



29. nov. - 35 let SFRJ
20 let vzatazne Borovnice

NAŠE DELO

GLASILO DELOVNE SKUPNOSTI LIKO VRHNIKA

LETO XIII.

NOVEMBER 1978

ŠTEVILKA 32

JUBILEJ VRATARNE

Leta 1953 je bil položen temeljni kamen za novi lesno-industrijski kombinat v Borovnici. Na pobudo Občinskega komiteja ZK takratne občine Borovnica, so to gradnjo izglasovali delavci žage in zabojarne na Bregu na enem izmed svojih sestankov. Takoj se je začelo z gradnjo novih objektov, temeljni kamen pa je položil takratni direktor LIP Ljubljana tov. Marolt Anton.

Leta 1957 je bila otvoritev nove mizarske delavnice 8. februarja 1958 pa je bila otvoritev vratarne. Tako letos praznujemo 20 let proizvodnje vrat ali 20 let obstoja vratarne.

Sam začetek proizvodnje vrat je bil zelo primitiven. Okvir krila je bil sestavljen iz letvic $7 \times 3,4$ cm. V V ta okvir so bile vložene letvice širine 3,4 cm in 6 mm debele. Na ta okvir je bil nalepljen slepi furnir, debeline 2,5 mm — 3 mm, vrh tega pa žlahtni furnir — debeline 0,5 mm. Nanašanje lepila je bilo ročno. Uporabljalo se je kazeinsko lepilo za hladno lepljenje. Stiskalnica je bila ročna, kapaciteta pa je imela 5 vrat dnevno. Delo je bilo enoizmensko. Že čez par dni se je organiziralo dvoizmensko delo in s tem tudi povečana proizvodnja.

O nadaljnjem razvoju vratarne sem imel naslednji pogovor z dolgoletnim šefom vratarne — tov. Rebolom.

Kdaj je bil večji porast proizvodnje in kakšni so bili ukrepi za to?

Leta 1961 je bila nabavljena nova večja stiskalnica za stiskanje 6 vrat — takozvane Mihoma. Kapaciteta je bila 24 kril na uro. Seveda je bilo tu mnogo težav pri ugotavljanju časa stiskanja, kakor tudi sama obdelava. Tako se je obrez vrat vršil na formatni krožni žagi po dolžini in širini. Izvrtine za ključavnico so se izdelale na verižnem rezkarju.

Kako je bilo v tem času z delovno silo?

Kar se tiče delovne sile ni bilo težav. Vsa delovna sila je bila iz okoliških krajev in ni bilo večjih težav za priučitev. Ljudje so bili bolj za-

interesirani kakor danes, kajti vspodbujala jih je sila razvoja tovarne, uspeh in želja po večjem osebnem dohodku. Danes ni opaziti posebne zagnanosti pri delu, kajti delovne sile je iz vseh krajev Jugoslavije z različnimi delovnimi navadami ali bolj na kratko delovno disciplino.

Obrez vrat je bil na formatni krožni žagi, izdelava vdolbine za ključavnico na verižnem rezkarju itd. Kakšen je bil v planu novi ukrep za povečanje proizvodnje?

Že v naslednjem letu (1962) v jeseni se je nabavila dvojna obrezovalka Torwege in stroj za vdolblenje nasadil Weche. Takoj se je povečala proizvodnja in kvaliteta, kajti tako smo dokončno prišli na strojno obdelavo vrat. Začela so se delati vrata Typ LIKO. Ta typ vrat se je izdeloval približno 3 leta, naker smo prešli na navadne klasične podboje. Proizvodnja se je dvignila za 100%. Plan je bil 30.000 vrat letno. Zaposlenih je bilo 40—50 ljudi.

Kakšna je bila razvojna pot vratarne naprej, naprimer v naslednjem letu?

Leta 1963 smo prešli iz sestavljenega slepega in vrhnega furnirja na razne plošče, kar je občutno povečalo kapaciteto kril na stiskalnici in seveda s tem celotno proizvodnjo.

Po predhodu na strojno obdelavo vrat je bil kot smo slišali močan porast proizvodnje. Da bi bila izdelava vrat popolnoma strojna smo se odločili za nakup novih strojev in to večstranski skobelni stroj in večlistna krožna žaga — takozvani amarikanar. Kaj smo pridobili s tem?

Ponovni porast proizvodnje od 10 do 15%. Ta porast se je planiral in več ali manj tudi dosegel vsako leto. V kolikor ni bil plan dosežen je bil glavni vzrok pomanjkanje surovine (npr. vezave plošče) ali slično. Z nabavo večstranske in večlistne krožne žage se je povečala proizvodnja izdelave sredic in zmanj-

šal izdelovni čas vrat. Proizvodnja se je večala, istočasno tudi kvaliteta.

Kdaj se je porajala zamisel za formiranje oddelka lakirnice vrat?



Slovesnost v Vratarni pred skoraj 20 leti



Mislím, da je bilo to leta 1966/67. Tovarniški prostori so se adaptirali in leta 1968 je že začela obratovati lakirnica. Kupili so se stroji Capea — to je polivalni stroj in brusilka Hessemann. Delovna sila je bila vzeta iz vseh delavnic obrata. Težave so bile velike, kajti bili smo brez izkušenj. Vztrajno in požrtvovalno delo mojstrov in zaposlenih je kmalu rodilo sadove in prišli smo na kapaciteto 1400 polakiranih vrat mesečno, pozneje pa že 2800 — torej 100 % več.

Kako je bilo s podboji?

Leta 1969 smo začeli iskati kooperanta za podboje in tako sklenili pogodbo s podjetjem Alpes iz Železnikov. Kooperanta smo iskali vsled pomanjkanja jelovega lesa v domačem revirju. Ševeda — hoteli smo pa s tem tudi povečati proizvodnjo.

Kdaj se je porodila zamisel o rekonstrukciji nove vratarne?

Leta 1974 so se za to odločili ne le samo delavci vratarne, temveč vsi delavci DO LIKO na svojih zborih. Če smo hoteli v korak naprej z drugimi sorodnimi podjetji, smo morali preiti na novo tehnologijo oziroma novo strojno postrojenje. Tudi stara lakirnica ni bila več kos zahtevam tržišča. Po odločitvi DS in delovnih ljudi o rekonstrukciji so se takoj začeli zidati novi objekti in dobavljati stroji. Tako je poleti 1976 začela obratovati nova lakirnica, katera ima visoko kapaciteto, kakovost pa na visoki višini. Tako lahko lakirnica danes po raznih prestanih težavah polakira 4.000 podbojev in 10.000 kril mesečno.

Julija 1977 je začela obratovati še strojna linija vrat katera ima zmogljivost 300.000 vratnih elementov letno.

Da so težave v vratarni vemo vsi in o tem ne bi govoril. Kje je vzrok težav tudi vemo. Novi ljudje z neizkušnjami se menjavajo vsak dan. Pred rekonstrukcijo je bilo zaposlenih v vratarni 112—115 ljudi, danes pa jih je 150—160. Ne le delavci vratarne, temveč prav vsi moramo biti zainteresirani za uspeh vratarne in pomagati strokovnemu kadru kolikor je le mogoče. Delovna disciplina, zaloga materialov in repromaterialov bo morala biti zagotovljena sicer ne bo dosežen uspeh. Vratarna je naš največji TOZD in moramo ga čim prej uvrstiti med tiste, ki delajo uspešno, izvršujejo planske naloge in uspešno konkurirajo tržišču.

To je bil kratek pogovor s tovarišem Rebolom.

Delavcem vratarne želimo ob 20-letnici obstoja obilo uspeha v njihovi temeljni organizaciji in jim za jubilej iskreno čestitamo. Ravno tako lahko ob tej priliki ugotovljamo tudi to, da bo v mesecu marcu drugo leto praznovala 15-letnico obstoja vratarna na lokaciji Verd.

Martinčič Franko

Rezultati poslovanja v III. tromesečju 1978

Uvodoma moramo poudariti, da imamo letos dva obračuna. Prvega smo sestavili za I. poll. in ga sprejeli kot zaključni račun, drugega, to je obračun za obdobje od 1. 7. do 30. 9. pa smo sestavili posebej, ker od 1. 7. že poslujejo nove TOZD.

Kumulativnih podatkov žal ne moremo posredovati, ker smo za I. poll. sestavili obračun za dve TOZD, po tem obdobju pa za štiri. Edino Skupne službe imajo kumulativen izračun, ker se tu finančno ni nič spremenilo.

