smo govorili že v prejšnjih številkah, tu bi omenili naslednje. Razlikujemo strogo antikorozijsko zaščito v agresivni atmosferi, ki mora celotni sistem odgovarjati danim pogojem; kakor tudi samo na splošno antikorozijsko zaščito metala, ko moramo samo osnovno zaščititi metal z antikorozijsko barvo, na to pa lahko damo kate-rokoli pokrivno barvo po naši želji.

V hiši se vedno najdejo železni deli (okovje pri omarah, nogice pri mizi itd.) kar lahko v vlažni atmosferi (pri kuhi) začne počasi korodirati.

Če na začetku in pravočasno take "dvomljive" železne dele zaščitimo s ftalatnim minijem ali slično, nato pa damo pokrivno barvo in ne bomo imeli zlepa nobenih težav.

Janko GRUDEN, dipl. ing.

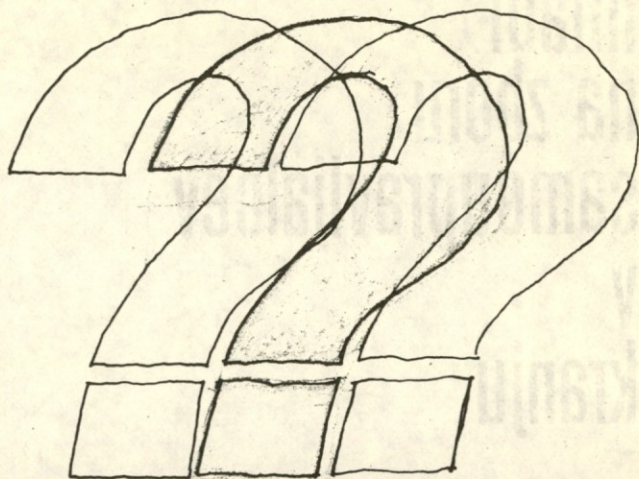
Če nam bo to uspelo, potem smo lahko prepričani, da bo nezadovoljstva v kolektivu manj in da bo tudi fluktuacija manjša.

Mirko KORINŠEK



Lado Dermota s svojim "konjičkom" prepelje na tone surovin.

Jože Rebolj, st. se spozna na svoj posel ...



KAJ JE DOGOVARJANJE



Po uvedbi ustavnih amandmajev vse pogosteje slišimo besedo dogovarjanje. Dogovarjamo se tako v zveznem, republiškem in občinskem merilu, v krajevnih skupnostih, raznih združenjih in tudi v podjetju. Zato je prav, da na kratko osvetlimo pojem dogovarjanja.

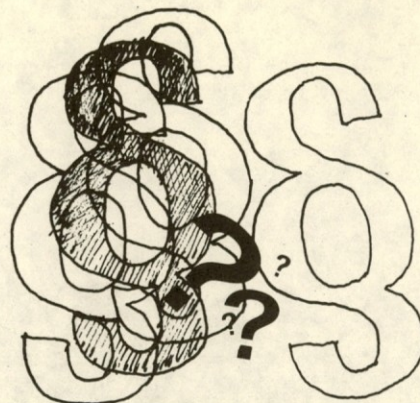
Dogovarjanje je v prvi fazi prenašanje svojih mnenj, v drugi pa popuščanje v njih do tolikšne mere, da je končni rezultat razgovorov sprejemljiv za vse, ki se dogovarjajo. Dogovarjanje je torej pozitiven proces in ne pomeni popuščanja v negativnem smislu ali celo morebitnega poraza svojih mišljenj. Pravilno dogovarjanje pomeni višjo stopnjo kulture posameznika in torej ne more biti vsiljevanje tujih mnenj.

