

BRESTOV

obzornik

GLASILLO KOLEKTIVA

LETNIK IV

31. JANUAR 1970

ŠTEVILKA 28

DELAVSKI SVET O NALOGAH V LETU 1970

Konec vsakega leta sprejme centralni delavski svet poslovno politiko za novo poslovno obdobje. V preteklem letu je bila poslovna politika zastavljena zelo široko z daljnosežnimi nalogami. To pomeni, da se poslovni ciklus ne konča z umetno postavljenimi koledarskimi termini.

Na posebnem posvetovanju so najodgovornejši strokovni delavci obravnavali analizo opravljenih nalog iz poslovne politike 1969 in izdelali predlog najaktualnejših nalog za leto 1970. Te naloge je obravnaval kolektiv na sestankih poslovnih enot, hkrati pa so strokovnjaki raznih področij obdelali v našem glasilu posamezne prioritete naloge.

Centralni delavski svet je naloge, določljene s predlogi javne razprave, kompleksno obravnaval na prvi seji v letu 1970 in sprejel smernice za izvajanje poslovne politike v letu 1970. Za uspešno izvedbo postavljenih nalog je centralni delavski svet sprejel tudi nekatere konkretno zaključke s področja poslovne organizacije. Nova poslovna organizacija pa bo poleg izvršitve postavljenih nalog omogočila prehod na avtomatsko obdelavo podatkov.

Obravnavo na centralnem delavskem svetu lahko strnemo v tri področja:

Glavni direktor podjetja tovariš Lesar je podal obširnejše poročilo o ekonomskem položaju in poslovnom stanju podjetja tako z vidika modernizacije tehnologije in poslovanja, kakor tudi glede na predvidene poslovne probleme.

Na podlagi tega poročila je centralni delavski svet ugotovil naslednje:

— Naloge v zvezi z modernizacijo tehnologije uspešno prehajajo v zaključno fazo. Gleda na splošni ekonomski položaj se ugotavlja popolna upravičenost rekonstrukcije.

Ob tej priložnosti centralni delavski svet ugotavlja, da je potrebno dati priznanje vsem tistim kadrom, ki so bili glavni in odgovorni nosilci nalog v zvezi z rekonstrukcijo.

— Kaže se neodložljiva potreba za takšen pristop k modernizaciji vseh poslovnih oblik v celotnem podjetju, ki bo omogočil oplemenitev rekonstrukcije. Končno zaključena pogodba o uvedbi sistema mehanografije (katerega aparature bi se predvidoma montirale jeseni letos) narekuje raziskavo, študij in aplikiranje ostalih sistemov, analiziranje, usmerjanje in vodenje proizvodnih in poslovnih procesov.

— Obstoječa poslovna organizacija ni prilagodljiva in sposobna za prevzem in prilagoditev zahtevam modernega poslovanja.

— V odločitvah ekonomskih ukrepov za nadaljnjo ekonomsko politiko Jugoslavije je eden izmed najvažnejših sklepov, da se pogubi in razširi uvajanje tržnega gospodarstva.

Za naše poslovno prizadevanje to pomeni, da postaja glavni razsodnik tržišča, ki obsegata predvsem naslednje elemente: dogna, oblikovnost artikla, funkcionalnost, kvalitet, cena in kulturnost postrežbe ne samo do trgovske mreže, marveč do potrošnika.

— K vsemu je treba še ugotoviti, da je Brest v izrednem vponu proizvodnih kapacitet, in sicer od 12 milijard vrednosti leta 1969 na najmanj 17 milijard \$ din v letu 1970 in da to povečanje predstavlja pohištvo. To odpira nove probleme tako v proizvodnji, še posebej pa v prodaji.

To narekuje kompleksno usmeritev in prilagoditev vseh delavcev, posebno vseh služb v delovne oblike in smeri, ki bodo omogočile in zagotavljale obvladovanje poslovanja v novih pogojih.

II

Sedanji položaj v podjetju narekuje zlasti naslednje naloge in ukrepe:

1. Skoncentrirati in okrepliti moramo strokovno funkcionalnost v podjetju. Vodstvenim in strokovnim kadrom ter strokovnim službam je treba dodeliti večje samostojnosti in poglobiti odgovornost.

2. Izvršiti moramo vse potrebne predpripriprave za uvedbo funkcioniranja mehanografije, vključno z uvedbo sistemov za sodobno obvladovanje proizvodnje.

3. Izpolniti moramo tehnologijo za čimvečjo prilagodljivost v assortimentu s posebnim poudarkom na različne površinske obdelave visokih kvalitet.

4. Sistematična in poglobljena raziskava tržišča mora postati vodilo vse poslovne dejavnosti.

5. Programe proizvodnje moramo oblikovati skladno z mode in tehnološkimi sposobnostmi. Tehnologijo moramo usposabljati za prilaganje modnim kreacijam.

6. Zagotoviti moramo nepretrgano delo ob raziskovanju in študiju vseh poslovnih dejavnosti v povezavi z domaćim in tujimi specializiranimi institucijami.

7. Na prodajnem področju, tako doma kot zunaj, moramo sistematično oblikovati in razširiti prodajne regije s formiranjem lastnih predstavnihstev.

8. Propagandna dejavnost za naš assortiment mora vsebovati več izvirnosti s tem, da se opuščajo preživele metode.

9. Kadrovska politika mora biti bolj prožna (sprejemanje, razmeščanje, odpuščanje), opirati se mora na strokovne testne ocene tako, da se uveljavlja dejanska sposobnost in vrednost vsakega delavca.

10. Intenzivno je pritegovati strokovnjake za pokritje vseh potreb v podjetju in ustvarjati pogoje za njihovo zaposlitev. Posebna potreba je po kadrih z višjo in visoko strokovno usposobljenostjo in izkustvenostjo. Za take cadre v primeru potrebe moramo najti način tudi za drugačno obliko nagrajevanja, na primer v obliki pogodb.

11. Sistem analitične ocene delovnih mest ostane v veljavi kot osnova za oceno delovnih mest s tem, da ga je treba revidirati na spremenjene pogoje, ki jih povzroča rekonstrukcija in poslovna modernizacija.

12. Sistem nagrajevanja je vezan na oceno delovnih mest, hkrati pa mora omogočati širše razpone za nagrajevanje.

13. V sistem nagrajevanja moramo vgraditi oblike, ki bodo še

bolj približale nagrajevanje učinkom dela posameznikov, posebno tistih, ki imajo odločilnejši vpliv na ekonomske in poslovne rezultate.

14. Dopolniti moramo sistem razporejanja in nagrajevanja invalidov in starejših borcev.

15. V podjetju je potrebno početi iniciativi za tehnične izboljšave in druge oblike racionализacije v proizvodnji in organizacijski poslovanja.

V ta namen je potrebno korigirati pravilnik o tehničnih in drugih izboljšavah, da bo stimulativnejši in da bo zajel tudi strokovne službe. Predloge izboljšav je treba dosledno registrirati in nagrajevati po enotnem in učinkovitem sistemu.

16. Za celotno kroženje kapitala (tudi deviz) moramo preučiti vse oblike in strogo uveljaviti načelo tržnosti, tako znotraj podjetja, kot v zunanjih odnosih.

Izdelati moramo konkretno sistemski rešitve, ki bodo zagotavljale najracionalejšo vezavo in potrošnjo finančnih sredstev.

17. Vsako investicijo moramo podvredči strogim ekonomskim kriterijem in strokovno-komiskim presojam. Zaostri moramo odgovornost strokovnih predlagateljev za učinke investicij. Analizirati je potrebno racionalo vezavo obratnih sredstev s tem, da se za povečani obseg proizvodnje lahko najamejo krediti do višine 15 milijonov \$ din.

18. Sistematično moramo preučevati in aktivno delati na kooperacijah in poslovjem sodelovanju (integracije) v vseh smereh. Sprejemljive so oblike združevanja, vendar samo s tem, da se ohrani samostojna individualnost Bresta.

19. Do prve seje centralnega delavskega sveta moramo pripraviti predlog korektur in razširitev nagrajevanja za tista delovna mesta, ki jih ne vsebuje in-

terna zakonodaja (svetovalci, predstavniki po prodajnih regijah) po cepljenju. Zaradi pozitivne doči.

20. Upravni odbor podjetja se pooblašča, da s svojimi odločitvami zagotovi izvajanje navedenih nalog in ukrepov. Pooblaščilo velja tudi za potrebe kadrovskih premike v zvezi z novo organizacijo.

21. Za pristop k postavljenim ciljem, h katerim reševanju je treba pristopiti takoj, je potrebna drugačna delitev dela in temu prilagojen organigram. Osnovno pri tem je, da se racionalo skoncentrirajo najvažnejše strokovne službe na različnih stopnjah in oblikujejo strokovni timi.

22. V času uvajanja nove organizacije je treba centralnemu delavskemu svetu poročati potek na vsaki njegovi seji.

III

Centralni delavski svet ugotavlja, da predlog nove organizacije izhaja iz zadolžitev v poslovni politiki za leto 1969. Ugotavlja tudi, da je bil ta predlog obravnavan najprej na širši strokovni konferenci odgovornih in strokovnih kadrov podjetja, na delavskih svetih poslovnih enot in na koordinacijskem odboru sindikatov Bresta.

Centralni delavski svet se strinja z razloženim predlogom; zato sklene, da se za zagotovitev sistematičnega prehoda iz obstoječega poslovno organizacijskega stanja na novo stanje po sprejetih načilih opravi naloge po naslednjem postopku:

1. Do 1. januarja moramo pripraviti organigram v smislu prilognega predloga o poslovni organizaciji podjetja, s tem, da se:

a) definirajo pristojnosti, obseg del in odgovornost z globalnim opisom dela med poslovnimi entitati in skupnimi strokovnimi službami,

b) v skupnih strokovnih službah organizirajo dejavnosti za:

- področje strokovnega teama,
- področje poslovne organizacije,
- področje sistemov (mehanografija in ostali),
- področje proizvodnje in tržišča,
- področje kadrov,
- področje plana in ekonometrije,
- področje splošnih zadev.

Ustrezeno bomo razporedili in določili delo strokovnih služb po poslovnih enotah.

c) Omenjena organizacija predstavlja I. fazo s tem, da se izkoriščajo zagotovljene pogoje organizacija formira sukecesivno po posameznih službah in delovnih mestih že pred določenim rokom.

Do formiranja novega kadrovskega sveta pripravi predlog kadrovskih zasedb glavnih direktorov, odloča pa upravni odbor podjetja.

2. Do 15. maja 1970 moramo študirati analizirati organizacijo I. faze in zagotoviti njen funkcijsko notost tako, da bo usposobljena za vključevanje v moderne sisteme: mehanografijo, fino planiranje, industrijsko vodenje proizvodnje itd.

Precizno moramo naštudirati delitev dela, izraženo v organigramih, natančnih opisih delovnih mest in z jasnimi komunikacijami. Analitično moramo obdelati vsako delovno mesto, tako v proizvodni kot strokovni sferi.

3. Pri izdelavi potrebnih organizacijskih oblik moramo to načelo opravljati tako, da bodo posamezni organizimi usposobljeni za takojšnje vključevanje v moderne naprave takoj po montaži.

Do 15. marca moramo organizirati potrebne seminarje za širši krog strokovnih delavcev s ciljem, da se usposobijo za koriščenje tehnik modernih poslovnih sistemov.



Florida-extra, nova izvedba ležišča, novi fotelji

Pismo poslanca

Praksa je že, da pošljamo OBZORNIK tudi poslancem, ki zastopajo naše interese v predstavniki telesih republike skupščine Slovenije.

Tokrat se nam je s pismom odzval tovorniš Franc Kosmač, poslanec socialno zdravstvenega zbora skupščine SR Slovenije, in njegov prispevek z veseljem objavljamo.

Tov. Kosmač je sicer kmetovalec, torej človek, ki si ne služi kruha s peresom, zato je njegov prispevek toliko dragocenješi in je hkrati spodbudno vabilo njegovim kolegom, ki v skupščini in drugih republiških organih zastopajo občane cerkniške občine, najse tudi ti oglašijo v našem listu.

Sila sem se začudil, ko sem dobil v roke glasilo vašega kolektiva Brestov obzornika.

Da po pravici povem, sem imel o Cerknici, še bolj pa o vaši tovarni dokaj medle pojme, saj po prej pač nisem imel priložnosti videti in poznati ta del naše Notranjske.

Ko sem prebral prvo številko vašega Obzornika, sem v mislih čestital ljudem, ki ga urejujejo, in tistim, ki vanj pišejo. Zakaj v njem sem našel celovito podobo vaše tovarne in tudi občine ozirna njenega gospodarstva. O dnevu občinskega praznika sem z začetnikom občine Idrija imel pričnost spoznati, kaj pomeni Brest občini Cerknica, še bolj pa občanom, ki imajo tam svoj kos kruha.

