

obzornik

glasilo delovne skupnosti

Razgibano ob ustavi

JAVNA RAZPRAVA O USTAVI KONČANA

Pravzaprav je treba najprej povedati, da razprava o ustavi še ni končana, saj bo treba do sprejetja novih ustav razčistiti še mnoga nerešena vprašanja, oceniti in pretehtati kopico predlogov in mnenj in navsezadnje, o razpravi lahko govorimo še tudi takrat, ko bo ustava že sprejeta, vendar bo treba njena določila še uveljaviti v življenju. Res pa je bila zaključena široka akcija organiziranih razprav, ki so zajele vse naše območje prek krajevnih organizacij SZDL in vse delovne skupnosti prek osnovnih sindikalnih organizacij. Večina vseh teh razprav v naši občini je bila ob koncu prejšnjega in v začetku tega meseca. Hkrati z razpravami o osnutkih obeh ustav so občani razpravljali tudi o izhodiščih prihodnje samoupravne organiziranosti naše občine.

V DELOVNIH ORGANIZACIJAH — DOBRO

V delovnih organizacijah je bilo organiziranih 30 razprav. Ponekod so bile med delovnim časom, ponekod pa izven delovnega časa. Teh razprav se je skupaj udeležilo več kot 2.400 delovnih ljudi. Udeležba je bila v posameznih delovnih organizacijah različna, od stoddotne pa v posameznih primerih do dvajsetodotne ali celo manj. Kljub takšnim posameznim primerom je bila udeležba v delovnih skupnostih v splošnem zadovoljiva. Dokaj slabša pa je bila udeležba na »terenu«. Organiziranih je bilo 18 razprav v krajevnih konferencah SZDL, vendar pa udeležba ni presegla števila 200. Tudi pri tem je bila razlika po posameznih organizacijah; ponekod sta bili udeležba in razprava bogati, ponekod pa zaradi premajhne udeležbe

razprav sploh ni bilo. Poleg nekaterih organizacijskih pomanjkljivosti lahko iščemo vzroke za to tudi v tem, da je bilo precej občanov že na razpravah v delovnih organizacijah, pa tudi v tem, da v sorazmerno kratkem času ni mogoče obdelati tako obsežne tematike in v podajanju nujno pride do posploševanja. Tudi zanimanja ljudi so različna, zato razprava bolj uspe tam, kjer je specializirana samo na tista vprašanja, ki neposredno zadevajo življenjska vprašanja občanov.

KAJ SO POKAZALE RAZPRAVE?

Kaj so nam razprave pokazale v vsebinskem pogledu? Lahko rečemo, da delovni ljudje naše občine sprejemajo in podpirajo stališča ustavnih osnutkov in smer razvoja, ki ga določajo nova ustavna določila. V razpravi je bilo večkrat izraženo mnenje, da je v redu vse tisto, kar je v novi ustavi napisano, predvsem pa je pomembno, da bo to uresničeno tudi v praksi.

V razpravi je bila vrsta vprašanj, mnenj in predlogov. Zlasti veliko je bilo vprašanj in razprav o krajevni samoupravi — o položaju in vlogi krajevnih skupnosti, njihovem financiranju, o odnosih krajevnih skupnosti — TOZD občina — samoupravne in interesne skupnosti — vaške skupnosti. Dosti vprašanj je bilo tudi s področja delegatskega sistema in njegovega delovanja v praksi, o tem, zakaj različna mandatna doba, pa o položaju in vlogi samoupravnih interesnih skupnosti, o odnosih in TOZD in položaju delovnega človeka, o delavski kontroli in obveščanju, zanimalo nas je vprašanje gozdov in zemlje, vprašanje planiranja, ob vsem

tem pa je bilo tudi nekaj vprašanj s področja občinske politike. Vsa ta vprašanja, pa tudi konkretni predlogi za dopolnitev posameznih členov ustave (teh pa skoraj ni bilo) so bila posredovana republiški konferenci SZDL. Poleg tega je bil posredovan tudi predlog za spremembo določil v republiški ustavi glede gospodarjenja z gozdovi, in sicer, da je potrebno tudi na področju gozdov organizirati samoupravno interesno skupnost kot samoupravno-družbeni organ za tista področja te dejavnosti, kjer se smatra gozd za dobrno posebnega družbenega pomena. V naši občini menimo, da so določila osnutka republiške ustave na tem področju nedosledna.

Izhodišča za samoupravno organiziranost občine, ki so bila pojasnjena hkrati z obema ustavama, predstavljajo osnovo za novi občinski statut in za statute krajevnih skupnosti. To pomeni prvi korak za konkretizacijo ustavnih določil v praksi. Tudi ta izhodišča so v razpravi dobila podporo občanov. Če pogledamo vsebino razprav in vprašanj, se večina le-teh nanaša prav na »domače« probleme (krajevnih skupnosti, samoupravne interesne skupnosti, temeljne organizacije združenega dela in odnosi med njimi).

Prav na tem področju bo treba v prihodnje pritegniti vse sile, in sicer predvsem v tem, da se pripravijo novi statuti in drugi akti, pa tudi, da se aktivira in da zaživi delo samoupravnih in drugih organizmov — krajevnih in vaških skupnosti, samoupravnih interesnih skupnosti, temeljnih in drugih organizacij združenega dela v luči novih odnosov.

J. Frank

Petindvajset let — četrto stoletje je to. 60.000 delovnih ur, vloženih v naše tovarne. Nikogar ni bilo, ki bi blagoslovljal njihovo delo, da bi obrodilo stoterni sad. Sami so delali čudeže in tovarna se je postoterala.

Iz barak so zrasle proizvodne dvorane, iz razmajanih »verkštatov« moderne naprave, iz male skupine na pol lačnih brigadirjev cele divizije ponosnih modernih industrijskih delavcev.

Oni pa ostajajo skromni med to množico mladih, ki so prišli za njimi na nova delovna mesta, katera so jim jih pripravili predniki. Ostajajo skromni in dostikrat skoraj pozabljeni.

V petindvajsetletnem obdobju neprestanega graditeljskega zagona je bilo komaj časa za kratek postanek in za to, da preštejemo njihovo delo in njihove ure, da se ozremo po uspehih njihovega dela, ki jih uživamo tudi mlajši.

Čestitamo ob delovnem jubileju

Ob takšnih obletnicah, kot je ta, se moramo vendar samokritično obrniti vase in ugotoviti, da smo kljub nekaterim prizadevanjem storili zanje premalo, da jim nismo v vseh petindvajsetih letih zgradili nobenega doma ob morju ali v planinah, kjer bi si po toliko letih lahko poceni oddahnili in v miru ob kavi in kozarcu vina pokramljali o tistih začetkih pred petindvajsetimi leti in si postavili vizijo za tisto zrelo dobo čez deset ali petnajst let, ko bodo prvič ostali doma in ne bo treba več v službo.

In še imamo dolgove do njih. Koliko je med letošnjimi in med vsakoletnimi jubilarji resničnih junakov dela! V hitenju in hlastanju iz dneva v dan se nismo spomnili, da bi poslali na odgovorno mesto predlog za priznanje. Za medaljo dela, za medaljo, ki bi njim samim in še njihovim otrokom pripovedovala zgodbo o delu — najlepšo in najplemenitejšo pravljico socialistične družbe.

Mnogo smo vam še dolžni, vam ki ste vložili v naše tovarne svojih petindvajset, dvajset ali deset let svojega truda.

Nekaj je morda vendarle tudi to, da se ob tem vašem najlepšem jubileju zavedamo svojega dolga in vam s to zavestjo zares iskreno čestitamo, hkrati pa želimo, da bi bili doma zdravi in srečni, na svojem delovnem mestu pa da bi se še naprej počutili kot doma.

Ob občinskem prazniku
iskrene čestitke
vsem občanom!

IZ VSEBINE: OPTIMISTIČNI REZULTATI — PRED SPORAZUMOM O ZDRUŽITVI — MINULO DELO NA BRESTU — LETOŠNJI GRAŠKI SEJEM — RAZGOVORI Z JUBILANTI — PRAKTIKANTI O PRAKSI — CILJNO VODENJE PODJETJA — O WORCK FACTORJU — NOVICE O ŠPORTU IN KULTURI — NAŠE STALNE RUBRIKE.



Za praznik — cesta in vodovod

Optimistični rezultati

PROIZVODNJA 8 ODSOTKOV NAD LANSKO. PRODAJA NARAŠČA, IZVOZ NEKOLIKO MANJŠI KOT LANSKI. ZALOGE GOTOVH IZDELKOV UPADAJO. FINANČNI POKAZATELJI KREPKO NAD REZULTATI IZ LETOŠNJEGA PRVEGA POLLETJA.

Podatki ob periodičnem obračunu za devetmesečno obdobje so bolj optimistični v primerjavi z rezultati iz prvega polletja.

PROIZVODNJA

Proizvodnja je bila v prvih devetih mesecih letošnjega leta v vrednosti 219.061.000 dinarjev, kar je za 8 odstotkov nad proizvodnjo v enakem obdobju lani. Prav gotovo je takšen dosežek ugoden, če upoštevamo objektivne vplive, ki so onemogočali hitrejši naraščanje proizvodnje (kollektivni dopust, pomanjkanje električne energije, pomanjkanje delavcev za uvedbo tretje izmene na žagalnici, izpad proizvodnje ladijskega poda itd.).

Ob teh proizvodnih rezultatih je treba omeniti padec proizvodnje primarnih izdelkov, saj se je njihov delež v strukturi skupne proizvodnje primerjalno s planom znižal za 1,5 odstotka.

V proizvodnji masivnega pohištva je primanjkovalo kvalitetnega bukovega žaganega lesa, ki je šel letos zaradi ugodne konjunktura na italijanskem trgu v izvoz. Kljub temu pa poteka proizvodnja teh izdelkov zadovoljivo in je nad lansko dinamiko.

V proizvodnji smo v tretjem tromesečju vpeljali nove izdelke, ki

jih bomo še naprej izpopolnjevali in tržno prilagajali, zlasti da bi popestriili proizvodni program v naslednjem letu.

ZAPOSLENI

Število zaposlenih je v primeri z enakim obdobjem lani naraslo za 1 odstotek, kar pove pri nespremenjenih prodajnih cenah proizvodnega programa in ob upoštevanju večje proizvodnje za 8 %, da je produktivnost v podjetju narasla za 7 odstotkov.

Prav gotovo nas še vedno teži pomanjkanje strokovnega kadra (ekonomisti, tehnologi, lesni inženirji) in nekvalificiranih delavcev na področju Loške doline.

PRODAJA

O prodaji naj omenimo le osnovne kazalce. Prodaja je v letošnjem devetmesečnem obdobju za 7 odstotkov nad prodajo v enakem obdobju lani, medtem ko je izvoz za 7 odstotkov pod lanskim dosežkom.

NABAVA

Prav gotovo je bilo najbolj dinamično področje v preteklem proizvodnem procesu nabavno področje.

Je. Ta ugotovitev velja zlasti za nabave iz uvoza, ki so z reevalvacijo marke in šilinga postale dražje in so zniževale predvideno akumulativnost v proizvodnji. Omeniti moramo, da smo kljub vsem težavam in rasti cen uspeli nabaviti potrebne količine repromaterialov za proizvodnjo. Po reevalvaciji omenjenih valut pa smo se v vseh mogočih primerih usmerili v nabavo z domačega trga, ki postaja bolj ekonomična.

FINANCE

Doseženi finančni rezultati so posledica vseh že omenjenih kategorij ter vpliva zunanjih in notranjih dejavnikov.

Zaloge gotovih izdelkov so se v letošnjem tretjem tromesečju znižale za približno 5 milijonov dinarjev in je s povečano prodajo pričakovati še nova upadanja zalog.

Vprašanje likvidnosti, ki se je lani izražalo v poslovnem procesu, je letos zlasti po konverziji kreditov skoraj v celoti odpravljeno. Tako nam kupci letos plačujejo terjatve povprečno v 53 dneh, lani pa je ta cikel trajal povprečno 66 dni. Podobno stanje je tudi na področju poravnave naših obveznosti dobaviteljem.

Celotni dohodek se je kot posledica pospešene prodaje povečal za 6 odstotkov v primeri z enakim obdobjem lani. V strukturi celotnega dohodka se je letos povečal delež zakonskih in pogodbenih obveznosti (obresti na kredite, zavarovalne premije, prispevek za stanovanjsko gradnjo, dodatni prispevek za socialno zavarovanje), na kar vpliva tudi zavestno povečanje stopnje prispevka za stanovanjsko gradnjo od 4 % lani na 6 % letos od bruto osebnih dohodkov.

Povprečni osebni dohodki v podjetju znašajo 1.878 dinarjev in so za 5 odstotkov nad osebnimi dohodki v enakem obdobju lanskega leta. Omeniti moramo, da po posameznih enotah ni odstopanj od postavljenih planskih razmerij.

Ostane dohodka je pod lanskotletno dinamiko, kar je predvsem posledica povečevanja cen repromaterialov, zamrznjenih cen pohištva in višjih prodajnih stroškov. Ocene realizacije ostanka dohodka do konca leta kažejo, da postavljeni plan ne bo izpolnjen, kar je posledica objektivnih vplivov.