Mirko KORINŠEK

imenovanja

Na 18. seji delavskega sveta je bil za člana izvršilnega odbora Ljubljanske banke, podružnice Ljubljana, imenovan Janko Tribušon, za člana solidarnostnega stanovanjskega sklada za območje ljubljanskih občin pa Alojz Izlakar in Stane Vilar.

mladi na zboru samoupravljalcev v kranju



Ljubljanski dnevnik dne 2/3-1973 pod rubriko N. N.

V soboto, 16. marca letos, je bil v Kranju v prostorih kina Storžič pod pokroviteljstvom MA ZMS Sava Kranj zbor mladih samoupravljalcev gumarske in kemične industrije Slovenije.

Razprava je tekla o TOZD in aktivnosti mladih pri uresničevanju 21., 22. in 23. ustavnega dopolnila.

Zbora se je udeležilo 132 mladih iz 26 od 58 podjetij (13 podjetij je takih, ki v svojem kolektivu nimajo mladih), torej od 46 podjetij, kar predstavlja 44% udeležbo.

Tudi mladi iz naše tovarne smo se udeležili zбора (Jožica Lahajnar, Stane Jamnik, Aca Keber in Janez Barle).

Iz diskusije mladih smo izvedeli mnogo novega in seveda tudi koristnega. Nekateri imajo enake ali vsaj podobne probleme kot mi, od tistih pa, ki so boljši, smo povzeli nove smernice za ureditev in delo naše-ga MA.

Organizacija je bila zelo dobra. "Savčani" so vse delegate prisrčno sprejeli in nam v odmoru pripravili tudi kratek kulturni program, ki ga je priredila folklorna skupina iz "Save".

Domenili smo se tudi, da bo v enem od prihodnjih mesecev podoben zbor, na katerem bomo izmenjali izkušnje in ocenili naše delo.

Anica KEBER

podjetje so zapustili

1. Smiljan de Cortti iz oddelka mešalnice
2. Živojin Vidović iz oddelka mešalnice
3. Radovan Savić iz oddelka mešalnice
4. Pavel Dolinar iz vzdrževalnih obratov
5. Erika Ribnikar iz finančnega sektorja

Statistika in praksa

Mnogo je bilo že povedanega o pomanjkljivi izobrazbi zaposlenih v Sloveniji. Po skraj vseh občinah so že naredili pregled, kakšno je razmerje med izobrazbo, ki jo predvidevajo pravilniki delovnih organizacij in dejansko izobrazbo zaposlenih.

Rezultati so zastrašujoči. Če bi sodili samo po njih, bi lahko trdili, da smo Slovenci izredno slabo izobraženi ljudje.

Ob tem pozabljamo na nekaj drugega. Kaže, da v mnogih delovnih organizacijah za posamezna delovna mesta zahtevajo višjo stopnjo šolske izobrazbe kot je to zares potrebno. Vzrok za to so osebni dohodki, saj interno v delovnih organizacijah ljudem z določenim številom delovne prakse tudi priznajo zahtevano izobrazbo. Tako lahko, izplačujejo večje osebne dohodke, na drugi strani pa se statistično izkazuje naša „nepismenost“.

Težko je namreč verjeti, da bi v praksi držale vse statistične primerjave, ki se kažejo na tem področju v primerjavi med republikami. Če drži, da imamo v primerjavi z drugimi republikami tako slabo izobrazbeno strukturo in kljub temu dosegamo v primerjavi z njimi lepe gospodarske uspehe, bi bilo logično zastaviti vprašanje, koliko je šolska izobrazba sploh vredna in ali je potrebna...

Seveda ne bomo šli v to skrajnost! Ostanimo rajši na trdih tleh v naši stvarnosti in si priznamo, da smo naše kadrovske potrebe glede izobrazbe prenapeli in da je to tudi eden izmed pomembnih vzrokov za neugodne statistične pokazatelje.

N. N.

Za ponatis smo se odločili, ker menimo, da bomo morali o tem problemu ponovno razmisliti tudi pri nas v Colorju.