Tovarno nam je razkazal direktor in poslanec tov. Lesar. Njegovo ime sem poznal že daleč prej, kot sem vedel za vašo občino. Osebno sem videl v njem del tovarne, ker nam je ves delovni

postopek pokazal tako kot kmet svojo lepo obdelano kmetijo.

Kaj pomeni taka tovarna pretežno agrarni občini, mislim, da ni treba posebej omenjati. Bil sem že na nekaj sejah vaše občinske skupščine, sem pa vendarle imel vtis, da marsikateri kmetovalec vsekakor le premalo upošteva, kaj pomeni taka tovarna z dobrim dobitvom tudi za kmetovalec.

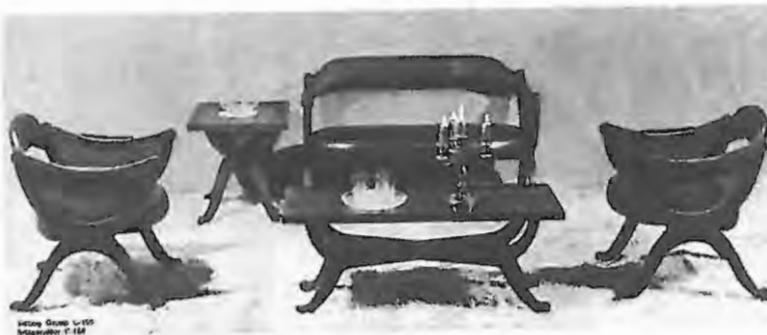
Trdno sem namreč prepričan, da na Brestu dela veliko kmetov, ki bi bili drugače bolj ali manj obsojeni na životarjenje. Na majhni kmetiji je pač zadost dela, nikakor pa ne more ustvarjati toliko tržnih presežkov, da bi se s tem družina tudi pošteno preživila.

Zame je to životarjenje, ki se pa še posebno občuti na stara leta, ko bi bil človek potreben za služene pokojnine. Seveda ni nikogar, ki bi mu jo dal. Kmetije, ki se ukvarjam samo s kmetijstvom, se za to vse bolj potegujemo.

Zato je tudi s strani kmetov treba dati Brestu več priznanja, ker je veliko kmetov z zaposlitvijo v svojih obratih rešil vaške revščine, ki je seveda sami niso bili krivi.

Če bi še kmet pisal v vaše glasilo, bi bila slika gospodarstva v občini popolna. Trdno sem namreč prepričan, da bi tudi kmečki proizvajalec našel mesto v Brestovem obzorniku. H koncu želim obilo uspehov vaši tovarni in vsem cerkniškim občanom.

Franc Kosmač
poslanec soc. zdr. zbora
skupščine SRS
Mrzli vrh nad Idrijo



Sedežna garnitura c-160

Brest in Slovenija v letu 1969

Članek Slovenia 1969 v številkah v Ljubljanskem dnevniku meje spodbudil, da bralcem Brestovega obzornika prikaže nekaj primerjav, ki naj pokažejo vsaj približno mesto Bresta v gospodarskem dogajanju Slovenije v letu 1969.

Statistične podatke za Slovenijo je zbral Zavod SRS za statistiko, za Brest pa analitsko-planska služba skupnih strokovnih služb.

Med podatki, ki bodo prav gotovo zanimivi za člane našega kolektiva, so prav gotovo podatki o lanskoletnem gibanju osebnih dohodkov zaposlenih. Poprečni osebni dohodki zaposlenega na Brestu so v lanskem letu znašali 1213 din. Podatek za Slovenijo, poprečni mesečni zaslužek zaposlenega je 1152 din, nam kaže, da je delavec Bresta zaslužil mesečno 61 din več kot poprečni slovenski delavec. Zanimivo je, da so delavci, zaposleni v gospodarski dejavnosti, dobili poprečno 207 din manj kot delavci, zaposleni v ne-gospodarskih dejavnostih, ki so mesečno poprečno zaslužili 1328 din.

Zaradi pomanjkanja podatkov ne moremo dati poprečnih primerjav osebnih dohodkov Bresta in lesne industrije v Sloveniji za celo leto, vendar kažejo podatki za prvi 10 mesecev v letu, da je dobil delavec Bresta poprečno mesečno 213 din več kot delavci, zaposleni v slovenski lesni industriji, ki so dobili v prvih 10 mesecih po 896 din mesečno.

Sestav višine osebnih dohodkov med zaposlenimi je za nas prav tako zanimivo. Lani je bilo na Brestu zaposlenih 1545 delavcev, v Sloveniji pa 588.000 delavcev. Marca lani je na Brestu 1% zaposlenih dobil manj kot 600 din, v Sloveniji pa kar 6,2% zaposlenih.

Primerjava sestava osebnih dohodkov po vključno meseca septembra nam kaže, da se je bistveno zmanjšala udeležba delavcev z najnižjimi osebnimi dohodki.

V septembru je na Brestu dobiло pod 600 din samo 0,3% zaposlenih, v Sloveniji 3,6%. Dobra tretjina Brestovih delavcev ali 35 odstotkov zaposlenih je dobivalo osebne dohodke med 600 in 1000 dinarji, v Sloveniji pa 30,1% zaposlenih, kar 44% delavcev Bresta pa je prejelo osebne do-

hodke med 1000 in 1400 din, v Sloveniji pa 34,2% zaposlenih, 14,6% delavcev Bresta je dobilo mesečno med 1400 in 1800 din, v Sloveniji pa kar 15,9%; nad 1800 din je na Brestu dobilo 6,1% zaposlenih, v Sloveniji pa 16,2%. Iz teh podatkov vidimo, da je 79 odstotkov zaposlenih na Brestu dobilo osebne dohodke med 600 in 1600 din, v Sloveniji pa 64,3 odstotka.

Primerjava izplačanih osebnih dohodkov nam kaže, da ima delavec na Brestu poprečno precej višje osebne dohodke, kakor pa delavec, zaposlen v lesni industriji oziroma poprečni slovenski delavec. Razveseljiv podatek, da samo 0,3% delavcev Bresta dobiva pod 600 din mesečno, nam po drugi strani odpira problem udeležbe delavcev v kategoriji višjih osebnih dohodkov. Res, da se struktura zaposlenih na Brestu razlikuje od sestava v Sloveniji, vendar je podatek, da dobiva osebne dohodke nad 1400 din na Brestu 20,7%, v Sloveniji pa 32,1 odstotka in da samo 6,1% delavcev Bresta dobi nad 1800 din, v Sloveniji pa kar 16,2%, dovolj zgovoren in nam kaže pri našem sistemu nagrjevanja na težnjo po uravnivovalki.

Strokovne službe bodo morale na osnovi podrobnejših primerjav gibanja osebnih dohodkov vsekakor ukrepati, saj postaja lanskoletni sestav osebnih dohodkov nevarna ovira pri nadaljnjem izpolnjevanju nalog poslovanja Bresta.

Podatki o višini osebnih dohodkov za Slovenijo, zlasti pa še za Brest, so vsekakor razveseljivi, vendar so v lanskem letu žal raste obenem z osebnimi dohodki tudi cene in tako nam denar v mesečni kuverti ni zaledel toliko, kot bi pričakovali. Povedano z jezikom statistika: v lanskem letu smo resa dobili večje osebne dohodke, za ta denar pa smo lahko kupili le 6% več blaga, kot v letu 1968. Statistika tudi ugostavlja, da je razlika med nominalnimi in realnimi osebnimi dohodki iz leta v letu večja.

Zanimiva je krivulja gibanja življenjskih stroškov. Rekorden je porast (23,1%) v letu 1966 v primeravi z 1965. letom, naslednje leto pa se je krivulja krepko umirila (7,8% povečanje), leta 1968 je naraščanje še manjše (5,4%). Lani pa so se življenjski stroški v primeravi z letom prej povečali kar za 10,5 v poprečju.

V. Harmel

Predlog STATUTA v javni razpravi

Dne 13. in 14. januarja smo vsem članom kolektiva Bresta razdelili predlog novega statuta v broširani obliki. Da gre predlog statuta v javno razpravo, je sklenil delavski svet podjetja na svoji zadnji seji.

Predgovor k predlogu statuta poziva vse delavce Bresta, naj ga preuče in o njem razpravljajo na posebnih sestankih, ki jih bo organiziral koordinacijski odbor sindikatov skupaj s strokovnimi službami podjetja. Redakcija našega glasila nas prehiteva, da bi mogli objaviti novice o razpravah in pripombah k predlogu statuta, zato bomo pisali o tem v februarških številkih Brestovega obzornika.

Uvodna razprava o predlogu statuta je že bila. Na skupnem sestanku koordinacijskega odbora sindikatov Bresta, sekretariata

aktivne Zveze komunistov in sekretariata Zveze mladine Bresta so že izrazili prva mnenja o predlogu statuta. Na sestanku so sodelovali tudi strokovni delavci, ki so pojasnjevali posamezne novosti v predlogu statuta in odgovarjali na vprašanja prisotnih. Dogovorili so se tudi o poteku javne razprave v ekonomskih enotah podjetja.

Na tem sestanku so udeleženci soglasno menili, da je treba pri razpravi posebej paziti, da bodo določila statuta razložena nedvoumno in da bo lahko vsakdo predlagal spremembe in dopolnitve. Ugotovili so, da je bil rok do prvega sestanka prekratek, pohvalno pa so se izrazili o tem, da je že predlog izdan v brošurici in da je med izdajo predloga in med sestanki delovnih skupnosti skoraj štirinajst dni časa, kar vsake-

REKONSTRUKCIJA in NAGRAJEVANJE

Rekonstrukcija proizvodnje v Industriji pohištva Brest Cerknica je v zaključni stopnji. Obsežna modernizacija industrijske proizvodnje in predvidena sprememba v organizaciji in vodenju proizvodnje narekuje spremembe tudi v osnovah in merilih nagrjevanja delavcev.

Osebni dohodek je posebno občutljiva točka vsakega zaposlenega, zato je nujno pred vsako odločitvijo zadevo temeljito analizirati in študijsko utemeljiti. Poleg ostalega je bil temu posvečen strokovni posvet v lanskem letu v Rakovem Škocjanu. Na posvetu so bili sprejeti sklepi, ki narekujejo obsežnejše priprave za izpopolnjen sistem delitve dohodka in osebnih dohodkov ter za novo kompleksno izdelavo analitične ocene delovnih mest.

Obseg nalog delovnih mest v proizvodnji je v večini že ustavljen, zato bodo v poslovnih enotah že v mesecu januarju izdelani organigrami ter opisi za vsa proizvodna delovna mesta, kar bo osnova komisiji za analitično oceno delovnih mest pri centralnem delavskem svetu za oceno vsakega posameznega delovnega mesta.

Koncentracija in krepitev strokovnosti ter spremembe v organizaciji vodenja proizvodnje in celotnem poslovanju Bresta narekuje tudi temeljito spremembo v sistemizaciji strokovnih služb. Ta akcija je v polnem teknu in bo precizirala v najkrajšem možnem času.

Komisija za analitično oceno delovnih mest pri centralnem delavskem svetu bo že v začetku februarja pričela z analitičnim ocenjevanjem delovnih mest. Delo bo predvidoma potekalo v etapah. Komisija bo najprej ocenila vsa delovna mesta po enem izmed meril sistema za analitično oceno. Poslovne enote bodo od centralne komisije tekoče prejemale razvrščena delovna mesta po vsakem posameznem merilu. Teh je po veljavnem sistemu analitične ocene petnajst. Javna razprava bo organizirana v poslovnih enotah za vsako merilo posebej. Tako bo dana možnost delavcem, da predlagajo spremembe predvidenih stopenj za vsa delovna mesta po vseh merilih. Dokončna ocena delovnega mesta bo znana šele pri določitvi zadnjega merila. S takim načinom analitičnega ocenjevanja delovnih mest pričakujemo najrealnejšo ocenitev vsakega delovnega mesta.

Osnovo za analitično oceno tvorijo prav tako, kakor do sedaj, štiri temeljne skupine:

1. znanje in sposobnosti
2. odgovornosti
3. napor
4. pogoji dela

V mesecu februarju bodo za vsa delovna mesta izvršene ekološke meritve, ki bodo podlagi za analitično oceno delovnih mest pri merilu »pogoji dela«. Novost v sedanjih analitičnih ocenah je tudi ta, da se razpon točkovnih ocen razporedi v 20 vrednostnih razredov in ne v 30 kot doslej. To narekuje dejstvo, da že doslej ni bilo delovnih mest, ki bi bila razporejena v zadnje tri vrednostne razrede.

