

obzornik

glasilo delovne skupnosti

Vključujemo se v proces stabilizacije

PLAN ZA LETO 1973 V JAVNI RAZPRAVI

Predlog plana za leto 1973 je pripravljen v skladu z metodologijo planiranja, s statutarimi določili podjetja in z načeli samoupravnega dogovora. Plan temelji na tehnično-tehnoloških zmognostih proizvodnih kapacitet, tržnih predvidevanjih plasmaja po posameznih tržiščih in izdelkih ter sprejetih stališčih stabilizacije narodnega gospodarstva. Tako se pojavlja plan kot izhodišče ciljev podjetja in mobilizator vseh sil za doseganje predvidenih rezultatov.

Plan za leto 1973 vsebuje tudi ukrepe za izpolnjevanje plana, kar pomeni, da je plan obenem tudi stabilizacijski program. Predlog plana za leto 1973 je pripravljen tako, da se v javni razpravi izoblikujejo najustrenejša stališča in predlogi, ki obvezujejo slehernega delavca za izpolnjevanje postavljenih ciljev.

Glede na morebitne spremembe zakonskih določil s področja gospodarstva, zlasti pa na verjetne spremembe cen repromaterialov in gotovih izdelkov, je plan postavljen tako, da je mogoča hitra prilagoditev spremembam. S tem smo omogočili to, da postane plan instrument gospodarjenja in upravljanja. Zavedati se moramo, da je načrtno poslovanje uspešnejše od stihijskega in da so za tako gospodarjenje zainteresirani vsi upravljalci. Zlasti so v sistemu decentralizacije in uveljavljanju temeljnih organizacij združenega dela pomembne ugotovitve razlik med predvidenimi in dejanskimi učinki v vseh fazah tehnološkega procesa.

Dosedanja javna razprava o planu je dala nekaj zelo dobrih predlogov za učinkovitejšo gospodarjenje v letu 1973. Ti predlogi so se izoblikovali predvsem na razpravi o predlogu plana na zboru komunistov celotnega pod-

jetja. Komunisti Bresta so se na zboru odločili za aktivno sodelovanje v izpolnjevanju plana. Zaključki zbora komunistov ne samo, da obvezujejo vse komuniste k aktivnemu vključevanju za dosego planskih ciljev, temveč postavljajo pred komuniste tudi konkretne naloge in roke (promptna nabava, zamenjava neakumulativnih izdelkov, priprava novega programa in podobno).

Da bi bil predlog plana bolj razumljiv, prikazujemo najvažnejše postavke plana za leto 1973.

Predvideni obseg proizvodnje za leto 1973 je 318.976.000 dinarjev in je za 14 % višji od doseženega obsega proizvodnje v letu 1972. Osnovna značilnost obsega proizvodnje za leto 1973 je hitrejša rast v finalni proizvodnji. Struktura proizvodnega plana je pripravljena tako, da omogoča tržno usmeritev poslovnih enot, ugodno izkoriščanje proizvodnih in tehnoloških kapacitet, kooperacijsko sodelovanje med poslovnimi enotami in zunanji partnerji ter racionalizacijo potrebnih obratnih sredstev in stroškov poslovanja. Po posameznih poslovnih enotah predvideni asortiment omogoča specializacijo proizvodnje in zaokroženo celoto na ravni podjetja.

Predvidena struktura proizvodnje je naslednja:

- finalni izdelki 79 %
- primarni izdelki 16 %
- drugi izdelki 5 %

Plan prodaje temelji na predvideni tržni zmogljivosti in proizvodnih rezultatih. Struktura prodaje za leto 1973 predvideva 67 % celotnega plasmaja na domače tržišče in 33 % na zunanja tržišča.

Vsekakor je treba pričakovati manjšo konjunkturo v prodaji pohištva na domačem trgu in s tem zaostritev konkurence. To pomeni, da bo pred prodajno službo težka naloga, vendar pričakujemo, da bomo s kvaliteto obdelavo trga in z boljšo kvaliteto v proizvodnji dosegli postavljene cilje. Eden izmed pogojev za plasmaja je tudi zagotovitev ustrezne vsote potrošniških kreditov zlasti za prodajo v sosednje republike.

Izvoz je predviden v višini 5.313.000 dolarjev, od tega 76 % na konvertibilna področja in 20 % na klirinška področja. Klirinško področje postaja vedno bolj zanimivo, zato si prizadevamo povečati prodajo na tem področju.

Leto 1973 je praktično prehodno obdobje plasmaja v izvozu, ker bomo z nastopi na razstavah v tujini in s pripravo dodatnega lastnega programa, prilagojenega za izvozna tržišča, v naslednjih letih zagotovili večji izvoz.

Celotna konstrukcija finančnih rezultatov je rezultat proizvodnje in prodaje ter ovrednotenih stroškov poslovanja. Celotni dohodek je planiran na 304.041.000 dinarjev, medtem ko je dohodek podjetja ali novoustvarjena vrednost planirana na 109.931.000 dinarjev. To pomeni, da znaša delež dohodka v strukturi celotnega dohodka 36,1 %. Opozoriti moramo, da konstrukcija celotnega dohodka temelji na sedanjih nespremenjenih prodajnih cenah.

Predlog plana za leto 1973 vsebuje vse obveznosti podjetja, razčlenjene po mestih nastajanja in po nosilcih, tako da so rezultati akumulacije po poslovnih enotah dejansko odraz njihovega poslovanja.

Poprečni osebni dohodki na zaposlenega so predvideni v znesku 1.796 din, kar pomeni, da bi ob normalnem doseganju planskih rezultatov in normativov porasli za 4 %. Vsako preseganje planskih pokazateljev proizvodnje pogojuje tudi porast osebnih dohodkov zaposlenih. Osnovno načelo plana v zvezi z osebnimi dohodki je, da osebni dohodki naraščajo nekoliko počasneje od rasti produktivnosti dela. To načelo je v skladu z razvojem celotnega družbenega razvoja in delitve družbenega proizvoda.

Glede na zakonsko določilo o možnostih investiranja in o zagotovitvi trajnih obratnih sredstev

se pojavlja v planu kot težavno vprašanje zagotovitev potrebnih obratnih sredstev za nemoten potek poslovanja. Na tem področju smo pripravili vrsto ukrepov za sanacijo obratnih sredstev, vendar bo treba zagotoviti tudi dodatne vire financiranja. To vprašanje je ozko povezano z zagotovitvijo potrošniških posojil, s čimer bi povečali prodajo in z veliko disciplino na področju vseh zalog v podjetju. Ugodnejše stanje zalog je osnovni cilj vseh pristojnih služb v Brestu. Iz predloga plana za leto 1973 lahko sklepamo, da bo 1973. leto naporov za aktivno vključevanje podjetja v stabilizacijski proces. Zato je racionalizacija stroškov in splošno varčevanje osnovna naloga vseh zaposlenih. Planski cilji in obveznosti pa nas tesno povezujejo na vseh stopnjah poslovnega procesa.

B. Mišič

Iz vsebine:

PROGRAM KADROVSKE POLITIKE V OBČINI CERKNICA — PRED USTANAVLJANJEM TOZD — NOV PRAVILNIK — OSEBNI DOHODKI V LETU 1972 — DELOVNI OBRAČUN SINDIKATA — VPLIV PROIZVODNJE NA STROŠKE IN PRODAJNO CENO.

Poslovno uspešnost za stabilizacijo

Letošnji plan sprejemamo v zaostrenih pogojih stabilizacije našega gospodarstva. Hotelo ali ne, se mora vsako gospodarstvo pridružiti splošnim prizadevanjem za ureditev naše ekonomike, za usklajevanje potrošnje s proizvodnostjo, za okrepitev temeljev, na katerih bomo gradili zanesljivejšo zgradbo jugoslovanskega gospodarstva.

Vsak bo moral nekaj prispevati: vsako podjetje in vsaka ustanova, tudi vsaka družbena skupnost in vsak posameznik. Za to je poskrbel že zakon.

Da bi Brest čimprej splaval iz pogojev stabilizacije v resnično stabilno gospodarsko organizacijo, da bi si delovna skupnost zagotovila socialno varnost in blagostanje in da bi se tudi prihodnji ekspanziji podjetja čim manj poznalo obdobje prehodnih zaostrenih pogojev, so komunisti poleg drugih ukrepov, ki jih zajema plan, delovni skupnosti predlagali tudi konkretni prispevek vsakega posameznika. Kolektivi naj bi se po tem predlogu odpovedali poslovnim uspešnostim za leto 1973 in tako z okroglo 300 milijoni dinarjev občutno povečali kvaliteta obratna sredstva, s tem pa pripomogli tudi k usmerjanju ostanka dohodka v investicije.

Najštevilnejši kolektiv BRESTA, Tovarna pohištva Cerknica, je ob sprejemanju plana prvi spremenil predlog v sklep in obvezo. V teh dneh jim sledijo vsi drugi kolektivi.

Zavedati se mora vsak od nas del BRESTA, da smo vsi skupaj Brest, da stabilnost našega gospodarjenja in naša ter naših otrok socialna gotovost zavisijo največ od nas samih — je še enkrat kot že tolikokrat v 25 letih prevagala tisto, kar je v nas trenutno — potrošniškega in sebičnega.

J. Praprotnik



Delovna skupnost Bresta je pripravljena prispevati za stabilizacijo

Program kadrovske politike v občini Cerknica

Komisija za programiranje pri skupščini občine Cerknica je izdelala program kadrovske politike v občini za obdobje 1972–1976, ki je sestavljen na podlagi razčlenjenih kadrovskih planov organizacij združenega dela, pri čemer je komisija upoštevala tudi aktualne ugotovitve in smernice 19. in 28. seje CK ZKS in resolucijo skupščine SRS o kadrovske politiki.

Ker bo v februarju program kadrovske politike v javni razpravi, objavljamo nekatere izvirne izvečke iz tega gradiva; v celoti ga namreč zaradi precejšnjega obsega ni moč objaviti.

V preteklih letih se v naši družbeni skupnosti ni dajal potreben poudarek vzgoji in izobraževanju, kot ga le-ta zahteva. Stari administrativno-planski sistem je bil ukinjen in preteklo je več let, ko praktično nismo imeli nobene sistema planskega usmerjanja oziroma usklajevanja v tej dejavnosti. Neskladnosti med šolstvom nasploh in družbenimi potrebami so se poglobljale in začele povzročati deformacije, ki niso sprejemljive za socialistično družbeno ureditev.

Vse to je imelo svoj odraz tudi v naši občini, ko je družbena skrb za vzgojo in izobraževanje slabo organizirana in je slonela bolj ali manj na zagnanosti nosilcev razvoja posameznih gospodarskih organizacij.

V smislu smernic 19. in 28. seje CK ZKS morajo družbeno-politične skupnosti skupno s samoupravnimi interesnimi skupnostmi in organizacijami združenega dela prevzeti odgovornost za skladnost med vsebino in obsegom izobraževanja, na podlagi programiranih ciljev razvoja. Temu je treba prilagoditi tudi učne načrte vseh stopenj in oblik izobraževanja zlasti od osnovnošolske navzgor.

Spoznanje o neizbežnosti preobrata v sistemu vzgoje in izobraževanja in da so usposobljeni kadri primarna vrednost, še ni zajelo prav vseh nosilcev družbene razvoja v občini. Opazni so še primeri stagnacije in dokaj močne prevlade rutinerstva in grupno lastniške miselnosti, ki z relativnim obvladovanjem tekočih nalog uveljavlja načelo: konkretno, praktično znanje! S tem se zožujejo možnosti za uveljavljanje mlajših kadrov s teoretičnim znanjem, ki pa še nimajo praktičnih izkušenj. Takšna miselnost je tudi v konkretnih družbeno-ekonomskih pogojih stabilizacije zožena predvsem na skrb za tekočo proizvodnjo, prodajo in na osebne dohode. V tem se manifestira poslovna usmeritev na tekoče, kratkotrajne cilje, kar

intenzivno zajemajo procesi tehnološke revolucije, ki dinamično spreminja vsebino ekonomskega in družbenega življenja. Osnova temu procesu so množični znanstveni, tehnični, tehnološki in organizacijski dosežki ob hitrem porastu obsega, kvalitete in specializacije strokovnih kadrov. Razvoj izobraževanja vseh človeških potencialov, še posebej pa strokovnega kadra, postaja odločilni faktor v gospodarski tekmi, kjer uspevajo tisti gospodarski organizmi, ki uspevajo v optimalni poslovni mobilnosti in strokovnosti kolektiva.

Za programirani razvoj gospodarstva v naši občini so zato zelo pomembni: organizacija, oblike, obseg, kvaliteta, cena in delovno okolje kot elementi, od katerih zavisí učinkovitost v pridobivanju znanja. Ob tem je treba posebej upoštevati, da je kadrovska osnova, iz katere prihajajo kadri v gospodarstvo, relativno mlada in brez tradicij, kar narekuje poglobljeno in pospešeno izobraževanje.