Mirko KORINŠEK

na novo so se zaposlili

1. Vinko Tehovnik - za nedoločen čas v transportu
2. Jože Rugelj - za nedoločen čas v oddelku tiskarskih in disperzijskih barv
3. Zora Orlič - za nedoločen čas v razvojnem sektorju
4. Franc Knific - za nedoločen čas v skladišču materiala - odprema
5. Anton Kopač - za določen čas v skladišču materiala - prevzem
6. Milija Kovačić - za določen čas v kadrovskem splošnem sektorju - pralnica
7. Marjeta Drešar - za nedoločen čas v kadrovskem splošnem sektorju

odgovor na vprašanje o delu za določen čas

Bralec B. J. sprašuje, kakšna je razlika med delom za nedoločen čas in delom za določen čas.

V bistvu je vsako delo delo za nedoločen čas, kar pomeni, da je delavec sprejet na delo v podjetje za to, da bi stalno, pravzaprav vse življenje opravljal določeno delo. Delo za nedoločen čas torej pomeni, da je delavec v takem primeru sprejet za stalno. Kar pa tak delavec, ki dela stalno, zaradi bolezni, porodniškega dopusta, odhoda k vojakom, študija ali druge daljše odsotnosti začasno zapusti podjetje, je potrebno sprejeti nekoga, ki bo v času te odsotnosti rednega delavca opravljal namesto njega opravila, ki jih je pred svojim odhodom opravljal redni delavec. Takega delavca pa se sprejme na delo za določen čas. Že izraz določen pove bistvo takega dela. V delovno razmerje za določen čas se lahko sprejme z naprej določenim pogojem, tj. za dva ali šest mesecev, za eno leto, ali pa s klavzulo, da delo traja toliko časa, dokler se začasno odsotni delavec ne vrne v podjetje.

V času, ko delavec dela za določen čas, mu pripadajo iste pravice kot ostalim delavcem, ki so v stalnem delovnem razmerju. Ima pravico do osebnega dohodka, do odmorov malice, bolniškega dopusta, ima pravico biti izvoljen za člana Delavskega sveta in drugih organov upravljanja in v kolikor traja tako delo več kot 6 mesecev, mu pripada tudi pravica do letnega dopusta, katerega dolžina se izračuna tako, da mu za vsak mesec dela pripada en dan dopusta. Edina razlika med stalnim delom in delom za določen čas pa je v tem, da delavec, ki je sprejet na delo za določen čas nima odpovednega roka, pač pa mu delo preneha tisti dan, ko preteče rok, za katerega je bil sprejet oziroma, ko se vrne na delo stalno zaposleni delavec. Zanimivo je, da preneha v primeru dela za določen čas delo tudi delavki, čeprav je noseča. Torej taka delavka nima običajnih pravic, ki veljajo za bodoče matere.

Menim, da sem v celoti odgovoril na zastavljeno vprašanje in Vas obenem prosim, da mi tudi v bodoče postavljate vprašanja, ki Vas zanimajo.

Mirko KORINŠEK, dipl. prav.

MANJŠI STROŠKI

Na 18. redni seji delavskega sveta so člani odobrili dejanske stroške reklame, propagande, reprezentance in sejmov za leto 1972. Kakor je razvidno iz tabele, smo porabili le 66 odstotkov od predvidenega, kar kaže, da smo z denarjem v te namene varčno gospodarili.

Konto	Naziv konta	Plan 1972 v dinarjih	Realizacija 1972 v din.
40800	Stroški reklame in propagande	990.000,00	649.797,90
40810	Stroški repre- zentance	360.000,00	285.296,40
40820	Sejmi in razstave	159.000,00	67.713,30
	Skupaj din	1.509.000,00	999.807,60

zaključni račun potrjen

Na 18. redni seji delavskega sveta so člani razpravljali o zaključnem računu in poslovnem poročilu za leto 1972. Glede na dejstvo, da so člani dobili gradivo že par dni pred sejo (!), so direktorji posameznih sektorjev podali osnovne značilnosti dela v preteklem obdobju.