Razdelitev celotnega prihodka za obdobje III. tromes. 1978

	Skupaj	Primar.	Stolar.	Vratar.	Servisi	Skup. sl
Cel prihodek	154.077	40.437	37.362	49.047	8.117	19.114
Izvoz	36.350	597	35.326	427	—	—
Notranji trg	62.732	6.477	1.729	48.505	144	5.877
Inter. realiz.	54.243	33.155	186	—	7.955	12.947
Ostalo	1.040	510	121	115	18	290
Porabljena sred.	96.761	26.015	26.015	31.538	3.626	9.337
Dohodek	57.601	14.495	11.349	17.509	4.491	9.777
Čisti dohodek	41.008	10.103	7.739	10.369	3.551	9.246
OD	34.502	7.756	7.122	8.583	2.700	8.341
Ostalo	6.506	2.347	617	1.786	851	905

Iz navedenih podatkov je razvidno, da je v III. tromesečju dobro poslovala **TOZD Primarna**, ki je ustvarila relativno največ ostanke čistega dohodka. Ker je imela največji prihodek v interni realizaciji izvira največji del ostanke čistega dohodka iz prodaje TOZD Tovarne stolov TOZD Tovarne vrat. Zaradi tega se bo treba do konca leta vsekakor dogovoriti o dohodkovnih odnosih med temi partnerji.

TOZD Tovarna stolov je v III. tromesečju komaj pokrila stroške s celotnim prihodkom, zato praktično ni mogla ustvariti več ostanke čistega dohodka. Vzroki so v nespremenjenih prodajnih cenah na zunanjem tržišču in nenehnm porastu cen materialom na notranjem tržišču.

TOZD Tovarna vrat ni ustvarila dovolj čistega dohodka, da bi lahko pokrivala obveznosti, ki jih ima do vračila anuitet.

Zaradi velikih kreditov, ki jih je najela za investicijo, plačuje visoke obresti, kar ji zmanjšuje čisti dohodek. Pa tudi druge dajatve iz dohodka so previsoke. Stanje se nekoliko popravlja, vendar TOZD do konca leta ne bo dosegel planirane ostanke dohodka.

TOZD Servisi so ustvarili 10 % ostanek čistega dohodka na celotni prihodek. To je le začasno, ker se morajo do konca leta urediti cene.

Tretjino cel. prihodka ustvarijo **Skupne službe** s prodajo izdelkov v prodajnem skladišču, dve tretjini pa v interni realizaciji za usluge TOZD.

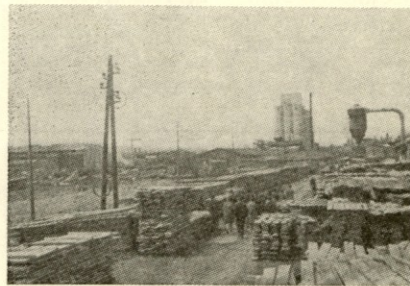
Zaradi kratkega roka sestave obračuna, niso obračunani stroški na TOZD po določilu sporazuma za to tromesečje, pač pa smo jih razdelili začasno po ključih iz I. polletja. Ob koncu leta bomo sestavili pora-

čun vseh prispevkov TOZD, po sporazumu.

Problem obratnih sredstev z ozirom na zaloge je še vedno pereč, zlasti pri vratarni, kjer zaloge ne prestando rastejo. Ker kreditov za pokritje manjka obratnih sredstev ni moč dobiti, se bo treba tega problema resno lotiti, sicer bo TOZD kljub pomoči drugih TOZD lepega dne ostal brez obratnih sredstev.

Kljub težavam z obratnimi sredstvi smo osebne dohodke izplačevali v rokih, z ozirom na gornji problem pa je vprašanje, koliko časa nam bo to še uspevalo.

Finančno računski sektor



Naš nekdanji obrat v Slav. Požegi

AKTUALNE NALOGE

TOV. KOVAČ ING. FRIDERIK — NOVI DIREKTOR LIKA

V mesecu avgustu je delavski svet delovne organizacije imenoval ing. Friderika Kovača za novega direktorja delovne organizacije. Na septembrski seji delavskega sveta delovne organizacije pa je novi direktor delovne organizacije seznanil delavski svet z najpomembnejšimi nalogami in cilji, katerim bo dal največ poudarka pri izvajanju svoje funkcije.

Novi direktor je na kratko orisal razmere v delovni organizaciji, v kateri prevzema nove dolžnosti. Te razmere niso najugodnejše, saj se LIKO nahaja v reorganizaciji, pa tudi poslovni rezultati niso najboljši glede na sprejete obveznosti. Zaradi tega bo potrebno čimprej tudi delovno ter dohodkovno izpeljati sprejeto samoupravno organizacijo in zagotoviti, da bo nova proizvodnja notranjih vrat začela ustvarjati takšne rezultate, ki bodo zagotavljali kritje normalnih osebnih dohodkov in sprejetih obveznosti iz kreditov ter najnujnejših tekočih potreb. Pri tem bo treba dati poseben poudarek izvajanju sanacijskega programa, posebno še nalogam na področju oblikovanja proizvodnega ter prodajnega programa, nalogam na področju planiranja in spremljanja proizvodnje ter ureditvi kadrovskega vprašanja.

Glede razvojne usmeritve delovne organizacije novi direktor ni nakažal potrebe, da bi jo spreminjali. Poudaril pa je nujnost zagotovitve doslednega in odgovornega planiranja in spremljanja sprejetih planov. Sprejete srednjeročne plane je potrebno tekoče spremljati in seveda tudi po potrebi dopolnjevati v okviru sprejete programske usmeritve posameznih temeljnih organizacij. V tej smeri je potrebno tudi razvijati in usmerjati investicijsko politiko. Dogovoriti pa se je potrebno za prioriteto in roke naložb ter jih uskladiti z dohodkovnimi možnostmi. Obdelati pa bomo morali še investicije v lastno prodajno mrežo, vlaganje za dolgoročno zagotavljanje surovin in možnosti za druga sovlaganja na osnovi poslovnih in dohodkovnih povezav. **Večji poudarek bo treba dati k takšnim usmeritvam razvoja in vlaganj, ki bodo zagotavljala večji dohodek:** 1. na osnovi boljših tehničnih in tehnoloških rešitev; 2. s kvalitetnejšimi strokovnimi kadri; 3. s pospevanjem in pravilnim nagrajevanjem inventivne dejavnosti; 4. hitrejšim vnašanjem novih organizacijskih in znanstvenih spoznanj in dosežkov na vsa področja poslovanja ter; 5. z zahtevnejšimi in kvalitetnejšimi proizvodnimi programi.

Na področju tekočega poslovanja je ing. Kovač posebej poudaril naloge za zagotovitev likvidnosti delovne organizacije. Potrebno bo dosledno in odgovorno mesečno planirati vse pridodke in izdatke. Izkoristiti moramo tudi ugodne možnosti za najemanje kreditov, ki nam jih daje izvoz. Prav tako moramo tekoče spremljati in nadzirati vse zaloge materialov, gotovih izdelkov, nedokončane proizvodnje in vzdrževati v normalnih mejah. Več pozornosti bomo morali posvetiti nadzoru stroškov poslovanja in zagotoviti racionalno izkoriščanje delovnih sredstev, predmetov dela in delovnega časa.

Poseben poudarek je dal novi direktor **nalogam na področju kadrovske politike**. Na tem področju bomo morali začeti dolgoročno in tekoče planirati kadre z vsemi elementi, kot je izobraževanje oziroma usposabljanje, delovni pogoji, stanovanjski, kulturni in življenjski pogoji, napredovanje, odsotnosti z dela in podobno. Na tem področju nas čakajo tudi naloge v zvezi z zagotovitvijo minimalnih stanovanjskih, kulturnih in življenjskih pogojev. Odločneje in hitreje bo treba pristopiti k strokovnemu izobraževanju z vsemi možnimi načini, k oblikovanju sistema napredovanj in pri-



znanj, zagotavljanju primernih delovnih pogojev, k zagotavljanju primerih del za invalide in za starejše delavce ter k takšnemu razporejanju delavcev, ki se bo približalo načelu: »Pravega človeka k pravemu delu.« Izpeljati moramo tudi že sprejeti sistem razporejanja sredstev za osebne dohodke. Vso skrb je potrebno posvetiti preventivnim ukrepom, uporabi zaščitnih sredstev in varnostnih naprav, da zmanjšamo nesreče pri delu.