Da bo delo potekalo nemoteno, je potrebno, da pri izdelavi analitične ocene aktivno sodelujejo vsi zaposleni, saj bo le tako možno dosegati najrealnejše ocenitev in s tem pravičnejšo delitev osebnih dohodkov.

J. Škrilj

mu članu delovne skupnosti omogoča, da se pripravi na razpravo oziroma pripravi vprašanja o nejasnih določilih. Za pojasnjevanje takih določil so bili posebej zadrženi posamezni delavci strokovnih služb, ki so sodelovali pri sestavljanju predloga.

Predlogi, zbrani na javnih obnavbah, in tisti, ki jih bodo izrazili posamezniki ali skupine, bodo zbrani v smiselnem enaku in bo o njih razpravljal in določil delavski svet podjetja. Zato nikar ne mislimo, da »je že vse odločeno, kako bo«. Kdor misli tako, ni prav ničesar storil, da bi karkoli spremenil, izboljšal, so ustvaril.



Dnevna soba y-70

Z jasnimi računi v drugi semester

OB POLLETNIH (NE)USPEHIH NAŠIH ODDELKOV TEHNIŠKE ŠOLE

Nismo še pozabili naravnost katastrofalnega neuspeha ob prvi ocenjevalni konferenci tega šolskega leta, pa so pred nami že rezultati polletnega šolskega dela.

Kakšni so? Boljši, kot so bili v četrtletju, toda preslabi, da bi lahko zapisali: DOBRI.

Oglejmo si najprej nekaj števil: Prvi letnik šteje ob koncu polletja še 29 dijakov (dva sta v tem času izstopila), imenik drugega letnika pa se ni spremenil — v njem vztraja 20 učencev.

Od teh je v prvem letniku dobilo spričevala brez nezadostne ocene 18 dijakov (62%), v drugem pa 14 (70%).

11 dijakov iz prvega in 6 iz drugega letnika je prvo polletje končalo z eno ali več nezadostnimi ocenami.

Bolj realno podobo rezultatov dobimo šele, ko vidimo, kako visoke kline na lestvici so dosegli pozitivni in kako globoko so pristali negativno ocenjeni. To nam bo povedala naslednja preglednica splošnih uspehov:

I. letnik					
Izdelalo	Ni izdelalo				
uspeh	število	%	uspeh	število	%
odlično	—	—	1 nezadosten	1	3,5
prav dobro	3	10,3	2 nezadostna	3	10,3
dobro	10	34,5	3 nezadostne	5	17,2
zadostno	5	17,2	4 ali več nezadostnih	2	7
Skupaj	18	62	Skupaj	11	38

II. letnik					
Izdelalo	Ni izdelalo				
uspeh	število	%	uspeh	število	%
odlično	—	—	1 nezadosten	1	5
prav dobro	2	10	2 nezadostna	3	15
dobro	11	55	3 nezadostni	2	10
zadostno	1	5	4 ali več nezadostnih	—	—
Skupaj	14	70	Skupaj	6	30

Odlični naši dijaki torej »nočejo« biti, čeprav so se redki posamezniki temu »nevarno« približali. Prav dobrih je tudi malo; dobrih je največ, kar je normalno, občutno preveč pa je med pozitivnimi zadostnimi. Sploh je dvojk preveč (tudi v tistih še dobrih spričevalih) in človek dobi neprijeten občutek, da vsi ti fantje z zadostnim splošnim uspehom stojijo na sumljivo trhlem klinu, ki se utegne vsak trenutek zlomiti. V takšnem položaju so kot podjetja, v katerih si delavci delijo 80-odstotne plače in jih vsak resnejši ukrep lahko pahne v likvidacijo. Takšna ocena zadostnega uspeha gotovo ni ugodna niti prijetna za prizadete, ker jim s tem mogoče grenimo zavest, da so vendarle med pozitivnimi; vendar je bolje opozarjati tedaj, ko je še čas. V drugem polletju je namreč treba napraviti prostor tistim, ki so totkrat še nezadostni. Treba si je zagotoviti solidnejšo osnovno za študij v višjih letnikih. Na zasilnih temeljih pač ni mogoče graditi solidne zgradbe.

Klub nekaterim prav dobrim in dobrim uspehom je poprečna ocena prvega letnika po »zaslugi« tistih na dnu lestvice komaj zadostna (2,17), drugega letnika pa tudi samo zadostna, čeprav precej boljša (2,45).

Mnogih vzrokov izredno slabih uspehov v I. konferenčnem obdobju, ki smo jih takrat še upoštevali, zdaj ne sme biti več. Že sedanjih polletnih rezultatov ne moremo več meriti z domotožjem, z navajanjem na nov delovni režim, na novo okolje, nove profesije... Pol leta je dovolj, da se to preboli, da vsak postane dijak kot se spodi, z vsemi značilnostmi zdravega srednješolca, da se vtke v novi kolektiv in se ves osredotoči k svoji in skupnim nalogam.

Do tretje redovalne konference krivulja uspehov običajno spet nevarno pada, da bi se na zaključku šolskega leta dvignila na približno raven polletja.

To je, mislim, bolezen naših osnovnih in srednjih šol. Oboji k temu prispevajo svoje: učitelji, ki za spričevalo neredko (in tudi ne tako redki) pišejo realno ali pa tudi višjo oceno, kot jo učenec zasluži, v vmesnih obdobjih pa raje nekoliko nižjo — in učenci, ki so navsezadnjem tudi pripravljeni iztisniti nekaj več za tisto zaključno oceno kot za vse druge. Za ta splošni pojav pa ni niti enega samega objektivnega razloga!

Poskušajmo torej premagati to slabo navado! Izboljšajmo učni uspeh od polletja do tretje konference vsaj za 10%, pa bo pot do konca šolskega leta dosti bolj zlažna, manj utrudljiva in brez dvoma uspešna.

Če bi poskušali, kljub temu da to na šolah ni običaj, na osnovi doseženih rezultatov in še neizvršenih možnosti, planirati za drugo polletje ne le delo, ampak tudi uspehe tega dela, potem bi bil realen načrt takole:

- vsi sedaj prav dobr si morajo prebiti do odličnega uspeha,
- zgornja polovica dobrih do prav dobrega,
- vsi zadostni in nekateri nezadostni do dobrega in
- ostali vsaj do zadostnega uspeha.

Ta načrt za nobeno skupino niti za posameznika ni prenapet, še manj nedosegljiv, treba pa je seveda delati, načrtno in resno delati.

Posebno drugi letnik, v katerem so skoraj izključno Brestovi štipendisti, lahko gradi na tej osnovi tudi svoj finačni načrt. In prvi letnik naj se že letos zaveda, da za slabe ocene Brest tudi slabih štipendij ne bo dajal. Normalno je, da solidno podjetje sklepa pogodbe (tudi štipendijske!) le s solidnimi partnerji, ne s takimi, ki gredo lahko že jutri v stečaj.

Naslednje polletje — že 3. konferenca, ki bo v prvi polovici aprila — bo pokazalo, kakšne mladince imamo letos na Brestovi tehniški šoli. Pokazalo bo, ali drži ocena, ki smo jo malo črnogledi dali ob prvi konferenci — ocena namreč, da je v teh mladih ljudeh prema volje in pripravljenosti spoprijeti se s težavami, pa naj bodo na videz še tako neprernaglije.

Ali pa bo obveljalo nasprotno, kar edino smemo ob tem polletju pričakovati in tudi pričakujemo: trmasto izboljševanje rezultatov, vztajno in neuničljivo izčrpavanje svojih moči; ali bo to nemočno in apatično kapitulantstvo ali pa vedra in trdna pot k osvajanju novih znanj in k uspehu, pot torej, ki — kdo naj jo pa hodi, če ne mladi!

J. Praprotnik



Pogled v proizvodno dvorano Tovarne pohištva Cerknica

MISLI IN ŽELJE

RAZGOVOR O NEKATERIH AKTUALNIH Vprašanjih MED PREDSEDNIKOM SINDIKALNE PODRUŽNICE IN ČLANI KOLEKTIVA TOVARNE LESNIH IZDELKOV STARI TRG

Kot predsednik sindikalne podružnice Tovarne lesnih izdelkov Stari trg sem postavil nekaj vprašanj nekaterim odgovornim članom upravnih organov poslovne enote, kakor tudi nekaterim delavcem v proizvodnji, katerih odgovore posredujem v celoti:

Tov. Ivan Palčič, vi ste predsednik delavskega sveta Tovarne lesnih izdelkov Stari trg, ali bi hoteli povedati, kaj v glavnem dobrovnavate na sejah in ali se sklepi realizirajo?

Kakšni so vaši pogledi glede na predlog novega statuta, ali ste ga že kaj preštudirali?

● Sklepi delavskega sveta se realizirajo, v kolikor so odvisni od poslovne enote, kar pa gre za odvisnost od centralnih organov ali posameznih služb na Brestu, pa je teže. Primer: Sklenili smo, da se nabavi za žagalnicu tračna žaga za razrez debelejše hladovine, pa ni od nikoder nič. Ce je ne mislijo nabaviti, pa še obljudbiti ni treba.

Predlog novega statuta pa sem nekaj preštudiral, vendar ne vidim dosti razlike od starega, imam namreč oba doma. Mogoče tudi ne razumem dobro, o tem bomo skupno še kaj razpravljali.

Z nekaj vprašanji sem se obrnil na tov. direktorja in tov. Piška.

Tov. direktorja sem vprašal, kaj misli o novem predlogu statuta, ali prinaša kakšne novosti?

● Predlog novega statuta brez dvoma prinaša novosti. Zlasti 44. člen postavlja člane upravljanja pred večjo osebno odgovornost. Mislim, da se bodo člani uprav-

ljanja temeljito pripravili na seje in bolj razmislieli o tem, kaj bodo predlagali.

Kako gledate na delitev osebnih dohodkov po enotnejših kriterijih glede na različno razvitost poslovnih enot?

● Mislim, da se tu lahko doseže enakomernejša stopnja delitve na osnovi medsebojnega dogovarjanja.

Tov. Pišek, vi ste odgovorni za proizvodnjo v stolarni. Kaj predvidevate v letu 1970 storiti za nadaljnji razvoj stolarne?

● Povečati obseg proizvodnje za 20%.

Ali so ekonomski rezultati stolarne v letu 1969 zadovoljivi?

● Da.

Tov. Krek, vi ste vodja izmenje v stolarni; s kakšno problematiko se srečujete pri doseganju mesečnih planov proizvodnje?

● Do sedaj so bili plani tako realno postavljeni, da nismo imeli posebnih težav pri izpolnjevanju. Upam, da bo tudi v bodoče tako.

Kaj mislite, da bi bila trenutno najnujnejše ukrepeni za izboljšanje kapacitet oziroma za povečanje 20-odstotnega obsega proizvodnje v letu 1970?

● Na povečanje proizvodnje smo pravzaprav že pripravljeni. Kmalu bo dograjen nov skladniški prostor. Vse je že tudi pripravljeno za postavitev nove sušilne komore. Največjo skrb pa bo treba posvetiti pripravi dela.

Zelim, da bi bile serije ekskluzivnih sedežnih garnitur večje, ker se pri sedanjih serijah izgublja preveč časa za nastavitev strojev. Želim tudi, da bi bilo čim

manj izostankov zaradi nesreč pri delu. Izrabljaj to priložnost, da povabil sindikalno organizacijo, ki je dala pobudo, da se za delavce v stolarni organizira tečaj iz varstva pri delu.

Tov. Kvaternik, kako ste zadovoljni na svojem delovnem mestu pri debelinki? Kakšni so vaši mesečni osebni dohodki? Ali so delovna mesta resno ocenjena? Kaken je odnos predpostavljenih do delavcev?

● Na tem delovnem mestu sem že eno leto in pol in sem kar zadovoljen. Vendar mi spremembam delovnega mesta, to je, da grem občasno delat k drugemu stroju, kar prav pride. Brnenje debeline in poravnalnega stroja me kar ogliši. Na drugo vprašanje ni lahko odgovoriti. Moji osebni dohodki se gibljejo od devetdeset do sto tisoč, včasih tudi več. Z nimi sem zadovoljen, vendar so premajhni za preživljvanje petčlanske družine.

V odnosu med ocenami delovnih mest bi bile po mojem mnenju potrebne spremembe. Nekatera dela, ki se obračunavajo pod normo, bi bilo treba spremeni v režijo.