Ugotovljeno je bilo, da se je bistveno povečala fluktuacija, za katero do nedavna v Colorju sploh nismo vedeli. O tem problemu bo splošni sektor pripravil poročilo za eno prihodnjih sej delavskega sveta. Nadalje je bilo ugotovljeno, da bodo vzdrževalni obrati nujno potrebovali novo halo in bomo morali zamenjati iztrošeni strojni park. Čutili smo premajhno pove-zavo med razvojnimi in tehnološkimi laboratoriji ter oddelkom tehnične kontrole. Člani kolektiva so tudi omenili, zakaj nam ne raste proizvodnja skladno s povečanjem števila zaposlenih. S prehodom na novo skladiščno poslovanje so se občasno pojavljale težave, ki pa so verjetno pogojene z uvajanjem novega načina dela.

Po obširni in dolgotrajni razpravi so člani delavskega sveta potrdili zaključni račun s poslovnim poročilom, kakor sledi:

1. Vsota bilance	158.420.105,74 din
2. Celotni dohodek	166.402.006,00 din
3. Dohodek	34.973.391,77 din
4. Dobiček	14.058.755,00 din

ki se razporedi:

a/ za nezadostno razvite republike	2.846.668,10 din
b/ rezervna sredstva	699.467,84 din
c/ skupne rezerve	483.852,00 din
č/ sklad skupne porabe	1.500.000,00 din
d/ poslovni sklad	7.093.720,48 din

misli

Lepo vreme še ni porok
za lepše čase!

Ljubezen je čustvo, ki
povzroča, da o drugem
človeku mislimo enako
dobro kot o sebi!

Nobena ženska ni tako
slaba, da ne bi mogla
biti boljša polovica mo-
škega!

Vse več ljudi je prepri-
čanih, da je denar v
njihovih žepih najvarne-
je spravljen!

Ob zamrznjenih osebnih
dohodkih so tudi ljudje
hladnejši!

Temelj ponavadi popu-
sti - na vrhu!

Toliko časa so iskali
odgovornega, da so pri-
šli na konec sveta!

STARI VRH

pravilna rešitev slikovne križanke iz prejšnje številke ...

Sindikalno tekmovanje v veleslalomu

Na občnem zboru sindikalne organizacije smo javno izjavili, da bo potrebno ustanoviti smučarsko sekcijo. Smučanje prehaja vse bolj v nacionalni šport in smučišča so iz dneva v dan bolj polna, žičnice ne zmorejo vsega.

Na drugi strani pa smo bili deležni tudi kritike, da na razna tekmovanja pošiljamo vedno iste smučarje, da se novi smučarji ne morejo uveljaviti in pokazati svojih kvalitativnih tudi v javnosti. Prisluhnilo smo tej plati in požrli učinek zaprtosti.

V soboto, 24.2.1973 smo organizirali množično smučanje in tekmovanje na Starem Vrhu nad Škofjo Loko. Z plakati in osebno smo seznanili ves kolektiv o akciji. Žal pa smo bili na štartu ponovno razočarani, saj so razen redkih izjem, štartali zopet tisti smučarji, ki že veljajo kot dobri športniki.

Tekmovanje je lepo uspelo, po naporni vožnji pa smo se pri kmetu Hribovšku lahko najedli pristne in zdrave kmečke hrane.