B. MIŠIČ



Iz Tovarne pohištva Cerknica

Novo zahtevne naloge

PRED SAMOUPRAVNIM SPORAZUMOM O ZDRUŽITVI

GLASOVALI SMO ZA USTANOVITEV TEMELJNIH ORGANIZACIJ ZDRUŽENEGA DELA. KAJ ZDAJ? ŽE V CLANKU, S KATERIM SMO OSVETLILI POJEM KONSTITUIRANJA (GLEJ BRESTOV OBZORNIK Z DNE 30. JUNIJA 1973), SMO UGOTOVILI, DA SLEDI USTANOVITVI TOZD IZDELAVA IN SPREJEM SAMOUPRAVNEGA SPORAZUMA O ZDRUŽEVANJU V DELOVNO ORGANIZACIJO. PRAV TE DNI SMO PRICELI Z URESNITVIJO OMENJENE NALOGE.

Čeprav je bilo že večkrat povedano, naj ponovimo, da je samoupravni sporazum dogovor o prihodnjem sodelovanju vseh temeljnih organizacij in kot tak ključ h konstituiranju delovne organizacije. V bistvu gre za ponovno konstituiranje (za statusno reorganizacijo) BRESTA. Ugovajali smo že, da so sedanje TOZD v našem podjetju organsko zrastle iz dolgoletnih poizkusov, kako utrditi organizacijske in samoupravne odnose med poslovnimi enotami v taki obliki, ki bo sprejemljiva vsaj za večino članov delovne skupnosti, če že ne za vse.

To nalogo mora zdaj izpolniti omenjeni samoupravni sporazum. Zakonodajalec je ugotovil, da so nekatere zadeve tako pomembne, da jih mora urejati sleherni samoupravni sporazum o združevanju. Zato je v 42. členu zakona o konstituiranju organizacij združenega dela in njihovem vpisu v sodni register natančno zapisal, katere zadeve najmanj bo samoupravni sporazum o združevanju moral urejati. Čeprav bo članek morda suhoparno obarvan, naj citiramo ta člen:

S samoupravnim sporazumom o združevanju v delovno organizacijo se urejajo: firma in sedež delovne organizacije; dejavnosti, ki tvorijo poslovni predmet delovne organizacije in glavne dejavnosti temeljnih organizacij v njeni sestavi; posli, ki se bodo v okviru delovne organizacije skupno opravljali na podlagi usklajenih načrtov in programov dela ter razvoja temeljnih organizacij v njeni sestavi; koordiniranje delovnega procesa; sprejemanje skupnih načrtov in programov dela ter razvoj delovne organizacije; način združevanja sredstev in določanje njihovega namena; skupen organ upravljanja (delavski svet) ter kolegialni in individualni izvršilni organ, volitve in čas, za katerega se ti organi volijo, delovno področje, način odločanja in njihova odgovornost; pravice in obveznosti delovne organizacije in temeljnih organizacij do drugih ter oblike odgovornosti temeljnih organizacij za te obveznosti; medsebojni poslovni odnosi in drugi medsebojni odnosi ter način reševanja sporov iz teh odnosov (notranja arbitraž); način sprejemanja statuta in drugih splošnih aktov delovne organizacije; postopek za spremembo ali dopolnitev samoupravnega sporazuma o združevanju ter druga vprašanja, ki so pomembna za skupno delo in poslovanje.

S samoupravnim sporazumom o združevanju v delovno organizacijo ali s posebnim pismenim sporazumom, ki je njegov sestavni del, se razporedijo sredstva, pravice in obveznosti de-

lovne organizacije v ustanavljanju na temeljne organizacije, ki so organizirane v njeni sestavi.

Samoupravni sporazum o združevanju se sklene v pismeni obliki.

Taka vsebina sporazuma predstavlja najmočnejšo ureditev. Sporazum pa lahko ureja še druge odnose med temeljnimi organizacijami. Naj povemo še to, da je sporazum o združitvi temeljnih organizacij v delovno organizacijo (podjetje) veljavno sklenjen, ko v vsaki temeljni organizaciji dve tretjini vseh delavcev sprejmeta sklep o njegovi sklenitvi in ko podpišejo sporazum pooblašeni delavci v vseh temeljnih organizacijah.

Ostane še vprašanje, kaj stori, če temeljne organizacije združenega dela ne dosežejo soglasja glede sklenitve samoupravnega sporazuma o združitvi. Tudi take primere je zakon predvidel ustrezno rešitev: v petnajstih dneh od dneva, ko je bil v večini temeljnih organizacijah sprejet sklep o sklenitvi sporazuma in je bil le-ta podpisan, lahko sproži vsaka temeljna organizacija spor pred ustavnim sodiščem. Ustavno sodišče nato izda posebno odločbo, s katero uredi odnosov, v zvezi s katerimi je bil spor sprožen; taka odločba nadomešča sporazum ali njegov sporni del.

Z gotovostjo lahko pričakujemo, da do sporov ne bo prišlo, saj gre pri izdelavi sporazuma o združevanju v bistvu le za korekcijo sporazuma, ki smo ga sprejeli prve dni leta 1972 in ki je že takrat uredil odnose, podobne takim, ki morajo biti med TOZD, da bi jim bile zagotovljene ustavne pravice.

Z. Zabukovec

FINANČNIKI ORGANIZIRANO DELAJO

Letos oktobra slavi društvo finančnih in računskih delavcev (društvo knjigovodij) šesto obletnico svojega dela. Delovanje društva se sestoji v razčiščevanju vprašanj s področja financ in knjigovodstva, v izmenjavi mnenj in izkušnj. Za uspešno obvladovanje tega področja organizirajo tudi seminarje.

Na zadnjem sestanku je društvo razpravljalo o temi: Vloga knjigovodij v organiziranju TOZD. Udeležba je bila številna zlasti iz Bresta in Kovinoplastike, od koder je tudi večina članov društva.

Za svoje delovanje dobiva društvo podporo od gospodarskih organizacij, za financiranje svoje dejavnosti pa uporablja sredstva od članarine in regresa za prodane priročnike.

V prihodnje namerava društvo še povečati svojo aktivnost.



Ugodni rezultati v proizvodnji

Izhodišča našega srednjeročnega programa

Osnovna izhodišča našega srednjeročnega programa do leta 1978 so v javni razpravi že skoraj dva meseca. Ta izhodišča nakazujejo osnovne cilje proizvodnje, prodaje, gibanja osebnih dohodkov, finančnih kazalcev in investicijskih vlaganj po letni dinamiki.

Za ilustracijo naj naštejemo nekaj kazalcev iz osnutka srednjeročnega programa:

Po letu 1974 predvidevamo tudi dodatni proizvodni program, ki bo prilagojen tržnim zahtevam.

— proizvodnja	309.000	690.000	223
— prodaja	275.000	601.800	219
— izvoz v 000 dolarjev	4.700	10.700	228
— število zaposlenih	1.870	2.036	109
— osebni dohodki na zaposlenega v din	1.900	3.840	202

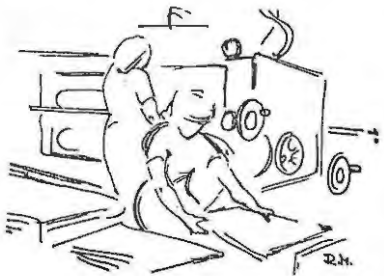
Osnovno izhodišče razvoja je v rasti pohištvene proizvodnje. Proizvodnja je specializirana po TOZD, vendar so kooperacijski odnosi in dopolnjevanje programov takšni, da omogočajo popolno izkoriščanje kapacitet. Prav zato bo po letu 1975 ukinjena masivna proga v tovarni furniranega pohištva in bo ta proizvodnja preusmerjena v tovarno masivnega pohištva. Poleg sedanjega programa kot osnovnega izhodišča je predvidena proizvodnja iz polietilenskih snovi in njena uporaba v tapetniški dejavnosti.

Gradnja nove tovarne ivernih plošč, ki je osrednja investicija v srednjeročnem programu, bo omogočila zagotovitev potrebnih surovin za večji izkoristek pohištvenih kapacitet.

Investicijske naložbe so poleg gradnje tovarne ivernih plošč s srednjeročnim programom predvidene v rekonstrukcijo in modernizacijo žagalnice in centralnega skladišča žaganega lesa, v gradnjo skladišča gotovih izdelkov, modernizacijo tapetništva, modernizacijo in razširitev kapacitet za proizvodnjo kuhinj-

skega pohištva, centralno decimacijo in sušilnico lesa, v polietilensko proizvodnjo in v rekonstrukcijo montaže ter skladišča polizdelkov v Cerknici.

Po sprejemu izhodišč srednjeročnega plana morajo odgovorne službe razčleniti in v plan vključiti še tržno analizo, surovinsko analizo, načrt o standardu delav-



cev, načrt stanovanjske gradnje, sisteme nagajevanja in drugo. Le tako bo srednjeročni program celovit in zaokrožen, tako da ga bomo lahko z vsakoletnimi plani sproti dopolnjevali.

Prav gotovo bo srednjeročni plan doživljal spremembe, zlasti z razvojem tehnologije in uporabo sodobnih materialov, kar pomeni, da moramo slediti razvoju in ga prenašati v naše vsakdanje delo.

B. MIŠIČ

GRAŠKI SEJEM-USPEH

Že v prejšnji številki Brestovega obzorika ste lahko brali o sej-
mih v septembru, na katerih smo tudi mi razstavljali naše pohištvo,
tokrat pa bi radi zapisali nekaj več o jesenskem graškem sejmu, ki
je trajal od 29. septembra do 7. oktobra in kjer je Brest dokaj
uspešno zaključil svoje septembrsko nastopanje na sejmi.

Graz je po velikosti drugo naj-
večje mesto v Avstriji, obenem
pa glavno mesto štajerske po-
krajine, sedež pokrajinske vlade
in pomembno kulturno središče.
Moderno mesto je v svojo finalno
industrijo tudi močno trgovsko
in komercialno središče, kar Graz
sam propagira in dokazuje s svo-
jim sejmom, ki je eden izmed
najstarejših in danes prav go-
tovo eden izmed najmodernejše
urejenih sejmov v Evropi, kot za-
trjujejo udeleženci, ne samo Av-
strijci.

Brest je v Grazu prikazal spal-
nico BARBARA, kuhinjo VE-
GA-73 in sedežno garnituro EVA.
Razstavljali smo v jugoslovans-
kem paviljonu, v katerem so raz-
stavljala samo podjetja iz Slo-
venije in Hrvaške. Razstavljal-
cev je bilo preveč in so zato imeli
na voljo premalo prostora, da
bi lahko pokazali vse tisto, kar
so želeli. Vendar se Brest nad
tem ne more pritoževati. Naš raz-
stavni prostor je bil dovolj velik
in izredno domiselno urejen.
Kjub delni prenatrpanosti je ta-
ko deloval ves jugoslovanski pa-
viljon. Za slovensko Gospodar-
sko zbornico, ki je bila nekakšen
pokrovitelj vseh razstavljalcev v
našem paviljonu, ga je uredil
inž. arhitekt Burger.

Brest je v Grazu sodeloval dru-
gič, vendar prvič samostojno.
Prej je razstavjal v sklopu Les-
nine. Zanimanje za naše pohi-
štvo je bilo izredno. Zlasti je
pozornost vzbujala kuhinja VE-
GA-73, kuhinja iz masivne jelo-
vine, ki je bila po mnenju ob-
iskovalcev, predvsem pa strokov-
njakov daleč najboljša in najlep-
ša, zaradi zajtrkovalnega pulta,
barskih stolčkov in posebno obli-
kovne servirne mizice, česar se-
seda druge ni bilo moč videti,
pa tudi najbolj domiselna, skrat-
ka, izvirna je bila.

Tudi cena, čeprav izvozna, ni
bila pretirana, celo nekoliko pre-
nizka in zato ni čudno, če smo
deležni laskavih pohval na vsa-
kem koraku. Kuhinja je torej s
svojo kvaliteto, z evropskim stan-
dardom in zelo ugodno ceno za
sicer zahtevno avstrijsko tržišče
prav gotovo izredno zanimiva in
privlačna, hkrati pa dostopna tu-
di najširšemu krogu ljudi. Pro-
blem je le v tem, da delovna
plošča ni v enem kosu, tako kot
v zadnjem času zahteva tržišče.
Zato si moramo prizadevati, da
bomo tudi to drobno pomanj-
kljivost, če jo tako lahko sploh
imenujemo, čimprej odpravili, da
bo naša VEGA-73 res popolna.
Kljub temu pa zanimanje zanjo
ni bilo manjše, bodisi pri Av-
strijcih, bodisi pri naših ljudeh,
ki so si ogledali ta sejem.

Po svoje je bila zanimiva tudi
spalnica BARBARA, ki so jo ne-
kateri, predvsem mlajši zakonci
ocenjevali za idealno zakonsko
spalnico, starejše družine pa za
odlično otroško spalnico. Poleg
tega pa tudi naša EVA ni ostala
neopažena. Čeprav je poleg nas

razstavljalo podjetje Exportdrvo
iz Zagreba dve stilni jedilnici in
jedilni kot, za kar so se ogreli
predvsem ostanki starih aristo-
kratskih družin, je bil naš pro-
stor v jugoslovanskem paviljonu
v središču pozornosti.