Odnos predpostavljenega strokovnega kadra do delavca bi moral biti boljši. Na primer novinec ali novinka, ki pride v našo delovno enoto, se na marsikaj ne spozna, zato vpraša predpostavljenega za pojasnilo; ta se pa odreže: »Ja, kaj ste napisali!«

S temi odgovori smo hoteli vsaj delno prikazati kolektivno mnenje in kritiko nekaterih članov podružnice. Takih ali podobnih odgovorov bi lahko napisali še več, vendar naj za zdaj zadostuje toliko. V bodoče pa želim še več sodelovanja med sindikalno organizacijo, člani kolektiva in našim Obzornikom. M. Šepc



Dobra priprava orodja je zagotovilo kvalitete dela

Novoletna čestitka

Med številnimi čestitkami ob NOVEM LETU, ki so jih dobitne poslovne enote, službe in posamezniki, je nedvomno najbolj zanimiva čestitka kolektivu Bresta, ki jo je napisala slovenska pesnica Vida Brestova.

Takole zveni njen novoletno voščilo:

Vam in vsem ljudem na svetu,
mir in srečo v novem letu,
da bo res, držite pest,
z vami vaša Vida Brest

Prodaja v decembru

Znano je, da je že vrsto let prodaja pohištva v decembru najuspešnejša. Tudi lani smo v decembru dosegli rekordno prodajo. Prejšnji mesec smo poslali 670 dnevnih sob Florida — variant, 240 omar Daniela — stereo, 135 sedežnih garnitur Daniela, 160 jedilnic Living, več kot 200 TV-barov, 600 TV-vitrin in večjo količino ostalega pohištva. Tako smo v decembru dosegli več kot 520 milijonov starih dinarjev prometa. Tolikšno prodajo smo lahko dosegli iz več razlogov. Prav ta mesec so bili na zalogi skoraj vsi izdelki. Povpraševanje po pohištvu je bilo največje, posebno še, ker so vsi proizvajalci pohištva napovedali nove, višje cene, ki naj bi veljale po prvem januarju. To sta bila dva važna vzroka, ki sta omogočila tako obsežno prodajo. Po drugi strani pa je bila celo vrsta ovir, ki so zmanjševali odpromo. Epidemija gripe v decembru je onemogočala normalno odpromo. Primanjkovalo je predvsem prevozni sredstvi. Od naročenih kamionov jih večkrat ni bila dostavljena niti polovica.

Zatoči v proizvodnji so negativno vplivali na prodajo. Odpovali bi lahko precej več dnevnih sob Daniela — stereo, predvsem pa sedežnih garnitur. Prav tako smo že imeli dispozicije za po-

šiljko jedilnic Living. Iz proizvodnje so prišle šele ob koncu decembra, tako da večjih količin ni bilo mogoče poslati.

V januarju bo prodaja v primerjavi z decembrom 1969. leta upadla, kar je po eni strani razumljivo. Vsi večji nakupi so bili v glavnem pred novoletnimi prazniki. Povišanje cen pohištva, zaradi stalnega naraščanja cen osnovnih surovin in materialom, bo vsaj v začetku prodajo nekoliko zmanjšalo. Podatki o odpromi v januarju nam kažejo, da prodaja ne bo upadla. Že ta mesec bomo tržišču nudili novo dnevno sobo Aleksandra — stereo z vgrajenim stereo ozvočenjem in avtomatskim gramofonom. Po želji kupcev bomo dobavljali Aleksandro — stereo tudi brez ozvočenja in gramofona. Za to pohištvo je na tržišču veliko zamiranje. Vsa reklama je usmerjena na to, da porabnika čimprej seznam z novim programom. Upravičeno lahko pričakujemo, da bo prodaja v prvih dveh mesecih tega leta večja, kot je bila v istem obdobju lani.

Prodajna služba mora zagotoviti, da bodo vse pomembnejše trgovine razstavile naše nove dnevne sobe. Zagotoviti jim moramo tudi potrebno količino prospektov.

T. Zele



Klubska miza »Claudia«

Kvaliteta in nagrajevanje

Pri iskanju izhodišč za zagotovitev take kvalitete, kakršno zahteva tržišče in jo pogojujejo naše osebne želje, so pred dobrim letom dni v TP Martinjak uvedli poseben sistem nagrajevanja po kvaliteti dela.

Sistem je pripomogel k temu, da se je občutno izboljšala kvaliteta, s čemer si TP Martinjak vrača ugled dobrega v kvalitetnega proizvajalca, ki ga je pred tem že imela. Kot vsaka druga novost in težnja k napredku pa je tudi ta sistem pri nekaterih ljudeh naletel na odpor, predvsem pri tistih, ki ne razmišljajo o posledicah slabega dela in vidijo izključno le samega sebe. Hkrati pa je treba priznati, da nobena novost v svojih začetkih ni povsem izvedljiva, temveč je potreben čas, da odkrijemo pomajkljivosti in jih popravimo. Tempo napredka je danes takoj hiter, da je v delo potrebno vsak dan vnašati nove izsledke znanosti in tehnike. Če hočemo biti temu kos, potem nas ne sme vreči s tira pobožna želja posameznikov, ki želijo delati tako, kot so se navadili v preteklosti, in zavračajo vse, kar je novo.

Dosedanji sistem nagrajevanja po kvaliteti dela je vplival na stimulacijo oziroma destimulacijo posamično, kar je imelo za posledico, da je tisti, ki ni dobil plačanih nekvalitetnih izdelkov, vedno ugovarjal, da ni imel napak in, če jih je že imel, da niso bile toliko vredne, kot je pokazal obračun. Prav to pa je tudi vzbujalo negodovanje. Tisti, ki je dobil nagrado za kvalitetno delo, pa ni vplival na svojega soseda, ki je delal slabše. Interes vseh, vsaj po besedah sodeč, pa je bil, da je treba delati kvalitetno. Analize sicer kažejo, da je bilo vedno več tistih delavcev, ki so dobivali nagrade za kvalitetno delo, hkrati pa so skoraj vedno isti delavci delali nekvalitetno in zato niso dobili plačila.

Da bi vzbudili interes vseh zaposlenih, ki imajo v neposredni proizvodnji največji vpliv na kvaliteto, se bo sistem nagrajevanja spremenil tako, da bo skupni rezultat kvalitete vplival na vse delavce ekonomske enote. Na podlagi vseh individualnih obračunov kvalitete se bo potem oblikovala vrednost točke za ekonomsko enoto. V takem sistemu pa bo vsak delavec v oddelku posvečen več pozornosti tudi delu svojega soseda, ali je kvalitetno. To bo lahko razbral tudi z oglasne deske, kjer bodo vsak mesec za vsakega delavca objavili rezultat dela, ki ga bo objavljala obhodna kontrola.

Če se bodo napake tudi v prihodnje pojavljale pri istem delavcu v nadpoprečju dopustnih napak, bo tak delavec premestjen na drugo delovno mesto, ki je manj zahtevno in kjer mu delo mogoče bolj ustrezata. Če se bodo napake ponavljale tudi tam, potem tak delavec ni sposoben opravljati dela in mu lahko preneha tudi delovno raznerje.

Delavec, ki bo tudi v prihodnje delal kvalitetno in zmanjševal izpad, bo dobil posebno nagrado, tako kot jo je dobival že doslej.

Čuvanje premoženja poverjeno „Varnosti“

Tudi Tovarna pohištva Martinjak se je odločila, da predá specializiranemu podjetju Varnost iz Ljubljane čuvanje svojega premoženja. Ta odločitev je pogojena na osnovi izkušenj vratarstva-čuvajske službe na področju poslovnih enot Bresta v Cerknici.

Do nedavnega smo smatrali, da je vsakdo sposoben opravljati delo vratarja-čuvaja, zato smo po navadi zaposlili na to delovno mesto invalide, manj strokovno sposobne delavce pa tudi kronične bolnike. Če pa samo malo pomislimo, da mora biti vratar-čuvaj hkrati gasilec, redar in kontrolor, potem to delo lahko opravlja le strokovno usposobljen, zdrav in fizično sposoben delavec.

Podjetje Varnost bo lahko pridobilo take delavce, ki so vsestransko sposobni opravljati vratarstvo-čuvajsko službo. V kolikor kdo od sedanjih vratarjev ne bi bil sposoben opravljati delo vratarja-čuvaja, mu bo poslovna enota zagotovila ustrezno delo na drugem delovnem mestu.

F. Tavželj



Delavec v Tovarni ivernatih plošč Cerknica merita dimenzije in težo pravkar stisnjene plošče

Ekološke meritve

Obdobje večjih vlaganj v modernizacijo proizvodnje je za nam. Sodimo vsaj, da v nekaj letih ne bo več tako številnih in obsežnih sprememb v produkciji naših tovarn, ki bi med drugim tako odločilno vplivali tudi na delovne pogoje. Kaj smo ob tem dosegli tudi na tem področju, nam bodo pokazale ekološke meritve, ki jih bodo izvedli strokovnjaki Zavoda za zdravstveno varstvo Maribor v pričetku meseca februarja.

Ekologija je veda, ki se ukvarja z delovnim okoljem. Faktorji, ki lahko močno vplivajo tako na delavcev zdravje kot tudi na njegovo storilnost, so številni in raznovrstni. Pri nas so to zlasti strupeni plini, ki nastajajo ob sušenju lepil in površinskih materialov, v nemajhni meri pa še prah, razsvetljiva in mikroklima.

Znano je, da nam največ težav povzroča plin formaldehyd, ki nastaja ob proizvodnji ivernatih plošč. Tudi sicer so tu delovni pogoji najslabši. Na to nas opozarjajo rezultati zdravniških pregledov; obolenja v zvezi z delom v tej poslovni enoti skokoma naraščajo.

Zanimivi bodo tudi rezultati meritev svetlobe na delovnih mestih. Ta pojav sicer ne povzroča pomembnejših zdravstvenih okvar

zaposlenih oseb, ima pa velik vpliv tako na delovno storilnost kot na kvaliteto izdelkov. Nemiči, ki so to vprašanje obširno raziskali, so ugotovili, da se da samo z izboljšanjem dnevne in nočne razsvetljave povečati delovno storilnost tudi do 30 %.

Vprašanje zase so mikroklimatski pogoji. Neustrezeno ogrevanje delovnih prostorov, prepričljivo, neugodno vplivajo na delovno počutje delavca. Zato deloma manj naredi kot bi pač glede na svoje sposobnosti lahko, hkrati pa taki pogoji povzročajo obolenja, ki sicer ne sodijo med poklicne bolezni ter jih zato ne registriramo, povzročajo pa številne izostanke z dela.

Problem zase je ropot. Ker se posledice dela v premočnem roputu po navadi pokažejo šele čez nekaj let, temu vprašanju nismo posvečali tolikšne pozornosti, kot jo bomo morali vnaprej, če bomo hoteli preprečiti ali vsaj omejit nadaljnje naraščanje okvar slušnih organov pri delavcih.

Rezultati meritev bodo nedvomno dragocen pripomoček pri načrtovanju in izvajanju varstvene preventive. Razen tega jih bodo lahko koristno uporabili tudi pri ocenjevanju delovnih mest. Da so take meritve predpisane tudi z zakonom, ni treba posebej poudarjati.

V. Žnidaršič



Cepljenje naših delavcev proti gripi



PROIZVODNJA včeraj in danes

Mlado generacijo bo prav gojovo zanimalo, kaj so včasih proizvajali na BRESTU, ki pa je pred dvaindvajsetimi leti ni bil BREST ampak LIP Cerknica.

Jesen 1947. leta je predsednik vlade LRS tov. Miha Marinko podpisal akt o ustanovitvi novega lesno-industrijskega podjetja v Cerknici, v katerega so se združile žaga, zabojava in barakarna iz Cerknice, žaga in zabojava iz Martinjaka, žaga na Marofu, v Dolenji vasi, Begunjah in na Rakiku. Podjetje je proizvajalo žagan les, zaboje in barake, izvažalo pa je samo žagan les.

Kako veliko razvojno pot je prehodilo naše podjetje, nam pričajo fotografije. Ni se spremenili samo zunanjii videz tovarn — proizvodnih obratov, pač pa sta se spremenili tudi vrsta proizvodov in njihova kvaliteta; podjetje pa se je uvrstilo v vrh jugoslovanske lesne industrije. Izdelkov naših tovarn ne prodajamo samo v okviru naših meja, prodajamo jih po vsej Evropi in tudi čez veliko ludo, v ZDA.

Povrnilo se nazaj, v dobo pionirske rasti našega podjetja. Upam, da se bodo najstarejši »Brestovci« še spominjali, da so pred dvaindvajsetimi leti stale na tem zemljišču v Cerknici le zabojava s petimi stroji in tri barake, tudi število delavcev je bilo zelo majhno. Prvi Brestovci so naredili veliko nadurnega neplakanega dela, svojih dopustov niso mogli izkoristiti, ker so hoteli čim več prispevati za razvoj podjetja.