Na področju nabavne in prodajne politike je potrebno oblikovati celovit proizvodni in prodajni program s posebnim poudarkom na programu vrat. Pri tem moramo izhajati s stališča zahtev in pogojev proizvodnje ter trga. Te programe je treba stalno spremljati in dopolnjevati za doseganje boljših proizvodnih in prodajnih rezultatov in s tem za večji dohodek. Dosedanjo izvozno politiko stolov, to je povečevanje lastnega izvoza, izvoz preko večjega števila posrednikov in večjemu številu kupcev, moramo nadaljevati in jo razširiti še na izvoz vrat. Izvozu vrat je potrebno po besedah ing. Kovača posvetiti vso skrb, da se čimprej vključimo na tuje tržišče s planiranimi količinami. Prodajo vrat na domačem trgu je treba usmeriti še naprej preko trgovskih in gradbenih organizacij. Pri tem pa moramo zmanjšati na minimum prodajo preko posrednikov. Zato je potrebno organizirati lastno prodajno mrežo z vlaganji v izgradnjo lastnih prodajnih skladišč, s sovlaganji z drugimi organizacijami in z najemanjem ustreznih prostorov. Izboljšati bo potrebno tudi organizacijo in kvaliteto montaže in razširiti predstavniško mrežo. Tekoče je treba spremljati in oblikovati politiko cen. Eden izmed bistvenih ciljev nabavne politike mora biti v zagotovitvi najpomembnejših surovin in materialov z dolgoročnim povezovanjem, s skupnim planiranjem in tudi sovlaganji z dobavitelji.

Razvijanje in ustvarjanje samoupravljanja bomo ob aktivnem sodelovanju družbenopolitičnih organizacij zagotavljali s pravočasnim, rednim in neposrednim obveščanjem članov kolektiva o vseh najpomembnejših samoupravnih in poslovnih dogodkih. Zato je potrebno razviti in dopolniti informacijski sistem. Ta mora omogočiti delavcem, organom upravljanja, poslovnim organom in delavcem s posebnimi pooblastili in odgovornosti takšne podatke, ki bodo omogočali pravočasne in optimalne odločitve. Predlogi odločitev pa morajo biti pripravljene v razumljivi obliki, kar še posebej velja za predloge samoupravnih splošnih aktov. Sprejete samoupravne odločitve bomo morali hitreje in dosledneje izvajati in jih vnašati v vsakodnevno prakso. Več pomoči bomo morali tudi nuditi delegacijam za družbenopolitične skupnosti in za samoupravne interesne skupnosti, da bodo lahko v teh skupnostih resnično zastopale in posredovale stališča in interese delavcev. V zvezi s samoupravljanjem pa je treba racionalizirati sestankovanje. Sestanki morajo biti dobro pripravljene in ob primernem času

in se lahko tako dosežejo dobre odločitve ob minimalni izgubi delovnega časa.

Ing. Kovač je tudi poudaril nujnost, da dosledno izpeljemo navodila za izboljšanje delovne discipline. Odločno bo treba ukrepati proti delavcem, ki se ne ravnaajo po sprejetih in določenih navodilih, ali ne izvajajo svoje samoupravne in delovne dolžnosti. Zato je treba zagotoviti stalen nadzor nad izvajanjem sprejetih delovnih in samoupravnih dolžnosti, tako s strani organov upravljanja, kot s strani vodij dela. **Pri tem se moramo zavedati, da lahko le z delom ustvarimo boljše rezultate in s tem tudi sebi boljši standard.**

Sodelovanje z družbenopolitičnimi organizacijami pri pripravljanju in izvajanju vseh najpomembnejših akcij je zelo pomembno. Zato je novi direktor posebej poudaril prepričanje, da je mogoče zahtevne naloge izpeljati le ob skupni akciji organov upravljanja, družbenopolitičnih organizacij in vseh delavcev, s tem, da vsak opravi svoj del naloge.

Na koncu je novi direktor poudaril pomen dobrih tovariških in delovnih odnosov v delovni organizaciji. Za nadaljnji razvoj in za uspešno tekoče poslovanje so pomembni tudi dobri odnosi med temeljnimi organizacijami. Ti odnosi morajo temeljiti na doslednem izvajanju sprejetih planov, dogovorjenih dohodkovnih odnosih in na izvajanju sprejetih skupnih interesov in ciljev. Zato je potrebno odločno nastopati proti tistim, ki razširjajo in izkrivljajo netočne informacije ter s tem kvarijo odnose. Ravno tako, je potrebno razvijati dobre in korekne poslovne odnose s poslovnimi partnerji.

Delavski svet je sprejel naloge, ki jih je nakazal direktor, in so le-te tako postale tudi naša zadolžitve. Pri tem pa gotovo leži največja odgovornost za njihovo izvajanje na direktorju delovne organizacije. Vzdušje na delavskem svetu nas prepričuje, da bo direktor dobil potrebno podporo tudi pri izvajanju teh odgovornosti.

Sajovec Alojz

Naš izvoz

STANJE IN IZGLEDI NAŠEGA IZVOZA

Dosežna vrednost prodaje v izvozu za 10 mesečno obdobje 1978 je nekoliko pod pričakovanimi rezultati in bi verjetno lahko bila zadovoljiva, če bi v proizvodnji boljše izkoristili zmogljivosti. Žal nismo uspeli maksimalno izrabiti vseh možnosti, katere nam je nudilo precej dolgo konjunktorno obdobje in katerega je sodeč po raznih kazalcih konec. Čeprav ni umestno trditi, da je bilo izvažati letos enostavno oziroma brez truda, toda zavedati se moramo, da smo stalno imeli zadosten dotok naročil, da smo četudi s težavo uspeli letos marca celo zvišati cene. Nekaterim proizvajalcem kolonialnega pohištva že poldrugo leto ni uspelo dvigniti oziroma spremeniti cen v svojo korist.

Skratka za prvo polletje lahko rečemo, da smo bili s prodajnimi dosežki v izvozu zelo zadovoljni, tudi programsko smo obogatili naš asortiman, navezali stike s kupci, kateri so nam to omogočili ter tudi z dolgoletnimi kupci pričeli razvijati nov program kot so masivne mize ter moderni stoli. Lahko rečemo, da so delavci v TOZD Tovarna stolov z razumevanjem celotne tržne situacije vložili ogromne napore tako v izdelavo in razvoj novih vzorcev kot tudi v izpeljavo celotne tehnologije novih izdelkov. Za letošnje leto bomo lahko rekli, da je bilo zelo pomembno v uvajanju novih artiklov, saj smo imeli serijsko prvič v proizvodnji kar 7 novih izdelkov. Imamo že tudi konkretne rezultate v

uvajanju novih programov. Tako smo uspešno uvedli plasman kompletnih miz z masivno ali parket mizno ploščo ter masivnim podnožjem. Enako tudi nekaj stolov iz našega modernega programa. Izreden je tudi interes kupcev za našo garnituro v boru, namenjeno za evropsko tržišče. Še posebno razveseljivo je tudi dejstvo, da je precejšen del novega programa sad lastnih idej in zamisli našega domačega kadra. Vse to je še kako pomembno za našo bližnjo prihodnost, saj zopet ugotavljamo, da je situacija na trgu zaskrbljujoča.

Naši kupci nas obveščajo o naraščajočih zalogah, naročila ne prihajajo več tako redno, vse pogosteje nas prosijo, naj z odpremo počakamo, vse manj je urgent in podobno.

Stanje na ameriškem trgu, kamor je usmerjeno 80 % našega izvoza, kaže na bližajočo se krizo. Tako je obrestna mera dosegla rekordno raven, vrednosti delnic so padle na izredno nizek nivo, inflacija se povečuje in vsi kazalci kažejo na bližajočo se recesijo, podobno kot v letu 1974/75. Vemo pa kaj to pomeni, saj smo to občutili tedaj vsi zaposleni v LIKO.

Kakšna bo naša obramba v tej situaciji? Lahko se odločimo in izdelujemo cenene stole, za katere bi verjetno lahko našli kupce (stol 347). Seveda bomo tudi v ceni morali biti konkurenčni dobaviteljem iz drugih republik oziroma iz raznih azijskih držav. To pomeni tudi znižanje že sedaj nizke in nezanimive cene.

Druga rešitev je pa v nadaljnjem razvoju novih izdelkov, v iskanju novih kupcev vse v cilju izdelovati kvalitetno pohištvo ter ga prodajati po cenah, katere bodo dale tudi finančni rezultat.

Seveda je takšna pot zelo naporna in je potrebna angažiranost vseh delavcev, še posebno strokovnih v TOZD, saj bodo pri širšem asortimanu, manjših serijah, vsi izredno obremenjeni. Vendar je edino takšna odločitev lahko resnično uspešna, pri tem pa nikakor ne izključujemo prvo ali pa tudi kombinacijo obeh.