Konkretnih zaključnih poslov
za izvoz tako, kot na Dunaju, tudi
tu nismo sklenili, pač pa smo se
dogovorili, da pošljemo kupcem
naše ponudbe. Med morebitnimi
kupci, ki so se zanimali za naš

proizvodni program, predvsem za
masivno pohištvo, so tudi trgo-
vske hiše, na primer Quelle, Kast-
ner und Öhler in druge.

Če za konec povem še, da je
na sejmu razstavljalo več kot
2000 razstavljalcev iz Evrope,
Azije, pa tudi iz Afrike, potem
je to, da smo bili med najbolj
opaženimi tudi mi, zelo velik
uspeh. Naš generalni konzul v
Grazu tovariš Cuculić pa je, ko
je obiskal naš paviljon v sprem-
stvu drugih uglednih gostov,
predstavnikov naše in avstrijske
gospodarske zbornice, dejal: »Ju-
goslovansko pohištvo, to je
BREST!«

R. Janežič

Minula dela na Brestu

Odkar se je v naši ustavi po-
javilo določilo o minulem delu,
so zaživele razprave o tej obliki
nagrajevanja. Nekateri pretirava-
jo, drugi podcenjujejo pomemb-
nost nagrajevanja minulega dela;
vsakogar, ki se je s tem pojmom
vsaj malo pozabaval, pa čakajo
tri temeljna vprašanja:

- a) katera merila naj se upošte-
vajo pri določanju deleža po-
sameznika;
- b) kolikšen naj bo delež minule-
ga dela v primerjavi z deležem
tekočega (živega) dela;
- c) ali naj se za nagrajevanje mi-
nulega dela upošteva tudi delo
v drugih delovnih organizaci-
jah.

Obseg tega članka ne omogoča
poglobljenega razmišljanja o po-
stavljenih vprašanjih, zato naj
bo teh nekaj misli le osnova za
izmenjavo mnenj članom delovne
skupnosti in za morebitno novo
ureditev tega področja v naših
splošnih aktih. Danes pa si le
oglejmo, katere oblike nagraje-
vanja minulega dela že imamo
urejene.

Marsikdo se bo začudil, ven-
dar naj takoj zapišemo, da po-
znamo vsaj šest oblik osebnih
prejemkov in drugih ugodnosti,
ki jih lahko uvrstimo med oblike
»nagrajevanja minulega dela«:

1. Po 68. členu našega sporazu-
ma s področja delitve dohodka
imajo delavci za neprekinjeno de-
lo v podjetju pravico do nagra-
de, in sicer za 10, 15, 20, 25 in 30
(itd) let neprekinjenega dela s
tem, da daljša delovna doba pri
podjetju pomeni večjo nagrado.
2. Po 69. členu istega sporazu-
ma so delavci, ki so dolgoletni
člani delovne skupnosti BRESTA,
pa se jim zaradi intenzivnega de-
la in velikega trošenja energije
v podjetju zmanjšajo psihofizi-
čne sposobnosti ter so zato raz-
porejeni na manj ocenjena delov-
na mesta, lahko deležni posebne
ugodnosti. Tak delavec lahko pre-
jema razliko osebnega dohodka
med delovnim mestom, kjer je
delal pred razporeditvijo in med
novim delovnim mestom, če tako
odloči delavski svet poslovne eno-
te na obrazloženi predlog kadro-
vske komisije.

3. Po 70. členu tega akta imajo
delavci, ki odhajajo v pokoj, pra-
vico do odpravnine, ki je tudi

večja za delavce, ki so delali v
podjetju več kot 10 let, kot za
tiste, ki imajo 10 let ali manj.

Poleg teh, v denarju merljivih
oblik, poznamo še druge predno-
sti, ki izhajajo iz upoštevanja de-
lovne dobe, torej iz preteklega
dela:

4. Po določenih pravilnikih o ure-
janju medsebojnih delovnih raz-
merij se upošteva za odmero let-
nega dopusta poleg drugih meril
tudi delovna doba, tako da imajo
delavci z daljšo delovno dobo
daljši letni dopust.

Pri tem se upošteva delovna
doba pri podjetju in tista v dru-
gih delovnih organizacijah.

5. Po določenih stanovanjskega
pravilnika dobijo delavci z dalj-
šo delovno dobo pri podjetju več-
je število točk in imajo torej
večjo možnost za prejem poso-
jila ali stanovanja.

Delno se upošteva tudi delo
pri drugih delovnih organizacijah

Propaganda v poletnih mesecih

Pri planiranju propagandnih
akcij je poleg vprašanj o izbiri
medija (tisk, radio, televizija, pro-
spekti) delala največ sivih las
odločitev, kdaj pričeti z akcijo.
Pozimi, jeseni in spomladi odlo-
čitev ni bila pretežka, v poletnih
mesecih pa skoraj ni bilo propa-
gandne službe, ki bi si upala v
času dopustov načrtovati večje
akcije.

Predsedki, navade, tradicija,
udobnost, različni instinkti (tudi
drugi delajo tako), nerazvita za-
vest za marketing, pa tudi nezna-
nje o reakcijah kupcev, vse to je
krivo, da nastajajo pri vseh propa-
gandnih medijih tako imeno-
vane poletne praznine.

Toda, ali je res, da poletni me-
seci niso primerni za večje propa-
gandne akcije?

Poglejmo nekaj dejstev, ki so
rezultat velikih raziskav v zahod-
nem svetu:

— branje je v tem času bolj
intenzivno,
— naklade časopisov so več-
je,

— dan je daljši, naši kupci
imajo več prostega časa,
— le manjši del dopustnikov
je na počitnicah v tujini,
— tudi v tujini so dopustniki
izpostavljeni vplivom propa-
gande.

Vsi propagandni terminski pla-
ni so bili narejeni po nekem ne-
napisanem pravilu. Če bi to pra-
vilo prikazali grafično, bi dobili
krivuljo, podobno dvogrbi ka-
meli. Sedlo med grbama pa je
čas dopustov, ko propagandnih
akcij ni. Zakaj nastane taka »ka-
mela«, ne ve nihče natanko po-
vedati. Vse kaže, da se propa-
gandne službe pri podietjih pre-
prosto prilagodijo okolici. Glavni
motiv je: tisti, ki mu je propa-
ganda namenjena, je tako in ta-
ko na dopustu. Doma ni niko-
gar, od poprečnega občana do
»višjih slojev«.

Razlogi so lahko tudi drugačni:
Denarja za propagando je pre-
malo, da bi lahko vse leto vodili
akcije z enako intenzivnostjo.
Propaganda je usmerjena v čas,
ko je konjunktura največja, to



Še en posnetek s sejma v Budimpešti

in pod določenimi pogoji celo de-
lovna doba, ki so jo v podjetju
dosegli upokojeni prosilčevi star-
ši oziroma člani skupnega gospo-
dinstva.

6. Po določenih pravilnikih o ure-
janju medsebojnih delovnih raz-
merij ima delavec z daljšo de-
lovno dobo pravico do daljše »od-
povedne dobe«.

Vidimo, da vendarle cenimo
tudi preteklo delo. Še vedno se-
veda ostaja odprto vprašanje, ali
je upoštevanje minulega dela do-
sledno in če uporabljamo naj-
primernejše kriterije. Gotovo bo-
mo lahko v prihodnje zapisal v
naše splošne akte še marsikatero
primernejšo in pravičnejšo reši-
tev od dosedanjih.

Z. Zabukovec

so pomlad, jesen in zima. O tej
konjunkturi so dobro seznanjeni
tudi v prodajnih službah, torej
ni vprašanje prepričati komer-
cialiste o nujnosti propagande v
teh mesecih.

Edini, ki ga pogovori o propa-
gandi v poletnih mesecih sploh
nič ne zanimajo, je naš kupec.
Običajno se počuti kar dobro, v
tem času ima celo več denarja
(regresi za dopust), zato tudi več
porablja. Kupuje opremo za ta-
borjenje, več je in pije, kupuje
več časopisov in revij. Prav vse-
eno je, če je doma ali na dopu-
stu v drugem kraju. Saj ste opa-
zili, da v času dopustov temelji-
teje pregledate pošto, da prebe-
rete v časopisu članke, ki jih si-
cer niti ne opazite, da gledate na
televizijske oddaje, ki vas sicer ne
zanimajo, da poslušate radio več
kot navadno.

Mirno lahko zapišemo, da je
prav poletje idealen čas za propa-
gando po pošti. Nekateri so to
že ugotovili; uspehi so zavidljivi.

B. Lavrič

Plan v pripravi

V analizi pogojev za organizi-
ranje TOZD na Brestu so bila
nakazana tudi osnovna izhodišča
planiranja v novih samoupravnih
pogojih. Planiranje temelji v
TOZD na podlagi strokovnih pri-
prav vseh zainteresiranih služb
v TOZD in skupnih dejavnosti
podjetja. To pomeni, da je dose-
danja metodologija planiranja
popravljen in da se prilagaja
novi organiziranosti podjetja.

Skupni plan podjetja bo naka-
zoval metode in poti, kako vpli-
vajo TOZD na združena sredstva,
prav tako pa bo v planu določen
mehanizem za ureditev odnosov
med enotami (cene, kooperacija,
skupne investicije), ki mora te-
meljiti na skupnih interesih vseh.

Da bi do konca letošnjega leta
postavili planske cilje za nasled-
nje leto, je bil na planski konfe-
renci ob sodelovanju predstavi-

kov vseh TOZD okvirno določen
proizvodni program, ki bo upo-
števan pri sestavi plana. Odgo-
vorna služba skupnih služb je v
skladu z načeli o planiranju iz
analize pogojev za organiziranje
TOZD pripravila metodologijo za
pripravo plana za leto 1974.

Odnosi med enotami in plan-
ski mehanizem bodo celoviteje
obdelani v samoupravnem spo-
razumu o združevanju, ki bo
sprejet še pred letnim planom.
Zato nas čaka velika naloga, da
pravilno, na samoupravnih osno-
vah razčistimo vsa vprašanja
o združevanju sredstev in o od-
nosih med TOZD v sestavi delov-
ne organizacije.

Po zastavljeni metodologiji naj
bi bil plan sprejet na vseh organih
upravljanja najkasneje do 25.
decembra 1973. leta.

B. MIŠIČ



Brestova nova kuhinja na sejmu v Gradcu

SOUSTVARJALI SO »BREST«

Letos praznuje svoj petindvajset, dvajset, petnajst ali desetletni delovni staž na Brestu več kot 10 odstotkov zaposlenih — skupno kar 211 delavcev.

Zbrali so se v skupinah po poslovnih enotah in ob skromnem proslavljanju obujali svoje delovne spomine.

Predsednik centralnega delavskega sveta in glavni direktor sta povabila na tovariško srečanje vse letošnje »petindvajsetletnike«. Prišli so vsi razen enega.

TLI Stari trg in TIP letos nista imeli nobenega 25-letnika. Vsi drugi jubilarji so proslavljali po svojih poslovnih enotah. V podjetju je letos skupno 13 25-letnikov, 30 20-letnikov, 51 jih je pri podjetju že 15 let in kar 117 je tistih, ki so prišli pred desetimi leti.

Ker naš list ne more slehernemu od dve sto enajstih ponuditi v tej številki svojega prostora, smo tokrat za nekaj besed poprosili samo najvztrajnejše — vseh 13 »srebrnih«.

Postavili smo jim dve skupini zelo vsakdanjih vprašanj, na katera so radi odgovorili.

PRVO VPRAŠANJE: Kaj vas je držalo petindvajset let v podjetju? Ali ste bili kdaj pred resnim dejstvom, da greste z Bresta — Zakaj?

DRUGO VPRAŠANJE: Kaj ste si ustvarili v tem obdobju? Kako ste zadovoljni z doseženim položajem v podjetju in z ustvarjenim standardom doma?

BOZO BAJC (Tovarna pohištva Cerknica).



1. Kaj me je držalo?
Bližina bivališča, zadovoljivi pogoji dela in odnosi ter sorazmerno dober osebni dohodek. Dobesedno resnih dejstev s strani podjetja, na osnovi katerih bi zapustil kolektiv, ni bilo.

2. Z bornimi prihranki in posojilom podjetja sem zgradil sodoben dom za svojo družino.

Z delom v podjetju sem zadovoljen, česar pa pri tej draginji ne morem trditi za standard. Upam pa, da se bo sčasoma tudi ta življenjski položaj izboljšal.

FRANC BEČAJ (Tovarna pohištva Cerknica).



1. Dolgoletni član kolektiva sem zato, ker je to mojemu domu najbližja tovarna, zaradi dobrih osebnih dohodkov, odnosov in podobnega. Zato tudi nisem razmišljal, da bi zapustil podjetje.

2. Zgradil sem dom za svojo družino in vzgojil otroke. S sedanjim standardom sem sicer še kar zadovoljen, čeprav bi lahko bil veliko boljše.

TONE KEBE (Tovarna pohištva Cerknica).

1. Verjetno da značaj, okoliščine in možnosti, ki so bile v tem prostoru dane. Ko se človek navadi določenega okolja, se ne more ločiti od njega. Zlasti še, ker smo Brest gradili od osnove, gradil pa je tudi Brest nas. Ločiti se od tega je prav gotovo čustvena in ne lahka odločitev.