Kadrovske plani predvsem večjih delovnih organizacij so sicer napeti, vendar v globalu predstavljajo minimum pokrivanja potreb za uresničevanje kvalitativnih ciljev razvojne politike. Ob organiziranem naporu so plani izpolnjeni. Nekoliko težje bo pridobivanje predvsem specialistov za računalniško tehniko, ekonomske vede, marketing in visokih profilov za poslovno vodstveno kader, ker so zmogljivosti izobraževanja v republiki premajhne.

Kadrovske plani delovnih organizacij v občini so usmerjeni na pridobivanje strokovnih profilov ob zadovoljivi pripravljenosti kolektivov za financiranje izobraževanja. Ni pa izdelanih sistemov za sistematično strokovno ugotavljanje, izobraževanje in prekvalifikacijo delavcev v sami proizvodnji. Planu tudi ne predvidevajo strokovnega izpopolnjevanja kadrov v tujini.

osebni dohodki, stanovanjski problemi in drugo.

To povzroča veliko škodo gospodarstvu in družbeni skupnosti. Delež strokovnih profilov, zaposlenih v našem gospodarstvu, je sedaj v velikem deficitu. To kaže tudi kadrovska struktura v gospodarstvu naše občine primerjalno z gospodarstvom v SRS, posebej pa še primerjava stanja v industriji. Pa tudi ob polni realizaciji predvidenih planov bomo še vedno v velikem zaostajanju za republiškim poprečjem.

Struktura v gospodarstvu

Kvalifikacija	1972		1972–1976	
	Občina	SRS	Občina	SRS
Priučeni	65,8	51,8	58,8	34,5
Kvalificirani	23,8	35,0	26,9	43,7
Srednja	8,8	10,0	10,4	13,8
Višja	1,0	1,3	2,0	4,0
Visoka	0,6	1,9	1,9	4,0

Struktura v industriji

Kvalifikacija	1972		1972–1976	
	Občina	SRS	Občina	SRS
Priučeni	71,8	60,3	64,5	43,3
Kvalificirani	18,0	28,2	20,2	35,4
Srednja	8,5	8,7	10,9	13,1
Višja	1,2	1,2	2,3	4,0
Visoka	0,5	1,6	2,1	4,2

Opomba: Ocena strukture v SRS: Zavod za planiranje SRS.

Velike naložbe v zadnjih nekaj letih v tehnično in tehnološko modernizacijo naše industrije problem pomanjkanja strokovnega kadra še toliko bolj zaostrejo.

Sledi prikaz kadrovskega položaja v posameznih organizacijah in v gospodarstvu občine. Na osnovi tega je v zaključnem delu načrtan program kadrovske politike. Ta del objavljamo v celoti.

Naravni prirastek v občini 0,3%, zaposleni v gospodarstvu, nadaljnji čeprav zoženi proces razslojevanja, predvsem pa obseg 190 učencev, ki vsako leto končujejo osemletko, predstavlja v naši občini osnovo za organizirano usmerjanje izobraževanja vse do visokih šol.

Analize kažejo, da sedanja struktura kadrov ter pritok strokovno izobražene mladine zagotavlja minimum pri uresničevanju programiranih kvalitativnih ciljev. Zato je treba skladno s smernicami resolucije CK ZKS in skupščine SRS ter srednjeročnega programa občine zastaviti družbeno akcijo vseh nosilcev razvoja, delovnih organizacij in družbeno političnih skupnosti za sistematično in organizirano povečevanje izobraževanja.

V tem okviru bo zlasti nujno: — Z družbenim dogovorom je treba ustanoviti samoupravno interesno skupnost za koordinacijo in obvladovanje predvsem osnovnošolskega, poklicnega in srednješolskega izobraževanja ter izobraževanja odraslih v občini. Ta organ naj bi samoupravno povezoval organizacije združenega dela, Sklad Janeza Hribarja, TIS, DU in Zavod za zaposlovanje (morda tudi otroško varstvo, kulturo in telesno kulturo).

Ta organ naj bi bil nosilec planiranja in izpolnjevanja dogovorjene politike iz te dejavnosti.

Temu organu je treba zagotoviti minimalni (1–2), vendar strokovno in družbeno kvalificiran kader (organizator, psiholog).

Z družbenim dogovarjanjem je potrebno doseči predvsem:

a) organiziranje tistih oblik izobraževanja, ki so v interesu vseh nosilcev razvoja,

b) krepitev štipendijskih skladov za te potrebe izobraževanja,

c) izpolniti in objektivizirati merila za podeljevanje štipendij,

d) z upoštevanjem perspektivnih potreb uveljaviti večje možnosti študijskih posojil,

e) oblikovati sisteme spremljanja, motiviranja in usmerjanja učencev zadnjih letnikov osemletke,

f) da kadrovska politika postane temeljni element, načrtovanje

kadrov pa sestavni del srednjeročnih in dolgoročnih programov, g) uskladiti kriterije za uspešno uveljavljanje sistema reelekcije in rotacije, kar naj bi načeloma veljalo za delovna mesta, iz katerih se usmerja delo drugih delavcev,

h) dogovor o delovnih mestih, za katera so potrebne poleg strokovnih tudi moralno politične kvalitete in drugo.

Na podlagi predhodne analize je treba sodelovati pri vzpostavitvi medobčinskega šolskega centra v Postojni za poklicno in srednješolsko izobraževanje skladno s težnjami nosilcev razvoja v občini. Kaže se potreba zlasti za lesne, strojne, gostinske, administrativne in ekonomske tehnike (če tehnični oddelki ne bi mogli biti več ob podjetjih).

Potrebno je, da vsi nosilci kadrovske politike stalno proučujejo svojo kadrovsko strukturo ter jo prilagajajo potrebam razvoja, interesom delovnega kole-

logije zahteva za izpolnjevanje vodilnih funkcij širok profil kadrov, ki imajo znanje z različnih področij. Izkoristiti je treba pripravljenost univerze, da se realizira ustrezni interdisciplinarni študij za kadre na vodilnih delovnih mestih in v kadrovskih službah.

V vsaki organizaciji združenega dela in ustanovi je treba izdelati in uveljaviti sistem izpopolnjevanja znanja strokovnih kadrov z uporabljanjem različnih oblik, kot so strokovna posvetovanja, seminarji, izredni študij vključno s postdiplomskim izobraževanjem.

V delovnih kolektivih je treba organizirati stimulativen sistem izobraževanja in prekvalifikacij delavcev v neposredni proizvodnji. Za manjše delovne enote to lahko opravlja Delavska univerza, ki jo je takoj organizirati.

Pripravnštvo, ki je postalo bolj ali manj formalna oblika za



Po novi cesti — novi kadri?

tiva ter nalogam in vsebini dela. V ta namen je treba stalno izpopolnjevati sistemizacijo delovnih mest in skrbeti, da so v njenem okviru jasno nakazani kriteriji, načini in možnosti za napredovanje zaposlenih.

Družbeno ekonomsko izobraževanje naj obvezno postane sestavni del strokovnega izpopolnjevanja vse delavcev, kar naj bi zagotovili s statuti. Na tej podlagi je treba v vsaki TOZD izdelati letni plan vsebine, oblik in izvajalnih postopkov za posamezne kategorije delavcev.

Optimalno zaposliti strokovnjake je naloga, ki jo postavlja dinamika prihodnjega razvoja. To je treba doseči z izboljšanjem možnosti za uveljavljanje in izkoriščanje znanja, z uporabo metod intenzivnega gospodarjenja, z boljšo organizacijo dela, z ustreznim delovnim vzdušjem, z resničnimi samoupravnimi odnosi in z ustreznim nagrajevanjem, pri čemer imajo pomembno vlogo strokovnjaki sami. Ob tem je treba organizirano poskrbeti za ustrezno delo za ljudi, katere naj bi zamenjali, s tem da se omogoči posameznikom v polni meri uveljaviti svoje znanje in izkušnje.

Nujno je, da se objektivno analizirajo vsi pogoji in resno loti organizirano odstranjevanje vzroke za fluktuacijo strokovnega kadra in ustvarjati takšne pogoje za novodošle, ki bodo zagotavljali stalnost. Notranje vzroke oziroma pogoje naj razrešijo delovni kolektivi, zunanje pa organizacije združenega dela skupno z družbeno politično skupnostjo prek družbenih dogovorov in samoupravnih sporazumov.

Do konca leta 1973 je treba izdelati oziroma revidirati analitično oceno delovnih mest v vsaki TOZD v občini s tem, da se odločno poglobi zahtevnost po strokovnih profilih za tekoče naloge, predvsem pa za kvalitativno obvladovanje razvojnih ciljev. Posebni poudarek je treba dati tistim delovnim mestom, iz katerih se usmerja delo drugih delavcev, tako v pogledu strokovnosti kot moralno političnih kvalitete.

Samoupravna organizacija dela v razmerah moderne tehnolo-

preizkus oziroma vpeljavo v redno delo, je treba uveljaviti kot sistem v vseh TOZD in za vse skupine poklicev za zagotovitev strokovno kvalitetnega in humanega mentorstva.

Sistem štipendiranja je treba oblikovati tako, da čimbolj zainteresirajo štipendista za učni program, na višjih in visokih šolah pa še posebno za znanje tujih jezikov.

Potrebno je, da vsi nosilci kadrovske politike vzdržujejo tesne stike s šolami in z njihovimi štipendisti in vzpostavijo medsebojno zainteresiranost.

Bolj spodbudno je motivirati, nagrajevati in popularizirati člane delovne skupnosti za tehnične izboljšave in novatorstvo.

Sklad Janeza Hribarja je treba oblikovati predvsem tako, da bo samoupravno združeval solidarnostna sredstva za štipendiranje kadrov za potrebe družbenih služb v občini.

Zagotoviti je treba kvaliteten kadrovski dejavnost v organizacijah združenega dela, ki naj zavzame prioriteto mesto med službami. Poleg pogojev in rezultatov dela mora biti primarna skrb za delavca — človeka. Poglobljene naloge izobraževanja in skrb za kadre ne bodo izvajane brez kvalitativnih kadrovikov v TOZD.

V prihodnjih letih je treba intenzivirati delo na izpopolnjevanju izobraževalnih oblik pri vseh nosilcih kadrovske politike v občini. Izobraževalni sistem mora skladno z osnovnimi smernicami 19. in 28. seje CK ZKS zagotoviti vzgojo strokovno in družbeno razgledanih novih generacij kot nosilcev prihodnjega samoupravnega socialističnega razvoja.

Organi upravljanja vseh organizacij združenega dela v občini naj ob analizi lastnih kadrovskih razmer z upoštevanjem smernic tega programa izdelajo plan akcij in ukrepov za svoje področje do 1. maja 1973.

Komisija za programiranje Sob Cerknica naj ob koncu 1973. leta ugotovi in pripravi poročilo o izvajanju kadrovskega programa v organizacijah združenega dela.



Za nove kadre so potrebna tudi stanovanja

je še zlasti v sedanjem inflacijskem ciklusu problematično.

V gradivu je zatem krajša ocena kadrovskega položaja v družbenih službah, saj kadrovskega programa za to področje še ni bilo mogoče izdelati zaradi nekaterih reform v šolstvu in reorganizacije v občinski upravi.

SR Slovenija in z njo tudi naša občina (15. po rangi ND) bo s samoupravnimi dosežki srednjeročnega programa dosegla stopnjo srednjerazvitih držav. Vse znanstvene raziskave potrjujejo, da poleg razvitih tudi te države

Odhajanje strokovnega kadra je preveliko. Samo v gospodarstvu je v zadnjih dveh letih prišlo srednjih 68, višjih in visokih kadrov 27, odšlo pa s srednjo 26, z višjo in visoko 19 (podatki Zavoda za zaposlovanje). Še večji osep strokovnega kadra pa je v družbenih službah. Med vzroki navajajo: dislociranost naših podjetij od centrov, diplomant se nauči in si prebere boljše lokacijo, neustrezni delovni odnosi, odpor določenih rutinskih sredin do višjih in visokih profilov, težave pri uveljavljanju, slabo počutje v kraju (nizek družbeni standard),

Pred ustanavljanjem TOZD

PREDLOGI ZA OBLIKOVANJE TOZD NAJ PRIDEJO IZ POSLOVNIH ENOT

Na svoji pretekli seji je centralni delavski svet razpravljal o ugotovitvah in predlogih komisije za izvedbo ustavnih amandmajev. Ugotovljeno je bilo, da gre BREST po poti k dejanski uveljavitvi enot že od leta 1965 dalje. Glavni rezultat take poti so odnosi med poslovnimi enotami, kakršni so zaživel v določilih sporazuma o oblikovanju dohodka ter delitvi dohodka in osebnih dohodkov, ki so ga sprejele poslovne enote celotnega podjetja.

Čeprav omenjeni sporazum v svojem drugem členu poudarja, da gre za dogovor med Brestovimi temeljnimi organizacijami združenega dela in, čeprav je bil postopek sprejemanja tak, da je morala veljavnost sporazuma potrditi vsaka od enot, pa s tem še ne moremo biti zadovoljni.