Še nadalje je potrebno razvijati tudi naš lastni izvoz. V spodbudo bi navedli celotno vsebino telesa, katerega smo pred kratkim prejeli od našega kupca, firme WPI, Charlotte: Spoštovani!

Pravkar sem imel vsakoletni sestanek z banko, da bi načrtovali finančne in akreditivne posle za naslednje leto, vse je v redu. Prosim povejte vsem na LIKO, da se jim želim zahvaliti, ker brez LIKO-vega popolnega sodelovanja in pomoči, ki ste mi jo nudili s tako pripravljenostjo, tak razvoj v poslu ne bi bil mogoč. Naslednje leto bi opremili 120.000 stolov in prepričan sem, da bomo pred julijem 1979 odpremili tudi nekaj vratnih kril, to sem dolžan LIKU. Želim, da bi bil sedaj na LIKU, da bi se osebno zahvalil vsem, za sedaj hvala vsem skupaj Earl Kendrick — predsednik WPI

Še posebno pozornost bomo morali posvetiti izvozu vrat. Žal na tem področju doslej nismo dosegli pomembnejših rezultatov, toda potrebno bo temeljito obdelovati tudi to problematiko in se predvsem tudi kadrovske usposobiti. Imamo namreč vse možnosti, saj je sedaj v novi vratarni tudi odpadel poglobitveni problem glede plasmana v izvozu, to je bila nezadostna kvaliteta.

Ne smemo pa od samega začetka večjega prodora prodaje vrat v izvoz pričakovati tudi ugodnih finančnih rezultatov, kajti to bo verjetno v bližnji prihodnosti nemogoče in bo potrebno cenovno politiko voditi v skladu s tržnimi možnostmi.

Pungerčič Olomir



Proslavljanje delovnih uspehov v Stolarni



9. kongres ZSS

Vsi s kongresa Zveze sindikatov Slovenije

Delavski Maribor je bil gostitelj 9. kongresa Zveze sindikatov Slovenije, ki se je vršil koncem oktobra tega leta. Prek 440 delegatov, ter ostalih gostov, torej blizu 700 prisotnih se je zbralo tega lepega jesenskega jutra v lepo okrašeni Unionski dvorani v Mariboru. Ponosni domačini so nas delegate z veselimi obrazi sprejeli in pozdravili. Človek je dobil vtis, da smo vsi domači, da se vsi poznamo med seboj, da smo vsi istih misli, da se čim bolj sklene dogovor slovenskih sindikatov. Uvodni Internacionalni in besede predsednika sindikatov Slovenije so simbolično prikazali dejavnost vseh 18. strokovnih sindikatov mariborski mladinci, ki so oblečeni v simbolične delavne obleke pozdravili udeležence 9. kongresa Zveze sindikatov Slovenije.

Referat predsednika republiškega sveta ZSS Vinka Hafnerja in ostali dokumenti niso prinesli bistvenih sprememb v delovanju sindikatov, temveč utrjevanju samoupravljanja v družbeno ekonomskih odnosih. Zato je kongres posvetil več pomena praktičnim vprašanjem organizacijskem in vsebinskem delovanju pri reševanju konkretnih nalog delavcev. Vloga sindikatov v združenem delu in v našem političnem samoupravnem sistemu mora biti taka, da z demokratičnimi odnosi delavcev in občanov zagotavljajo upravljanje s svojim in skupnim delom. Delavcu v združenem delu je treba zagotoviti tak položaj, da lahko upravlja s sredstvi s katerimi razpolaga, da skrbi za razširjeno reprodukcijo in gospodarjenjem z družbenimi sredstvi. Poudarjeno je bilo, da je tako upravljanje velikokrat pomanjkljivo zaradi raznih skupinsko lastniških pojmovanj in predlo-

gov za razporejanje s sredstvi in dohodkom. Samoupravno vedenje, tako je bilo rečeno, bi morali sindikati oziroma osnovne organizacije pozorno spremljati in analizirati njihovo vsebino in obseg, ter odgovorno in vztrajno, delavno sprovajati v prakso. Sindikat v KS ni bistvena novost, temveč potreba v delovanju sindikalnih organizacij in celovite samouprave pri odločanju. Odpravljamo odtujenost odločanja v imenu delavcev in podobne misli je izrazilo v razpravi več delegatov, ki so govorili kako se moramo organizirati, da se prebijemo izza tovarniških ograj v Krajevne skupnosti in s tem odpravljamo administrativni način dela oziroma urejanja družbenih zadev. Ugotovitve, da delegacije niso našle svojega mesta in odločanja po posameznih TOZD-ih, so odgovorne predvsem osnovne organizacije sindikata in njihova vodstva, ki se prepogostokrat ne zavedajo svoje družbene in politične vloge in dolžnosti pri sprejemanju njihovega dela. V procesu odločanja imajo zato veliko vlogo tudi sindikalne skupine, kjer se soočajo z vsemi problemi, ki nastajajo v takoiimenovanih celicah samoupravljanja, kjer se odločanje začne in seveda tudi sklene.

Veliko je bilo govora o družbeno političnem usposabljanju sindikalnih delavcev. Ugotovitve so pokazale, da osnovne organizacije sindikata nimajo dovolj posluha za njihov objektivni razvoj pri usposabljanju novih kadrov. Događa se, da ponavadi vključimo v sindikalno delo ljudi, ki nimajo dovolj politične zavesti in sposobnosti, zato je tudi delo in delovanje sindikalnih organizacij zelo otežkočeno. Šole samoupravljanja so namenjene predvsem sindikalnim delavcem, zato naj bi imel vsak sindikalni aktivist opravljeno to spoznanje, kako se odloča v najnižji celici preko delegacij do samoupravnih teles. Vsak sindikalni

aktivist bi se moral zavedati, da je odgovoren za svoje delo neposredno delavcem od kjer izhaja, da prenaša dogovorjene naloge na svoje sodelavce oziroma od njih na organe sindikata tako v TOZD kakor izven njega.

Delegati so razpravljali zelo aktivno, saj je blizu 240 delegatov in gostov dalo svoj prispevek k delu v petih komisijah v katerih je kongres delal. Razpravljalci so s svojimi prispevki veliko govorili o vlogi sindikata na vseh področjih družbenega življenja. Ko se sindikat vključuje in povezuje v SZDL fronto, potem mora biti povsod tudi prisoten, kot vodilna sila delovnega človeka.

Družbeno planiranje je eno bistvenih postavk pri samoupravnem odločanju v reprodukciji, zato tudi tu ni mogoče brez sindikata. Enako velja pri delitvi dohodka, sredstev za skupno, splošno in osebno porabo.

Delegati smo na kraju izvolili člane oziroma delegate republiškega sveta ZSS, ki je 85-članski, nadzorni odbor, ter kandidate za člane delegacij ZSS v sestavu Zveze sindikatov Jugoslavije in kandidate za 8. kongres Zveze sindikatov Jugoslavije, ki bo še ta mesec v Beogradu. Po sprejemu sklepnih dokumentov kongresa je v zaključnem govoru rekel predsednik slovenskih sindikatov tov. Vinko Hafner, da smo se dogovorili o našem delu v prihodnje, naša naloga pa je, da to sprovedemo v vsakdanje življenje, da ne bo ostalo samo zapisano to spoznanje, do katerega smo prišli, temveč se moramo boriti, da to dojamemo vsak delovni človek.

Maribor je dva dni živel s kongresom, tako spontano, da smo se počutili res prijetno. Ob slovesu od mesta gostitelja so nas pospremili s cvetjem, godbo na pihala in ognjemetom.

Drašler Franc

Organiziranost mladih v LIKU

Z organizacijskimi spremembami delovne organizacije, ki so iz prvotno dveh TOZD formirali štiri, se mora tudi mladinska organizacija prilagoditi novim razmeram. Mladinska organizacija oz. OO ZSMS kot temeljna celica, mora svoje delovanje usmeriti predvsem znotraj TOZD, če hoče zadovoljivo reševati postavljene naloge in cilje in opravičiti vlogo družbeno-politične organizacije. Če izhajamo iz te usmeritve delovanja mladine, potem nam je hitro jasno, da je potrebno formirati štiri OO ZSMS v TOZD in eno v delovni skupnosti (DSODSP).

V naslednjem obdobju se bomo udeleževali predvsem na naslednjih področjih:

- produktivnost dela
- disciplina
- boleznine
- uresničevanje ZZD
- inovatorstvo
- poraba in izkoriščanje surovin
- dohodkovni odnosi
- samoupravljanje.