Vzporedno z obratom v Cerknici so se vsestransko izpopolnjevali tudi ostali obrati podjetja. Razvoj podjetja pa sta zelo zavila požar v obratu Martinjak leti 1954. leta in požar v Cerknici, ki je uničil naše imetje pred desetimi leti, jeseni leta 1959. Kako je ta požar prizadel naše delavce, tudi vedo le ljudje, ki so bili priča temu strašnemu dogodku. Tedaj si je vsak izmed delavcev prizadeval, da bi kar največ storil pri gašenju požara, ki pa se je proti naši volji širil in pustošil ter povzročil veliko materialno škodo. S skupnimi močmi pa so izpod pepela v rekordnem času zrasli novi obrati, nabavili smo tudi nove stroje in opremo.

Vrsta proizvodov naših obratov se je iz leta v leto spremenila in izpopolnjevala. Površinska obdelava je doživela svoj preporod v letih 1954 in 1955. Da pa je bila proizvodnja pred takoj leti za današnje pojme zelo primitivna, ni treba posebej govoriti. V obratu v Cerknici so izdelovali vse od šatulj za šivanje, šolskih klopi in katedrov, škatelj za dopise, kuhinjskih miz in stolov, ležalnih stolov do prvih mizic za TV leta 1957, ko je bila za nas televizija le še pojem. Proizvodnja se je izpopolnjevala, prihajala so nova, zahtevnejša naročila za različne sekreterje, omare, prve kavče, šivalno pohištvo za ZDA, pisalne mize. Za eno izmed večjih naročil pisanih miz iz Sovjetske zveze smo dobili od kupca prek komisarja veliko pismo priznanje, saj je blago pravočasno in brez vsakršnih reklamacij prispe-

lo h kupcu. Prve glasbene omaričice so se v proizvodnji PE Cerknica pojavile leta 1963, danes pa so glavnina v izvozu našega podjetja. Tudi prve vitrine METKA so se porajale tega leta in dolgo polnile skladišča naše trgovske mreže. V letu 1966 smo proizvedli prve omare Florida, kabinet BREST, različne vitrine, leto kasneje dnevno sobo DANIELA in ostalo pohištvo, danes pa osnova tržišče dnevna soba CLAUDIA, dnevna soba PATRICIA in omara ALEKSANDER.

V obratu Martinjak so nekaj časa vzdrževali tradicijo in proizvajali obesalnike kot pred vojno. Potem pa so mimo čebričkov, lesenih veder, čepov za sode in podobnega prešli na proizvodnjo okroglih stolčkov, struženih nog, nabiških stolčkov, posteljnih končnih garnitur, valjarjev za testo, hlačnih spon, otroških stajic, vrtnic. V letu 1959 so se porajali prvi gugalni otroški foteljki, istega leta tudi prvi fotelji in klopi REVEL in sicer samo ogrodja, ki so jih izvažali v Vel. Britanijo. Leta 1961 so proizvedli prve fotelje grupe 501-A z izvedenkami, pri nas se je pojavil kupec, ki je še danes naš odjemalec. Prvi SARDAN stol je bil izdelan pred enajstimi leti v Martinjaku. Oče mu je bil arh. Franc Berlič. Omenjeni stol je bil skonstruiran za firmo SARDAN v Londonu, po kateri nosi ime, naše tržišče pa še danes osvaja s svojo funkcionalnostjo in kvaliteto. V naslednjih letih so se porajali razni tipi foteljev, jedilne garniture, pojavile so se prve Y-garniture. Svoj vrh pa je proizvodnja v Martinjaku dosegla s tapeciranjem zelo zahtevnih sedežnih garnitur.

Ne smemo misliti, da je z najnovnejšimi modeli pohištva danes že konec razvoja. Razvoj bo tekel dalje. Morda se bo delavcem čez dvaindvajset let zdele to, kar delamo danes, toliko vredno kot škafini v čebričkih nam.

Spreminjanje izdelkov v prizadevanju za večjo funkcionalnost in bolj estetske oblike nima konca. Za obvladovanje te poti pa je potrebno še več znanja.

Mlada generacija, kateri je namenjen ta sestavek, pa naj ve, da je uspehe moč doseči le s prizadevnim delom.

S. Mekinda

EKONOMSKA ŠOLA

Nagrajevanje in formiranje celotnega dohodka

Nagrajevanje po delu je osnovno načelo razdelitve družbenega proizvoda v socializmu. Podjetje sprejme (njegovi samoupravni organi) akt o delitvi osebnih dohodkov, ki določa način oblikovanja in delitve osebnih dohodkov.

Nagrajevanje se lahko izraža:

— po času (določi se postavka

Naš prevoz in tahometri

Brest ima tri tovorne avtomobile, dva sta FAP z nosilnostjo 7 ton, eden pa mercedes z nosilnostjo 5 ton. Poleg teh vozil imamo še dve prikolic z 8 in 10 tonami. Skupna uporabna tonaža znaša 37 ton. Vsa ta vozila so že častitljivo stara in izrabljena. Poprečna starost vozil je sedem let. Ker so vozila stalno preobremenjena, so še bolj izrabljena, zato imajo pogoste defekte na materialih in lome ostalih delov vozila.

S popravili in vzdrževanjem vozil imamo ogromne stroške. V letu 1969 smo za vzdrževanje vozil plačali 127.521,95 din. Ta tri vozila pa so v tem letu prevozila 229.545 km, od tega 138.744 km s tovorom, kar znese 1.238.698 ton prepeljana blaga.

Potrebe po prevoznih sredstvih pa so mnogo večje. V letu 1969 smo samo za potrebe TP Cerknica in TP Martinjak rabili poprečno 8 kamionov na dan izven bližnjega okoliša.

Pri tem niso računani prevozi vagonskih in kosovnih pošiljk med TP Cerknica, TP Martinjak, Bazensko žago in Tovarno lesnih izdelkov Stari trg — Rakek. V tem tudi niso upoštevani dovozi surovin.

Po pravilniku o napravah in opremi vozil, ki vozijo po cestah, ter o tehničnih pogojih za posamezne naprave na njih, morajo biti v avtomobile z nosilnostjo več kot 7 ton poleg druge dodatne opreme vgrajeni tudi tahometri.

Kaj je tahometer in za kaj ga uporabljamo? Tahometer je naprava, ki omogoča kontrolo vozila in pove, s kakšno hitrostjo vozi na posameznih odsekih razdalje, kamor je vozilo poslano. Beleži, koliko časa je na delu in koliko časa miruje. To omogoča kontrolo vozila, koliko časa in kje se zadržuje.

Tahometer je za kontrolo vozila zelo dobra in temu primerno draga, saj stane 2000 din.

Tahometer tudi nenesnim voznikom onemogoča tako imenovane črne vožnje.

Tukajšnja prevozna služba se je ob koncu leta 1969 dogovorila z Avtobnovom v Ljubljani, da opremi naša vozila s tahometri, na žalost pa so do sedaj vgradili to napravo le v eno vozilo, za druge vgraditev pa tahometrov v naši domovini ni naprodaj. Koliko časa jih še ne bo, se ne ve.

A. Klančar



Armatura plošča z vgrajenim tahometrom

za določen čas, ne glede na to, s kakšno intenziteto dela delavec,

— po časovni normi (določi se postavka za čas, vendar se vsako preseganje predvidenega normativa odraža na povečanju osebnih dohodkov),

— po kosovni normi (določi se postavka na enoto proizvoda, ne glede na to, v kakšnem času bo delavec to opravil. Interes delavca pa je, da to delo opravi v čim krajšem času).

Poleg teh oblik nagrajevanja obstajajo tudi dopolnilne oblike, ki jih vpelje podjetje s konkretnim ciljem za večjo stimulativnost. To so: nagrajevanje po kvaliteti, nagrajevanje za realnost plana, za prihranek materiala in stroškov itd.

Konkrezacija nagrajevanja v socializmu je v tem, da se od celotnega dohodka poleg materialnih stroškov odstevajo tudi sredstva za družbeno akumulacijo (splošne družbenne potrebe) in rezervni sklad podjetja. Razlika se strogo deli po načelu dela in doseženih učinkih posameznika v celotnem dohodku. Vsak delavec pa sodeluje, predlaga in sprejema merila nagrajevanja. Uresničitev nagrajevanja po delu je težka pri negospodarskih dejavnostih, ker je kvaliteta dela težko merljiva, poleg tega pa ni v celoti rešeno vprašanje finansiranja teh delovnih organizacij.

kulira v proizvodno ceno, ti stroški pa so predpisani z zakonskim določilom (obresti od kreditov, prometni davek, prispevki za zemljišče itd.).

Pogodbene obveznosti predstavljajo stroški, ki jih podjetje vključira v proizvodno ceno, ti stroški pa izhajajo iz pogodb podjetja do zunanjih partnerjev (obresti od kreditov, prispevki in članarine, zavarovalne premije itd.).

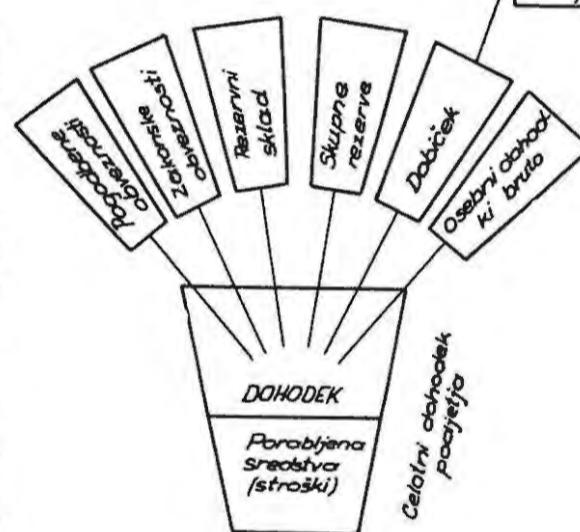
Osebni dohodki so stroški, izplačani delavcem za delo v določenem obdobju, in sicer v bruto znesku. To pomeni, da se upoštevajo vsa neto izplačila delavcem in vsa ustrezajoča socialna in proračunska izvajanja iz osebnih dohodkov.

Dobiček je kategorija, ki se dobi tako, da se od celotnega dohodka odstjejo vsi stroški vključno z osebnimi dohodki. To so sredstva, ki jih podjetje deli na sklope oziroma sredstva za razširjeno reproducijo. Čim več doseže podjetje dobička, tem bolj je sposobno za nabavo novih strojev in modernizacijo proizvodnje, kar pogojuje večji obseg proizvodnje in s tem višje osebne dohodke zaposlenih. Poleg tega postaja podjetje močnejše v konkurenčnem nastopanju na trgu.

Podjetje deli dobiček na naslednje sklade:

- rezervni sklad,
- skupne rezerve gospodarskih organizacij,
- sklad skupne porabe,
- poslovni sklad,

Vlaganje v razširjeno reproducijo (osnova in obratna sredstva podjetja)



- Človek z delom ustvarja, ker deluje z delom in delovnimi sredstvi na predmete dela.

- Dosežene izdelke prodaja in dosegla celotni dohodek.

POTEK PROIZVODNEGA PROCESA

Podjetje nenehno proizvaja in prodaja svoje izdelke, povečuje celotni dohodek in sklade. Vse, kar podjetje iztrži, s tem da fakturira kupcem, imenujemo celotni dohodek. To je dejansko merilo gospodarske moči našega podjetja. Ob koncu leta podjetje gotovljajo in deli celotni dohodek po naslednji razpredelnici:

Celotni dohodek:

- porabljena sredstva
- doseženi dohodek
- zakonske obveznosti
- pogodbene obveznosti
- osebni dohodki
- dobiček

Že prej smo omenili, da predstavlja celotni dohodek vso prodajo v določenem obdobju. Porabljena sredstva predstavljajo stroški za proizvodnjo porabljenega materiala, storitev, stroški dnevnici, stroški amortizacije. Ce vse te stroške odstjejemo od celotnega dohodka, dobimo kategorijo dohodka, ki nam služi za primerjavo uspešnosti gospodarjenja.

Zakonske obveznosti predstavljajo stroški, ki jih podjetje vključira v proizvodno ceno, ti stroški pa so predpisani z zakonskim določilom (obresti od kreditov, prometni davek, prispevki za zemljišče itd.).

Rezervni sklad se izdvaja po zakonskih določilih in je namenjen kritju morebitne izgube in za dvig osebnih dohodkov v času, kadar podjetje nima zadostnih sredstev na žiro računu.

Skupne rezerve gospodarskih organizacij predstavljajo zakonsko obveznost, ki se deli na sredstva rezerv občini in republike.

Sklad skupne porabe predstavlja tista sredstva, ki jih podjetje po sprejetju zaključnega računa nameni za izobraževanje kadrov, dotacije notranjim in zunanjim političnim organizacijam (dotacije sindikatu, krajevnim skupnostim, šolam itd.) ter potrebna sredstva za kritijo anuitet kreditov od sredstev skupne porabe.