Resno o odhodu nisem razmišljal nikoli. V določenih obdobjih in okoliščinah pa mi je prav gotovo padlo na misel tudi to.

2. V tem času sem pred kratkim prišel do lastnega stanovanja — hiše. Česa drugega nimam. Vendar tudi to ni toliko pomembno, važno je, da človek najde neko notranje zadovoljstvo, da vsaj do neke stopnje dostojno živi in



ima tudi na prihodnost vedre poglede.

Tudi glede položaja se ne morem pritoževati. Funkcija, kakršno imam, pa je vedno težja, ker zahteva vedno več potrpljenja, dokazovanja, prepričevanja, za take naloge pa postajamo še malo stari. Vendar bo šel proces tudi v prihodnje prav gotovo v tej smeri in ne obratno. Osveščanje samoupravljalca bo prav gotovo dolg proces in v to se bomo morali vključiti vsi.

JOZE KOS (Tovarna pohištva Cerknica).



1. Že od mladih let sem živel blizu tovarne, ko je bilo zaposlenih komaj nekaj deset delavcev. Med vojno sem se dostikrat boril v Cerknici in tudi z mitraljezom branil prejšnjo zaboarno. Tezki dve leti sem »fural« na ragah in vozil zaboje na Rakek. Ko sem se zaposlil, to ni bilo podobno tovarni, bil so razni barake vojnih ujetnikov. Dosti znoja, noči, mraza smo »vali« prestati, eden je zrasla taka tovarna

Brest. Zato nisem imel nikoli namena, da bi jo zapustil.

2. V tem obdobju sem si ustvarjal družino in skromen dom, za kakšno pomoč pa nisem nikoli zaprosil.

Z doseženim položajem v podjetju sem zadovoljen. Nad življenjskim standardom se ne morem pritoževati; dobro življenje si bomo zgradili le s skupnimi prizadevanji in slogom v kolektivu.

IVAN TEKAVEC (Tovarna pohištva Cerknica).



1. Da sem ostal na Brestu sedemindvajset let, kolikor je že poteklo, je vzrok v tem, da sem prišel v podjetje že izučen v mizarjski stroki in da imam do tega dela veselje.

Ko sem leta 1946 prišel v podjetje, sem bil vesel, da po toliko letih vojne zopet delam za zaslužek, obenem pa sem bil takrat star 26 let in sem moral misliti na prihodnost. To pa sem videl v podjetju in tako nisem iskala dela okrog.

2. Z doseženim položajem sem zadovoljen, saj mi ta pomaga k boljšemu standardu. Ustvaril sem si dom in družino in jo preskrbel za prihodnja leta.

FRANCKA DONAT (Tovarna pohištva Cerknica).



1. V podjetju me je držalo, ker mi je bilo delo po volji in tudi zaradi samega zaslužka.

Na Brestu delam z velikim veseljem. Da bi zapustila delo in si prebrala podjetje, mi pa dosedaj še na um ni prišlo.

2. Vsa ta leta sem se preživljala z delom. Kar pa je velikega pomena, je to, da bom na stara leta dobila pokojnino.

LEOPOLD KOS (Tovarna pohištva Cerknica).

1. Doma sem iz Cerknice. Na Brestu sem se izučil za mizarja. Tukaj delam že vsa leta, ker mi je tovarna blizu.

Da bi šel z Bresta, nisem nikoli pomislil. Bilo je težko, posebno 1959. leta, ko je pogorela tovarna. A zgradili smo jo, to našo tovarno in modernizirali, da je boljše kot prej.

2. Osem let smo živeli žena, hčerka in jaz samo od moje plače. Zaradi slabega stanovanja je bila večkrat bolezen v hiši, zato nisem mogel ustvariti tistega, kar bi rad. Opremil sem si stanovanje in a banki imam prihra-

njenega nekaj denarja. Študiram tudi hčerko.

S položajem v podjetju sem zadovoljen.

Standard ni ravno najboljši zaradi previsokih cen, posebno hrane.



JOZA MEDEN (Skupne strokovne službe).

1. Na tem podjetju sem »gor zrasla«. Prišla sem kot otrok, stara štirinajst let in pol, tako da so morali ponarediti moje rojstne podatke, da so me sploh lahko sprejeli na delo. Kar znam, sem se naučila v podjetju. Zaljubljena sem v BREST in ga poznam v dno duše. Sploh nisem pomislila, da bi šla kam drugam. Brest je moj drugi dom.

2. Z delovnim mestom sem zadovoljna. Raje bi bila sicer na delovnem mestu finančni knjigovodja, kjer je samo en razred nižja ocena, skrbi in odgovornosti pa dosti manj.

V tem času sem si ustvarila vse, kar imam: družino, hišo, avto — vse, kar sodi k mekemu normalnemu standardu in s tem sem zadovoljna.

Imam edino željo, da otroka doštudirata, saj nimamo kmetije in nimata torej doma kaj početi.

FRANC KLANČAR (Skupne strokovne službe).

1. Strašno hude čase sem preživel, posebno ob požaru, ko sem bil res v nevarnosti, da zgorim; morda sem pred tem še kdaj mislil na to, da bi šel drugam, po tistem dogodku pa ne več.

Držim se pametnega pregovora: »Goste službe — redke suknje!«

2. Ustvaril sem družino, dom. Z ženo sva kupila staro hišo, ki smo jo morali od vrha do tal adaptirati. Dvignila sva jo, zdaj jo dograjujemo, dobila sva navsezadnje tudi nekaj kredita. Zdaj ne bom zmeraj v stalni napetosti, kdaj bom vrnil dolgeve. Za ta kredit sem Brestu hvaležen.

Sem serviser Bresta in lahko rečem, zelo zadovoljen s sedanjim delom.

Pripomnil bi še to:

Današnja mladina nima pravega odnosa do starih delavcev. Delali smo — dopoldne šliht, popoldne udarniško, v nedeljo udarniško. Marsikdo je v tem delu tudi za stalno izgubil zdravje. Tega mladi delavci, ki prihajajo v urejene razmere, ne vedo in, če vedo, ne upoštevajo. To ni prav.

JOZE KOVAČ (Tovarna pohištva Stari trg).

1. Res, sam ne vem, kaj me je toliko časa obdržalo pri podjetju. Morda sem bil toliko navezan na sodelavce, s katerimi sem tu takorekoč že od samega začetka. Sicer pa se človek vživi v okolje, v katerem dela, in sčasoma začuti nekakšno pripadnost kolektivu; ta vez postaja čedalje močnejša.

O resni odločitvi, da bi zapustil to podjetje, ne morem govoriti. Kljub temu pa moram priznati, da sem tudi na to že pomislil. Zakaj? Življenje poznamo — pri naša prijetna doživetja, še večkrat pa tudi razočaranja. To pa so tudi vzroki, zaradi katerih človek včasih pomisli tudi na take odločitve.

2. Kaj sem si ustvaril v tem obdobju? To, kar je želja vsakega človeka: družino in dom. Vajen sem bil trdega življenja, zato gledam na življenje realno in nimam kakšnih posebnih želja. Na to navajam tudi svojo družino. Kot dolgoletni član kolektiva bi vsekakor želel kak dodaten dinar k osebnim prejemkom, pa tudi nekoliko več upoštevanja starejših delavcev.



FRANCKA STRLE (Tovarna pohištva Martinjak).



1. Zaposlila sem se v Tovarni pohištva Martinjak predvsem zato, ker sem stanovala v Martinjaku. Pomislekov, da bi šla kam drugam, do danes nisem imela. Skoraj od prvih dni svoje zaposlitve sem v istem oddelku — embalaži. Spoznala sem se z delavci in delavkami ter na tem delovnem mestu — embaliranje izdelkov tudi do sedaj ostala.

Sedaj stanujem s svojo družino v Grahovem. Ker je stanovanje majhno in vlažno, si želim, da bi dobila večje in bolj ustrezno stanovanje.

2. Ker sem na delovnem mestu, ki je zelo nizko ocenjeno in so v zvezi s tem nizki osebni dohodki, želim, da bi na starejše delavce bolj gledali in poiskali možnosti za boljši zaslužek.

IVAN CVETKO (Tovarna pohištva Martinjak).



1. V podjetju sem se zaposlil predvsem zato, ker je moj dom blizu tovarne; doma sem namreč iz Martinjaka. Sem poročen in živim z družino na domu vojih

(Konec na 5. strani)

Naši ljudje

Joža Medenova se je zaposlila na Brestu na jesen pred petindvajsetimi leti, stara komaj štirinajst let in pol. Ob sprejemu na delo so morali celo potvrditi njeno starost. Kot pripravnik je spočetka delala v finančnem knjigovodstvu, seštevala je kartice, načrtovala obrazce, pa še kurirske posle so ji naložili. Pol leta pozneje je bila nastavljena za pointerko v Obratu II. Cerknice, pozneje pa je bila na šestmesečnem knjigovodskem tečaju v Mariboru. Namestitev za računovodjo v GLIM Rakek (gozdarsko-lesni industrijski magazin) je bila kratkotrajna — do likvidacije.

Na tedanji upravi Bresta je zatem obračunavala bolniško, kmalu pa je prevzela finančno knjigovodstvo in saldakonte. Leta 1962 je bila imenovana za šefa računske službe v Tovarni pohištva Cerknica. V slabih dveh letih si je pridobila precej znanja in uporabnih izkušenj. Sledila je ponovna odločba za delovno mesto finančni knjigovodja v skupnih strokovnih službah, pred tremi leti pa je postala šef računske službe skupnih strokovnih služb. Pot mladega dekleta z delovnega mesta na drugo delovno mesto je zanimiva in razumljiva zaradi velikih kadrovskih potreb razvijajoče se industrije. Ta pot potrjuje veliko opravljeno delo, pomeni poznavanje izredno široke in raznolike problematike dela na ekonomskem in finančnem področju. Natančnost, ki jo zahteva značaj takega dela, se je v petindvajsetih letih poosebila z njeno osebnostjo.

Joža Medenova se je rodila na Uncu v delavski družini. Oče je bil železničar in je umrl leta 1943 v Dachau. Obvestilo o njegovi smrti je prišlo v času, ko je bila njena mati zaprta zaradi delovanja na Osvobodilno fronto v po-

organizirane gospodarske združbe. Zavedati se moramo, da delamo za trg, ne pa za skladišča. Zato sem odločno za dobro pripravljene navezave. Ob tem seveda odvrčam čustveni element pripadnosti, ki se je zakoreninil v meni v minulih petindvajsetih letih. Sodobni čas ne pozna sentimentalnosti.

Beseda je nato nanesla na vsakdanje težave. Menila je, da osebni dohodki že nekaj let zaostajajo za vse višjimi življenjskimi stroški. Na šolanju ima dva otroka, zato morata z možem skrbno paziti na izdatke. Nejevoljna je bila, ker nekaterih odnosov na Brestu nikakor ne moremo urediti. »Ni prav, da so nekateri na plačilnih listah, pa že mesece ne delajo ničesar. To je slabost naše organiziranosti. Vsakemu je treba zagotoviti ustrezno delo ali pa mu odkrito povedati, da zahtev delovnega mesta ne obvlada. Nekaterim to ni dosti mar, mene pa boli, saj je Brest skoraj moj prvi dom.«

Ko sva govorila o življenju v Cerknici, se je hudovala nad preskrbo v Cerknici.

»Ni čudno, da se odločamo za vse malo večje nakupe v Ljubljani, izbira je večja, ceneje je, pa še kulturno si postrežen. Ignorance in nezainteresiranosti ne prenesem.«

Sama je prešla na vojno na Bližnji vzhod. »Obsojam vsako vojno in se strogo zavzemam za Titovo politiko miru in pomoči nerazvitim. Vojne grozote so prehude. Tudi, če bi jedli samo enkrat na dan, bi vojne ne mogla odobravati.« Nenadoma so ji stopile solze v oči in glas se ji je tresel. Nenadoma ni bila več tista Joža Medenova, ki strogo zahteva inventurne popravke, odločno zavrača ne vem kateri pomanjkljivo izpolnjeni obrazec. »Razumeti me moraš, človek je pač samo človek in toliko hudega se je zgodilo med vojno.«

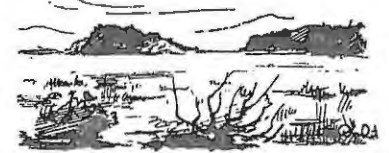
Klical jo je telefon, nekdo je privihral z nekašnimi papirji in Joža Medenova je odšla v svojo pisarno, v vsakdanjost. Za njo je ostal kupček cigaretnih ogorkov in jaz z novim spoznanjem, da je življenje neke vrste račun-ska bilanca, ki mora biti izravnana.

F. Sterle

POPRAVKA

V prejšnji številki se nam je v poročanju z velikega partizanskega srečanja na 5. strani vrnil ne-ljub spodrslija. Med nastopajočimi na večernem koncertu 15. septembra smo pomotoma izpu-stili moški pevski zbor iz Loške doline.

Bralcem, predvsem pa pevcem tega zbora, se zaradi te nerodnosti iskreno opravičujemo.



Odgovor na vsebino pod naslovom »Drobne s partizanskega srečanja« v vašem obzorniku z dne 30. 9. 1973.

Poslovalnica SAP — CERKNICA je vršila prevoz potnikov po pismenem naročilu SOB CERKNICA, točno po njihovem razporedu in urniku, za kar je bil tudi za vsak avtobus določen vođač.