Zdaj, ko so razprave in pojasnila ob ugotovitvah o smislu ustavnih dopolnil, ki govorijo o TOZD, prinesle dokaj izbrusene ekonomsko-politične zahteve, že lahko poizkusimo s treznim korakom v smer, ki smo jo nakazali s svojim sporazumom. V tem članku ni moč govoriti o težavah, ki za-

devajo nekatere nerazčiščene ekonomske — pravne odnose med TOZD, z gotovostjo pa lahko ugotovimo, da ustava daje možnost oblikovati se kot TOZD vsaki, pa tudi majhni enoti oziroma delu podjetja, če izpolnjuje naslednje pogoje:

— da gre za enoto, ki pomeni delovno celoto,

— da se uspeh skupnega dela delavcev take enote lahko potrdi kot vrednost na trgu ali v delovni organizaciji in je tako samostojno izražen,

— da delavci te enote izjavijo svojo voljo, to je, zahtevo po oblikovanju njihove enote v TOZD.

Vidimo torej, da gre za zahtevo, za katero ustava predvideva, da bo vzniknila v enoti, ki želi postati TOZD, ne pa kako drugače. Očitno je, da je treba o smislu, o potrebah ter o dobrih in slabih posledicah enote, ki postane TOZD, podučiti vse člane delovne skupnosti. Sedanji položaj oziroma struktura BRESTOVIH enot naj bi v luči novega znanja delavcev prišel ponovno na rešeto. Glavno, kar bo pri tem treba povedati, so pravice in dolžnosti, ki jih ustava daje TOZD.

V XXI. ustavnem dopolnilu je v 2. točki zapisano naslednje:

»Temeljna organizacija združenega dela je temeljna oblika združenega dela, v kateri delavci na podlagi svojega dela neposredno in enako urejajo medsebojno razmerja pri delu, upravlajo zadeve in sredstva družbene produkcije, odločajo o dohodku in o drugih vprašanjih svojega družbeno-ekonomskega položaja.«

Preprosteje povedano, to pomeni, da TOZD odloča o vseh vprašanjih, ki zadevajo njene interese. V bistvu gre za samostojno enoto, ki v okviru podjetja lahko pooblasti določene organe ali druge enote, da ji rešujejo različne naloge. Ustava pa pri tem poudarja solidarnost med enotami.

Dokaz samostojnosti TOZD lahko najdemo v ustavnem določilu, ki predvideva celo izločitev in popolno osamosvojitve enote, ki ni zadovoljna z odnosi v podjetju.

Da ne bi prišlo do kakršnih koli resnih nesoglasij in da ne bi bila s tem okrnjena enotnost podjetja, je treba o vprašanjih TOZD in njihovih medsebojnih razmerjih sprožiti kar najširšo javno razpravo. Vedeti moramo, da proces ustanavljanja TOZD praktično ni nikoli končan. Spremembe v organizaciji oziroma v strukturi podjetja ter njegova rast spreminjajo tudi položaj enot in njihovih pogojev za ustanovitev TOZD.

Po predlogu komisije za izvedbo ustavnih dopolnil so delavski sveti poslovnih enot imenovali petčlanske komisije, ki bodo sodelovale z že imenovano komisijo podjetja. Priprave so torej končane. Z vsebinskimi predlogi pa bodo takoj po prvih javnih razpravah na vrsti poslovne enote same oziroma deli podjetja, ki bodo želeli postati temeljne organizacije združenega dela z vsemi pravicami in z vso odgovornostjo, ki jim gre.

Z. Zabukovec



Olajšano delo — novi viličar v TLI Stari trg

Nov pravilnik

PRAVILNIK O DODELJEVANJU STANOVANJ IN STANOVANJSKIH POSOJILIH

Po naročilu centralnega delavskega sveta je odgovorna služba pripravila osnutek pravilnika za področje stanovanjske izgradnje. Natančneje povedano, pravilnik ureja dodeljevanje stanovanj in dodeljevanje stanovanjskih posojil članom delovne skupnosti.

Potreba po pravilniku s tega področja je velika, vprašanje pa je, v kolikšni meri se taki splošni akti lahko uporabljajo glede na številne različice pogojev, ki jih izpolnjujejo prosilci.

Glavna značilnost osnutka so dokaj podrobno razčlenjena merila s pripadajočimi točkami. Točkujemo se pogoji vsakega nosilca posebej. Dokončne odločitve so posledica prednostne liste, sestavljene na podlagi točk, ki jih je zbral posamezni prosilec.

Posamezna od upoštevanih meril dajejo naslednji najvišji možni odstotek vseh možnih točk:

sedanji stanovanjski položaj 33 %
delovna doba 27 %
pomembnost delov. mesta 20 %
dohodek na člana skupnega gospodinjstva 15 %
sodelovanje v NOB in inter-nacije 5 %

Pravilnik vsebuje še posebna določila za primere, ko je več članov skupnega gospodinjstva zaposlenih na BRESTU, in za reševanje nujnih kadrovskih vprašanj.

Podrobneje je obdelan tudi postopek pri odločanju o dodeljevanju posojil.

Člani delovne skupnosti bodo lahko določila novega pravilnika podrobneje spoznali med javno razpravo in predlagali ustrežnejše rešitve.

Z. Zabukovec

Pravnik odgovarja

Vprašanje: Prosim, če lahko pojasnite, koliko časa mora član delovne skupnosti čakati na izplačilo zadnjega mesečnega osebnega dohodka pri odhodu v pokoj. Menim, da bi delavci morali vedeti, kolikšni so roki za izplačilo, ki ti pripada ob zaključku delovne dobe.

Odgovor: 81. člen BRESTOVEGA sporazuma o delitvi dohodka in osebnih dohodkov določa, da se osebni dohodki izplačujejo med 10. in 20. v mesecu za pretekli mesec. To je torej čas, v katerem morajo biti izplačani osebni dohodki iz preteklega doba, kar pa je možno le, če poslovne enote dostavijo obračune osebnih dohodkov s celotno dokumentacijo v ekonomsko-finančni sektor do 6. v mesecu.

Z. Zabukovec



Iz montaže v TP Stari trg

NOVO V DELITVI OSEBNIH DOHODKOV

SPREMEMBE SPORAZUMA O OBLIKOVANJU IN DELITVI DOHODKA IN OSEBNIH DOHODKOV

Sporazum o oblikovanju dohodka ter o delitvi dohodka in osebnih dohodkov, ki je bil sprejet v začetku leta 1972, je doživel med letom nekatere pripombe na posamezna določila. Delavski svet Tovarne pohištva Cerknica je posredoval centralnemu delavskemu svetu predlog za spremembo sistema napredovanja delavcev in predlog za spremembo v delitvi osebnih dohodkov iz poslovne uspešnosti.

Komisija za organizacijo in vrednotenje dela je v razširjenem sestavu razpravljala o pripombah in predlagala le naslednje spremembe:

— Režijski delavci se lahko razporejajo dvakrat v letu praviloma v maju in novembru z veljavnostjo od prvega dne naslednjega meseca dalje.

— O prerazporeditvi dokončno odloča pristojni poslovni svet oziroma svet skupnih strokovnih služb.

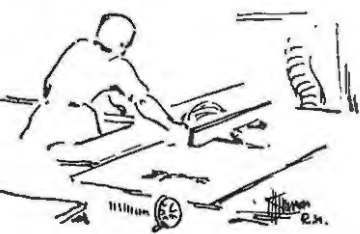
O vseh prerazporeditvah mora biti obvezno seznanjen svet za koordinacijo poslovanja. Ta lahko sklep razveljavi, če ni v skladu s sistemom napredovanja delavcev.

Zoper odločbo o prerazporeditvi lahko delavec vložil pritožbo na svet za koordinacijo poslovanja v roku 15 dni po vročitvi.

— o —

Sedanji sistem delitve osebnega dohodka iz poslovne uspešnosti

sti določa, da se deli po posebni točkovni lestvici. Komisija za organizacijo in vrednotenje dela pa predlaga, da se poslovna uspešnost deli na podlagi točkovne lestvice, ki temelji na analitični oceni delovnih mest in je enaka točkovnim razredom za izplačevanje osebnih dohodkov, ki se izplačujejo po obsegu in kakovosti opravljenega dela.



S tako spremembo bodo osebni dohodki nekoliko povečani delavcem, ki zasedajo delovna mesta z nižjo analitično oceno in obratno.

Oba predloga spremembe sta v javni razpravi. O dokončni obliki sistema napredovanja delavcev bo odločal centralni delavski svet, medtem ko bo o izplačevanju osebnega dohodka iz poslovne uspešnosti dokončno odločala komisija za organizacijo in vrednotenje dela.

J. Škrlič

Stanovanjska anketa

Prvi rezultati ankete o stanovanjskem položaju naših delavcev so zbrani.

Treba je povedati, da je bil odstotek vrnjenih odgovorov nižji, kot smo pričakovali: Odgovorilo je vsega 1005 delavcev, kar je dobrih 54 % vseh zaposlenih. Iz Tovarne ivernih plošč smo dobili vrnjene vsega tri anketne liste. Kriv je neresen pristop organizatorjev in zato smo se z delavci dogovorili, da akcijo ponovimo. Največji odstotek odgovorov smo dobili iz Tovarne pohištva Stari trg, praktično vse.

Poglejmo zdaj, kako nameravajo naši delavci urejati svoje stanovanjske razmere!

Od 1005 zaposlenih, ki so anketno vzeli resno, jih je le 332 delavcev (33 %) odgovorilo, da imajo do 1980. leta stanovanjsko vprašanje zadovoljivo rešeno. Večino tistih, ki ankete niso izpolnili in vrnili, moramo prav tako smatrati za urejene, saj so pokazali, da jih stanovanjska problematika ne zanima in ne prizadene. Le manjši del delavcev verjetno ni odgovoril zato, ker jih anketa ni dosegla zaradi bolezn, potovanja ali drugih objektivnih vzrokov.

210 delavcev trenutno gradi ali obnavlja in ti bodo skoraj vsi prosili za kredit že letos.

Na novo bo gradilo do leta 1980 lastno stanovanjsko hišo še 173 delavcev, 257 pa jih bo sedanje stanovanje prenavljalo, dograjevalo ali moderniziralo.

Za pomoč podjetja pri gradnji namerava zaprositi kar 571 delavcev, stanovanje pa pričakujejo od Bresta v teh letih 102 delavca. KDAJ?

Skoraj 90 % delavcev (591) namerava začeti z urejanjem svojega stanovanjskega vprašanja do leta 1975, od teh pa že letos kar

361, kar pomeni od teh 90 % skoraj dve tretjini.

Po teh podatkih naj bi bilo hudo za podjetje letošnje leto in še naslednji dve, potem pa se bo interes ustavil.

Škoda, da v teh letih zaradi (vnaprejš vemo!) pomanjkanja sredstev ne bomo mogli zadovoljiti tolikšnih želja, ker bi se s tem začeli za naše delavce, za stanovanjsko komisijo in za financiranje — zlati časi.

Podrobnejše informacije iz te ankete bomo objavili v naslednji številki Obzornika.

Upajmo, da bomo takrat lahko tudi že napisali, koliko bomo letos kupili stanovanj in koliko bo podjetje lahko prispevalo delavcem, ki gradijo ali obnavljajo lastna stanovanja. J. Praprotnik



Bo dovolj sredstev za stanovanjske potrebe?

Osební dohodki v letu 1972

Skladno z rastjo proizvodnih rezultatov po poslovnih enotah in v celotnem podjetju so naraščali tudi osebni dohodki zaposlenih. V preteklih letih je imel Brest v primeri z drugimi podjetji lesne industrije v Sloveniji nekoliko slabše osebne dohodke. V l. 1972 smo na Brestu v primeri z letom 1971 povečali povprečne osebne dohodke za 38%, tako da smo dosegli povprečne osebne dohodke 1.823 dinarjev. Osební dohodki so po posameznih poslovnih enotah skoraj skladno naraščali. Lahko trdimo, da je bila taka rast osebnih dohodkov realna, če upoštevamo večjo produktivnost dela in večji obseg proizvodnje.

Osební dohodki na zaposlenega v letu 1972:

Poslovna enota	Povprečni osebni dohodki s poslovno uspešnostjo	brez poslovne uspešnosti
TP Cerknica	1.698	1.648
TP Martinjak	1.637	1.637
TLI Stari trg	1.713	1.594
Iverka	2.095	1.954
TP Stari trg	1.799	1.676
Skupne službe	2.753	2.610
Povprečno podjetje	1.823	1.756

S takšnimi osebnimi dohodki smo se zelo približali zgornji meji možnih izplačil po samoupravnem dogovoru lesne industrije Slovenije. Vsaka prekoračitev možnih izplačil pomeni obdavčitev, kar bi za podjetje predstav-

ljalo dodatno breme in zniževanje akumulativnosti.

Moramo se zavedati, da se morajo naši osebni dohodki gibati v okvirih splošnih družbenih norm in samoupravnega sporazuma in da je vsaka rast osebnih dohodkov pogojena s produktivnostjo. Načela, da osebni dohodki naraščajo počasneje od produktivnosti dela, je družbeno priznana in edino pravilno. Če hočemo torej povečevati osebne dohodke, potem

moramo sredstva ustvariti. Do tega pa lahko pridemo le s skupnimi močmi in prizadevanjem vseh zaposlenih, zlasti pa strokovnih kadrov, ki morajo poskrbeti za ustrezen asortiment in njegov plasm.