Poslovni sklad predstavlja sredstva dobička, ki jih podjetje nameni za financiranje obratnih sredstev, financiranje investicij in pokritje anuitet kreditov, najeti v predhodnem poslovanju, osnovna sredstva podjetja in obratna sredstva.

(Se nadaljuje)

B. Mišić

NEKJE IZPOD NEBA SO PADALE SNEŽINKE

To je bilo pozneje, kmalu po tistem lepem večeru, ko smo v Slovenskem Gradcu praznovali praznik, ne samo moj, ampak praznik Notranjske. To je bil najlepši večer v mojem življenju.

Če bi takrat moja dobra pokojna mati stopila skozi vrata v galerijo in videla toliko ljudi in prijateljev na tej svečanosti, bi ji stopile solze v oči. Dahnila bi mi v naročje: »Sin moj, tako sem srečna!«

»Joj, mama,« bi ji vzkliknil. »Hvala ti, da nisi ubila otroka v telesu, ko si me nosila pod srcem. Ti ne veš, kako ljubim življenje!«

Potem bi romala z roko v roki od prijatelja do prijatelja, od srca do srca.

Izrekal bi zahvalo, ne toliko z besedami kot s topimi očmi, ki so znale žareti in ljubiti v trpljenju.

»Hvala!« bi dabantila umetniku Cirilu Debevcu, ki je zapel prijatelju sotrpnu Prešernovega Orglarja.

Komur pevski duh sem vdihnil z njim sem dal mu pesmi svoje; drugih ne, le té naj poje dokler da bo v grobu utihnil.

Potem bi dala roko toplemu človeku Jožetu Furlanu, da je takto nesebično zagorel in pognač Lojzeta: razstavljal boš, ker imas moč — čemu povešč glavo?

Hvala — Jože!

Romala bi naprej do vseh dobrih ljudi, ki so prišli z Notranjske, Ljubljane, Celje, Postojne, Ljutomer, Slovenskem Gradcu, od bližu in daleč, do vseh, ki imajo radi lepoto.

Zahvalila bi se učiteljskemu prosvetnemu zboru iz Starega trga, da je prišel pozdraviti svojega Lojzeta — sina Loške doline — desetega brata, polnega večnega nemira in hrepenenja...

Zahvalila bi se nčeteljem iz Cerknice in Blok, objela bi vse in

sklenila bi roke, mogoče v molitev za človeka.

Poslušala bi pesem mojih fantov iz Loške doline, ki so s tako veliko ljubeznijo prišli zapet svojemu slavcu, saj je rastel med njimi in jim vrača pesem z barvami. Rekla bi jim:

»Saj veste, da vas ljubi, da vas ima rad, odkar so ga rojenice v zibelki poljubile na srce. Hvala vam, fantje!«

Zahvalila bi se oktetu iz Slovenskem Gradcu, saj je bila začetna pesem kot podoknica mlademu dekletu, tihu ubrana kot uspavanka, ali pa otrokom Koroške, ki so prišli pozdraviti sina notranjskih polj in gozdov.

Ko sem jih objel, sem mislil, da imam v rokah svojo mladost.

Stisnila bi roko Brestu in Kovinoplastiki, da sta razumela realnost in pomagala Lojzetu, da je razpel svoje sreco na vseh stenah galerije.

Izrekam še zahvalo galeriji Slovenskem Gradcu, da me je sprejela in mi odprla svoja vrata.

Zahvalo dobrim, toplim ljudem, ki sem jih v svoji bedi in trpljenju srečeval.

Prof. Francetu Kralju, prof. Severju, prof. Ljubi Kozina in neštetim, ki so mi lačnemu — žejanemu lepoti utešili telo in dušo.

Umetnost je gospa, to ni popravka!

Umetnost zahteva celega človeka.

S trpljenjem in krvjo plačuješ davek tej lepoti.

Kaj naj vam še dam, moji Notranjci?

Nazadnje bi se še rad zahvalil nevidnemu človeku, svoji dobrini ženki Joži, ki me je velikokrat dvignila in dajala poguma, ko sem oral njivo kulture in lepote za svojo Notranjsko in slovensko ljudstvo.

LOJZE PERKO

CERKNIŠKO JEZERO IN ČAS

Največja naravna privlačnost našega področja je Cerkniško jezero. Že stoletja so bile oči sveta uprte v čudoviti in čudni pojavi presihanja sredi notranjskega kraša.

V začetku 16. stoletja je Cerkniško jezero podrobno opisal neki Werner Georg, v italijansčini ga je opeval Torquato Tasso, nato Anglež Brown Eduard, o njem je pisal učeni pater Kicher Athanasius, ki je prvi strokovno opisoval kraške pojave.

Od 16. stoletja dalje so se mnogili z bajeslovjem pomešani opisi čudovitega praškega sveta. Janez Vajkard Valvasor je v svojem znamenitem delu Die Ehre des Herzogtums Krain iz leta 1689 prvi izčrpno opisal posebnost Cerkniškega jezera in njegovih jam. Njegova vestnost pri opisanju se prepleta z bajeslovjem. Naznačuje jame, iz katerih se priplode nevihte in megle, če vrže kdo kamne vanje, pripoveduje o breznih, ki so jih morali vsako leto v procesiji blagoslavljati, da jim ne bi toča uničevala letine, obširno opisuje slepe črne race, ki jih bljuvajo v poplavah obrhi-

ter svari pred raziskovanjem jam s pripovedko o možu, ki se je spustil v brezno in so blaznega potegnili na dan.

Anton von Steinberg s Šteberko ob Cerkniškem polju zavrača Valvasorjeve bajke. On je med prvimi raziskoval in opisoval vodne Cerkniškega polja.

Avtstrijsko kmetijsko ministrstvo na Dunaju je po dolgotrajnih pogajanjih z deželno vlado v Ljubljani odobrilo denar za načrt melioracije kraških polj na Notranjskem. Tržačan ing. dr. Vincenzo Rafael je ugotovil, da je ne-

mogoče odpraviti poplave in izsušiti kraška polja.

Velikansko pionirske delo pri raziskovanju kraških jam in njihovih vodnih zvez je opravil inž. Viljem Putick.

Podajal se je na velike podzemne daljave in s tem večkrat tvegal življenje. Po enoletnem delu je leta 1887 napravil generalni načrt za izsušitev. Na Cerkniškem jezeru naj bi pri ponorih Velika in Malo Karlovica poglobili odtoke, zgradili zapornice in grablje, odstrelili sifone, pri ponovah Svinjska jama — Kamnje — Narte pa razširil zvezze z notranjino. Na Planinskem polju naj bi odprli in uredili še nove ponikve in ponore, ker je Putick smatral zatrpanje in zamašenje ponorov za glavni vzrok poplav.

Okrajno glavarstvo in banovinska uprava sta po prvi svetovni vojni prek cerkniške vodne zadruge iz javnih sredstev poglabljala Veliko in Malo Karlovico, tako da je Velika Karlovica že odvajala del vode Cerkniščice. Osrednji prevodnik Cerkniškega jezera Stržen pa je bil reguliran na dolžini 760 metrov.

Po drugi svetovni vojni je inž. Lojze Kerin izdelal idejni projekt, ki je predvideval umetne pregrade na jezerskem prostoru, da bi na nekaterih površinah zadržali vodo, na drugih pa bi zemljo izkoristili v kmetijske namene. Ta projekt ni bil sprejet iz finančnih, še bolj pa iz naravovarstvenih razlogov.

Leta 1965 je po naročilu sklada Bonisa Kidriča in skupščine občine Cerknica v zavodu za vodno

gospodarstvo Slovenije nastal polnoma nov idejni projekt za stalno ojezeritev Cerkniškega jezera. Projekt predlaga tri rešitve:

- popolno osušitev,
- stalno ojezeritev,
- stalnejšo ojezeritev z nepopolno stabilizacijo gladine.

Velikanska sredstva (okrog 40 milijard \$ din), ki bi bila potrebna za uresničitev prvih dveh variant, pa tudi problemi geomehanskega in populacijskega pomena, onemogočajo popolno izsušitev pa tudi stalno ojezeritev.

Izbrana je bila torej tretja možnost, stalnejša ojezeritev Cerkniškega jezera z nepopolno stabilizacijo gladine. Takšno odločitev je podkreplila več argumentov:

1. s tem bi se približali dejanskim razmeram na Cerkniškem jezeru pred številnimi posegi, ki so bili že omenjeni (poglabiljanje Stržena, požiralnikov itd.).

2. s tem načrtom naravnih pojavitv presihanja ne bo izrazito prizadet, saj bo jezero še vnaprej presihalo. Ta varianca je najlažje izvedljiva in seveda najcenejša.

Zavod za vodno gospodarstvo SR Slovenije je leta 1966 izdelal glavni projekt stalnejše ojezeritev Cerkniškega jezera in dobil zamuj soglasje več pomembnih republiških ustanov, med drugim tudi Zavoda za spomeniško varstvo SRS. Ker gre za znanstveni preizkus, je Slovenska akademija znanosti in umetnosti prevzela spremišanje preizkusa tudi z naravoslovnegem vidika.

Zamislimo je, da je bilo ob koncu geomehanskih del precej kritik na račun krenjenja narave in zagotovitev življenjskega obstanka prebivalstva neposredno ob jezeru.

Občinska skupščina je na svoji zadnjih seji poslušala poročilo direktorja Zavoda za turizem Cerknica Nadaljevanje na 7. strani



Nič mehkejšega, omahljivejšega na svetu od vode, nič mogočnejšega tudi za uklonitev močnega, nepremagljiva, ker je vsemu prilagodljiva, slabotna zmaguje močno, mehkotna zmaguje togo.

(Kitajski mislec Laotse)



Rakovski »ramparji« pri svojem delu

Brestov obzorník, »ramparji« in še kaj

Sedmerico mož, ki nakladajo, prekladajo in razkladajo ves Brestov železniški transport na Raketu, sem spoznal na sindikalnem praznovanju novega leta v Cerknici. Tedaj so bili možje praznje oblečeni in nekoliko zadržani, pa sem med potjo na Raketu razmisljjal, kako bom vzpostavil prvi stik z njimi na njihovem delovnem mestu.

Ni jih bilo težko razpoznati, si vi varovalni predpasniki jih močno ločijo od skupine bahavo modrih železničarjev. Na vagon so natovarjali v butare povezan odpadni material za Tovarno celuloze Videm-Krško. Tam jim nehnino primanjkuje surovina. Kamion se je hitro praznil, večni, navedeni gibi teles dajo vedeti, da so mojstri svojega dela. Na rampi sem jih našel šest, najmlajši, 32-letni Viktor Opeka iz Dolenje vasi pa je bil tistega kislega in mrzlega dne na dopustu. Ko so me po končanem delu obstopili, sem videl, da so to pravzaprav drugačni ljudje, šegavi, šaljivi in veseli.

Kdo pa ne bi bil zadržan med uglasjenimi uslužbenimi skupnimi strokovnimi službami? Seveda so bili takoj pripravljeni na pogovor. Malo za šalo, malo zares so me povabili v skromno barako, mimo grede pa so se muzali, ko sem prav nezaupljivo stopal z njimi. Notranjost preskromne barake je zares vredna ogleda. Največja stena je popolnoma prelepljena z napol golimi in golimi slikami ženskih teles, s katerimi nas vsak dan zasipa naša publicistika. V svojevrstnem okolju, pod bohotnimi oblinami rožnatih teles, je beseda sama stekla. Domenili smo se, da bom vsakemu od šesterice zastavil nekaj vprašanj.

ALOJZ DEBEVEC, naturalizirani Rakovčan, ki se je preselil iz Bezuljaka, je začel delati na rampi takoj po vojni. Povedal je, da so se podjetja, pri katerih je delal, večkrat menjala, posel pa je ostal isti. Jezi ga večno blato na rampah in čakanje na tovore. Le težko bi menjal rampo za delo pri strojih.

FRANC GALANTI je pritegnil, da je delo na rampi sproščeno in da niso uklenjeni v nekakšen poseben prisilni red. Med seboj se razumejo kot družina. Kako se tudi ne bi, saj delajo skupaj že dolga leta. Brestov obzorník redno prebere. Vsega! Najbolj ga zanimajo trgovski posli in novi izdelki. Sedanja podoba Brestovega obzornika mu je všeč in bi je ne kazalo sprememnjati. Če bi bil župan, bi pospešil rekonstrukcijo vodovoda Cerknica-Raketa. Z železničarji dobro sodelujejo, enkrat pomagajo ramparji njim, drugič pa železničarji ramparjem.

Delo na rampi je večkrat tudi nevarno. **STANE BOMBIČ** je ugotovil, da v enajstih letih dela ni bilo večje nesreče. Najbolj nevarno je raztovarjanje bukove hlodovine pozimi. Podjetje redno oskrbuje delavce z ustrezno varovalno opremo, ki se sestoji iz varovalnega predpasnika, rokavic, dežnega plastičnega, delovne bunde in škornjev. Brestov obzorník prav rad prebira, najbolj ga pritegnejo resnejši prispevki o govorjanju podjetja.