Naloge, ki smo si jih zadali, zadevajo predvsem družbeno ekonomske odnose in te lahko uresničujemo le znotraj posamezne TOZD. Za druge aktivnosti mladih, predvsem s področja kulture, športa, in-

formiranja pa so nova organiziranost mladih manj primerna od dosedanje — lokacijske. Za uspešno delo tudi na teh področjih, ki bi jih lahko imenovali tudi klubske dejavnosti, pa bo potrebno formirati po lokacijah aktiv mladih oziroma kakšno drugo obliko neformalne povezave. Vsaka OO ZSMS bo po novem organizirana tako, da bo v vodstvu vsake OO zastopani obe lokaciji, saj bo le tako OO seznanjena s problematiko celotnega TOZD. Člani predsedstva posamezne lokacije pa bi se povezali v vodstvo aktivna lokacije.

Za uresničevanje enotne politike mladih tako v DO Liko, kakor tudi navzven, se bo na nivoju DO formiral še koordinacijski svet (KS) OO ZSMS, sestavljen iz delegatov,

v spodbujanju in spremljanju njihovega dela, ter v izpeljavi akcij skupnega pomena (izobraževanje, ipd.).

V novembru in decembru nas čakajo naslednje naloge:

— ustanovne konference OO ZSMS po TOZD in DSODSP

— volitve organov OO ZSMS

— programi dela OO ZSMS

— ustanovna konferenca KS

ZSMS

— volitve organov in programi dela KS.

Pri izvajanju teh nalog bomo posvečali veliko pozornosti kadrovanju v OO in akcijskemu programu dela v naslednjem obdobju, saj bomo le tako opravičili vlogo družbenopolitične organizacije.

Selan Milan

Čestitke zboru LIKO Verd

Gromki aplavz se je razlegel po dvorani, a v ušesih vseh poslušalcev so še doneli zvoki odpetih pesmi. Potem je pred številnim avditorijem tov. Franci Ogrin podelil pevskeemu zboru »LIKO« Verd, plaketo Lika! Ne vem, kje naj začnem. Več kot uspešen začetek kulturne dejavnosti nekega pevskega zbora ne moreš izpovedati v eni sapi.

Kje pesem si? Ali na poljih teh? Si pod Triglavom, okrog Karavank? Ali si po plavžih, ali po rudnikih? Tu? Preko morja? In ni ti meja?

V srcih številnih poslušalcev je igralo, kajti pesem je veselje, je sreča, zato je plaketa »LIKA« podeljena istoimenskemu zboru še zaslužnej-

ša. O pesem snujocha ti, neskončna si in ni ti meja! Z njo se plemenitimo, zalivamo cvetje svoje duše, ohranjamo svojo bit in skušamo v korak s svetom in prislunemo utripu življenja. Pevski zbor »LIKO« Verd pod vodstvom prizadevnega, neumornega Toneta Jurjevčiča je osvojil srca publike, da niti ne govorimo o mnogih priznanjih dobljenih na raznih gostovanjih. Vsi smo ponosni nanje, na njihovo pesem in delo. Senegalski pesnik Seingor je skušal ganiti srce belega človeka, ko mu je zapel o trpljenju črnega. Tudi pevski zbor »Liko« Verd prepeva pesmi, ki niso lepe samo za uho, ampak znajo ostati tudi v srcu vsake-

ga človeka. Ta pevski zbor je postal ena sama velika družina, družina skladnosti in pesmi, ki vsakogar navdušujejo. Njihove pesmi znajo prevzeti vsakega človeka v zbor pa poleg učenih ljudi pritegniti tudi delavca proletarca. Vsekakor je to hvale vredna odlika pevskega zbora »Lika« Vred! Iz grl pevcev prihajajo pesmi, ki izžarevajo mnogo želja, želja po enakopravnosti in uresničitvi pravic črnih, rumenih, rdečih in belih...

Spoštovani pevci in vodja pevskega zbora »Liko« Verd, nešteto biserov ste nam nasuli v zakladnico naše kulture, zato je vsaka hvalnica premalo, a mi in naša srca ostajamo z vami. Zboru in tov. Jurjevčiču želimo še obilico plodnih pevskih let in uspehov na gledaliških odrih doma kot tudi v tujini in pri naših izseljencih.

Franci Tršar

Inovacije

Sprejet je bil pravilnik o izumih in tehničnih izboljšavah, minilo je leto, ki ga je zvezna skupščina razglasila za leto inovacij, ki je bilo podaljšano še za eno leto, prizadevale so se naše komisije za inovacije, prizadevali so se tudi redki posamezniki, večina pa je stala ob strani. Ni prišlo do gibanja, ki smo si ga v naši družbi želeli, da bi našo ustvarjalnost pretvorili v izume, tehnične izboljšave organizacijske predloge, blagovne znamke (ime, znak, model). Ostali smo na repu svetovne lestvice po številu izumov. Tudi v Liku komisije niso imele pretiranega dela s priznavanjem nagrad za inovacije. Pa tako smo ponosni na našo ustvarjalnost in iznajdljivost. Posamezniki, ki so predlagali tehnične izboljšave, dali koristne organizacijske predloge, predlagali modele, so ostali v anonimnosti. Včasih je tudi bolje ostati brez upravičene nagrade, kot pa prenašati zavist sodelavcev. Da, tudi to je problem, če ne eden največjih. Več smo razpravljali o tem, kdaj neka izboljšava sodi v okviru delovne dolžnosti, kot pa o tem, kako ljudi vspodbuditi k predlaganju rešitev, kako nagraditi ustvarjalnost, kako ustvariti potreben pregled nad to dejavnostjo itd. Škoda, ko imamo toliko uporabnih predlogov. Njihova izvedba bi napravila naše delo učinkovitejše, kvalitetnejše, lažje, varnejše, cenejše... zato, **predlagajmo, kje in kaj je treba izboljšati.** Koristen bo vsak predlog izboljšav na strojih, v tehnološkem oziroma delovnem postopku, v organizaciji dela uporabi stroje in materialov itd. **Predlog je lahko elaborat, ali kratek usten predlog. Posredujemo ga svojemu vodji dela, tehnologu, komisiji za inovacije.**



Pevski zbor LIKO Verd na proslavi ob 9. kongresu ZSS

Na predlog mora biti dan odgovor. In če ga ne dobimo od komisije, ga zahtevajmo od organov upravljanja. Če sodelavec dobi nagrado, priznajemo mu, saj bomo imeli od tega vsi korist. Priznanje drugemu naj nas vspodbudi temu, da bomo tudi sami iskali izboljšave, jih predlagali in se uvrstili med tiste, ki so deležni priznanj. Komisija za inovacije in delavce, ki so zadolženi za organizacijo delovnega procesa in za razvoj, pa tudi še čakajo

naloge, da inventivno dejavnost vspodbujajo, obdelajo in realizirajo dane predloge in ustvarijo potreben pregled nad to dejavnostjo.

V naslednji številki bi radi o tem problemu napisali kaj konkretnega. **Oglasite se inovatorji s slabimi in dobrimi izkušnjami, predlagatelji neizvedenih koristnih predlogov. Imate morda predlog, kaj je treba napraviti za izboljšanje na tem področju?**

Sajovec Alojz

„Saj se nisem zanalašč“

Pri raziskavi vzrokov nastalih nezdog mi pogosto delavci, ki so doživeli nezgodo prizadeto izjavljajo: »Saj se nisem zanalašč poškodovall!« Delavci, ki tako izjavljajo ponavadi odgovorim, da tega ne mislim, da pa je njegovo ravnanje pri delu in njegov odnos do raznega dela tak, kot da bi si nezgodo želel.

Poskušajmo skupno ugotoviti — ali ta trditev drži?

Da začnemo s splošno znano ugotovitvijo, da je večino ljudi, do sebe popustljiva — nekritična, to se pravi, da smo svoje napake le malokrat pripravljene videti in priznati. Po drugi strani pa je veliko ljudi pripravljeno takoj okriviti druge za svoje težave ali nesrečo — ne da bi pri tem pomislili na svojo sokrivdo — kaj še da bi jo priznali.

Že navedena ugotovitev gre v prid gornji trditvi. Vendar sem jo zato navedel, da bi v nadaljevanju našega razglabljanja ta vpliv čimbolj izločili. Da bi obravnavali le tiste negativne pojave pri našem delu v del. organizaciji oziroma pri izvajanju delovnih nalog, ki pogosto imajo za posledico — nezgodo pri delu.