Kako so se gibalí osebni dohodki po posameznih razredih, nam pove razpredelnica osebnih dohodkov iz meseca decembra, ki dokaj nazorno ilustrira tudi povprečne osebne dohodke.

Osební dohodki v decembru 1972 po razponih

Razpon	TP Cerknica %	TP Martinjak %	TLI Stari trg %	TP Stari trg %	TP Cerknica %	Skup. službe %	Skupaj %
— 800	—	—	—	—	—	—	—
801—1000	—	—	1	0,41	—	—	1
1001—1200	8	1,07	10	2,38	16	6,56	3
1201—1400	145	19,31	81	19,29	42	17,21	14
1401—1600	223	29,69	97	23,10	54	22,13	38
1601—1800	139	18,51	72	17,14	54	22,13	36
1801—2000	67	8,92	59	14,05	20	8,20	20
2001—2500	61	8,12	51	12,14	42	17,21	29
2501—3000	61	8,12	27	6,43	8	3,28	5
3001—3500	18	2,40	8	1,90	—	—	2
3501—4000	4	0,53	1	0,24	2	0,82	2
4001—5000	1	0,13	1	0,24	—	—	—
nad—5000	—	—	—	—	—	—	—
bol. nad. 30 dni	24	3,20	13	3,09	5	2,05	6
SKUPAJ:	751	100	420	100	244	100	155
							100
							85
							209
							100
							1864
							100

V letu 1973 ocenjujemo, da bodo osebni dohodki na zaposlenega naraščali za okrog 8%.

B. Mišič



Večja realizacija — večji osebni dohodki

Še o nerealnem planiranju

V noveletni številki Obzornika sem v članku o seji sveta za proizvodnjo in tržišče prebral, da je sprejel popravek sistema o nagrajevanju trgovskih predstavnikov in delavcev Salona pohištva. Razlog temu je bilo po mnenju večine nerealno planiranje v preteklem bi spregovoril tudi o vzroku, ga takšni osebni prejemki, ki niso bili primeren odraz vloženega dela.

Kot soavtor sistema nagrajevanja omenjenih delavcev bi želel pojasniti stališča, ki so bila izhodišče pri njegovi izdelavi. Obenem bi spregovoril tudi o vzroku, ki je po mojem mnenju pripeljal do nesorazmernega povečanja osebnih prejemkov.

Pri razdelitvi proizvodov se v podjetju srečamo z različnimi interesi proizvodnje in prodaje (za preprostejši prikaz so ostale enote izpuščene). Vsaka enota zase zasleduje svoj cilj, ki se v okviru podjetja združuje v podjetniški. Če nam uspe doseči posamezne cilje, lahko govorimo o doseženem optimalnem podjetniškem cilju. V praksi pa vemo, da je ta cilj rezultanta posameznih in da prevladuje v določenem obdobju tista stran (proizvodnja, prodaja), ki najbolj ustreza trenutnim razmeram.

V primeru proizvodne enote je njen cilj v tem, da proizvod pride na tržišče takoj po opravljeni zadnji delovni operaciji (vskladitvenju). Proizvodnja teži k ena-

komernemu tempu svojega ustvarjanja. Praviloma ne pozna sezonskih nihanj. Večja odstopanja so v asortimanu, medtem ko ostane vrednost približno enaka. Tak način omogoča najsodobnejšo organizacijo po proizvodnih enotah. Finančna sredstva so v tem primeru kar najbolje izkoriščena. Potrebujemo minimalna obratna sredstva. Obseg proizvodnje se planira v začetku poslovnega leta. Mesečna proizvodnja predstavlja dvanajsti del letne. Nagrajevanje delavcev temelji na doseganju planiranih količin v vsakem mesecu. Plan je postavljen v začetku leta in se praviloma ne spreminja (načrtnost planiranja). To bi lahko imenovali proizvodni cilj.

Temu nasproti je prodajna služba. Njen cilj je, da v vsakem času zagotovi tržišču tolikšno količino proizvodov, kot jih lahko sprejme. Količina je pogojena s sezonskimi in drugimi vplivi. Ker je v asortimentu vezana na proizvodnjo, ne more vplivati na nihanja tržišča z razširjenosti asortimenta. Svoj — to je prodajni cilj — je prisiljena zasledovati povezano s proizvodnim ciljem. To povezovala pa lahko uresničimo s podjetniškim ciljem. Ta je zastavljen z letnim planom, ki se praviloma med letom ne spreminja. Z različnimi službami se zasleduje izpolnjevanje planiranih nalog na obeh področjih.

Omenil sem že, da je prodajna služba močno vezana na proizvodno enoto. Podjetniški cilj se skoraj enači s proizvodnim. To pomeni, da mora prodajna služba svojo dejavnost prilagoditi izpolnjevanju nalog, ki izhajajo iz zasledovanja podjetniškega cilja. To je enakomernost plasmaja proizvodov ne glede na čas. Vsa njena usmeritev, pa tudi vsi akti, ki to spremljajo, težijo k temu.

Iz takšnih stališč je nastal tudi predlog o nagrajevanju trgovskih predstavnikov in delavcev Salona. Količne pohištva za prodajo na domačem trgu so bile razdeljene po posameznih prodajnih področjih. V okviru teh področij pa še na dvanajst enakih delov. Stimulacija je najugodnejša pri stoddototnemu doseganju. Če se letna količina proizvodov giblje na planirani ravni in temu ustrežno tudi prodaja, je dohodek teh delavcev znan. Odstopanja od tega pa so zaradi sezonskih vplivov mogoča. Toda takoj poudarjam, da se manj pojavljajo tam, kjer je tržišče kvalitetno obdelano in enakomerno oskrbovano.

Do nezaželenih pojavov pa pride pri takem sistemu planiranja in nagrajevanja takrat, ko spremembam v proizvodnji ne sledi popravek spremljajočih aktov, ki so vezani na proizvodnjo. V našem primeru to ilustrira prav seja sveta za proizvodnjo in tržišče. »Viški« proizvodov, namenjeni za (Konec na 5. strani)

Kolektivno nezgodno zavarovanje

Pri zavarovalnici SAVA, Poslovna enota Postojna, so vsi zaposleni delavci Bresta že vrsto let zavarovani za primer nezgode. Premija, ki jo je dosedaj plačeval posameznik, je znašala 3 oziroma 3,20 din mesečno.

Zavarovanje ni bilo sklenjeno enotno za vse poslovne enote, pač pa imajo enote TP Cerknica, TP Martinjak in Skupne strokovne službe zavarovanje za primer, če nezgoda pusti trajne posledice invalidnosti ali če je posledica nezgode smrt.

Pri drugih poslovnih enotah: Iverka — Cerknica, TLI Stari trg in TP Stari trg pa je način zavarovanja tak, da zavarovalnica poleg omenjenih odškodnin izplača še dnevni prispevek za začasno nezmožnost za delo. Zavarovalne vsote za smrt in invalidnost pa so seveda zato nižje.

Ker so se v letih 1965 do 1972 (nazadnje je bilo povečano zavarovanje 1. januarja 1965) ekonomski pogoji bistveno spremenili, v sedanjih razmerah zavarovalnine, ki jih dobivajo poškodovanci ali njihovi svojci, niso več v dejanskem razmerju z utrpelo škodo, smo v dogovoru z zavarovalnico SAVA, da znesek zavarovalne

valnine povišamo. V zavarovanje so vključene nezgode, ki se pripetijo na delu in izven dela, na cesti, doma, na potovanju in podobno. Premijo bi tudi v prihodnje plačeval vsak sam — z odtegotvjenjem od osebnih dohodkov.

Zavarovanje bi se spremenilo tako, da bi bili vsi zaposleni, po vseh poslovnih enotah enako zavarovani. Prav tako ne bi bila višina zavarovalnih vsot več odvisna od poklica ali vrste dela, pač pa bi bili zavarovani vsi — za enako premijo in enake zavarovalne vsote. Odpadla bi dosedanja klasifikacija zaposlenih v pet nevarnostnih razredov. Menimo, da je tak način zavarovanja ugodnejši in pravičnejši.

Če bi povišali zavarovanje na 10,00 din mesečno premije, bi bil vsak član naše delovne skupnosti zavarovan:

- za 31.050 din za primer nezgodne smrti in
- za 62.100 din za 100% trajno invalidnost.

Invalidnost ocenjuje zavarovalnica po posebni tabeli, ki je sestavni del zavarovalnih pogojev. Če je nezgoda pustila na primer 10% invalidnost, znaša izplačilo 10% od zavarovalne vsote

za invalidnost (10% od 62.100 je 6.210 din).

Če v zavarovanje vključimo tudi izplačilo dnevne odškodnine za začasno nezmožnost za delo, bi znašale zavarovalne vsote pri premiji 10,00 din:

- 10.350 din za primer nezgodne smrti,
- 20.700 din za trajno invalidnost in
- 10,35 din na dan, ko zavarovane ne more opravljati svoje rednega poklica zaradi utrpele nezgode.

Zavarujemo se lahko tudi za višjo premijo. Sorazmerno s povišanjem premije se povišajo tudi zavarovalne vsote. Tako na primer pri premiji 12,00 din povišajo zavarovalne vsote za 20 odstotkov.

Pričakujemo, da bo celotna delovna skupnost uvidela potrebo po povišanju zavarovanja, saj je to v interesu delovnega posameznika.

Inventurni popis za lansko leto

Za poslovno leto 1972 smo z inventurnimi popisi ugotavljali dejansko imovinsko stanje podjetja v novembru in decembru. Pri popisu je sodelovalo 170 članov delovne skupnosti v 43 komisijah. Popisne komisije je imenoval svet za ekonomiko in finance.

V popisnih komisijah je bila večina članov, ki jim je bila ta naloga zaupana že večkrat. Nekateri so upravičeno ugovarjali, zakaj morajo to dolžnost opravljati večkrat, medtem ko večji del članov delovne skupnosti ne sodeluje pri inventurah. Dejstvo je, da je delo inventurnih komisij odgovorna naloga, ki jo morajo člani opraviti poleg rednega dela. Zakonska določila in samoupravni akti podjetja nalagajo popisnim komisijam, da vestno ugotavljajo stanje premoženja in da predlagajo ukrepe za odpravo pomanjkljivosti pri upravljanju s sredstvi podjetja, ki jih ugotovijo ob popisih. Razumljivo je, da je inventurno delo nevhvalno, saj posega v ugotovitev uspešnosti ali nedelavnosti oseb in služb, ki upravljajo s sredstvi.

Inventurni popisi za leto 1972 so končani. Večina članov komisij je vestno opravila zaupano dolž-



Iz Tovarne pohištva Cerknica

E. LAH

Delovni obračun sindikata

V drugi polovici decembra so bile po vseh poslovnih enotah volilne konference sindikata, na katerih so pretresli delo v preteklem mandatnem obdobju in položaj podjetja v sedajšnjih pogojih gospodarstva. Ker do zaključka redakcije nismo dobili poročil iz vseh poslovnih enot, objavljamo samo nekatere.

TOVARNA POHIŠTVA CERKNICA

20. JANUARJA JE BIL OBCNI ZBOR SINDIKATA TOVARNE POHIŠTVA CERKNICA. NA NJEM JE BIL VEČ KOT STODVAJSET DELEGATOV. OBCNI ZBOR JE BIL ZELO DELAVEN. VSI SI MORAMO PRIZADEVATI, DA BI BILE PLANSKE NALOGE ZA LETO 1973 IZPOLNJENE.

Predsednik sindikata tovariš Valentin Šubic je v poročilu analiziral delo sindikata v preteklem mandatnem obdobju, direktor pa je prispeval informacijo o gospodarskem položaju poslovnih enot. Med drugim je ugotovil, da smo bili v letu 1972 veliko bolj uspešni kot leto prej, saj smo izpolnili vse planske naloge in ustvarili za 12,9 milijard starih dinarjev proizvodnje. Na podlagi razprave, ki je bila zelo konstruktivna, so bili sprejeti naslednji poveljavni zaključki:

Sindikati naj se v prihodnje zavzema za strokovno in družbeno politično izobraževanje vseh zaposlenih.

Informiranost članov kolektiva je treba izboljšati. Informacije morajo biti takšne, da bodo razumljive vsem članom delovne skupnosti.

Delavcem je treba na delovnih mestih nuditi več strokovne pomoči.

Organizirati je treba tečaje o ravnanju z aparati za gašenje in

o drugih ukrepih v primeru požara.

Štipendijska politika naj bo še bolj usmerjena na domače kadre.

Odnosi med delavci in tehnično inteligenco v našem podjetju morajo biti boljši, več mora biti medsebojnega sodelovanja.

Ustrezna služba SKS mora stalno imeti izdelan rezervni program proizvodnje za vsako poslovno enoto posebej. Ti programi pa morajo biti izdelani na podlagi študije tržišča.