Leta 1947 je začel delati na rampi tudi **ANTON BERDON**.

Vprašal sem ga, kaj bi storil, če bi bil odgovorni urednik Brestova vozil imamo ogromne stroške. V vega obzornika. Odločno je bil, da ne bi bilo treba pisati o športu in šahu. Bil sem vsiljiv, pa sem hotel vedeti, kaj dela v prostem času. Tega da sploh nima, sobot nimajo prostih, ob nedeljah pa rad priskoči na pomoč pri novogradnjah, ki jih na Raketu ni malo. Z delom je zadovoljen in si želi, da bi le ostalo tako...

EMIL BAJT z Unca bi si rad ogledal proizvodne obrate podjetja, zlasti še sedaj po prenovitvi. Projektirana moderna cesta, ki bo tekla čez Unec, je deloma zasegla njegovo domačijo. Negoduje pa ne, saj je dobil poštano plačano odškodnino. »Napiši še, da se po šlhtu večkrat ustavim pri Ivinici, kjer vržemo durak in rečemo kakšno okroglo,« je končal šaljivo in Unčan.

Najstarejši med rakovškimi ramparji je 59-letni **JANEZ MIKLAVČIČ**. Na delo se vozi z mopedom iz Planine, kjer ima svojo hišo in družino. Hrano navadno prinese kar s seboj, včasih pa obeđuje v gostilni »Pri lovci na Raketu. Delo ga precej utruja, z služkom pa je zadovoljen. Ko je beseda nanesla na današnjo mladino, je menil, da je preveč razvajena in celo razbrzdana, ker ima denar. Včasih pa da ni bilo tako...

Se bi govorili, če nas ne bi prekinil zvrhan kamion iveric. Ob slovesu smo si stisnili roke kot novi znanci, novi sodelavci. Da, pri rakovskih ramparjih je dovolj dobre volje in še se bom oglasil pri njih. F. Sterle

Kaj je z reprodukcijskim materialom v TP Cerknica

Zadnje čase so se pojavile v Tovarni pohištva Cerknica ogromne težave ob nabavi reprematoria iz uvoza, kar resno ogroža našo prihodnjo proizvodnjo in letni plan. To se nam je krepko măševalo v decembri. Prav zato v proizvodnji nismo dosegli mesečnega plana. Najbolj se je to pokazalo v nanosu površin in montaži. Nič bolje ni v januarju letos. Lahko rečemo, da je še slabše. S proizvodnjo zaostajamo za nekaj dni. To bo težko nadomestiti, saj plan zahteva proizvodnjo v vrednosti okrog 700 milijonov dinarjev. Če se stvari ne bodo popravile, je vprašanje, kako bo v prihodnjih mesecih. Ne bi očital službam, da ne delajo, ali da ne skrbijo dovolj, ker tega področja ne poznam dovolj in tega ne vem. Mislim pa si lahko, da bi bilo morda lahko drugače. Če mora proizvodnja iskati rešitve, bi jo morale tudi te službe. Danes je nemogoče, da se ne da dostaviti materiala, če se prevrne kamion in mora pri tem posredovati direktor. Tu nekaj ni v redu. Gotovo pa je, da so postali tuji dobaviteli netočni. To bo treba urediti, da v tovarni ne bo nepotrebnih zastojev. V. Šubic

Pravnik odgovarja

VPRAŠANJE: Ali ima nosiča ženska, ki je zaradi varstvenih (zdravstvenih) razlogov razporejena na nižje ocenjeno delo, pravico do osebnega dohodka po prejšnjem delu (poprečje zadnjih treh mesecev) ali prejema osebni dohodek oblikovan po novem (lažjem ali težjem) delovnem mestu.

ODGOVOR: V pravilnikih o delovnih razmerjih naših poslovnih enot ni določbe, ki bi odgovorila na zastavljeno vprašanje. Vprašanje nadomestil je sicer urejeno s tem, da naši splošni akti urejujejo ugotavljanje nadomestil za dopuste in za državne praznike, deloma tudi za čas bolovanja. Ostala nadomestila osebnih dohodkov, predvsem nadomestila za čas bolovanja (okvirno), za čas pripora ali preiskovalnega zapora, odstranitve z dela, prekinite dela, porodniškega dohodka, odhoda se obračunavajo in izplačajo po zadevnih zakonskih določilih (tako npr. čl. 54 pravilnika o delitvi čistega dohodka in o delitvi osebnih dohodkov poslovne enote Tovarne pohištva v Cerknici).

Zakonska predpis, ki bi lahko urejevala zadevo iz postavljenega vprašanja, sta nedvomno temeljni zakon o zdravstvenem zavarovanju (Ur. list SFRJ 22/62, 53/62, 15/65, 29/66, 52/66 in 23/67) in temeljni zakon o delovnih razmerjih (Ur. list SFRJ 17/65, 43/66, 52/66, 26/68 in 20/69). Vendar oba navedena predpis nikjer ne omenjata pravice noseče delavke do nadomestila za razliko v osebnem dohodku, če bi do razlike prišlo zaradi premestitve na lažje (manj ocenjeno) delovno mesto. To pomeni, da državna zakonodaja te ga vprašanja ne obravnava.

Trajanje porodniškega dohodka ureja temeljni zakon o delovnih razmerjih, ki v čl. 76 določa, da ima za nosečnost in porod delavka pravico do nepretrganega porodniškega dohodka najmanj 105 dni. Višino nadomestil določa temeljni zakon o zdravstvenem zavarovanju v členih 70 do 73 v zvezi s členi 54 do 59. Nobeden od njiju pa ne rešuje vprašanja osebnih dohodkov, pravzaprav nadomestil v času, ko nosečnica še dela.

Eno izmed načel temeljnega zakona o delovnih razmerjih je, da dobiva delavec za enako delo, opravljen v enakih pogojih, enak delež pri delitvi sredstev za

osebne dohodke (9. člen, prvi odstavek). Ta nam v skladu z drugim odstavkom istega člena, upoštevajoč 16. člen, nudi oporo za naslednjo razlagu:

Delavka, ki je zaradi nosečnosti premeščena na drugo delovno mesto, opravlja zahteve v zvezi s tem delom. Ker med predpisi, ki urejajo socialne primere, pa tudi med predpisi delovne zakonodaje ni drugih določb, velja tudi za njo določba člena 78 temeljnega zakona o delovnih razmerjih, ki pravi, da ima delavec na podlagi svojega delovnega prispevka glede na delovne in poslovne uspehe delovne enote, v kateri dela, in delovne organizacije kot celote, pravico biti udeležen pri delitvi sredstev, ki jih delovna skupnost nameni za osebne dohodke. Delavka je sicer res premeščena na nižje ocenjeno delovno mesto, vendar zaradi okoliščin, ki izvirajo iz njen strani.

Ni torej direktno v nasprotju z zakonom, če prejema zaradi nosečnosti prerazporejena delavka osebni dohodek po osnovah in merilih novega delovnega mesta, torej dela, ki ga v resnici opravlja.

Odpoto pa ostane vprašanje smernosti takega načina obračunavanja. Vemo, da naša delovna zakonodaja posebej ščiti delavke-matemere. Prav zaradi zaščite premestimo delavko v nosečnosti na lažje delo. Toda takšna zaščita utegne biti dvorenzen nož, če bi delavko v zvezi s tem prikrajšali za osebni dohodek v času, ko najbolj potrebuje materialna sredstva.

S stališča najnujnejše solidarnosti med člani delovne skupnosti in upoštevajoč načelo zaščite materinstva je priporočljivo, da delovne skupnosti uredijo ta socialni primer v svojih splošnih aktih. Ureditev mora obsegati dvoje: pravico delavke, da se po porodu vrne na svoje prvotno delo, če izpolnjuje zdravstvene pogoje zanj, in način določanja osebnega dohodka v času prerazporeditve.

Povedali smo že, da niti zakon niti kakšni drugi predpisi ne urejajo primera, o katerem pišemo, prav tako tudi ne naši splošni akti. Gre torej za neko vrsto pravne praznine. Zato se v takem stanju pravne (ne)urejenosti ravnamo v smislu načel zadevne zakonodaje. Načelo oblikovanja osebnih dohodkov po delu velja

za vse, je torej splošno načelo. Toda pomembno načelo je tudi ustvarjanje humanih delovnih pogojev in pa pravica do socialnega zavarovanja (7. in 10. člen TZDR).

Zato se glede na povedano lahko delavski svet poslovnih enot pravoveljavno zavzamejo za takto rešitev obravnavanega vprašanja, ki bo ustrezala resnični zaščiti noseče delavke. Sklepi delavskih svetov, ki imajo v takih primerih pomen obveznega tolmačenja, bodo seveda le začasna rešitev, dokler zadeve ne uredimo enotno za vse podjetje, kar bi bilo najbolj primereno.

Z. Zubukovec

Organizacija praznovanja Dedka Mraza je bila silno slaba

Novo leto je mimo in tudi dedek Mraz je odšel. Vsi otroci naše domovine so ga tudi letos željno pričakovali. Po dolgih letih je tudi na Brest prišel pravi dedek Mraz.

Nekaj let nazaj je naše podjetje dalo darila kar po ekonomskih enotah svojim instruktorjem, da bi le-ti razdelili darila svojim delavcem za njihove otroke. Letos so na sindikatu predlagali, naj bi darila delil sam dedek. Dedku tudi ni kaj reči, saj se je kar dobro držal. Čeravno je star in siv, je pripravil lep program, ki je hvale vreden. Vmes pa je nekaj drugega, s čimer starši in otroci niso bili zadovoljni. Gre za organizacijo, za nakup daril. Čeravno smo porabili 35.000 dinarjev, kar ni tako malo, smo nakupili nekaj ravnino blago. Smešno je, da dobi učenec osemljek nekaj medvedkov in malega psička, da se bo z njim igral, ko je to že prerasel. Žalostno je, da so ljudje stali ob mizah in se prerivali, namesto da bi menzo pospravili in da bi otroke klicali po abecednem redu. Tako bi vsak dobil tisto, kar mu pripada. Nevzdržno pa je, da so nekateri otroci dobili kar po dva zavoja, drugi enega, nekateri pa celo ničesar. To se je ponavljalo še teden dni za tem. Ljudje v Cerknici so si mislili, kako bogati smo na Brestu, da ni mogoče znositi vsega v enem dnevu. Videite, kaj je nastalo zaradi slabe organizacije? Ce bi se to ponavljalo tudi prihodnje leto, bi bilo bolje, če bi ta sredstva, ki jih ni malo, raje dali v sklad slepi mladini ali jih porabili za druge koristne stvari. Tako bodo gotovo bolj zadovoljni vsi Cerkničani in člani skupnosti Bresta. V. Šubic

Cerkniško jezero in čas

Nadaljevanje s 5. strani nica in projektanta dr. inž. Franca Jenka o opravljenem delu pri projektu.

Sprejela in podprla je dosedanja prizadevanja pri uredništvu projekta stalnejše ojezeritve Cerkniškega jezera.

Nerazumljivo je, da nekateri ljudje vztrajajo pri starem, obenem pa so odgovorni za napredek, za zagotovite zaposlenosti in lepše prihodnosti našega področja.

Sestav zaposlenosti v naši občini nam kaže mnogo prevelik odstotek zaposlenih v industriji; razmerje je kar 87:13 v škodo neindustrijskega področja. Razvijati moramo torej terciarne dejavnosti. Taka usmeritev pa se ujema z gospodarskimi tokovi razvijtejših držav.

Stoletja so pota vodila k prečudnemu jezeru sredi notranjskega kraša. Izsuševanja niso dala posebnih uspehov, jezero je ostalo nepremagano, poplavljeno ali suho, nekoristno za življene ljudi v Cerkniški dolini. Bodo rezultati sedanjih prizadevanj na njem odkri novi poglavje v zgodovini Cerkniškega polja?

Naj sklenem z mislijo nekdanje ravnateljice Zavoda za spomeniško varstvo SRS Černigojeve, ki pravi: »Gre za to, da svet, ki ga hočemo preobičujati in spremeni, res tudi izboljšamo v prid človeku, ki živi tam in v prid vse naše skupnosti.« F. Šubic



Stol »Patricia«



Ena od možnih postavitev dnevne sobe »Patricia«

Občinski proračun pred uskladitvijo

Sprejemanje občinskega proračuna ni lahka stvar. Vsako leto so ob tem času duhovi razgibani kot le kaj, uporabljalcem proračuna pa silno aktivni (da bi bili vse leto takol).