Poglejmo prvi primer takšnega ravnanja, ki vsako leto botruje trem do šestim nezgodam:

»Delavec NN porezal prst na roki, ko je hotel umakniti obrezino ali odstraniti žagovino z neposredne bližine vrtečega rezila.«

Vsak delavec VE (saj je bil vsak poučen o tem še pred razporeditvijo na delo, večina je sprejela tudi pismena navodila, takšna opozorila so bila izobešena tudi pri strojih, napisano je v pravilniku in sporazumu o varstvu pri delu itd.). Da je takšno ravnanje nevarno IN zato tudi prepovedano oziroma je dovoljeno takšno ravnanje le pod pogojem, da delavec predhodno izključi stroj in počaka, da se rezilo ustavi. Ali pa to opravimo na drug varen način npr. z izpihovanjem z zrakom iz varne razdalje v kolikor je pri stroju tak izpihovalnik prigraven.

Na postavljeno vprašanje delavcu: »Zakaj ni upošteval varnostnih navodil?« sledi največkrat odgovor:

»DA NI ČASA — kdo bo čakal, da se stroj oziroma rezilo ustavi.«

Res — na prvi pogled je videti tak odgovor zadovoljiv — vsaj za delavca, saj iz tega sledi: »da delavec ni sokriv za nastalo poškodbo in krivi so tehnično pomanjkljivi stroji — norma itd.«

Ko pa upoštevamo, da bo delavec zaradi poškodbe, ki je nastala na osnovi opustitve varnostnega ukrepa, bil v bolezenskem staležu 15—30 delovnih dni ali celo še več, da bo morda delavec imel trajne posledice zaradi nastale poškodbe itd. Pa trdi-

tev: »DA NI ČASA« več ne drži — če se le vprašamo, kolikokrat bi lahko ustavili stroj in počakal, da se rezilo ustavi, da bi tako izgubljen čas bil enak izgubljenemu času bolezenskega staleža zaradi nezgode in to še brez posledic oziroma poškodbe. Tudi »norma« ni več tako pomembna, da bi zaradi tega opustili varnostni ukrep zaradi časa bi se izpostavljali nesreči pri delu, ki bi imela lahko hujše posledice.

Zato se je potrebno vedno zavedati, da posledice opustitve varnostnih ukrepov (v našem primeru gre za varnostni ukrep — prepoved čiščenja oziroma odstranjevanja odpadkov, žagovine in podobno med obratovanjem stroja oziroma rezila) skoraj vedno prizadenejo NAS SAME. Ukrep, da bi do poškodbe ne prišlo pa je tudi odvisen od nas samih.

Sedaj vas prepuščam lastnem razmišljanju: »Kdo naj bi bil kriv za takšne nezgode«, o besedah: »Saj se nisem zanalašč«, kdo nam daje pravico, da opustimo varnostni ukrep pri delu, da se tako izpostavljamo lastni nesreči, kdo naj bi nas v tem nevarnem početju ustavil. Ali so takšne nezgode, sploh upravičene.

Se nadaljuje!

Ogrin Rado

Srečanje z našimi upokojeenci

Izvršni odbori sindikata TOZD-ov so se odločili, da bi bilo pravilno in potrebno tudi naše nekdanje delavce — upokojeence seznaniti z uspehi ali neuspehi naše DO »LIKO«. Mogoče imamo le premalo kontakta z njimi in le od drugih izvedo, kako je v DO in še največkrat z netočni-

mi ali celo napačnimi podatki. Sklep IO sindikata je bil, da se prvo srečanje z našimi upokojeenci skliče dne 27. 10. 1978. ob 14. uri, kakor tudi sklep, da se taka srečanja organizirajo vsaj enkrat letno — torej naj bi bilo tradicionalno.



Pevski zbor LIKO Borovnica je zapel na srečanju z upokojeenci v Borovnici

Dne 27. 10. smo bili kar nekako v napetosti z misljo, koliko upokojencev se bo na obvestilo po pošti udeležilo srečanja? Ob 14. uri smo že videli, da so se številno odzvali vabilu. Pri vходу so jim dve dekleti pripenjale rdeče nageljne, kar je bil prvi korak prijetnega vzdušja. Ko so se zbrali, smo se vodiči skupaj z njimi fotografirali, za prijeten spomin nanje. Po rokovanju, informacijah o zdravju, delu in drugih vprašanih smo jih popeljali na ogled nove linije vrat in nove lakirnice. Tisti, ki so še pri moči so si hoteli kar najhitreje ogledati to postrojenje, ki je eno najsodobnejših. Med upokojenci smo imeli tudi najstarejšega upokojenca in to Hafnerjevega očeta, kar 85 let ima in se je ob spremstvu svoje žene udeležil srečanja. Vse ga je zanimalo in nemalo se je začudil, ko si je ogledal lakirnico vrat. Tudi Volkov oče, ki je invalid, si je ob podpori svoje snahe ogledal tovarno. Ker je slep, si je proizvode in stroje otipal in presojal kvaliteto. Vodiči smo jim kolikor je bilo mogoče po domače tolmačili postopek lakiranja vrat. Omenim naj, da je lakirnica delala podaljšan delovni čas ravno zaradi njih, da so si tako lahko ogledali postopek lakiranja vratnih elementov. Tudi strojna linija je bila za njih presenečenje. Primerjali so tehnologijo dela v njihovih časih in kakšna je danes. Največkrat omenjene besede so bile, da se imamo sedaj res »komot« in da je precej manj trpljenja kod nekoč. Po splošnem obhodu in komentiranju o vratih, smo si ogledali še novo mehanično delavnico, kotlovnico, gasilsko shrambo in nato še žago in stolarno. Vse prav vse jih je zanimalo. Kakor v Borovnici, tako tudi na Verdu. Tu jih je zanimala nova žagalnica, seveda pa tudi nova mizarska delavnica. Razpoloženje, vprašanja in komentarji so bili na prijetni višini. Zanimala jih je kvaliteta, plan, stroški in prodaja naših artiklov.

Po ogledu proizvodnih prostorov smo jih napotili v prostore delavskih restavracij na obeh lokacijah. Pri vходу v prostor DUR-a so jim naše uslužbenke ponudile aperitev kuverto z 200.- din. Presenečenje je bilo veliko, še večje pa je bilo, ko smo jim priredili kosilo. Po krajšem govoru se je stopnjevalo razpoloženje ob kapljici. Pevski zbor Parketarne je poskrbel za razpoloženje na lokaciji Verd, borovniški pevski zbor tovarne pa na lokaciji Borovnica. Fantje so dobro zapeli in lahko trdimo, da sta oba zbora na visoki kvaliteti. Za družabnost je na lokaciji Borovnica poskrbel še Pero s svojo harmoniko. Tudi ples je bil za posameznike nekaj — kar že dolgo ni bilo. Plesali so z uslužbenkami in z upokojenkami. Obiskali so nas tudi predstavniki SO Vrhnika tov. Mejač — direktor, tov. Sajovec vodja splošnega sektorja in še dru-



Srečanje upokojencev v Borovnici

gi. Med upokojenci sta bila tudi tov. Marolt Anton, tovarišica Danica iz računovodstva, tov. Kenig Maks, nekdanji obratovodja in drugi. Tudi na Verdu so se srečanja udeležili polnoštevilno. Ker ni bilo harmonike, je bilo namesto tega tovariško kramljanje ob dobri zakuski. Ob tej priliki moram pohvaliti kuharice, ki so pripravile kosilo res okusno.

Veselo razpoloženje se je nadaljevalo vse do pozne večerne ure.

Ob zaključku tega srečanja lahko ugotovimo, da je bila odločitev sindikata — o organiziranju takih srečanj zelo uspešna, upokojenci pa so nam dali vso priznanje za organizacijo.

Dragi naši upokojenci:

Zelimo Vam, da bi bili prisotni še na mnogih srečanjih z nami, da bi bili zdravi in srečni. Potrudili se bomo, da Vas bomo preko tovarniškega časopisa »Naše delo« redno seznanjali z našo proizvodnjo, delu samoupravnih organov itd. in Vam ta časopis tudi redno pošiljali.

Kličem Vam — še na mnoga leta.

Martinčič Franko

Požarna varnost

V okviru tedna požarne varnosti, ki je bil od 23. do 29. oktobra, se je na obratu Verd izvršila sektorska vaja.

Na vaji so sodelovala sledeča gasilska društva: GD Vrhnika, GD Verd, IGD Industrija usnja Vrhnika in naše domače gasilsko društvo, ki je bilo tudi organizator vaje.

Z namišljenim alarmom točno ob 8. uri so vsa imenovana gasilska društva odhitela iz svojih orodišč na obrat Verd, kjer je »gorela sušilnica«.