Poslovna uspešnost za leto 1973 naj se nameni za obratna sredstva. Strokovne službe pa morajo ob tem zagotoviti, da ne bo zastojev v tekoči proizvodnji med letom in da bodo osebni dohodki redno izplačevani.

Takoj je treba organizirati centre za rekreacijo delavcev.

Najnižji osebni dohodek v naši tovarni ne sme biti izpod 130.000 starih dinarjev.

J. Klančar

nizacije združenega dela. Bilo je govora o pomenu in smislu te organizacije, po drugi strani pa so bile poudarjene prihodnje naloge, kjer bo moral pomembno vlogo imeti prav sindikat.

Razpravljali so tudi o delitvi osebnih dohodkov, predvsem o najnižjih. V letu 1973 ne bi smeli biti najnižji osebni dohodek izpod 120.000 starih dinarjev.

Vsi člani sindikata bodo morali v novi mandatni dobi o marsičem razmišljati in s svojim prizadevanjem krepiti našo samoupravno moč.

I. Škrabec

SKUPNE STROKOVNE SLUŽBE

25. januarja 1973 je bil tudi občni zbor osnovne organizacije sindikata skupnih strokovnih služb ob sorazmerno dobri udeležbi. Na njem so ugotovili, da so program dela izvršnega odbora v glavnem zadovoljivo izpolnjevali, premalo pa so napravili za informiranje delovne skupnosti o pomembnejših sklepih in o delu sindikata.

Ugotovili so tudi, da člani delovne skupnosti SKS premalo poznajo druge poslovne enote Bresta. Enotno so sklenili, da odstopajo celotno poslovno uspešnost iz leta 1973 v poslovni sklad Bresta.

Podprli so plan za leto 1973, pa tudi stabilizacijski program Bresta. Enotno so sklenili, da odstopajo celotno poslovno uspešnost iz leta 1973 v poslovni sklad Bresta.

Izvoljen je bil novi izvršni odbor osnovne organizacije sindikata, za predsednika pa Ivan Škrli.

F. Sterle



Dedek Mraz na Brestu



TOVARNA POHIŠTVA MARTINJAK

20. januarja je stari odbor sindikata v Tovarni pohištva Martinjak napravil obračun dveletnega dela. Poročilo, ki ga je prispeval predsednik Ludvik Žnidaršič, je nakazalo vrsto značilnosti, s katerimi se je sindikat ukvarjal: tako politične akcije, posebej pa organizacijsko delovanje.

Po poročilih predsednika in blagajnika je bila razprava, ki je bila skoraj v celoti posvečena prihodnjim nalogam.

Beseda je tekla o planu proizvodnje za leto 1973, pri čemer je bilo poudarjeno, da moramo enotno zastopati stališča in obveze, ki jih zastavlja plan. Naloga vseh članov sindikata je, da v prvi vrsti prispevamo k stabilizaciji podjetja. V tem okviru je bil

tudi posredovan predlog Sveta komunistov Bresta, naj bi se v letu 1973 za stabilizacijo odpovedali poslovni uspešnosti. Občni zbor je predlog razumevanjem podprl.

Razprava je tekla tudi o vprašanju materialnih stroškov. Ugotovljeno je bilo, da lahko, če zmanjšamo te stroške samo za en odstotek, za kar ni nobenih ovir, prihranimo v tem letu 50 milijonov starih dinarjev. Skratka, poiskati bomo morali vse rezerve, ki jih ni malo, in skupaj z vsemi političnimi organizacijami in organi upravljanja razčistiti stvari že sedaj, preden preidemo k dokončnemu odločanju.

Drugo aktualno vprašanje v razpravi pa so bile temeljne orga-

Še o nerealnem planiranju

(Nadaljevanje s 4. strani)
domači trg, so bili dokajšnji. Na tržišču smo beležili konjunkturo. Povpraševanje je bilo močno nad ponudbo. Pri nespremenjenem prodajnem planu je prišlo do nerealnih preseganj v prodaji planiranih količin. Logično, da taki rezultati povzročijo tudi vse negativne posledice. Določilo pravilnika o nagrajevanju, ki pravi, da je sprememba planiranih količin prodaje mogoča v primeru povečane ali zmanjšane proizvodnje, ni bilo uporabljeno. Opažovalcu, ki ni seznanjen z bistvom, se mimogrede utrne misel o nerealnem planiranju. Sicer je delno to res, vendar velja to v prvi vrsti za proizvodnjo. Za prodajo so veljavne proizvodne količine. Za domači trg posebej pa še odnos do izvoza.

Pri razdelitvi izvoz-domači trg je normalno, da upoštevamo absorpcijsko sposobnost domačega trga. To določilo je v naših razmerah sila težavno. Vsekakor pa ostane veljavno načelo, da mora biti tržišče zaradi tržnih in proizvodnih razlogov čim bolj enakomerno oskrbovano. To pa dosežemo med drugim tudi s tem, da vsi člani prodajne službe težijo za končnim ciljem. Popolnoma nebitvena je sedaj njegova razdelitev, če je to obravnavano v trgovski organizaciji. Za proiz-

vodnjo pa menim, da je enakomernost proizvodnje in prodaje želja vseh, ki se srečujemo s temi vprašanji.

Menim, da sem uspel nakazati izhodišča, ki so nas vodila pri izdelavi pravilnika. Ne bi si upal trditi, da je popoln oziroma nespremenljiv. Vsekar je praktična uporaba pokazala, da so mogoči popravki. Vendar je potrebna zanje poglobljena analiza doseženih rezultatov in na osnovi tega izdelava zaključkov. Površna ugotovitev pa praviloma zamegli dejstva.

A. Markovčič

Naši upokoјenci

V zadnjih treh mesecih so bili v Tovarni pohištva Cerknica upokoјeni naslednji člani delovne skupnosti:

Alojz Debevc, delavec v skladišču gotovih izdelkov,

Jože Drenik, delavec v skladišču gotovih izdelkov,

Matevž Mele, zidar v vzdrževalni skupini,

Edo Zgonc, delavec v II. strojni,

Ljuba Turšič, obračun osebne-

ga dohodka,

Zofija Rožič, delavka v nanosu površin,

Tončka Korošec, delavka v pakirni.

Naši ljudje

Pred začetkom druge izmene se je oglasila v tajništvo. »Ali bi mi to prepisali?« je vprašala. »Ko bo prepisano, mi prinesite, prosim v II. strojno!«

ŠTEFKA ŠUŠTERŠIČ je prosila, da bi ji prepisali nekaj verzov, ki jih je namenila sodelavcu ob odhodu v pokoj.

Miza je ostala sama
»pakelc« je le šara — krama
v predalu še papir leži

Vi od njih za vedno ste odšli ...
»Vedno mi je težko pri srcu, kadar

večletni sodelavci odhajajo iz oddelka. Zato jim vedno napišem kakšno pesmico v slovo,« je povedala Štefka med pogovorom.

Na Brest je prišla pred sedemnajstimi leti, leta 1955 je to bilo. Poročila se je in tako je morala pustiti delo na Javorju v Pivki, kjer je delala pred tem kot mojstrica na krožni žagi.

Doma je iz Pivke. V družini, ki je pretežno delavska, je bilo osem otrok, šest deklet in dva fanta. Še vedno so vsi živi in zdravi. Tudi starše ima še žive. Nimajo lastne hiše, so na stanovanju. Sedaj je staršem najlepše.



Štefka ni imela prav lepe mladosti. Komaj ji je bilo deset let, že je morala služiti na kmetu. Zaradi revščine, ki se je še močneje pojavila v povojnih letih, je moral skupaj s sestro v mladinski dom v Kojsko. Sicer pa ima iz tega doma samo lepe spomine, pravzaprav najlepše iz njene mladosti. V tem domu so bili otroci padlih staršev in drugi otroci, ki so bili socialno ogroženi.

V mladinskem domu sem končala prvi in drugi razred nižje gimnazije. V osnovno šolo sem hodila v Pivki; najprej v italijansko, nato pa v slovensko. Iz tretje gimnazije, ki jo je obiskovala v Postojni, se je Štefka zaposlila na Javorju v Pivki v oddelku »košarilja«. »Tako sem si želela, da bi se sama preživljala, zato sem raje pustila šolo in šla delat.«

»Ko sem se poročila, sva z možem stanovala v Dolenji vasi v zasilnem stanovanju, ki sva ga sama obnovila. Štiri leta smo stanovali v Dolenji vasi.«

Štefka ima tri otroke. Zlatan je star že osemnajst let, je v kadetški šoli in se zelo pridno uči. Marjan je sedemnajst let; postal bo avtoklepar, hčerka Mojca pa je stara dvanajst let.

»Na Brestu sem takoj dobila delo. Zaposlila sem se v montaži. Takrat so izdelovali kredence. Nato sem bila večkrat premeščena sem ter tja po tovarni. V II. strojno sem prišla že pred štirinajstimi leti na tračno brusilko, kjer delam še danes. Tako sem se navadila tega dela, da bi se težko ločila od njega. Občutek imam, kot da je brusilka moja last.«

»Nič nam ni težko! Kar lepo živimo. Z možem sva oba zaposlena. Štirinajst let že dela Štefka na istem delovnem mestu, pa ji kljub temu ne priznavamo kvalifikacije. Velikokrat govorimo o tem vprašanju, pa vedno ostane le pri besedah.«

Leta 1959 sta z možem začela graditi stanovanjsko hišo pod Slivnico. Najla sta milijon din kredita,

nekaj denarja pa sta imela prihranjenega. Z velikimi napori in z veliko željo, da bi si ustvarila lastni dom, sta si zgradila hišo.

»V oddelku me čakajo,« se je Štefka poslovila in odhitela na delovno mesto z občutkom krivde, da je zamudila na delo, čeprav ne po svoji krivdi.

J. Klančar

PLAN ZAVEZUJE

Delavski svet Tovarne pohištva Cerknica je sprejel plan za l. 1973. V razpravi, ki je bila zelo plodna, so bili sprejeti še dodatni ukrepi. Naj omenimo nekaj najvažnejših: Stopnja rasti proizvodnje je za Tovarno pohištva Cerknica primerno planirana, zato je treba operativne plane oblikovati tako, da bo obseg proizvodnje večji vsaj za 10 milijonov dinarjev.

Zastavljeno nalogo o splošnem varčevanju je treba dosledno izpeljati do vsakega delavca. V vsako akcijo moramo vključiti vse subjekte, zlasti pa tiste, ki imajo največ vpliva na oblikovanje in trošenje sredstev. V to morajo biti vključene tudi Skupne strokovne službe, ker je znano, da upravno-prodajna režiija raste skoraj z dvojnimi trendom v primeri z ostalo režiijo in stroški.

Glede na to, da z obratnimi sredstvi ne stojimo najbolje, je treba najprej zagotoviti normalni potek poslovnega procesa in redno izplačevanje osebnih dohodkov, šele potem naj se morebitna sredstva sproščajo za investicije. Pri investicijskih naložbah naj ima prednost skladišče gotovih izdelkov.

Zagotoviti in omogočiti je treba delavski nadzor nad trošenjem sredstev reprezentance, dnevnice, kilometrine in drugega. Zato je treba izdelati sistem obveščanja o trošenju teh sredstev. Organizirati je treba nadzor nad zakonitim izplačevanjem osebnih dohodkov v SKS, enako kot delajo predstavniki SKS v poslovnih enotah.

J. KLANČAR

Vpliv proizvodnje na stroške in prodajno ceno

V tem času, ko se nam pričenja novo poslovno leto, ko oblikujemo programe in plane proizvodnje, ko predvidevamo take in drugačne poslovne učinke, se mi zdi omembe vredno, da se nekoliko pomudimo ob pojmu stroškov in njegovih vplivov na lastno ali prodajno ceno.

To še posebej zato, ker so ljudem v neposredni proizvodnji te stvari precej tuje, težko razumljive in zaradi nerazumevanja ne morejo tako sproščeno posegati v razprave in ne morejo v toliko meri prispevati svojega deleža pri oblikovanju poslovne učinkovitosti. Vse to pa je nujno potrebno zlasti v sedanjem času, ko dobiva ob ustavnih dopolnilih samoupravljanje nove kvalitete, ko je kolektiv dohodka neodtujljiva pravica temeljnih organizacij združenega dela. Seveda pravica sama po sebi ne pomeni ničesar, če temeljna organizacija združenega dela ne ustvarja toliko dohodka, da bi z njim lahko razpolagala. Treba je torej najprej ustvariti, šele potem pride na vrsto delitev.

Višina dohodka, iz katerega se izplačujejo tudi osebni dohodki, je odvisna od razlike med stroški proizvodnje in prodajno ceno oziroma iztrženo vrednostjo. Čim večja je torej ta razlika, tem večji je dohodek, ki se deli na del za osebne dohodke in na del za sklade.

Namen tega sestavka je obdelati pojem stroškov in njihovih vplivov na lastno oziroma prodajno ceno blaga.