Izhodišče za načrtovanje dohodkov in izdatkov letosnjega občinskega proračuna je resolucija skupštine SR Slovenije. Tako bo občinski proračun dosegel v letu 1970 približno 9.000.000 din (za leto 1969 7.930.000 din). Uporabljalcem proračuna so ocenili svoje potrebe v znesku 11.220.000 din, torej precej več kot jih zmore planirana konstrukcija dohodkov. Občinska skupština je na zadnji seji v decembri sprejela 4,74% prispevno stopnjo od osebnih dohodkov zaposlenih. Povedati je treba, da je večina slovenskih občin povisala prispevno stopnjo od osebnih dohodkov na 5,20%. Občinska skupština je zavestno ostala pri starri prispevni stopnji, obenem pa je še sklenila, da bo do tizip dohodkov, ki predstavlja večino občinskega proračuna, nadomestiti z družbenim dogovarjanjem. Pri tem mislijo na posebni prispevek delovnih

organizacij za komunalno in za izgradnjo kliničnega centra v Ljubljani.

Večino sredstev bo treba nameniti temeljni izobraževalni skupnosti za osebne in materialne potrebe osnovnih šol in tako imenovanega B programa TIS, ki zajema vzgojno-varstvene ustanove, glasbeno šolo Frana Gerbiča v Cerknici in delavsko univerzo v Cerknici. Zahtevek TIS je 5.020 tisoč v primeri s 3.270.000 din v letu 1969. Pri potrebah TIS je v lanskem letu sodelovala republiška izobraževalna skupnost s 600 tisoč din, letos pa je namenila le 270.000 din.

Komunalna dejavnost je bila v lanskem proračunu deležna 420 tisoč din, letosnji predlog pa je 800.000 din. Tu naj bi bila všteta nujna vzdrževalna dela brez kakršnihkoli asfaltiranj skozi nasejla (Beginje, Žerovnica...). Sredstva za socialno skrbstvo in zdravstveno varstvo naj bi se v smislu resolucije skupštine SR Slovenije povečala za 25%, stroški za delo državnih organov (občinska uprava, sodišče...) pa za 13%.

Kadrovske spremembe

V Tovarni pohištva Cerknica je bilo 31. decembra 1969 zaposlenih 719 delavcev.

V mesecu decembru je iz tovarne odšlo 12 delavcev. 5 delavcev je odšlo v Tovarno pohištva Martinjak, 4 delavci v Tovarno ivernatih plošč Cerknica, 3 delavci pa so odšli iz podjetja.

V tovarno pohištva Martinjak so odšli:

1. Rudi Obreza
2. Stana Intihar
3. Ruža Ardalč
4. Lado Kopinč
5. Štefka Mivec

V tovarno ivernatih plošč Cerknica so odšli:

1. Ludvik Kovša
2. Marjan Bajc
3. Janez Otoničar
4. Tone Obreza

Iz podjetja pa so odšli:

1. Marjana Puntar, upokojena
2. Jože Popok, sporazumna prekinitev delovnega razmerja
3. Marija Godeša, sporazumna prekinitev delovnega razmerja

V tovarni pohištva Martinjak je bilo 31. decembra 1969 zaposlenih 428 delavcev.

V mesecu decembru je v tovarno prišlo 5 delavcev iz Tovarne pohištva Cerknica, iz tovarne pa je odšlo 7 delavcev, in sicer 1 v TLI Stari trg, 1 v TPC, 1 na SKS, 4 pa iz podjetja.

V Tovarni lesnih izdelkov je odšel:

1. Srečo Kajtna

V Tovarno pohištva Cerknica je odšel:

1. Janez Mele

Na skupne strokovne službe je odšel:

1. Ljubo Ule

Iz podjetja pa so odšli:

1. Slavka Ruparčič, sporazumna prekinitev delovnega razmerja
2. Ivana Bergoč, sporazumna prekinitev delovnega razmerja
3. Angelca Rupar, upokojena
4. Franc Bambič, sporazumna prekinitev delovnega razmerja

V Tovarni lesnih izdelkov Stari trg je bilo 31. decembra 1969 zaposlenih 176 delavcev.

V mesecu decembru je iz tovarne odšel Mile Šušnjar, sprejet je bil za določen čas.

V Tovarni ivernatih plošč Cerknica je bilo 31. decembra 1969 zaposlenih 91 delavcev.

V mesecu decembru so v tovarno prišli 4 delavci, vsi iz Tovarne pohištva Cerknica.

Na Bazenski žagi Cerknica je bilo 31. decembra 1969 zaposlenih 27 delavcev.

Na skupnih strokovnih službah je bilo 31. decembra 1969 zaposlenih 112 delavcev.

V mesecu decembru se je na skupnih strokovnih službah zaposlit Marjan Beznik, razporen je bil kot pripravnik v nabavno službo. Kadrovska služba

Vsi skupščinski organi, uprava, sveti in predsedstvo skupščine pripravljajo v januarju najbolj sprejemljiv predlog občinskega proračuna, ki naj bi ga občinska skupština sprejela v februarju, potem ko bodo svoje mnenje izrazili tudi občani na zborih občanov. V januarju in v začetku februarja bodo v vsej občini zbori občanov, na katerih bodo razpravljali o predlogu občinskega proračuna skupaj z resolucijo skupštine SR Slovenije, o predlogu odlokov o prispevkih in davkih občanov ter o dopolnjenjem osnutku statuta občine Cerknica.

F. Sterle

Iščemo šahovske talente

OB KONCU NAGRADNEGA TEKMOVANJA

Končano je prvo nagradno tekmovanje v reševanju šahovskih problemov in kombinacij. Pobudo za takšno tekmovanje je dalo Šahovsko društvo Cerknica, da bi preverilo priljubljenost, množičnost in kvaliteto po vsem svetu zelo razširjene starodavne šahovske igre — na cerkniškem območju.

Tekmovanje je teklo s pomočjo našega časopisa v petih nadaljevanjih. Na triindvajsetih diagramih so se zvrstili skorajda vse najpomembnejši elementi, ki se pojavljajo pri reševanjih šahovskih problemov in kombinacij. Da bi kola v kolo obdržali čimveč reševalcev, smo namenoma izbrali relativno lažje naloge, pretkane z duhovitim idejami in nenadnimi udari v pozicijah, ki so sicer navadnemu očesu skrite in največkrat nerešljive, da bi tako opozarjali na stalne neizčrpne možnosti, ki se v šahovski partiji »ponujajo« v najrazličnejših oblikah.

Tekmovanje je vzbudilo veliko zanimanja — vsaj na začetku, ko se je reševanja lotilo blizu petdeset reševalcev. Iz kola v kolo pa se je krog tekmovalcev ožil, reševanje iz zadnje serije pa je poslalo le še osem najvztrajnejših. Škoda, da so nehalli tekmovalci, ki bi se prav gotovo labko potegovali za razpisane nagrade, drugi pa so pošljali rešitve le za posamezne serije.

Končni seštevek pravilnih rešitev (vseh 23 nalog) je pokazal, da je sedmim reševalcem uspelo dosegiti največje mogoče število točk — in sicer: FRANC BAJT — Skupne strokovne službe, JOŽE KEBE — TP Cerknica, LEOPOLD KOS — TP Cerknica, PETER KOVŠCA — Špedicija Rakek, IVICA MULEC — Cesta 4. maja št. 4, JOŽE OBREZA — TP Cerknica in JOŽE SIMIČAK — TP Cerknica.

Ta sedmerica si je tako povsem zasluženo razdelila razpisani nagradni sklad 300 din. Vsak izmed njih bo torej dobil 42,85 din.

Zmagovalcem iskreno čestitamo! Uredništvo

Zlata plaketa za nogometni klub „Rakek“

V zadnjih dneh decembra lani je bila v Ljubljani sezja ljubljanske nogometne podzvezde, na kateri so ob 50-letnici nogometne zveze Jugoslavije podelili priznanja najbolj zaslужnim nogometnim delavcem in klubom.

Med klubni, ki so bili odlikovani z zlato plaketo, je tudi NK Rakek, ki bo prihodnje leto praznoval 45-letnico svojega delovanja. Pohvalo pa je dobil tovarš Dušan Arko, ki ima precej zaslug za to, da nogometni klub na Rakeku še deluje.

Prav je, da se ob tej priložnosti spomnimo prvih začetkov nogometa na Rakeku, ki ima že bogato tradicijo.

Leta 1926 sta bila na Rakeku ustanovljena dva kluba, in sicer SK Javornik in nogometni odsek pri telovadnem društvu Orel pod imenom ROSK.

Prva tekma med tekmcema je bila 5. maja 1926. leta in se je končala z zmago ROSK s 5:0. Vseh pet golov je zabil profesor Franc Šušteršič.

SK Javornik je imel zelo nazadnjaško vodstvo in zato so se mladinci odcepili in ustanovili svoj mladinski športni klub Triglav.

Vendar pa je še istega leta prišlo do pomiritve in vsi trije klubi so se združili v enotni SK Javornik.

Leta 1927 se je SK Javornik včlanil v nogometno zvezo Jugoslavije in je tekmoval v ljubljanski nogometni podzvezzi vse do razsula stare Jugoslavije. Zanimivo je, da je že prvo leto tekmovanja v finalni tekmi premagal Elan s 3:0 sredi Novega mesta. Prvi predsednik kluba in obenem najstarejši igralec je bil Franc Gerl, ki je umrl letos.

Tako po vojni je bil ustanovljen TVD Partizan, ki je imel tudi nogometno sekcijo. Rakek je bil tedaj v postojanskem okraju, zato so nogometni tekmovalci v primorski ligi, kjer so postali prvak.

Kasneje je bilo ustanovljeno športno društvo Javornik, ki je imelo pod svojim okriljem več klubov, med katerimi je bil najbolj aktiven nogometni.

S pomočjo prizadavnih funkcionarjev kluba in mladinske delovne brigade so zgradili novo igrišče, ki pa zaradi pomanjkanja denarja ni dobilo videza, ki je bil predviden po načrtu.

Vrsto let tekmuje NK Rakek bolj ali manj uspešno v ljubljanski nogometni podzvezzi. Vendar pa so športni delavci na Rakeku uspeli, da se je klub obdržal do danes, čeprav je bilo dostikrat videti, da zaradi pomanjkanja denarja ne bo mogoče več delati.

Člani sedaj tekmujejo v ljubljanski nogometni podzvezzi, v ligi, ki je po kvaliteti enaka conskim ligam, zato je cilj kluba, da se v tem tekmovanju obdrži in ne izpadne v najnižji tekmovalni razred.

Klub se je preteklo leto lotil načrtnega dela z mladinci, ki tu delajo tekmujejo v B skupini mladinskega tekmovanja pri NLP.

Ce bodo nogometni Rakeka dobili v prihodnje več moralne, pa tudi materialne podpore, lahko upamo na večjo množičnost v tem športu in ne nazadnje, tudi na boljše tekmovalne uspehe.

P. Kovšca

BRESTOV OBZORNÍK — GLAVNO KOLEKTIVA BREST CERKNICA — Glavni in odgovorni urednik Danilo Mlinar — Urejuje uredniški odbor: Stefan Bogovčič, Vojko Harmel, Franc Hvala, Tone Kebe, Jože Klančar, Jožica Matičič, Danilo Mlinar, Ivo Stefan, Valentin Šubic, Franc Tavželj, Dušan Trotošek in Magda Urbanc — Tiska Železniška tiparna, Ljubljana

Tehnični napredek in modernizacija proizvodnje doživljata iz dneva v dan večje spremembe. Nedvomno zabitajo te spremembe večjo sposobnost vsakega človeka, njegovo večje teoretično in praktično znanje. Marsikdo pa novih spoznanj, ki jih zahteva, ne zna ali nehoti noče razumeti proizvodnja, pa tudi vedno zavtevnejši kupec.

Človekovo znanje in sposobnosti najlaže ugotavljamo z različnimi testi, ki morajo postati ena izmed delovnih metod kadrovske slube v novi organizaciji. Naj omenim samo testiranje enega dela članov TP Martinjak. Z njim smo že zeli ugotoviti, kako razlikujejo barve od ostalih, med njimi pa so 4 končni kontrolorji, ki izrazito slabu razlikujejo barve. Ta ugotovitev nam narekuje, da teh štirih končnih kontrolorjev ne smemo zaposlititi pri končni kontroli tapetniških izdelkov in tam, kjer je potrebna barvna enakost. Ce bi to storili, potem nam je lahko že v naprej jasno, da bomo dobivali reklamacije in tako izgubljali kupce. Kaj pa meni reklamacija, vedo povedati vsi člani kolektiva TP Martinjak iz preteklih let, ki je bila tovarna zaradi tega v velikih težavah. Ce hočemo torej obdržati kakovost Brestovih izdelkov, potem moramo pravega človeka vedno zaposlititi na pravem delovnem mestu.

F. Tavželj