Rezultati tekmovanja:

Ženske:

- | | |
|-------------------|--------|
| 1. Milena Kržin | 46,1 |
| 2. Nuša Mrak | 47,8 |
| 3. Rezka Tome | 48,1 |
| 4. Tjaša Drnovšek | 1.57,8 |
| 5. Marjeta Baš | 2.05,8 |

Moški nad 35 let:

- | | |
|------------------|------|
| 1. Zvone Rožnik | 39,3 |
| 2. Jože Gostič | 40,9 |
| 3. Avgust Sešek | 46,8 |
| 4. Ivan Hafner | 53,4 |
| 5. Andrej Bezjak | 54,3 |

Odstopil: Edi Mrak


Diskvalificiran: Jože Mešnjarič

Moški do 35 let:

- | | |
|--------------------|--------|
| 1. Jože Hočevar | 43,6 |
| 2. Vanja Matijevec | 44,9 |
| 3. Rado Cvajnar | 46,6 |
| 4. Jule Nardoni | 48,2 |
| 5. Franc Erman | 49,6 |
| 6. Dane Bitenc | 53,2 |
| 7. Janez Peternel | 55,7 |
| 8. Pavel Valant | 1.02,8 |
| 9. Janez Novak | 1.06,0 |
| 10. Franc Kastelic | 1.07,5 |

Odstopili: Lojze Izlakar
Jože Jenko
Viktor Škulj

Lojze IZLAKAR

	SESTAVA FRANCI ROZMAN	POSLO- VILDO	LEPOTI- CENJE	DOLBO- REPA PAPIRA	ZAGREJ- ROBETA	AUTOM. ODNAKA ITALIJE	NEKADNO HATJURNA ABEC.	4. IV. R. ČRKA	VELE- TRGOVI- NA
	→ S	K	L	A	D	I	Š	Č	E
LEJEM- NJE GLASOV	R	I	M	A	E	L	E	G	M
VOJAŠKI ODDELK	E	Š	A	L	O	N	K	S	O
→ O	D	P	R	E	M	A	N		
GVATE PMAJA	G	V	S	T	A	I	A	N	O
MEŠAVNE DREVE TEKOČIN	O	S	M	O	Z	A	T	O	D
VESTA PALJNO- GLEJA	T	R	I	E	D	E	R	D	A
OSEA. ZAHMEK	O	N	S	O	L	A	E	R	O
PEČIVO	V	A	F	E	L	M	A	J	D
PREB. FRANA	I	R	A	N	K	A	T	A	S
AUTOM. ODNAKA MAJBAR- SK	H	Z	N	E	A	K	A	O	S
BAKER NIVSEK	C	U	V	V	R	E	S	D	A
TURBO- KALUŠKA KA KAL- KIBACIČO	C	A	L	C	M	E	T	E	O
AUTOM. ODNAKA SOŠA PRŽANE	I	T	I	S	N	I	P	E	C
STRAH	T	R	E	M	A	I	N	D	S
MEHURNI DOLŽNIK	T	R	A	S	A	T	A	R	R

... razdeljene vse tri nagrade

Za nagradno slikovno križanko štev. 3 iz februarske številke smo prejeli 49 rešitev. Tokrat smo izvedli javno žrebanje v skladišču gotovih izdelkov. Komisija, ki so jo sestavljali: Zofka Lešnjak, Brigita Srša in Jože Jarc, je izžrebala Andreja Škofa kot dobitnika 1. nagrade v znesku 60 dinarjev, 2. nagrado 40 dinarjev prejme Marija Kukovec in 3. nagrado 20 dinarjev Stane Luštrek. Nagrade bodo izžrebancem izplačane skupaj z osebnim dohodkom za marec 1973. Čestitamo!

Še vedno opazamo, da so križanke površno rešene, zato vas opozarjamo, da je rešitev pravilna le tedaj, če so črke čitljivo izpisane, brez popravkov!

POGOVOR V COLORJU

Dane: kot pravnik gotovo veš, kakšna je razlika med ubojem in umorom. Ali je uboj ali umor, če ti na čelo nastavim cev pištole in sprožim?

Mirko: uboj.

Dane: ne, to je strel v prazno!