VRSTE STROŠKOV

Stroške najprej delimo na:

- fiksne stroške
- variabilne stroške.
- Fiksne stroške pa delimo na:
 - absolutno fiksne stroške
 - relativno fiksne stroške.

Variabilne stroške pa delimo na:

- proporcionalne stroške
- degresivne stroške
- progresivne stroške.

Vem, da bo marsikdo mislil: že spet polno nerazumljivih izrazov. Vendar berite dalje, ker bom skušal vsak izraz pojasniti s preprostimi domačimi besedami.

Kaj so fiksni stroški? Fiksno je nekaj, česar ni mogoče spreminjati. Fiksni stroški so torej tisti stroški, ki se pojavljajo v enakem znesku, ne glede na to ali izdelamo samo en izdelek ali deset izdelkov.

Variabilni stroški pa so tisti stroški, ki se spreminjajo. Variabilno je nekaj, kar je podvrženo spremembi. Variabilni stroški se torej spreminjajo glede na obseg poslovanja. Čim večja je proizvodnja, tem večji so ti stroški. Če na primer pri jedilni mizi rabimo deset vijakov, ki vsak stane en dinar, je strošek za vijake pri mizi deset dinarjev. Če delamo deset miz, je strošek desetkrat večji. Stroški izdelavnega materiala so torej variabilni, ker

se glede na velikost, na obseg proizvodnje, spreminjajo.

Gremo dalje. Absolutno fiksni stroški so tisti stroški, ki se sploh ne spreminjajo glede na obseg proizvodnje. Absolutno je nekaj, česar se ne da spremeniti, kar je trdno, neomajno. K tem stroškom prištevamo amortizacijo, investicijsko vzdrževanje, zavarovalne premije, osebne dohodke vodstvenega kadra, razne prispevke in podobno.

Relativno fiksni stroški pa so tisti stroški, ki se v odnosu na nekaj spreminjajo. Relativno pomeni odnos na nekaj. Slivnica je visoka 1114 metrov v odnosu na raven morja. Relativno fiksni stroški pa so tisti stroški, ki so odvisni od obsega proizvodnje.

Proporcionalni stroški so stroški, ki so na enoto proizvoda za en izdelek vedno enaki. To so stroški izdelavnega materiala in izdelavni osebni dohodki. Slednji se sicer ne pojavljajo kot strošek, ker se izplačujejo iz dohodka, za kalkulacijo pa jih moramo pač upoštevati kot strošek.

Degresivni stroški so tisti stroški, ki po časneje rastejo na enoto izdelka, če se obseg proizvodnje povečuje.

Progresivni stroški pa so tisti stroški, ki na enoto izdelka rastejo hitreje kot raste obseg proizvodnje. Taki stroški nastopajo zelo poredko.

Upam, da sem s tem pojme posameznih vrst stroškov pojasnil, da bodo vsakemu razumljivi.

Skušajmo te posamezne vrste stroškov prikazati še v tabelah, da bo vse še bolj razumljivo.

Absolutno fiksni stroški

Obseg proizvod. v kom.	Skupni absolutni stroški v din	Absolutno fiksni stroš. na enoto v din
100	100.000	1.000
200	100.000	500
300	100.000	333
400	100.000	250
500	100.000	200

Iz tretjega stolpca v tabeli vidimo, da absolutni stroški na enoto padajo z večanjem obsega proizvodnje.

Relativni fiksni stroški

Obseg proizvod. v kom.	Skupni relativni fiksni stroški v din	Relativni fiksni stroš. v din na enoto proiz.
100	100.000	1.000
200	100.000	500
300	120.000	597
400	120.000	400
500	140.000	349
600	140.000	280

Tudi tu vidimo, da nam relativno fiksni stroški glede na večji obseg padajo. V tretjem stolpcu pa ugotovimo tudi neko drugo zanimivost. Pri določenih stopnjah izkoriščanja kapacitet stroški na enoto porastejo, pri

povečanem izkoriščanju pa zopet padejo (primer obseg 200 kom. in 201 kom.).

Proporcionalni stroški

Obseg proizvod. v kom.	Skupni proporcionalni stroški v din	Proporcionalni stroš. na enoto v din
100	100.000	1.000
200	200.000	1.000
300	300.000	1.000
400	400.000	1.000
500	500.000	1.000

Proporcionalni stroški rastejo enakomerno z obsegom proizvodnje.

Degresivni stroški

Obseg proizvod. v kom.	Skupaj degresivni stroški v din	Degresivni stroški na enoto v din
100	100.000	1.000
200	190.000	950
300	270.000	900
400	340.000	850
500	400.000	800

Degresivni stroški rastejo na enoto proizvoda počasneje, kar je razvidno iz tretjega stolpca.

Progresivni stroški

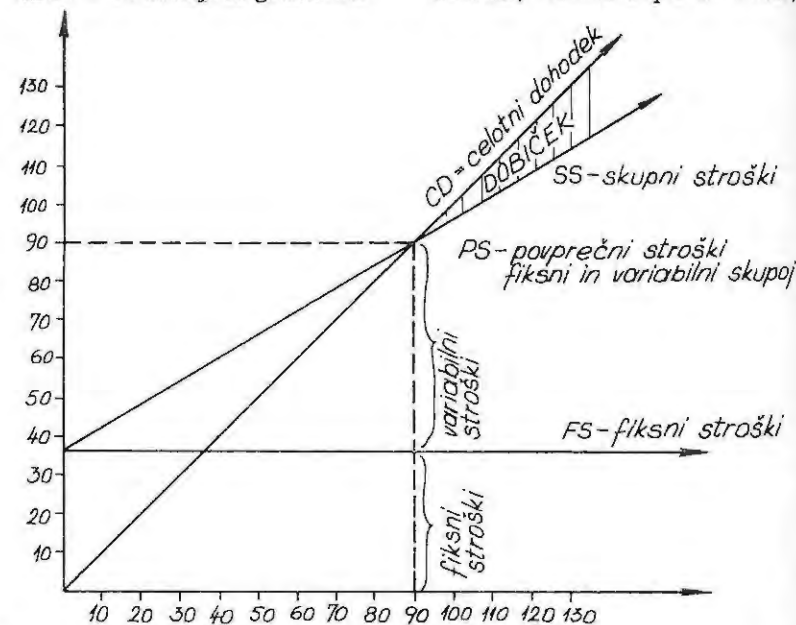
Obseg proizvod. v kom.	Skupaj progresivni stroški v din	Progresivni stroški na enoto v din
100	100.000	1.000
200	210.000	1.050
300	330.000	1.100
400	460.000	1.150
500	600.000	1.200

Na enoto izdelka progresivni stroški rastejo hitreje, kar je razvidno iz tretjega stolpca. Ti stroški se običajno pojavljajo pri tekočih popravilih, pri čezmerni obremenitvi strojev, pri nadurnem delu in podobnem.

Skupni stroški podjetja, poslovne enote ali temeljne orga-

nizacije združenega dela, pa so sestavljeni iz vseh teh kategorij oziroma iz fiksnih in variabilnih stroškov.

Kako ti dve kategoriji stroškov vplivata na lastno ali prodajno ceno, bomo skušali prikazati grafično v naslednjem grafikonu.



Kaj posamezni simboli pomenijo, je lahko razbrati na diagramu samem, zato ni potrebno, da jih tolmačimo posebej. Fiksni stroški ostanejo nespremenjeni ne glede na to, kolikšen je obseg proizvodnje. To se vidi tudi iz vodoravnega teka premice — črte fiksnih stroškov. Variabilni stroški pa se spreminjajo z večanjem ali padanjem obsega proizvodnje. Tudi to nam kaže premica skupnih stroškov.

Če celotni dohodek narašča, kar nam kaže premica naraščanja celotnega dohodka, potem nam skupni stroški na enoto padajo in raste dobiček. In obratno. Če celotni dohodek nazadnje

— pada, potem pada tudi dobiček. Kritična meja rentabilnosti pa je na sečišču premice celotnega dohodka in premice skupnih stroškov.

Na kritični meji rentabilnosti podjetje ne ustvarja nobenega dobička, dohodka pa le toliko,

da lahko izplačuje osebne dohodke. Čim obseg proizvodnje ali celoten dohodek prestopita kritično mejo, se pojavi tudi dobiček. Pri povečanem obsegu pa dobiček ne narašča enako — vzporedno z obsegom proizvodnje, ampak hitreje zaradi vpliva fiksnih stroškov, ker le-ti ostanejo enaki.

Če smo s tem sestavkom pripevali k boljšemu razumevanju vpliva posameznih stroškov na enoto proizvoda, potem bo prav gotovo razumljivejša tudi posamezna poslovna odločitev, ki si prizadeva za večji obseg proizvodnje.

T. KEBE

Mladinsko vodstvo pa le imamo ...

Ko smo razpravljali o pismu predsednika Tita in izvršnega biroja na naši osnovni organizaciji, smo se dogovorili za večjo aktivnost vseh političnih organizacij. Izdelali smo dopolnilni program in s tem predvideli, kako bomo uresničevali to aktivnost.

V program smo vključili tudi aktivnost mladinske organizacije. Kako aktualno je to vprašanje, se kaže na več področjih.

Nedavno sta dva mlajša delavca zapustila delo in šla iz tovarne sredi izmenskega dela. Eden od njiju je imel rojstni dan, zato sta šla popivat. Inštruktor ju je prijavil, ker sta kršila delovno disciplino. Na zagovoru sta dejala, da to ni prav, kar sta počela in resnično jima

je bilo žal. Obljubila sta, da kaj takega nikoli več ne bosta storila. Vprašal sem ju, ali sta v mladinski organizaciji. Začudenost sta me pogledala, kot da sem ju vprašal nekaj, kar ni v nobeni zvezi z njunim prekrškom. »Ne, nisva v mladinski organizaciji, nihče naju ni povabil. Tudi to ne ve, ali ta organizacija v tovarni sploh deluje.« »Ali sta člana kakšnega društva?« sem vrtal dalje. »Tudi v nobenem društvu nisva.« sta dejala.

Tako je s tema dvema mladima delavcema, je bržkone z večino mladih ljudi. Prepuščeni so samim sebi, nikogar ni, ki bi jih organiziral, pritegnil k delu na eno izmed področij, ki so eksistentični pogoj družbe.

Nihče jih ni pritegnil k aktivnosti, s katero bi mladi ljudje rastle v skladu z družbenimi potrebami, ki usmerja mladega človeka na pravo pot.

Mislím, da lahko ta primer posplošimo, saj imamo dovolj razlogov za to. Pri tem lahko tudi ugotovimo, da imamo v Tovarni pohoštva le mladinsko vodstvo, mladinske organizacije pa ne. To mladinsko vodstvo zastopa stališče in daje predloge na sestankih v imenu mladine in mladih delavcev, le-ti pa o tem ničesar ne vedo.

Za takšno stanje pa ne smemo kriviti le mladinskega vodstva, saj smo bržkone tudi sami krivi, ker mladini ne pomagamo dovolj, da bi naši mladi delavci v mladinski organizaciji našli obliko življenja, ki jim daje oporo in možnost za uveljavljanje lastnih sposobnosti.

Glede na to je nujno in potrebno, da se Zveza komunistov čimprej loti izpolnjevanja programa in se odločno zavzame za pomoč mladini, da bo le-ta organizirala vse mlajše delavce v mladinsko organizacijo.

J. Klančar

Delo razrezovalnice iprena

V juniju 1971 je pričela z delom naša razrezovalnica iprena. K temu nas je privedlo več vzrokov, izmed katerih naj jih omenim le nekaj: ugodnejša cena po enoti izdelka (manj uvoznih stroškov), boljše prilagajanje terminskih dobav, hitrejša prilagajanje potrebam po razvijanju vzorčnih izdelkov, dobave ipren formatov ostalim potrošnikom v kvaliteta, ki jih ni na domačem trgu in drugi. Za operativno obvladovanje proizvodnje so bili naši delavci na inštruktaži v Avstriji, tako da je proizvodnja lahko stekla takoj.

TP Martinjak je kot potrošnik iprena na Brestu razrezovalnico obravnaval kot svojo ekonomsko enoto. Pokazala pa se je potreba, da ekonomska enota, ki istočasno proizvaja za svoje interne potrebe in za zunanje kupce, ne more biti vodena samo za interese neposredne

proizvodnje. Pokazale so se slabe strani tudi v komercialni obdelavi poslova, saj je prodajna služba obravnavala ta del naročil večkrat tudi samostojno, v čemer pa ni imela potrebnih kvalifikacij.

Letos je razrezovalnica iprena postala samostojni oddelek v sklopu skupnih strokovnih služb. Vodenje naročil, proizvodnje, naročanja, obračuna in fakturiranja se obdeluje z enega delovnega mesta, od koder je popolnejši pregled nad dejanskim stanjem. Rezultati takega dela so se pokazali že v letošnjem drugem polletju, tako v proizvodnji kot tudi v ostanku dohodka. Na tej osnovi je bil predviden tudi plan proizvodnje za leto 1973 v višini 758 milijonov S din, kar predstavlja za sedanjost proizvodne prostore maksimum. Razrezovalnica ima 456 kvadratnih metrov prostora, kar je za razrezo-

vanje iprena izredno majhen prostor. Poleg same proizvodnje je v istem prostoru vskladiščena še enodnevna zaloga blokov ter nastajajoči odrezni kosci, ki jih kasneje formatizirajo. Tudi skladišče gotovih izdelkov s kvadratur 100 kvadratnih metrov predstavlja stalno skrb. Zato bo v letu 1973 prvenstvena naloga postaviti provizorično skladišče, kar je pogoj za povečanje proizvodnje in znižanje prevoznih stroškov.