Vozili smo iz Babnega polja, Starega trga, Nove vasi, Cajnarjev, Uncu in Rakeka, zato tudi niso resnični podatki, da je šlo peš iz Rakeka v Cerknico okrog 100 potnikov, ker smo prav iz Rakeka naknadno pripeljali en avtobus šolskih otrok brez kakršnega pismenega naročila.

S tovariškimi pozdravi!

Šef poslovalnice:
Jože Trdan

Skladno z zakonskimi določili objavljamo gornji popravek brez vsebinskih in pravopisnih popravkov. V pojasnilo še to: informacije nam je posredoval pripravljalni odbor srečanja.



Pogled na proizvodno halo v Tovarni pohištva Cerknica

Praktikanti o praksi

Teško mi je pisati o stvarih, ki so slabo urejene. Vendar pa sem v to prisiljen, saj upam, da bom s tem prispevkom pripravil k razmišljanju tiste, ki odločajo o praksi in njenem namenu in da bo prihodnje leto bolje.

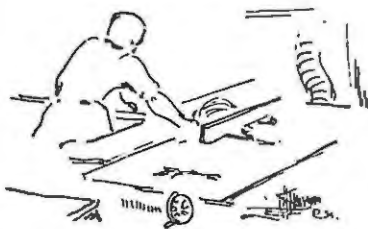
Pravilnik o izobraževanju jasno piše, da mora vsak študent podjetja opravljati enomesečno prakso v obratu, ki ga določi štipendistom. Do tu vse lepo in prav. Vendar pa o tem, kakšna naj bo praksa, nikjer niti besedice. Zato bi rad na kratko opisal občutje praktikantov oziroma, kako gledamo na delo okrog sebe in kaj počnemo ves mesec.

Vsako leto se dogovarjamo o tem, naj bo praksa organizirana pod strokovnim vodstvom mentorjev, žal pa iz leta v leto ugotavljamo, da je praktikant prepuščen samemu sebi in navadno dela, kar se mu zljubi ali bolje povedano, ničesar.

Nesmisel, vendar resnica je, da se na taki praksi ne naučimo ničesar drugega kot zapravljati čas. To pa vendar ni namen prakse, saj naj bi le-ta po mojem združevala v praktični obliki teoretično znanje, ki smo si ga pridobili med študijem na srednji šoli ali na fakulteti. Žal pa je drugače in zato se branimo prakse.

Le čemu bi hodili v podjetje lenariti, če pa lahko to delamo doma, ne da bi nam bilo nerodno pred delavci, ki si gotovo mislijo: »Glej,

da je višina nagrade po samoupravnem sporazumu 80 odstotkov povprečnega kalkulativnega osebnega dohodka delavca, zato se mi zdi čudno, da je bila nagrada tako nizka, saj — če smo podpisali sporazum — potem mora veljati tudi to, da ne bi bila plača delavca nižja od 1000 din, iz česar bi sledilo, da bi bila nagrada praktikantom 800 din. Ker pa vemo, da je povprečni osebni dohodek delavca na Brestu okrog 1800 din, nam je ključ višine in delitve naših nagrad neznan.



kakšen kader bomo dobili na Brest, samo lenarijo, mi pa moramo delati še zanje!

Tudi tisti, ki menijo, da gremo na prakso zato, da bi nekaj zaslužili, se motijo, saj je višina nagrade, ki jo

dobijo za delo, okrog 600 dinarjev, kar pa komaj pokrije stroške, ki jih imaš s prakso (malica, prevoz in delovna obleka). Ta višina nagrade velja le za TP Martinjak, kjer sem praktical, vendar — kot vem — tudi v drugih obratih ni bilo kaj drugače.

Lani smo lahko v Obzorniku brali, da je višina nagrade po samoupravnem sporazumu 80 odstotkov povprečnega kalkulativnega osebnega dohodka delavca, zato se mi zdi čudno, da je bila nagrada tako nizka, saj — če smo podpisali sporazum — potem mora veljati tudi to, da ne bi bila plača delavca nižja od 1000 din, iz česar bi sledilo, da bi bila nagrada praktikantom 800 din. Ker pa vemo, da je povprečni osebni dohodek delavca na Brestu okrog 1800 din, nam je ključ višine in delitve naših nagrad neznan.

Tako seveda mislimo praktikanti in si obenem želimo, da bo prihodnje leto organizacija prakse boljša, predvsem pa da bomo imeli dovolj dela!

Z. Trošt

Še eno mnenje

Z veseljem smo prebirali misli našega štipendista, saj je vesti o življenju in delu Brestovih štipendistov bolj malo. Soglašamo s piscem, da je počitniška praksa marsikje organizacijsko ter vsebinsko pomanjkljiva. Iz naših razgovorov in opažanj je praksa bogata tam, kjer ima mentor veselje in razumevanje do mladih ljudi. Žal takih mentorjev ni dovolj, zlasti pa ne z visoko izobrazbo in še v času dopustov. Praktikantov, ki študirajo na višjih in visokih šolah, pa je okrog trideset. Podjetje ne more organizirati prakse s programom po zgledu šole, saj bi za to potrebovali mnogo strokovnega kadra.

Pri razporejanju štipendistov na posamezna dela smo zasledovali naslednje cilje:

- vsak štipendist naj prakticira tisto stroko, za katero se šola,
- spozna naj čim več poslovnih enot Bresta,
- študent naj se seznani tudi s kolektivom, njegovimi uspehi in težavami,

O lenarjenju pa samo to: Kriva sta oba, tisti, ki lenari in tisti, ki mu lenarjenje dopušča.

Nagrada praktikantu se oblikuje na podlagi samoupravnega sporazuma o merilih za delitev dohodka in osebnih dohodkov v lesni industriji Slovenije. V njem lahko preberemo: Mesečna nagrada učencem poklicnih šol, študentom in dijakom visokih, višjih in srednjih šol za opravljeno prakso lahko znaša največ povprečni kalkulativni osebni dohodek nekvalificiranega delavca, določenega s samoupravnim sporazumom (900.—).

V času počitnic dobijo štipendisti poleg nagrade tudi redno štipendijo! Zato bo najbrž jadikovanje o tem, da je življenjske stroške med prakso težko prenesti, nekoliko odveč.

F. Turšič

Soustvarjali so Brest

(Nadaljevanje s 4. strani)
staršev, kjer tudi pomagam obdelovati manjšo kmetijo.

Med svojo zaposlitvijo nisem nikoli pomislil, da bi se zaposlil kje drugje.

2. Z doseženim položajem sem izredno zadovoljen. Delam v skladišču gotovih izdelkov. Odnosi s sodelavci so zadovoljivi in tudi z osebnimi dohodki za enkrat kar gre.

Ker mi dorašča družina, name-ravam v letu 1974 popraviti hišo. Že sedaj se predvsem s finančnimi sredstvi pripravljam na to, in upam, da mi bo podjetje prisloščilo na pomoč s posojilom.

VIDA MIHELIČ (Tovarna pohištva Martinjak).



1. V Tovarni pohištva Martinjak sem zaposlena od leta 1948. Tudi sem se zaposlila predvsem zato, ker je tovarna blizu doma.

Da sem ostala v podjetju toliko časa, me je zopet vezal dom — stanovanje in varstvo otroka, ker bi vse to drugje težje dobila. Namenov, da bi pustila delo v Martinjaku, še nisem imela. Rada sem tukaj, saj sem vzljubila ljudi in delo v tovarni. Tu je moj drugi dom.

2. V tem času, ko sem delala, sem si iz lastnih zaslužkov zgradila novo stanovanjsko hišo. V njej stanujeva s sinom, ki je tudi zaposlen v TP Martinjak. Pripominjam, da za gradnjo hiše nisem dobila niti dinarja posojila. Bila so to težka leta.

V tovarni sem v začetku kar napredovala. Bila sem na delovnih mestih v proizvodnji, kjer je bil boljši zaslužek. Sedaj pa sem na zelo slabo plačanem delovnem mestu, kar pa se mi ne zdi prav. Sem tudi delni delovni invalid.

Želim, da bi delavce, ki so starejši in dolgo v podjetju, bolj podpirali, saj so vse svoje moči in mladost pustili za dobro podjetja.

— o —

Iz odgovorov zelo enotno zveni izredna zvestoba teh veteranov podjetju ter velika navezanost na svoj kolektiv. Večina čuti pomanjkljivo pozornost mladega delavca do graditeljev temeljev novih tovarn. Ob zaključku, ko jim še enkrat čestitamo k prazniku, torej lahko zaključimo, da se mora začeti v podjetju obdobje intenzivnejše in bolj organizirane skrbi za človeka, za delavca, za to naše največje bogastvo, na katere temelji ves naš jutri.



ljanskih zaporih v Ljubljani. Vsa družina je delala za Osvobodilno fronto. Tistih časov se dobro spominja. Kot desetletno dekletce je nosila različna obvestila na Rakek, v Slivnico in drugam, seveda pa je odgovornejšo pošto prenašal njen brat. Starejša sestra je bila sekretarka partijske celice na Uncu in njej sta pomagala. Dobro se spominja nenadnega vdora partizanov, ki so presenetili bele. Tedaj so v unškem župnišču našli seznam simpatizerjev Osvobodilne fronte, katere so nameravali postreliti kot talce. V tem seznamu sta bili zapsani tudi njena mati in sestra.

Po vojni je ostala njena mati sama s tremi otroki in staro materjo. Ker ni bilo služb, je morala štirinajstletna na delo. Štipendije za šolanje ji ni nihče omogočal. »Bili so pač taki časi...« (med obujanjem spominov si je Medenova živčno grizla nohte in kadila cigareto za cigareto).

In vendar so bili povojni časi po svoje lepi časi. Na Uncu je bila mladina zelo aktivna, zbirali so se v »rdečem kotičku« (v mežnariji). Tam je bila knjižničarka, imeli pa so tudi radio in večkrat so zaplesali. Z udarniškim delom so zgradili zadružni dom sredi vasi. Že devetnajstletna se je poročila, nato sta prišla dva otroka, gradnja hiše in čas je zanj mi-neval v večnem razponu med domom in Brestom.

Pogovor sva nadaljevala o sedanjem položaju Bresta in o njegovih prihodnjih razvojnih poteh. »Skrajni čas je, da razmišljamo o navezavi na višje in širše



Posnetek iz Tovarne pohištva Stari trg

Tudi pri nas?

WORK FACTOR JE SISTEM ZA MERJENJE DELA S POMOČJO VNAPREJ DOLOČENIH ČASOV. RAZVIL SE JE V ZDRUŽENIH DRŽAVAH AMERIKE ŽE LETA 1938. OD TAKRAT SE JE SISTEM POVSEM OBNESEL PRI MERJENJU MILIJARD UR ČLOVSKEGA DELA V ZELO RAZLIČNIH PODJETJIH IN PANOGAH IN GA DANES UPORABLJAJO V ZDA, KANADI, VELIKI BRITANiji, NIZOZEMSKI, FRANCIJI, DANSKI, ŠVEDSKI, NEMCIJI, JAPONSKI IN AVSTRALIJI. LICENČNO PRAVICO ZA UVAJANJE IN RAZŠIRJANJE TEGA SISTEMA V JUGOSLAVIJI IMA ISKRA, ZAVOD ZA AVTOMATIZACIJO. PREDSTAVNIKI TEGA ZAVODA SO PRED NE-DAVNIM PRICELI DELATI TUDI PRI NAS.

Analiza po tem sistemu temelji na uporabi vnaprej določenih časov, ki so podani v tabelah za vsak posamezni gib, ki je vključen v delovne operacije. Preprosti okvir metode je:

1. Analiziranje dela, se pravi, določanje gibov, potrebnih za neko operacijo.

2. Uporaba preizkušenih, vnaprej določenih časov za vsak posamezni gib.

3. Seštevanje časov in ugotavljanje potrebnih dodatkov za osebne potrebe in organizacijske izgube, utrujanje in za delovne pogoje.

Pri določanju potrebnih gibov za neko delo vsako operacijo razčlenjujemo na Work Factorjeve standardne elemente dela, ki nam omogočajo analizo za veliko del, pa če so še tako zapletena. Work Factorjev sistem pozna naslednje standardne elemente dela:

1. **GIBANJE.** To je dejanje, ki ga napravimo z nekim delom telesa, da bi prenesli del telesa ali predmet. Če gibanje opravimo z namenom, da prenesemo del telesa, imenujemo tako gibanje seganje. Kadar gibanje opravimo zato, da prestavimo enega ali več predmetov, imenujemo tako gibanje transportiranje.

2. **PRIJEMANJE.** To je dejanje, pri katerem se dotaknemo in pridobimo oblast nad enim ali več predmeti.

3. **IZPUŠČANJE.** To je dejanje, pri katerem delamo z udi (navadno s prsti) tako, da izgubimo oblast nad predmetom. Funkcija izpuščanja je nasprotna prijemanju.

4. **PRIPRAVLJANJE.** To je dejanje obračanja in usmerjanja predmeta v pravilni položaj za naslednji delovni element. Primer: Če primemo vijak s kupa, bo navojni del v pravilnem položaju v polovici vseh primerov in ne bo potrebno pripravljaje. V preostali polovici primerov bomo morali vijak, preden ga vtaknemo v luknjo, pripraviti (obrniti) v uporabni položaj.