SKUPNE LASTNOSTI

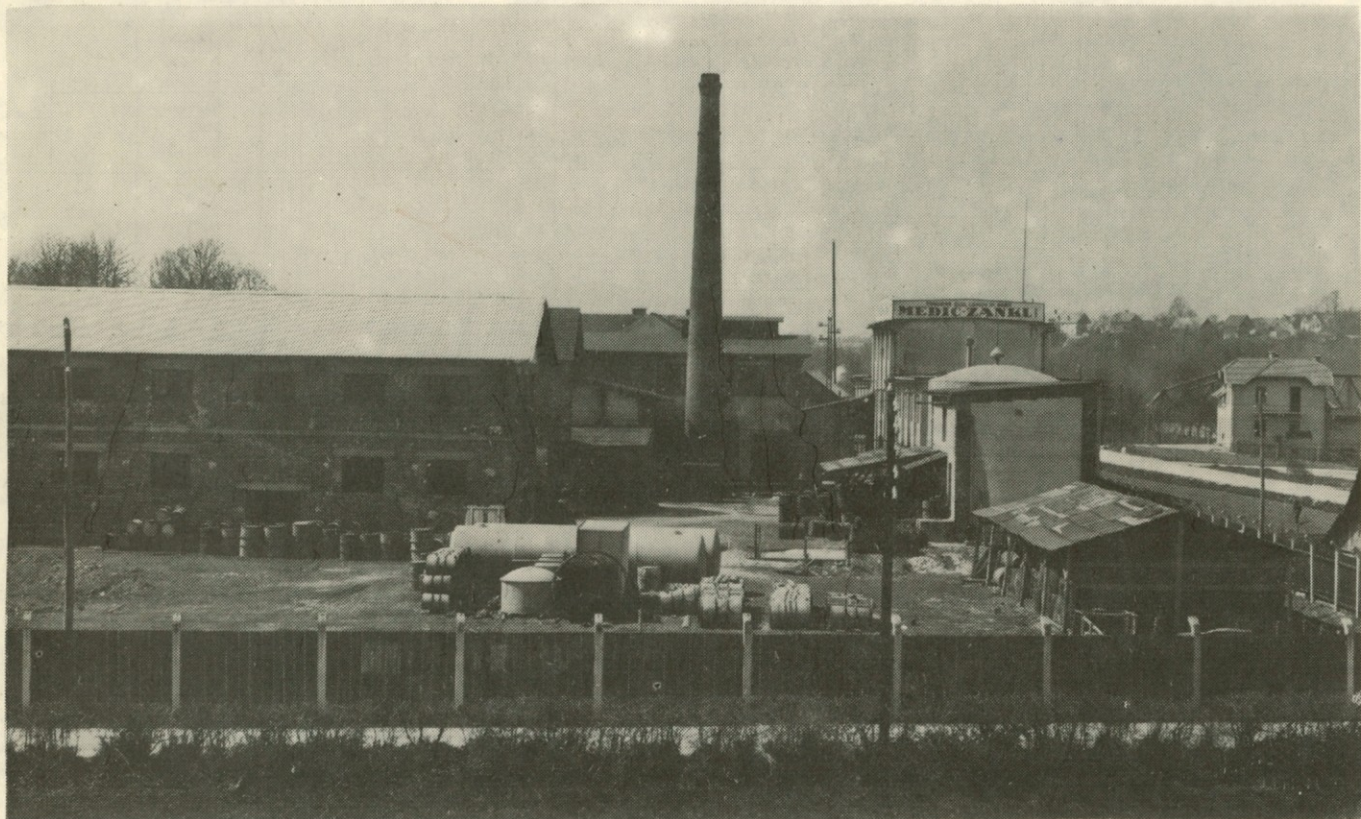
- Kaj imajo skupnega: gospodinjstva pomočnica, plača in pokojnina?
- To, da je bila vsaka prejšnja boljša!

DEBELI IN SUHI

- Ko tebe vidim, imam občutek, da pri nas vlada lakota!

- Ko pa jaz tebe pogledam, mislim, da si vsega tega kriv ti!

arhivski posnetki
naše tovarne... leto 1932



slika 1: pogled z južne strani



slika 2: pogled z zahodne strani