Že po osmih minutah so bile gasilske ekipe v akciji in pričele z gašenjem namišljenega požara.

Akcija vseh ekip je potekala zadovoljivo, zataknilo pa se je domačemu društvu, kateremu je odpovedala motorna črpalka.

Kvar je nastal na napravi za sesanje vode. Takoj, ko je bilo ugotovljeno, da z motorno črpalko ni mogoče dobiti vode, so pričeli z odvzemanjem vode iz talnih hidrantov.

Na vaji je bil prisoten tudi poveljnik občinske gasilske zveze Vrhnik, ki je po končani vaji, pred zborom v kratkih besedah povedal namen tedna požarne varnosti, in tudi opozoril na razne napake, katere je bilo opaziti med akcijo.

Grampovčnik Matevž



Takole pa je bilo na srečanju z upokojenci v Verdu

JUBILANTI

ZA 30 LET

Verd:

Jerebic Tinca
Koler Franc
Pajsar Ivan
Malovrh Franc
Seljak Janez
Stanovnik Ivanka

Borovnica:

Turšič Iva
Stefančič Minka

ZA 20 LET

Verd:

Ogrin Rado
Potrebuješ Ivan
Pušnik Veronika
Petrič Franc ml.
Simnovič Janko
Subić Francka
Turšič Franc
Vidmar Ana
Zalar Stane
Žgavec Kati

Borovnica:

Dormiš Štefka
Jurčec Magda
Komar Agica
Kos Antonija
Lenarčič Anton
Petkovšek Bogdana
Mavec Anton
Pelko Stane
Petkovšek Jože
Kocmut Milka
Lampret Fani
Drašler Franc
Doljšak Marija
Pristavec Marija

ZA 10 LET

Verd:

Kozjek Ciril
Mlakar Janko
Tkalič Andrej
Turk Franc ml.
Zalar Jožica
Zupan Ivanka

Borovnica:

Kuzma Marica
Sajfert Jakob
Terzič Velja
Suhadolnik Metka
Petelin Rudi
Žitko Jože
Cerk Sonja
Fekonja Štefan
Jesenovec Valentina

Vrhnika:

Jesenko Franc
Pungerčič Olomir
Pristavec Cvetka
Stanković Djordje

Tovariško srečanje jubilentov pred 15 leti v Borovnici



Kadri

KADRI SO EDEN OSNOVNIH POGOJEV HITREJŠEGA RAZVOJA

Vsi skupaj si prizadevamo, da pri svojem delu naredimo čimveč, da povečamo produktivnost in tako dosežemo boljše delovne rezultate in ustvarimo načrtovani dohodek ter uresničimo postavljene cilje. Samo pod pogojem, da naredimo več kvalitetnejših izdelkov, da izkoristimo optimalno proizvodne kapacitete, delovni čas in da delamo še bolj gospodarno, lahko ustvarimo večji dohodek. Tako bomo imeli dovolj sredstev za nove naložbe, da izboljšamo delovne in življenjske razmere zaposlenih, višje osebne dohodke, zagotovimo delovnemu človeku boljši življenjski standard in večjo socialno varnost.

Da vse to dosežemo se moramo nujno vključiti v mednarodno delitev dela, sicer se naši proizvodnji

ne more obetati prihodnost. Predpogoj za to pa je ekonomsko in tehnično približanje mednarodnim normam. Zato ni dovolj, da kupimo sodobne stroje, vpeljemo novo tehnologijo in organizacijo, temveč moramo imeti usposobljene kadre, ki bodo sposobni obvladati nove zahteve proizvodnega procesa in dela z ljudmi.

Ugotovimo lahko, da je naša DO v zelo kratkem času naredila hiter, sunkovit napredek v tehnološko-organizacijskem razvoju. S posodabljanjem proizvodnega procesa; to je z uvajanjem novih tehniško-tehnoloških dosežkov, (strojev, naprav in priprav) ki bodo zagotovili večjo produktivnost, boljše pogoje dela in boljše možnosti da ustvarimo večji dohodek. Vsporedno s tem pa dvig osebne in družbenega standarda zaposlenih.

Na žalost moramo reči, da smo v tem hitrem razvoju hote ali ne-hote pozabili na kadre kot na nepogrešljiv člen — gonilno moč v tem razvoju.

Narejeno je zelo malo, da se načrtno in pravočasno usposobijo že zaposleni kadri, ali pridobijo novi, ki bodo sposobni uspešno izvršiti naloge, ki se pred njih postavljajo in se tako brez večjih težav vključili v proizvodni proces.

Pri načrtovanju novih investicij uvajanju tehnoloških postopkov ali drugih sprememb, ki so povezani s kadri, je treba razmisliti, planirati jih moramo kot zelo pomembni integralni del teh investicij. Pripravi moramo morebitne ukrepe, ki jih je možno pravočasno izvesti, da se zagotovi potrebno število kadrov in tako omogoči doseganje planiranih rezultatov.

Če bomo tako delali, se nam ne more zgoditi, da upeljujemo novo tehnologijo v proizvodni proces a da nimamo za njo potrebne kadre, ki imajo potrebno teoretično in praktično znanje in izkušnje — temveč se morajo učiti na lastnih izkušnjah, napakah. Tako usposabljanje traja dalj časa in je zelo drago. Znano nam je tudi to, da je veliko lažje in hitreje kupiti nov stroj in ga vključiti v proizvodni proces, dočim usposabljanje delavca zahteva veliko več časa.

Zavedajoč se pomembnosti strokovno usposobljenega kadra, kot enega izmed osnovnih činiteljev za hitrejši in uspešnejši razvoj DO nam mora biti jasno, da so naložbe v kadre, bodisi usposabljanje že zaposlenih ali pridobivanje novih zelo smotrna in dobra investicija, ki se bo hitro obrestovala.

Analiza kad. strukture, ki bo na-rejena, nam bo pokazala zlasti kakšne so razlike v strokovni usposobljenosti, ki se zahteva za opravljanje teh del in nalog pri sedanji organizaciji ter dejanske usposobljenosti zaposlenih, ki opravljajo ta dela in naloge.

Anekdote z vojaških vaj

SLIVOVKA

Bilo je na vojaških vajah borovniških »junakov«. Dva dneva so bile vaje v dvorani, kjer smo spoznavali sodobno pehotno orožje jugoslovanskega porekla, ga razstavljali in sestavljali. Poleg drugih tem seveda tudi ni manjkalo humorja. Zvečer so bile postavljene straže, organizirane izvidnice — torej vse kar zahteva zavarovanje vojske, ki počiva. Ker je bilo do počitka še precej časa, smo poskrbeli za harmoniko, najbolj iznajdljivi pa tudi za kapljico in kavo. Med tistimi, ki sta šla po liniji intendanta po zdravilo proti prehladu, sta bila tudi Lojze in Slavko. Iz dobro obveščenih krogov in obveščevalcev iz vasi kjer smo taborili, sta izvedela, da je v vasi neka domačija, kjer živi neka samska ženska s preveč polnimi baloni (flašami) 4 leta stare slivovke. Ustavila sta se v hiši poleg omenjene domačije in glej srečne roke — prav tu je bila na obisku ženska, ki ji je dobra kapljica zavzemala preveč prostora v hiši. Da bi prišla do tako častitljive stare pijače, sta načela naslednji pogovor:

»Ali ni škoda Slavko, ko bodo tanki uničili tako lep vrt, kot je ta poleg hiše?« Slavko je urno poprijel, ko je videl iznajdljivost Lojza in nadaljeval: »Res je škoda teh sljiv, ki so tako polne. In pomisli, koliko slivovke bi bilo iz njih.« Ženska je hitro zagrabila vabo: »Čez kateri vrt pravita da bodo šli tanki?«

Oba sta hitro pokazala njen vrt. Prosila ju je za milost, predvsem pa Lojza, ki je imel čin vodnika — misleč da je kak višji oficir, naj usmerijo tanke preko sosedovega vrta, kjer so slive že obrane in tako ne bo nobene škode. Zatrjevala sta ji, da bi se morda to dalo urediti, toda da bo stvar zelo težka. »Prinesla vama bom liter 4 leta stare slivovke, če to uredita,« je dejala in v petih minutah prinesla težko pričakovano žganje.

Zagotovila sta ji premik vaje tankov malo bolj v desno in zadovoljno odšla v ožjo samoiniciativno formirano intendantsko službo, kjer je slivovka kmalu dobila novo vskladiščenje in s tem povzročila veselo razpoloženje.