5. **SESTAVLJANJE** je delo, pri katerem sestavljamo predmete.

6. **RAZSTAVLJANJE** je delo pri ločevanju predmetov, ki so na nek način vezani. To je nasprotno sestavljanju.

7. **IZVAJANJE** je delo ob uporabi strojev, orodij ali drugih naprav.

8. **UMSKO DELO.** To je dejanje, pri katerem uporabljamo oči, ušesa, možgane in živčni sistem tako, da opravimo delo. Elementi umskega dela so: usmerjanje pogleda, pregledovanje in reagiranje. Uporabimo jih lahko pri analiziranju najbolj preprostih umskih del.

Casovne razpredelnice so narejene na osnovi dolgotrajnega študija skupine 25 strokovnjakov, ki so med raziskovanjem zbrali okoli 17000 časov za posamezne gibe. Večino časovnih merjenj so analitiki opravili z zelo natančnimi stopericami, zelo kratke gibe pa so posneli s filmsko kamero in fotoelektričnimi merilci. Tako zbrane podatke so potem porabili za sestavljanje časovnih razpredelnic. Uporabnost sistema so potem dokazali s preverjanjem v deset milijardah delovnih ur.

Pri sestavljanju časovnih razpredelnic so upoštevane tudi spremenljivke, ki vplivajo na čas posameznega giba. Kadar posamično gibljemo z delom telesa, vplivajo na čas štiri pglavilne spremenljivke:

- a) del telesa, s katerim gibljemo,
- b) dolžina poti giba,
- c) teža, ki je prenesena, ali odpor, ki ga premagujemo.
- d) težavnost giba.

Sistem ugotavlja predvsem razlike pri hitrosti, ki jo dosegajo različni deli telesa. Prsti se gibljejo najhitreje, roka je na drugem mestu, telo je najpočasnejše.

Pri analizi operacije zlahka določamo del telesa, ki ga uporabljamo. Pri osnovnem Work Factor postopku imamo za vsak del telesa posebno razpredelnico časa.

Druga spremenljivka je dolžina poti gibov. Za ugotavljanje in določanje je zelo preprosto, ker jo lahko merimo z metrom. Čim večja je dolžina poti giba, daljši je čas.

Tretja spremenljivka je teža, ki jo prenašamo, ali odpor, ki ga

premagujemo. V časovni razpredelnici jo upoštevamo z razmejitvami tež pri vsakemu delu telesa.

Četrta spremenljivka je težavnost giba. Ta je najbolj zapletena. Opazimo lahko, da gib roke, ki se giblje, nima redno enakega časa. Proučevanja kažejo, da so takšne spremembe pri času odvisne od namena, ki ga ima gib.

Pri Work Factorjevem sistemu poznamo naslednje težavnosti, ki povzročajo, da je gibanje počasnejše in tudi čas daljši:

— Teža ali odpor. To je dodatna težavnost. Zaviralni vpliv zaradi teže ali odpora, ki ga moramo premagati, ter meje tega vpliva so razvidne iz razpredelnice, odvisne pa so od dela telesa in teže.

— Usmerjanje — smerno vodenje. Kadar moramo gib voditi v določen položaj ali ga moramo voditi proti ploskvi določene tarče, je le-to zahtevnejše. Težavnost je odvisna od razlike med velikostjo predmeta, ki ga prenašamo, in velikost tarče.

— Previdnost, varnost. Gibi, ki jih moramo opraviti previdno, da bi se izognili stiku in nezaželenemu dogodku, kot so poškodba ali škoda na materialu, vsebujejo faktor težavnosti dela za varovanje. Primer: Seganje h kosu lesa blizu vrtečega se lista žage.

— Toleranca cilja, usmerjanje na koncu giba. To težavnost vsebujejo gib, pri katerih del telesa konča gibanje v posebni legi po delavčevi volji.

Upam, da sem prikazal vsaj približni pogled v to, na čem temelji Work Factorjev sistem za merjenje dela. Naj še enkrat ponovimo, da so za vse elemente dela (gibe) že podane časovne vrednosti v razpredelnicah. Naloga analitika je, da pri analizi določene operacije opredeli gibe na standardne elemente dela, jih razvrsti po težavnosti ter nato odčita čase iz tabel. Opozoriti je treba, da tako dobljeni čas ni še normativni čas (norma), ampak je to tako imenovani čisti čas.

Čisti čas je po Work Factorjevem sistemu čas, ki ga potrebuje poprečno izkušen delavec, ki dela spretno in prizadevno (primeri fizični in duševni usposobljenosti) in v stalnih delovnih okoliščinah zato, da opravi operacijo predmetu v skladu z določenim postopkom in v primerni kvaliteti.

Čisti čas torej ne vključuje dodatkov za osebne potrebe, utrujenost, vplive okolice in spodbudno nagrajevanje.

O tem, kako se oblikuje normativni čas (norma), kaj vse vpliva na ta čas in primerjavo Work Factorjevega sistema z našim dosedanjim sistemom (REFA), bomo pisali v prihodnji številki Obzornika. **M. Jakovac**

Ciljno vodenje podjetja

Večkrat se postavlja vprašanje, kako voditi podjetje (delovno organizacijo), njegove elemente (službe) in posameznike, da bi pri svojem delu dosegali čim večje rezultate in bi bili ti rezultati merljivi. Prav z merljivostjo rezultatov nam je omogočena primerjava in ugotavljanje uspešnosti sistema in posameznikov.

Zaradi vseh teh vprašanj so se organizacijski teoretiki po vsem svetu ukvarjali z iskanjem takšnega sistema vodenja, ki bi vse to omogočil.

Leta 1954 je ameriški organizacijski teoretik Peter Drucker prvič predstavil javnosti svoje zamisli o organizaciji vodenja. To osnovno zamisel, ki jo je posredoval Drucker, je podrobneje proučeval George S. Odiorne. Rezultate svojih proučevanj je objavil v svojem delu »Monogement by Objectives«. Odiorne v svojem delu predstavlja bistvo ciljnega vodenja z naslednjimi besedami: »Ciljno vodenje je proces, v katerem nadrejeni in podrejeni združeno postavljajo svoje skupne cilje, opredeljujejo glavna področja odgovornosti vsakega posameznika glede na njegove pričakovane rezultate in uporabljajo ta merila kot smernice za delovanje organizacijskih enot in ocenjevanje prispevkov vsakega njegovega člana«.

Kasneje so se z vprašanjem ciljnega vodenja ukvarjali še mnogi organizacijski teoretiki, med njimi tudi naš teoretik dr. Stane Možina, ki je svoje misli o sistemu ciljnega vodenja, prirejenega na sistem samoupravljanja razpredel v knjigi »Delovni cilji in uspešnost podjetja«. V predgovoru tej knjigi Možina pravi:

»Načrtovanje delovnih ciljev v organizaciji zajema osrednjo problematiko dela vodilnih in strokovnih delavcev, to je, kako z obstoječimi viri dosegati čim večje delovne oziroma poslovne rezultate. Da bi to dosegli, je po eni strani potrebno imeti čim širše znanje o organizaciji, o vodenju in upravljanju, po drugi strani pa si je potrebno izoblikovati primeren sistem dela.

Menimo, da nadaljnji in večji razvoj samoupravljanja lahko pričakujemo le v uspešnih in sodobno upravljenih delovnih organizacijah.

Dosedanje raziskave in praktične ugotovitve kažejo, da je sistem dela s pomočjo delovnih ciljev tisto, kar v marsičem olajša napore organizacijskega osebja in pripomore k večji uspešnosti. Ta sistem dela je enostaven in ga lahko uporabi vsakdo, ki si želi izboljšanja. Na kratko povedano, sestoji iz: analize ključnih nalog, načrtovanja ciljev — predvidenih rezultatov in iz ustreznih ukrepov, akcij, ki naj nam zagotovijo uspešnost dela. Pregled opravljene dela nam daje priznanje za dosežke, odkriva pa nam tudi nove poti k izboljšanju.«

Sedaj, ko smo si ogledali kratko zgodovino razvoja sistema ciljnega vodenja, pa se seznanimo še z vsebino tega sistema.

Danes poznamo vrsto metod in tehnik, testov, norm ter standardov za ocenjevanje uspešnosti neposrednih delavcev v proizvodnji. Zelo malo pa je metod za ocenjevanje in postavljanje ciljev tistim deset do dvajset odstotkov vodilnim in strokovnim delavcem, od katerih pa največ zavisi finančni rezultat podjetja. Ravno to pa nam omogoči ciljno vodenje. Sam sistem ciljnega vodenja temelji na tem, da na podlagi ciljev podjetja postavimo cilje delovnih enot (TOZD), nato pa razdelitev posameznih individualnih ciljev na vse vodilne in strokovne delavce.

Za načrtovanje delovnih ciljev bi lahko rekli, da to ni neko običajno delo, pač pa pot, kako dosegamo boljše rezultate pri delu.

Možina pravi, da se ta pot naša na reševanje naslednjih vprašanj:

a) Kaj pričakujemo v okviru delovnih ciljev?

b) Kako homo ustvarili teamsko delo z določanjem rokov, ko naj bi bile naloge opravljene?

c) Ugotavljanje napredka s pomočjo usklajevanja različnih ciljev in kontrole doseganja le-teh.

d) Ustreznost nagrajevanja: koga in kako nagradujemo za učinkovitost pri delu.

e) ocenjevanje uspešnosti posameznikov in skupin; ugotavljanje možnosti razvoja, izobraževanja in napredovanja.

Seveda pa se sistem delovnih ciljev lahko uporabi na najrazličnejših področjih, za posamezne dejavnosti, oddelke, pa lahko za celotno organizacijo.

Drucker loči osem področij, kjer lahko postavljamo cilje, in sicer:

1. tržisce,
2. izboljšave,
3. produktivnost,
4. fizični in finančni učinki,
5. dobiček,
6. uspešnost,
7. razvoj vodilnih delavcev,
8. odgovornost pred javnostjo in potrošnikom.

Pri postavljanju delovnih ciljev posameznikom se pogosto pojavlja vprašanje, kako doseči sodelovanje s sodelavci oziroma s podrejenimi, ne da bi pri tem zašli v težave in porabili pri tem preveč časa. Posebno zato, ker nekateri precenjujejo svoje delovne sposobnosti in bi si postavili za svoje delo optimistične roke za doseg ciljev, drugi pa podcenjujejo svoje sposobnosti ali so leni, pa bi težili k čim daljšim rokam za doseg teh ciljev. Tu pa se pokaže sposobnost nadrejenega — vodje, da pravilno oceni težo delovnega cilja in postavi realni rok izvršitve. Iz tega vidimo tudi to, da sistem ciljnega vodenja zahteva sposobne in strokovne vodje, ki so sposobni postavljati in nadzorovati postavljene delovne cilje. Zato pa morajo poznati delo vsaj toliko kot podrejeni, če ne še bolj.

Metoda vodenja s pomočjo rezultatov, kakor ta sistem tudi drugače imenujemo, postavlja načelo, ki pravi, naj bi bil vodilni delavec nagradjen za delo, ki ga dejansko opravi, ne pa za delo, ki formalno izvira iz delovnega mesta.

Možina v svojem delu pravi:

»Vodilni delavec je namreč lahko odličen z vidika osebnih kvalitiet, lahko je vitalen, inteligen, racionalno misleč, pozna delo, se razume z ljudmi itd. Kljub temu pa je lahko njegov prispevek k uspešnosti podjetja enak ničli, če ni usmerjen k doseganju ciljev. Na mestu je vprašanje, kako naj merimo na primer znanje postavke »odgovoren je za stroške« ali »skrbi za nemoten potek« ali »zaveda se odgovornosti«... Le bolj konkretne navedbe ali številke nam nekaj povedo. Lahko torej rečemo, da ta metoda omogoča vsakemu vodilnemu ali strokovnemu delavcu, da bolj jasno občuti, kolikšna je njegova vrednost in kako trdno stoji na svojih nogah. Ta metoda ne omogoča prelaganja bremen na ramena drugih ali prenašanja odgovornosti za odločitve na razne komisije in podobno. Metoda vodenja s pomočjo rezultatov zahteva potemtakem odločnega in žilavega človeka, ki si mora venomer pridobivati primerno znanje in sposobnosti. To se potem kaže na doseženih rezultatih, ki so čedalje večji.«

L. Ule
(Konec berite v prihodnji številki)

LETOŠNJE ŠTIPENDIJE SKLADA JANEZA HRIBARJA

Na slavnostni seji, ki je bila ob obletnici smrti heroja Janeza Hribarja 23. oktobra v Starem trgu, so bile podeljene štipendije za šolsko leto 1973/74 osmim štipendistom. Od teh le eden študira na visoki šoli. Štipendije pri Skladu Janeza Hribarja prejema tako 18 študentov in dijakov. Letošnje odločanje, kdo bo prejel štipendijo, se je zavleklo na sam september in oktober predvsem zato, ker je bilo premalo kandidatov. Krivda je tudi v tem, ker drugi štipenditorji, kot so republiška izobraževalna skupnost in delovne organizacije, poberejo vso, za študij sposobno mladino. Poleg tega so tudi kriteriji za dodeljevanje štipendije pri skladu Janeza Hribarja zelo zahtevni. **F. Turšič**



NAŠE MALO MESTO

Cerkničani v Ljubljani

Zadnje dni v septembru je bila na Gospodarskem razstavišču v Ljubljani razstava cvetja in sadja »Hortikultura 73«. Morda nekoliko pozno in pre malo opazno so bila razobešana vabila, s katerimi je krajevna skupnost Cerknica vabila občane na ogled razstave. Žal med občani ni bilo pravega poslušalca, pa je bil izlet na to razstavo zaradi premajhnega zanimanja in slabega vremena organiziran na zadnji dan te prireditve.