F. Štrukelj



Iz razrezovalnice iprena



NAŠE MALO MESTO

Novo smetišče

Pred nedavnim se je krajevna skupnost Cerknica odločila, da dovoli zasuti vrtače med Notranjsko cesto in novim naseljem v Kamni gorici. Vse občane in gospodarske organizacije je obvestila, kje je dovoljeno odlagati smeti in kje ostali zasipni material (zemlja, kamenje). Prav tako je letos sprejela občinska skupščina odlok o zunanjem videzu naselij v občini. Do tukaj je vse lepo in prav, kaj pa se dogaja v resnici, pa pove že naslov tega članka. Še več. Vsak dan dovajajo v omejeno vrtačo (smetišče) odpadke, črepinje, kartone, kang-

odlagali tako blizu oziroma v omenjeno vrtačo.

Vse kaže, da se bo to smetišče še razširilo, da bo obogatilo svoj smrad in pričelo preživljati različne živali in živalce. Kršilce je treba onemogočiti in jih prisiliti, da se bodo držali odloka oziroma reda, ki je v prid vsemu občanom. Vsakdo, ki to počenja, naj pomisli, kako bi mu bilo všeč, ko bi se tako smetišče pojavilo pred njegovim stanovanjem ali njegovo hišo.

Omenjeni odlok o zunanjem videzu naselij je bil torej sprejet.



lu, cunje, sode in podobno. Tam je zdaj muzej v malem, posebno zanimiv, za otroke, ki si ga tudi radi ogledujejo. Tudi odgovorni službi v našem podjetju bi predlagal, naj plačuje odvoznike smeti po kilometru, da ne bodo smeti

Členi v njem natančno govore, kdo v občinski upravi je dolžan ukrepati. Prizadeti občani pričakujejo od omenjenih organov, da bodo zadevo čimprej rešili in občanom, ki tega odloka ne upoštevajo, onemogočili tako početje.

— o —

Poleg različnih športnih dejavnosti, ki so zadnje čase razgibale Cerknico, se je porodila še ena. Neznan tako imenovani športniki so začeli preizkušati svoje moči celo na okenskih šipah pošte

in trafike našega malega mesta. Hudomušneži menijo, da baje želijo s tem pomagati iz zagate steklarski industriji. A — na čigavo škodo?

Kdaj knjižnica v Cerknici?

Kulturna skupnost občine Cerknica si je med drugimi zastavila nalogo, da čimprej usposobi občinsko matično knjižnico. Zapuščina je v precej klavrnem stanju — reven knjižni fond, neustrezne evidence, pomanjkljiv inventar. Da bi knjižnica zadostila vsem zakonskim zahtevam, bo potrebnega še precej dela. Morda bo knjižnica odprta za javnost nekje v marcu.



Boljši časi za trgovino in gostinstvo?

PRED INTEGRACIJSKIMI POVEZAVAMI V TRGOVINI IN GOSTINSTVU

Za cerkniško občino je značilen izredno hiter razvoj iz zaostalega kmetijskega v industrializirano področje. Zato je razumljivo, da so vse druge negospodarske dejavnosti močno zaostajale in je sedaj ta razdalja izrazito prevelika. Zlasti trgovina in gostinstvo, od katerih je občan v novem okolju najbolj neposredno odvisen, sta bila najpogostejši predmet kritičnih ocen.

V zadnjem času se jasneje nakazujejo rešitve v integracijskih povezavah z drugimi partnerji. Da bi naš časopis o tem občane lažje informiral, je bil poseben sestanek, na katerem so predstavniki Trgovsko-gostinskega podjetja Škocjan ter njegovih samoupravnih organov in družbeno-političnih organizacij posredovali izčrpno informacijo. Žal je zaradi stiske s prostorom ne moremo tako izčrpno tudi prikazati.

Najbrž tokrat ne kaže pogrevati stvari o preteklih prizadevanjih in neuspešnih poskusih integracij, niti o sedanjem nič kaj razveseljivem stanju teh dejavnosti. Dejstvo je, da je v zadnjem času postalo naše območje tudi s turističnega vidika zelo zanimivo, o čemer pričata projekt Gornji Jadran in oblikovanje Kraško-notranjske turistične regije. Na teh osnovah je nedvomno lažje najti povezave tudi v gostinstvu in trgovini. O teh povezavah je bilo precej govora na najrazličnejših občinskih in medobčinskih ravneh, sedaj pa je moč govoriti že o konkretnjših dogovorih med partnerji.

GOSTINSTVO: ŠKOCJAN-JAMA

Že lani je prišlo do intenzivnejših pogovorov o integraciji z Jamo oziroma s Krasom iz Postojne. Sedaj dobiva dogovor že dokončnejšo podobo, saj je program razvoja do leta 1977 skoraj že izčiščen. Še vedno je nerešeno vprašanje lova in ribolova, od česar je v veliki meri odvisen tudi razvoj turizma in gostinstva oziroma ekonomska izkoriščenost Cerkniškega jezera in Rakovega Škocjana. Program, ki je sestavni del projekta Severni Jadran, bo februarja v javni razpravi.

TRGOVINA: ŠKOCJAN-NANOS

Tudi pogovori o integraciji trgovske dejavnosti Škocjan z Nanosom iz Postojne lepo napredujejo. Na nekaterih področjih poslovanja je že prišlo do neposrednega sodelovanja, denimo, na področju nabave, kjer se je skupni nastop na trgu že pokazal bolj učinkovit.

Sicer pa program za razvoj trgovine še ni razčiščen; vzporedno namreč tečejo tudi pogovori o integraciji Kmetijske zadruge Cerknica s postojnsko in ilirskobistriško. Ob tem treba uskladiti še vrsto vprašanj o dejavnosti tega prihodnjega kombinata, ki se mu ob razvoju turizma in gostinstva obetajo največje možnosti v oskrbi teh dejavnosti.

KAKSEN BO STATUS?

Kot kažejo dosedanja razgovori strokovnih komisij, bosta imeli trgovina in gostinstvo vsaka zase status TOZD v sklopu podjetij Nanos in Jama. Zato odpade bojazen o odtujevanju sredstev, saj prav ustavna dopolnila jamčijo neposredno odločanje o ustvarjenih sredstvih. Združevanje sredstev za določene dejavnosti skupnega interesa pa našemu področju lahko prej koristi kot škodi.

Sicer pa pri oblikovanju samoupravnih odnosov med partnerji intenzivneje delajo prav v teh dneh.

KAJ SI JE OBETATI?

Nedvomno si lahko od tako zastavljenih integracijskih povezav, ki so skladne tudi s programom turističnega razvoja našega širšega območja (predvsem rekreacijski in zimsko-športni turizem) precej obetamo.

Program že v prvi fazi predvideva gradnjo hotela ob Cerkniškem jezeru z urejenim kopališčem ter investicijske posege v

Rakovem Škocjanu in Gradu Snežnik. Možnosti pa so tudi za prihodnje precejšnje.

V trgovini ni pričakovati večjih investicij in novih objektov. Pač pa obljublja večjo založenost trgovin in večjo izbiro, zlasti v občinskih središčih, da bi tako obdržali čimveč kupcev (in s tem

NAŠA OBČINA V LUČI STATISTIKE

Od šestdesetih občin, kolikor jih je v republiki, je obč. Cerknica s svojimi 14.157 prebivalci na 51. mestu. To prebivalstvo prebiva v 4.253 stanovanjih. Na eno stanovanje pride 3,4 prebivalca ali 18,8 kvadratnih metrov stanovanjske površine. Po stanovanjski površini na prebivalca je naša občina na četrtem mestu. Pred njo so Tolmin z 20,8 m², Postojna z 18,2 m² in Radovljica z 18,9 m². Najmanjšo stanovanjsko površino na prebivalca ima občina Radlje in sicer 12,9 kvadratnih metrov.

Po številu zaposlenih glede na celotno prebivalstvo je občina Cerknica na 28. mestu in zaposluje 32% vsega prebivalstva. Najnižja stopnja zaposlenosti je v občini Lenart, kjer je zaposlenega komaj 6% prebivalstva. Po stopnji zaposlenosti je naša občina nekje v sredini. Boljše merilo kot stopnja zaposlenosti je narodni dohodek.

Z 18.638 dinarji narodnega dohodka na prebivalca je naša občina na 15. mestu, torej v prvi četrtini. Če narodni dohodek pretvorimo po uradnem tečaju, znaša leta 1100 dolarjev na prebivalca. Kar lep dosežek za do nedavnega zaostalo, industrijsko nerazvito Notranjsko!

Glede na to, da smo s povprečnim osebnim dohodkom 1.432 din na 51. mestu med vsemi občinami, lahko trdimo, da Notranjci nismo razsipali. Dohodek smo raje nalagali v investicije, kot pa ga porabili za osebno potrošnjo. To je brez dvoma dobra vrlina našega prebivalstva, tudi glede na jutrišnji dan, ne samo za danes.

Prebivalstvo naše občine ima 1.361 osebnih avtomobilov, 4.080 radijskih sprejemnikov in 1.732 televizorjev. Avtomobil pride torej skoraj na vsako tretje gospodinjstvo.

Kljub temu, da imamo tako visok narodni dohodek na prebivalstvo, pa smo po proračunski potrošnji nekje med zadnjimi. Na prebivalca odpade 958 dinarjev celotne proračunske potrošnje s šolstvom vred. Toliko mora torej naš davkoplačevalec odšteti za splošne družbene potrebe občine. V občini Postojna doseže proračunska potrošnja 1.215 dinarjev na prebivalca, kar je 26% več kot pri nas, v Piranu pa 1.682 din, kar je celo 75% več kot pri nas.

Se bi lahko našteval, vendar naj bo teh nekaj podatkov dovolj, da si lahko ustvarimo grobo sliko, kje je pravzaprav naša občina na slovenski lestvici. Tudi na osnovi tega, lahko sklepamo, da imamo predvsem premalo razvito trgovino, gostinstvo in turi-

seveda sredstev) na našem območju.

Ker bo najbrž tudi kadrovska politika centralizirana in nameravajo tudi za izobraževanje kadrov prispevati več sredstev, si je obetati tudi kvalitetnejšo postrežbo v gostiščih in trgovinah.

KDAJ?

Razgovori o integracijskih povezavah, strokovne analize (ekonomske in pravne) so že tako daleč, da o njih že razpravljajo v samoupravnih enotah podjetja, kmalu pa bodo o njih v javni razpravi — najbrž v okvirih Krajevnih skupnosti — lahko povedali svoje tudi drugi občani.

Referendum o pripojitvi bo predvidoma marca.

Prav gotovo kakšnih bistvenih premikov v tej dejavnosti ni mogoče pričakovati čez noč. Vsekakor pa je ustvarjena osnova, na kateri si lahko gradimo realne obete, da bodo za našo trgovino in gostinstvo le prišli boljši časi — predvsem v dobro potrošnika.

B. Levec

zem, saj občina, ki je petnajsta na lestvici po narodnem dohodku, ne bi smela biti med zadnjimi po proračunskih dohodkih. Denar od prometnega davka se premalo steka v našo občinsko blagajno. Kaže, da se kar preveč radi odločamo za nakupe izven občine in premalo skrbimo za razvoj turizma.

T. KEBE

Kriterij edinega snega

Tistega januarskega dne se je Slivnica kopala v soncu. Nočni mraz je dokončno utrdil preostalih 10 centimetrov snega na njenih severnih pobočjih. Tako je bilo vse kakor v pomoč odboru nekdanjih šolskih razgrajčev, ki so se namenili organizirati najbrž edino tekmovanje v veleslalomu na Slovenskem.

Tone, Marta, Janez in Tone so že takoj jutraj pobrali startnino od vsakega od enainštiridesetih tekmovalcev, ki so se prijavili za tekmo. Kaj hitro so bila postavljena tudi rečca, rumena in modra vrata na več kot osemsto metrov dolgi progi.

Malo pred enajsto uro je tekmovalna mrzlca dosegla svoj vrh, ko se je prvi tekmovalec v konkurenci pognal med vratci v boju s časom in strminami (pa tudi s travo in nekaj skalami). Njemu so sledili še drugi, eni z več, drugi z manj tekmovalne sreče. Zlasti na cilju ni manjkalo navijačev, ki so tekmovalce z bodrenjem silili naj »pregrizejo«
še zadnje metre proge.

Kot po običaju so bili najboljši »tujci«. Prva dva sta bila namreč Zmak in Štefan in Postojne, tretji je bil France Korošec in nato še četrti Janez Benčina in peti Dušan Arko.