ŠOJA

Bilo je deževno pusto vreme. Tega dneva je bila v planu vežba: uničiti večjo skupino sovražnikovih diverzantov, ki so odskočili nekje v gozdu. Podatkov o točnem mestu nismo imeli pač pa samo približni rejon odskoka, katerega so nam posredovali občani.

Razdelili smo se v tri skupine in tiho, prikrito začeli prečiščevati

gozd. Za morebitno presenečenje smo imeli pred seboj čelne izvidnike, ki bi kakršno koli sumljivo premikanje ali govorenje, ki bi ga opazili — glavnimi tudi posredovali. V skupini kjer sem se nahajal je bil tudi vrli vojak Ž. Franc. Nalogo čelnega izvidnika je resno vzel in začel se je tiho pomikati v gotovi razdalji od nas in opazovati zemljišče. Malo korajže je imel še od prejšnjega večera, tako da se ni bal nobenih presenečenj. Tu naj omenim to, da so sovražnika markirali fantje iz Vrhlike, ki so odšli v gozd pred nami, a nismo vedeli kam. Njihova dolžnost je bila, da se spretno in učinkovito utaborijo, z namenom izvajati diverzije v okolici. No, kot smo omenili se je France neslišno pomikal naprej in naenkrat — glas ptice izdajalke — šoje. Šoja je bila še mladica in ni znala leteti. Skakljala je po tleh in se drla, naš čelni izvidnik pa za njo da bi ji po hitrem postopku preprečil izdajo naših enot, oziroma izdajanje opozorila diverzantom. Tekla je po tleh, France za njo in ostali smo brez čelnega izvidnika, ki je ubral s šojo vred povsem svojo smer. Kar je — je, smo dejali, vpiti na njega nismo smeli, zato smo določili takoj drugega čelnega izvidnika in česali gozd naprej. In kaj je bilo s Francetom? Ne boste verjeli! Šoja ga je privedla ravno na diverzante, ki so se nič hudega sluteč pogovarjali v skupini in samoiniciativnem izvidniku kazali hrbet. Nenadoma — kot na dlan! Zmaga je tu, v tem pa tudi pohvala ali medalja. Take prilike nič več. Z ramena sname avtomat z manevrsko municijo in po vseh vojaških pravilih zavpije: »Roke v vis — pedajte se!« Haha, so se zasmeli diverzanti, tako gladko se pa ne damo in jo urnih nog popihali. Ker se na Francetove klice »stoj« takoj nato tudi na njegovo manevrsko municijo niso ustavili, čeprav bi — če bi bila prava lahko vse postrelil se je začel France na vse viže dreti za njimi: »Le počakajte barabe Vrhniške, se bomo že dobili v kaki ošteriji in bomo obračunali in popravili uspeh vežbe bolj po domače. Si boste takrat zapomnili ali ne — če te ustrelim, pa čeprav z manevrsko municijo — na par metrov si mrtev pa amen, ne pa da zbežiš. Kje ste že videli pokojnike teči.«

Tako se je France pridušal na vse Svetnike in še par povrhu da bo z njimi po vežbi obračunal v lastni režiji. No vežba je vseeno uspeła. Njihov beg je bil slaba odločitev, kajti padli so v roke naše enote, ki jim je prišla za hrbet.

Martinčič Franko

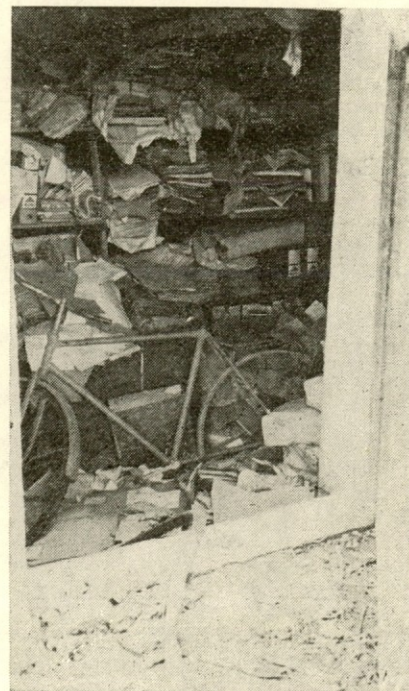
TEDEN POŽARNE VARNOSTI

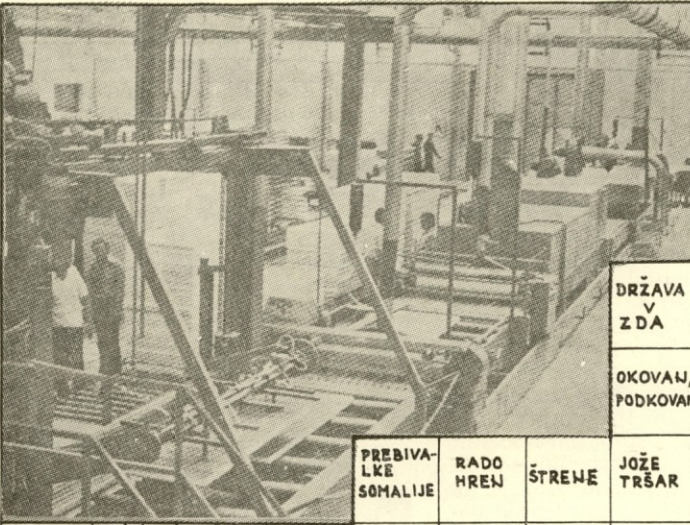


BRALCEM!

K rednem izhajanju glasila lahko pripomorete tudi vi! Napišite članek. Če mislite, da sami ne znate pisati oziroma oblikovati članka se obrnite na tovariše, ki so zadolženi za zbiranje člankov v vaši delovni enoti: Ogrin Rado, Knapič Stane, Urh Stane, Petrič Stane, Drobnič Janko, Fortuna Danilo, Gabriel Peter, Trček Valentin, Hanželj Miro, Martinčič Franko, Susman Jakob.

UREJEN ARHIV?



				DEL ROKE	VEŽA, PRED- PROSTOR	GRŠKI POLOTOK	JOD	NAŠI DAVNI PREDNIKI	ŽENSKO IME	BLAŽO
							LJUDSKA REPUBL. KITAJSKA			
							KURJA POLT			
			DRŽAVA V ZDA							
			OKOVAN, PODKOVAN							
		PREBIVA- LKE SOMALIJE	RADO HREN	ŠTRENE	JOŽE TRŠAR	ZOLAJEV ROMAN		ITALIJA		
						IZ ŽELEZA				
VELIKA BRITANIJA		GOZDNE ŽIVALI					PREDPOVA NIKALNICA	DUŠIK		
		POŽIVILO					DEL COBOLA	IZ DVEH DELOV		
HITRIH ROK, ČAROVNIK							ŽENSKO IME			
							KOLIBA			
SKLADAT- HAČATUR- JAN			TONA		METER		PREDLOG	VZHOD	ORISATI	
			PREKOL, PRELOM		ŽIVČNI PREŤRES			KRAJ V BIH		
PRIJATEL- JI KOLEGI							GRUF STRUPENA ŽUŽELKA			
HRIB NAD BEOGRA- DOM				MAKED. PLES			RUDNINA			
							PREKOP VGRČIJI			
RUS NEŽA		KMETIJ- ZADRUŽA		DVOJNIK V FILMU PRI NEVAR. PRIZORIH						
		LEP								
MAJHNE RASTI, MAJHEN				VEZNIK	NAOKROG					
					KRAJ V SL. PRIMOR.					
TRENER YU KOŠ. NIKOLIČ			ORGAN VIDA			LIKO	RADIJ	NOVI SAD		
						VRHNIKA	VRH V JULIJCIH			
SEŠTAVIL SUSMAN JAKOB	ALUMINIJ		SEVERNI JELEN			SILICIJ		AMPER	OVEN ANTON	
						OKRAJŠ. ELEKTRO			DEL JADRNICE	
								OČKA		
								PRITRDI- LNICA		
						ENAKI ČRKI	NEWTON		NIKELJ	
							RENIJ		ALUMI- NIJ	
								OLJE		

UREDNIŠKI ODBOR: NAŠE DELO, glasilo delovne skupnosti Lesnoindustrijski kombinat »LIKO« Vrh-
nika, ureja uredniški odbor: Jakob Susman (odgovorni urednik), Miroslav Hanžel, Stane Knapič, Rado
Ogrin, Petrič Stane, Martinčič Franko, Stane Urh — Naslov uredništva: Lesnoindustrijski kombinat »LI-
KO« Vrhnika, Cankarjev trg 4, Vrhnika — Tiska Železniška tiskarna v Ljubljani