V prejšnji številki Obzornika je bila neupravičeno izražena bojazen, »da bi ne bilo naše mesto prihodnje leto vse v cvetju«. Prepričana sem, da se bo spomladi nekaj cvetja že pokazalo, saj so šli občani na razstavo tudi z namenom, da bi v prihodnje obogatili svoj vrt.

Cepprav se organizacija tega izleta ni v celoti posrečila, so bili udeleženci vsekakor zadovoljni. Nekateri

so izrazili željo, da bi v prihodnje organizirali podobne izlete, na primer ogled gospodarskih razstav in sejmov, ogled najbolj urejene slovenske vasi in podobno. Nedvomno si naši občani želijo izpopolnitve tudi na tem področju; mislim na vrtnarstvo, sadjarstvo in podobno. Tudi krajevna skupnost želi omogočiti takšen napredek. To pa ni odvisno le od posameznikov.

Prebivalce Cerknice je treba posebej pohvaliti tudi za prizadevanja ob nedavnem velikem partizanskem srečanju, saj so si zelo prizadevali, da bi čim lepše uredili okolico svojih domov.

To srečanje je bilo za nekatere udeležence nepozabno, ne samo zaradi uspele organizacije, zaradi srčanosti s partizanskimi tovariši in znanosti, pač pa tudi zaradi domačnosti in urejenosti, ki jo je pokazala Cerknica. S. Mekinda

Letošnja priznanja „19. OKTOBER“

Odslej bo skupščina občine Cerknica vsako leto ob občinskem prazniku podelila posebna priznanja »19. oktober«. Letos so jih prejeli:

OBCINSKI ODBOR ZVEZE ZDRUŽENJ BORCEV NOV CERKNICA za stalno uspešno delo pri ohranitvi pridobitev narodno osvobodilne vojne in socialistične revolucije, uresničevanju ciljev naše revolucije, razvijanju samoupravnih socialističnih odnosov, sodelovanju z družbeno-političnimi organizacijami, organi družbeno-političnih skupnosti, delovnimi organizacijami, JLA in ZRVS, prenašanju ter negovanju tradicije, etike in moralno-političnih vrednot narodno-osvobodilnega boja na mlajše rodove ter za vestno in pravično urejanje socialnih, stanovanjskih, gmotnih, zdravstvenih in drugih zadev svojega članstva.

GARNIZONOMA V. P. 1298 Ribnica na Dolenjskem in Velike Bloke za utrjevanje bratstva in enotnosti jugoslovanskih narodov in narodnosti, sodelovanje s prebivalstvom in krajevno skupnostjo, organi skupščine občine Cerknica, družbeno-političnimi organizacijami občine Cerknica, posebno pri krepitvi obrambnih moči in splošnega ljudskega odpora in pomoči pri razvoju občine, predvsem na komunalnem področju.

KRAJEVNI SKUPNOSTI NOVA VAS — BLOKE

za njeno uspešno reševanje gospodarskih, posebno komunalnih ter družbenih problemov in za aktivno spremljanje, razumevanje in reševanje pomembnih zadev svojega in širšega območja občine. Te uspehe je dosegla kljub skromnim možnostim s sodelovanjem in dogovarjanjem delovnih ljudi.

Delovna skupnost Bresta je predlagala za nagrado svoje športne ekipe, ki so trikrat zapored zmagale na lesariadi in s tem mnogo prispevale k popularizaciji te dejavnosti v občini. Letos tega priznanja ni bilo; upajmo, da bo v prihodnjih letih.

Uspela skupščina

TEMELJNA TELESNOKULTURNA SKUPNOST USTANOVLJENA

Iniciativnemu odobru za ustanovitev temeljne telesnokulturne skupnosti je uspelo pravočasno pripraviti vse, da je bila v okviru zakonskih določil ustanovljena organizacija, ki bo v prihodnje osnovni nosilec telesne kulture. Del tega je opravljenega. Ustanovna skupščina je bila zelo delavna.

V razpravi predstavniki krajevnih skupnosti Begunje in Grahorvo niso soglašali, da se oblikujejo štiri osnovna središča telesne kulture. Res nihče ne more nasprotovati, da si krajevna skupnost ali posamezni TOZD ustanovijo katerokoli sekcijo, zažeto v programu srednjeročnega razvoja telesne kulture. Opredelili smo štiri osnovna središča predvsem kot nosilce kvalitetnega športa, ki bodo osnovni nosilci množičnosti. Ta osnovni nosilec določenega področja za določeno

panogo pa naj ustanovi svoje sekcije tam, kjer so možnosti in zanimanje občanov.

Pri sestavi tega programa nameravamo nameravali drobiti sekcije po vaseh in manjših delovnih organizacijah. Praksa kaže, da je smotrno sekcijo ustanoviti le tam, kjer so pogoji za trajnejše delo. Z ustanovitvijo sekcij bodo povezana tudi finančna sredstva in bo treba z delegati še kako tehtno proučiti možnosti in pogoje za delovanje. Telesna kultura v naši občini je torej na novih temeljih.

Treba bo še pripraviti vse potrebno, da pride do podpisa samoupravnega sporazuma o financiranju telesne kulture. Brez urejene gmotne osnove bo nova skupnost ostala lahko na papirju. Sredstva bomo morali zagotoviti po programu srednjeročnega razvoja. Planirana sredstva v višini 0,70% od bruto osebnih dohodkov bodo prej majhna kot velika.

F. Kranjc

Za praznik - cesta in vodovod

PRAZNOVANJE LETOŠNJEGA OBČINSKEGA

SKUPŠČINA OBČINE CERKNICA JE IMELA TUDI LETOS V POČASTITEV OBČINSKEGA PRAZNIKA — 19. OKTOBRA SEJO. SEJA JE BILA NA BLOŠKI PLANOTI V DOMU TELOVADNEGA DRUŠTVA PARTIZAN V NOVI VASI. SEJA JE IMELA RESNIČNO SLAVNOSTNO OBELEŽEJE Z ENIM IZMED NAJBOGATEJSIH PROGRAMOV V ZADNJEM OBDOBJU.

Predsedstvo skupščine se je odločilo, da bo seja v tem kraju, na željo prebivalstva, ki je v zadnjem času dokaj aktivno pri reševanju gospodarskih in komunalnih vprašanj Bloške planote. Tako je občinska skupščina dala priznanje dosedanji naporom in obenem spodbudo pri prihodnjih prizadevanjih prebivalstva za razvoj tega področja.

Znano je, da Bloška planota po vojni ni doživela takšnega razvoja kot ostali predeli naše občine. Industrija se na tem področju ni razvila — razen majhnega obrata za proizvodnjo izolacijskih plošč. Prometno to področje ni bilo odprto in povezano s svetom. Slaba cestna povezava z Dolenjsko in središči občine, kot sta Cerknica in Stari trg, ni nudila možnosti za hitrejši razvoj.

Letos se je začelo tudi za Bloško planoto novo obdobje. Asfaltni trak je prav za občinski praznik povezal Novo vas z Bloško polico. Predstavnik cestnega sklada Slovenije je v kratkem nagovoru zbranim orisal pomen ceste za to področje in jim povedal, da se bodo dela nadaljevala tako, da je v prihodnjem obdobju pričakovati še asfaltno povezavo do Sodražice. Sedanji odsek bo potem, ko bo popolnoma dograjen, stal okrog 650 milijonov starih dinarjev.

Predsednik Krajevne skupnosti Nova vas je ob odprtju vodovoda Bloke—Nova vas poudaril pomen obnove in izgradnje vodovoda. Poleg ceste ima vodovod velik gospodarski pomen za razvoj tega področja. Novi vodovod s precejšnjo zmogljivostjo bo omogočil razširitev kapacitet za proizvodnjo izolacijskih plošč,

omogočil pa bo tudi razvoj turističnih kapacitet in druge industrije.

Prav 19. oktobra je bil na Blokah posvet gospodarstvenikov o možnosti za ustanovitev konzorcija za razvoj turističnih kapacitet. Vsa takšna prizadevanja Krajevne skupnosti prebivalstvo močno podpira. Menim, da bi se ob tem lahko marsikaj naučili tudi prebivalci okrog Cerk-



Velika pridobitev za Bloke — novi vodovod

niškega jezera in drugih področij, ki so še pasivna.

Slavnostna seja, zbrano občinstvo in gostje so praznovanju dali še poseben pomen. Toliko prebivalstva (400—500) na Bloški planoti že lep čas ni bilo zbrano. Med visokimi gosti in družbenopolitičnimi delavci je bil na slavnostni seji tudi predsednik

PRAZNIKA

Zveze komunistov Slovenije tovariš Franc Popit, ki so mu notranjski aktivisti Osvobodilne fronte podarili spominski album.

Na seji so bila podeljena tudi priznanja »19. oktober«, ki jih bo odslej vsako leto dajala občinska skupščina. Priznanja so dobili občinska organizacija ZZB NOV, enote JLA vojne pošte 1298/2 Velike Bloke in vojne pošte 1298 Ribnica ter Krajevna skupnost Nova vas.

Skupščina je sprejela tudi odlok o poimenovanju Osnovne šole Nova vas po znanem prvoborcu Tonetu Šraju-Aljoši.

Občinska organizacija Socialistične zveze pa je dala priznanje

za dolgoletno delo tovarišu Aleksandru Lavriču iz Nove vasi.

Slavnostno srečanje ob občinskem prazniku je imelo izredno praznično obdobje. Mnogo so k temu prispevali pevski zbor in recitatorji. Takih srečanj si prav gotovo še želimo.

T. Kebe

Kako pa v prihodnje?

OB SKUPŠČINI TEMELJNE KULTURNE SKUPNOSTI TUDI LETOŠNJI PONOVI SKLIC SKUPŠČINE KULTURNE SKUPNOSTI JE IMEL ZALOSTNO UVERTURO: ZNOVA JE BIL NESKLEPCEN. KONČNO SE JE PO ŠE ENEM SKLICU NABRALO DOVOLJ DELEGATOV, DA JE BILA SKUPŠČINA LE OPRAVLJENA 24. OKTOBRA.

Skupščina je ob poročilih in v razpravi ocenila dosedanje delo skupnosti in nakazala prihodnje naloge. Poglavitne ugotovitve:

— Premalo je načrtnega in programiranega usklajevanja v razvoju celotnega slovenskega kulturnega prostora; bojazen je, da bodo tudi v prihodnje kulturno nerazvita področja še bolj zastajala.

— Kulturna skupnost ni v celoti opravila svojega družbenega poslanstva; premalo je bilo sodelovanje z družbenopolitičnimi organizacijami in krajevnimi skupnostmi, premalo družbenega dogovarjanja z delovnimi organizacijami.

— Delo amaterskih društev in skupin je znatno oživelo, vendar pa ni še dovolj organizacijsko povezano in usklajevano; zato je potrebno v najkrajšem mogočem času oživiti Zvezo kulturno-prosvetnih organizacij, da bo opravljala to nalogo.

— V kulturno življenje tega območja bi bilo potrebno vnesti nove kvalitete, da bi prerasli dosedanje ozkost in zaprtost vase. Možnosti so: zelški koncerti, revija notranjskih pevskih zborov, festival amaterskih gledališč (leta bo menda prihodnje leto v Loški dolini), stalna likovna razstava, gostovanja kvalitetnejših kulturnih skupin in podobno.

— Premalo je prostorov za kulturno dejavnost: edina uporabna dvorana je v Loški dolini, preostali objekti pa zaradi pomanjkanja sredstev za vzdrževanje celo razpadajo. To je vprašanje, ki bi ga veljalo rešiti v širšem okviru.

— Najkasneje v novembru je treba usposobiti knjižnico za obisk javnosti in intenzivneje delati za razvoj knjižničarstva.

Precej je bilo tudi razglabljanj o prihodnjem delu te samoupravne interesne skupnosti — v novih pogojih, ki jih bodo prinesle ustavne spremembe. Nekako je bila vseskozi prisotna bojazen, da bo njena dejavnost ohromela, če ne bo dovolj zainteresiranosti, zlasti pa sredstev za to področje pri krajevnih skupnostih in delovnih organizacijah. Nedvomno bo treba ta vprašanja reševati v kar najtesnejšem sodelovanju vseh interesnih skupnosti ter predstavnikov našega družbenopolitičnega in gospodarskega življenja.

Za novega predsednika kulturne skupnosti je bil izvoljen tov. Jože Frank.

B. Levec

Razpis

Šahovsko društvo Cerknica razpisuje za leto 1973 prvenstvo posameznikov v moški, ženski in mladinski konkurenci.

Prvenstvo za moške se bo pričelo 15. 11. 1973, za ženske in mladince pa 4. 12. 1973.