Tekmovanje je dokazalo, da je mogoče takšna srečanja organizirati tudi brez finančnih sredstev. Treba je le malo požrtvovalnosti in pa seveda nekaj smučarskih privržencev. Po razglasitvi rezultatov so se v domu na Slivnici sodelujoči dogovorili, da bi kazalo tako tekmovanja organizirati čim večkrat.

Če bo temu tako, potem na svidenje na čudoviti Slivnici.

I. Urbas

Na zaledenem jezeru...

»Ob koncu tedna si lahko privoščite drsanje na zaledenem Cerknškem jezeru, ki je od Ljubljane oddaljeno petdeset kilometrov. Obenem boste tudi preizkusili vožnjo po novi avtocesti. Vroč čaj in podobno vzemite s seboj, ker le-tega na jezeru ne dobite.«

Take in podobne reklame je bilo slišati po radiu in televiziji. In res ni bil nihče od drsalcev razočaran. Prijetno so bili presenečeni tudi tisti, ki so prišli samo na nedeljski izlet. Pred njimi se je razgrnila idilična pokrajina, pokrita z ledom in ivjem, ki se je lesketalo v soncu. Verjetno ni bilo v poletnih mesecih na jezeru toliko obiskovalcev, kot jih je bilo teh nekaj tednov okrog novega leta. Nekdo je prešel čez dva tisoč parkiranih avtomobilov. Na ledu je bil pravi metež drsalcev. Od triletnega malčka pa do možaka, ki jih je štel krepko čez šestdeset. Kričanje, mladostni smeh, pokanje hokejskih palic, komaj slišno drsenje drsalk ob virtuosnih figurah drsalcev je dajalo gledalcu občutek zadovoljstva, ki ga doživlja malo kje. Na ledu (in tudi pod njim) ni manjkalo vozil na dveh in štirih kolesih, katerih vozniki so preizkušali svoje šoferske (ne)spodobnosti.

V tem času je bilo na zaledenem jezeru organiziranih več tekmovanj. Na hitrostnem tekmovanju, ki ga je priredil Smučarski klub Akademik iz Ljubljane, je bil najboljši Jože Mestek iz Dolenjega jezera. Izbral sem priložnost in ga povprašal, kaj misli o razvoju drsalnega športa na jezeru.

»Mislim, da je letošnja zima precej pripomogla k uveljavitvi našega ledu v Sloveniji. K temu mnogo prispeva tudi idiličnost našega jezera, kar predvsem občutijo tisti, ki ga poznajo le iz tople sezone ali pa ga še sploh niso videli. Ker je led odvisen od vremena, ni mogoče predvideti drsanja, še manj pa tekem. Ko je led dovolj debel, je zelo primeren za rekreacijsko drsanje in za hokej. Tako se nas v »ledenih dobi« jezera ob sobotah in nedeljah zbere kar 30 do 40 drsalcev iz Cerknice, Dolenje vasi in Dolenjega jezera. Navadno igramo hokej. To sezono smo imeli že štiri tekme. Jezercu vodimo pred Cerknico in Dolenjo vasjo. Z visokim rezultatom smo premagali tudi dve ekipi drsalcev iz Ljubljane. Zaradi muhastega vremena bi bilo treba



Kegljači tekmujejo

Končalo se je kegljaško tekmovanje v počastitev 25. obletnice podjetja. Tekmovalo je 13 moških in 5 ženskih ekip.

Uvrstitev ženskih ekip:

	Keglji
1. TPC II.	1400
2. SKS	1337
3. TPC I.	1205

Moške ekipe:

	Keglji
1. TPC II.	2274
2. TPC (pog. servis I.)	2238
3. SKS II.	2234

Ženske posamezno:

	Keglji
1. Pokleka Dragica SKS	371
2. Savovič Zofija TPC II.	359
3. Znidaršič Cveta SKS	357

Moški posamezno:

	Keglji
1. Kos Emil TPC II.	412
2. Jernejčič Dušan TSS	404
3. Bajc Marjan TIP	398

V decembru in januarju je bilo prvenstvo Bresta za leto 1972 v kegljanju. Tekmovali so 3 x 100 lučajev mešano. Za to prvenstvo se je prijavilo rekordno število ekip: 18 moških in 6 ženskih. Namen tega tekmovanja je bil, da zberemo iz nastopajočih ekip, ki se bo v prihodnje pripravljala za nastop na lesariadi in za ostala tekmovanja, pa tudi v čimvečjem številu članov kolektiva omogočiti športno rekreacijo v zimskem času. Ob velikem številu nastopajočih — 160 tekmovalcev, pa so tudi velike razlike v številu podrtih kegljev. Najboljši posameznik je podrl 1257 kegljev, najslabši pa 615 kegljev. Prehodni pokal Bresta v ženski konkurenci je osvojila ekipa SKS s 5932 podrtimi keglji, v moški pa ekipa TPC II. s 7086 keglji. Najboljši posamezniki:

	Keglji
Ženske:	
1. Pokleka D. (SKS)	1030
2. Znidaršič C. (SKS)	1024
3. Savovič Z. (TPC)	1001

Strelci obnavljajo vrste

Strelska družina BREST se je resno lotila obnavljanja svojega članstva z mladimi strelci.

Ustanovili so mladinsko sekcijo, ki jo sestavlja 16 članov. Imajo svojega voditelja, ki jih vsak četrtek poučuje v streljanju z zračno puško. Ustanovili so tudi posebno strelsko sekcijo, v kateri je vključenih 32 učencev osnovne šole iz Cerknice. Ti imajo redne vaje vsak ponedeljek v prostorih menze na Brestu.

S. Bogovčič

Naši upokojenci

S 1. januarjem 1973 je odšla v zaslužni pokoj delavka iz Tovarne ivernih plošč Cerknica tovarišica Frančiška Kranjc. Pri nas je bila zaposlena polnih petnajst let.

Uspeh šahistov

Šahovsko društvo Cerknica je letos že drugič tekmovalo v II. slovenski šahovski ligi. Sodelovalo je šest desetčlanskih ekip (6 članov, 2 članici, in 2 mladinci). Društvo si je pred začetkom tekmovanja zadalo visok cilj: uvrstiti se v I. slovensko ligo, kar je bilo mogoče z uvrstitvijo na eno izmed prvih dveh mest. Vloga favorita je bila porazdeljena med tri kandidate: Jesenice, Postojna in Cerknico.

Start z Jesenicami je pokazal, da bo pot za doseg zastavljene cilja izredno težavna, saj je bila pomembni dvoboj nesrečno izgubljen. Že naslednje kolo je razpršilo vse dvome o velikih možnostih tokrat zares izredno močne ekipe. Enakopraven boj je bil posled le še z našimi sosedi s Postojno. Finiš je bil izreden — ekipe ŠD Vrhnika, ŠD Milan Majcen, Ponikve in ŠD Mokronog so doživele svoje največje katastrofe.

Za ekipo so nastopali: Plavčak Vlado (4 točke — od 5 odigranih), Kraševac inž. Viktor (3—4), Kraševac Tone (—5!), Novak inž. Zmago (2,5—3), Štefan Ivo (4—5), Simiček Tone (4—5), Mlinar Miro (2—2), Miletič Marjan (0—1), Simiček Tonica (4—4!), Modic Danica (2—5), Mikše Štefka (0—1), Šebalj Branko (1,5—5) in Znidaršič Franc (2—5).

Izredno uspešen je rezultat na prvih šestih članskih ploščah, kjer je bilo od 30 partij kar 22 zmag, 6 remijev in le dva poraza (83% osvojenih točk). Dober je tudi rezultat na ženskih ploščah (60%), slab pa v mladinskih konkurenci (le 35%).

REZULTATI:

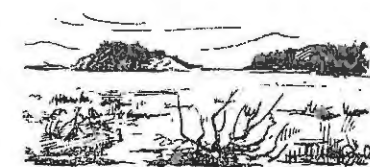
ŠD Cerknica : ŠD Jesenice	4,5-5,5
ŠD Cerknica : ŠD Vrhnika	8,5-1,5
ŠD Cerknica : ŠD Postojna	5-5
ŠD Cerknica : ŠD Ponikve	8,5-1,5
ŠD Cerknica : ŠD Mokronog	8-2

KONČNI VRSTNI RED:

	Točke
1. ŠD Cerknica	34,5
2. ŠD Jesenice	31,5
3. ŠD Postojna	27,5
4. ŠD Vrhnika	21,5
5. ŠD Ponikve	18
6. ŠD Mokronog	17

Prvo mesto predstavlja izreden uspeh. ŠD Cerknica je tako postal edini kolektiv v občini, ki bo prihodnje leto tekmoval v prvi republiški ligi. Zato bi bilo prav, da bi bil v prihodnje deležen še več podpore.

I. Štefan



Za šahiste

Šahovsko društvo Cerknica vabi vse ljubitelje šahovske igre k sodelovanju na naslednjih turnirjih:

turnir brezkatégornikov
turnir četrtkatégornikov
turnir žensk za prvenstvo Cerknice.

Vsi trije turnirji bodo istočasno. Igralni dnevi bodo v torek in petek ob 18. uri in v nedeljo ob 9. uri. Začetek bo 18. februarja ob 9. uri v prejšnji delavski restavraciji Bresta v Cerknici.

Prvouvrščena polovica igralcev s turnirja brezkatégornikov pridobi IV. kategorijo, štirje prvo-uvrščeni s turnirja četrtkatégornikov pa III. kategorijo. Zmagovalka ženskega turnirja dobi poseben pokal, nekaj najbolj uvrščenih z vseh treh turnirjev pa praktične nagrade.

Kandidati za posamezne turnirje morajo prijave poslati najkasneje do 15. februarja na naslov: Šahovsko društvo Cerknica 61380 Cerknica.



napraviti drsališče z naravnim ledom, kjer bi igrali tekme in priredili druge drsalne prireditve. Prostora za takšno igrišče je dovolj, pa tudi smotno ga je mogoče izrabiti. Tisti, ki drsamo, smo pripravljani na delovno akcijo, le nekaj denarja bi nam morali primakniti za material.

Kaj moremo, ko pa se vedno vse ustavi pri denarju. Take zamisli pa ovedenijo kot led, ko ga poboža topli južni veter.

I. Najger

FILMI V FEBRUARJU

1. februarja ob 19.30 uri ameriški film OD KOD VONJ PO SMODNIKU. Kriminalka. V glavni vlogi Tom Adams.
3. februarja ob 19.30 in 4. februarja ob 16. uri ameriški film POTNI LIST ZA PEKEL. Vohunski film. V gl. vlogi George Ardisson.
4. februarja ob 19.30 uri ameriški film HUDIČI. Grozljivka. V glavni vlogi Vanessa Redgrave.
5. februarja ob 19.30 uri amer. film PRGIŠČE SVINCA. Western. V glavni vlogi Richard Widmark.
8. februarja ob 19.30 uri ameriški film IMENOVALI SO JO KOBILICA. Drama. V glavni vlogi Jacqueline Bisset.
10. februarja ob 19.30 uri slovenski film MRTVA LADJA. Drama. V glavni vlogi Milena Zupančič.
11. februarja ob 16. in 19.30 uri ameriški film CHURCHILLOVI LEOPARDI. Vojni film. V glavni vlogi Richard Harrison.
12. februarja ob 19.30 uri ameriški film ROPARJI ZLA-TEGA RUDNIKA. Western. V glavni vlogi Tony Kendall.
15. februarja ob 19.30 uri ameriški film JOHNNY BANCOCO. Kriminalka. V glavni vlogi Horst Bucholz.
17. februarja ob 19.30 uri japonski film TAJNI AGENT 101. Kriminalka. V glavni vlogi Muga Takewaki.
18. februarja ob 16. in 19.30 uri ameriški film OKUSI DR-
- KULINO KRI. Grozljivka V glavni vlogi Christopher Lee.
19. februarja ob 19.30 uri ameriški film BARQUERO. Western. V glavni vlogi Lee Van Cleef.
22. februarja ob 19.30 uri francoski film MORILEC TRKA OB ZORI. Kriminalka. V glavni vlogi Mylene Demongeot.
24. februarja ob 19.30 uri ameriški film PETERKA V AKCIJI. Western. V glavni vlogi Peter Graves.
25. februarja ob 16. in 19.0 uri ameriški film DVOJČICI ZLA. Grozljivka. Igra P. Cushing.
26. februarja ob 19.30 uri ameriški film NE DREZAJ V KAVBOJA, DOKLER LJUBI. Western. V glavni vlogi James Stewart in Henry Fonda.

Brestov obzornik, glasilo kolektiva Brest Cerknica. Odgovorni urednik Božo LEVEC. Ureja uredniški odbor: Tone KEBE, Božo LEVEC, Tone LOVKO, Franc MLAKAR, Stanka MEKINDA, Danilo MLINAR, Ivan NAGGER, Alojz OTONIČAR, Janez PRAPROTNIK, Miha ŠEPEC, Ivan ŠKRABEC in Zdravko ZABUKOVEC. Tiska Železniška tiskarna v Ljubljani.