Prijave sprejema do začetka prvenstva Šahovsko društvo Cerknica, tov. Mirko ŽUNIČ.



Na enem izmed Zelških koncertov

Vedno več voznikov

Razvoj prometa z motornimi vozili v naši občini zavisi predvsem od njene gospodarske moči in turistične dejavnosti.

Zaradi naglega razvoja teh dveh panog se promet v zadnjem času močno razvija. Na naših cestah je vedno več osebnih avtomobilov, obenem pa narašča tudi promet z avtobusi in tovornimi avtomobili. Tudi mopedistov, voznikov traktorjev in raznih delovnih strojev je čedalje več.

Največ prometa v naši občini je po cesti II. reda od Unca proti Babnemu polju. Na vedno gostejši promet na tej cesti vplivajo tudi odcep avtoceste na Uncu, priključki vseh ostalih cest, ki povezujejo cerkniško občino s sosednjimi in povečan promet iz Hrvaške iz smeri Gorskega Kotara. Lahko pričakujemo, da se bo promet po končani rekonstrukciji te ceste na Hrvaškem pri nas pomnožil z domačimi in tujimi vozniki, saj bo to najbližja pot do Reke in Crikvenice. Na naših cestah je tudi vedno več domačih voznikov motornih vozil. Velik vzpon je bil posebno lani, ko je opravilo iz naše občine približno 250 kandidatov vozniške izpite. Letos pa je zanimanje za vozniške izpite še večje.

Računati moramo tudi na vedno večje število izletnikov, ki bodo obiskovali naravne lepote v tem delu Notranjske. Cerknisko jezero, Rakov Škocjan, Slivnico, Grad Snežnik s snežniškimi gozdovi in spomenike iz narodnoosvobodilnega boja.

Sedanja organiziranost prometa v naši občini je še zadovoljiva, če primerjamo bližnja me-

sta, kjer se je promet že tako razvil, da ob posameznih konicah le s težavo poteka. Pri nas res še ni zastojev, je pa vedno več prometnih nesreč. Število prometnih nesreč raste zaradi vedno večjega števila voznikov brez vozniških izkušenj, zaradi nepravilno in premalo opremljenih cest s cestno-prometnimi znaki in zaradi slabo vzdrževanih vozil. Vzroki so tudi drugi — vožnja pod vplivom alkohola ali brez vozniškega dovoljenja, nepredvidnost in neprimerna hitrost glede na stanje cest.

Zato bi morali že sedaj ukrepati, da se število prometnih nesreč ne bi še povečalo:

Ceste: Na cesti, ki pelje iz Unca proti Prezidu, bi bilo treba že sedaj nujno opraviti rekonstrukcijo na Rakeku in med Cerknico in Grahovim ter zgraditi novo iz Loža proti Podgori. Na relaciji Unec—Grahovo je potrebno ob cesti zgraditi kolesarsko stezo in stezo za pešce. Ta cesta je ponoči in ob slabi vidljivosti že sedaj nevarna zaradi prometnih nesreč med vozniki ter kolesarji in pešci. Na relaciji Lož—Podgora pa je na vozišču, poleg vseh ostalih udeležencev, tudi veliko otrok, ki nepričakovano skačejo pred vozila.

Prometni znaki: Na naših cestah so prometni znaki pomanjkljivi, drugi slabo vidni ali pa niso postavljeni v skladu s prometnimi predpisi. Vse to navaja naše voznike, da jih ne upoštevajo dovolj, ali pa jih namerno kršijo. Če vozite iz smeri Planine, opazite v križišču za Unec kašipot »avto cesta« brez napisa, koliko kilometrov je do te ceste,

tako da vozniki, ki zavijajo v Planini in vozijo proti Uncu na avtocesto, ovirajo promet, ko ustavljajo ostale voznike in sprašujejo kje je ta cesta. Slabo vidnih ali nepravilno postavljenih znakov je precej tudi v Cerknici in na ostalih cestah v občini. Nekatere znake je potrebno ponovno postaviti in jih uskladiti s predpisi. Na Bloški polici manjka v smeri Loške doline znak »divjad na cesti«. Na tem delu ceste zlasti pozimi pride do prometnih nesreč, ker divjad kar po vozišču liže sol. Isto se dogaja tudi nad Podgoro. Nujno je treba obnoviti in na novo postaviti tudi znake za obvestila in kašipote do izletniških točk in spomenikov. Misliti bo treba tudi na pravilno svetlobno signalizacijo, na parkirne prostore in servise.

Da je v naši občini cestni promet kljub ukrepom postaja milice ogrožen, kaže statistika iz leta 1972, ko je bilo 177 registriranih prometnih nesreč, neregistriranih pa tudi veliko.

Visok je bil tudi »krvni davek«, saj so bile v teh nesrečah 4 smrtne žrtve, 32 oseb je bilo zelo hudo poškodovanih, 28 pa jih je dobilo lažje telesne poškodbe.

Kot vidimo, je na eni strani vedno več voznikov, ki nimajo dovolj voznških izkušenj, na drugi strani pa jim pretijo različne nevarnosti.

Na podlagi teh ugotovitev je nujno, da se vsi udeleženci v prometu vedemo obzirno in da drug drugemu omogočimo, da se pripeljemo ali pridemo varno v določen kraj in se od tam tudi vrnemo.

J. Troha



Asfalt na cesti v Novo vas

FILMI

1. novembra ob 16. uri in 19.30 — italijanski film Tigri Malazije. Pustolovski film, V glavni vlogi Steve Reeves.
2. novembra ob 19.30 — francoski film Sicilijanski klan. Kriminalka. V glavni vlogi Alain Delon.
3. novembra ob 17. uri — ameriška barvna risanka Dama in potepuh.
3. novembra ob 19.30 in 4. novembra ob 16. uri — ameriški film Ognjeni obračun. Western. V glavni vlogi Gregory Peck.
4. novembra ob 19.30 — švedski film Dnevnik poldevice. Erotični film.
5. novembra ob 19.30 — ameriški film Sierra Torida. Western. V glavni vlogi Clint Eastwood.
8. novembra ob 19.30 — japonski film Obračun živalskih. Kriminalka.
10. novembra ob 10.30 — italijanski film Plačaneec. Western. V glavni vlogi Jack Palance.
11. novembra ob 16. uri in 19.30 — italijanski film Knežinja čardaša. Glasbeni film. V glavni vlogi Anna Moffo.
12. novembra ob 19.30 — ameriški film Izabela, vražja knežinja. Pustolovski film V glavni vlogi Brigit Skay.

15. novembra ob 19.30 — ameriški film Bliskoviti upor. Drama V glavni vlogi Anthony Quinn.
17. novembra ob 19.30 in 18. novembra ob 16. uri — italijanski film Tolpa Tri kizanteme. Western.
18. novembra ob 10.30 — ameriški film Nekoč je bil malopridnež. Pustolovski film. V glavni vlogi Kirk Douglas.
19. novembra ob 10.30 — danski film Olse-nova tolpa. Erotična komedija.
22. novembra ob 10.30 — italijanski film Noč nasilja v Tombostonu. Kriminalka.
24. novembra ob 19.30 — italijanski film Cena oblasti. Western. V glavni vlogi Giuliano Gemma.
25. novembra ob 16. uri in 19.30 — nemški film Sonce bo zopet zasijalo. Glasbeni film V glavni vlogi Heintje.
26. novembra ob 19.30 — ameriški film Ned Kelly. Western. V glavni vlogi Mick Jagger.
29. novembra ob 16. uri in 19.30 — italijanski film Črni gusar. Pustolovski film V glavni vlogi Ternis Hül.
30. novembra ob 16. uri in 19.30 — ameriški film Ženska-bandit. Kriminalka. V glavni vlogi Claudia Cardinale.

Slaba organizacija

KONČANO TRADICIONALNO MLADINSKO ŠPORTNO TEKMOVANJE ZA POKAL JANEŽA HRIBARJA

Pred dnevi se je končalo tradicionalna mladinska športna manifestacija.

Končni vrstni red:

MLADINCI:

- | | Točke |
|-------------------------------|-------|
| 1. MA Kovinoplastika Lož | 115 |
| 2. MA Begunje | 102 |
| 3. MA Grahovo | 97 |
| 4. Notranjski študentski klub | 66 |
| 5. MA Brest Cerknica | 54 |
| 6. Košarkarski klub Cerknica | 20 |
| 7. TSS Cerknica | 10 |
| 8. MA SGP Gradišče Cerknica | 10 |
| 9. MA TLI Stari trg | 5 |
| 10. Nogometni klub Cerknica | 3 |

MLADINKE:

- | | Točke |
|-------------------------------|-------|
| 1. MA Begunje | 110 |
| 2. Notranjski študentski klub | 75 |
| 3. MA Brest | 70 |

JESENSKI DERBI

Nogomet po vsem svetu privlači največ gledalcev. V tem tudi Cerknica ne zaostaja.

Derbi med Cerknico in Kočevjem je bil dokaz, da si gledalci želijo boljšega športa. Tekma je bila prava prvenstvena, polna razburljivih trenutkov in akcij, v katerih so izrazito prednjačili domači. Akcije so bile kot na tekočem traku, a usnje ni hotelo v mrežo. Tudi nasprotnik ni miroval in je občasno ogrožal gol domačih. Toda obramba je bila na mestu — z odličnim Kehetom in mladim Hitjem, ki se razvija v odličnega igralca. Gostujoče moštvo je pokazalo vse odlike modernega bunkerja in v tem tudi uspelo. Vsa hvala gledalcem in organizatorjem bučnega navijanja.

F. Kranjc

Letošnje tekmovalje je bilo za razliko od lanskega zaradi ligaškega sistema pri malem nogometu in košarki precej daljše. Slabosti in spodrsilaje pa je bilo opaziti pri obveščanju o tekmovalju in v merenem pristopu k tekmovalju pri posameznih aktivih. Letos je bilo dosti več sodelujočih, saj je tekmovalo blizu 250 mladincev in mladink.

Točke

Točke

Podelitev priznanj in razglasitev rezultatov je bila 27. oktobra. Prehodni pokal za mladince se je preselil iz MA TSS v MA Kovinoplastika Lož, pri mladinkah pa iz NSK v MA Begunje.

Ob tej priložnosti se občinska konferenca zveze mladine Cerknica zahvaljuje vsem vodjem tekmovalj in sodelujočim.

I. Najger

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 OTONICAR, Janez PRAPROTNIK, Miha SEPEC, Ivan SKRABEC in Zdravko ZABUKOVEC. Tiska Železniška tiskarna v Ljubljani.

Naši gasilci tretji

7. oktobra je bilo v Novi Gorici tradicionalno tekmovalje gasilcev podjetij BRESTA — MARLES — MEBLO — NOVOLES in STOL. Tekmovalje, ki so ga tokrat organizirali gasilci iz MEBLA, je lepo uspelo. Rezultati:

- | | točk |
|----------------|-------|
| 1. MEBLO | 804,2 |
| 2. STOL | 799,3 |
| 3. BREST | 777,8 |
| 4. MARLES | 770,0 |
| 5. NOVOLES I. | 767,5 |
| 6. NOVOLES II. | 744,2 |

Z uvrstitvijo naših tekmovalcev smo lahko povsem zadovoljni, saj v tako močni konkurenci ni moč vsako leto zmagati. Poleg tega so se naši gasilci pripravljali na tekmovalje samo štiri dni pred izvedbo, vendar naši gasilci vsega časa niso mogli uporabiti za vadbo. Teden dni so izrabili s pripravami in sodelovanjem pri organizaciji partizanskega srečanja v Cerknici (usmerjanje prometa in parkiranje avtomobilov), teden dni pa s pripravami in or-

ganizacijo velike gasilske vaje v Tovarni pohoštva Cerknica. To in zamenjava enega izmed ključnih tekmovalcev jih je že vnaprej izločilo iz boja za prvo mesto.

Tekmovalje za prehodni pokal med omenjenimi podjetji, ki ga je prvič organizirala naša delovna organizacija, redno teče že sedem let. Prva mesta so doslej dobili gasilci naslednjih podjetij:

1. BREST trikrat (l. 1967, 1969 in 1972.)
2. MEBLO dvakrat (l. 1968 in 1973.)
3. STOL enkrat (l. 1970)
4. NOVOLES enkrat (l. 1971)
5. MARLES še brez zmage.

S tremi zmagami so naši tekmovalci prvi prehodni pokal že osvojili v trajno last. Zato je bilo treba letos kupiti novega. Stroške zanj so v enakih deležih poravnala gasilska društva sodelujočih podjetij. Ob tem je nastala dilema, ali naj to tekmovalje še ostane v taki obliki ali ne, saj se želijo vključiti tudi gasilci številnih drugih lesnoindu-

strijskih podjetij. Ker pa je težko zagotoviti razlog za sprejem enega ali drugega društva v to tekmovalje, vseh pa zaradi velikih stroškov z organizacijo ni mogoče vključiti, je bilo sklenjeno, da ostane tekmovalje še vnaprej nespremenjeno.

V. Žnidaršič

ŠPORTNIKI ZA PRAZNIK

Slavnostim ob letošnjem občinskem prazniku so se pridružili tudi športniki. Organizirali so športna srečanja s pripadniki Jugoslovanske ljudske armade — vojaki garnizona na Velikih Blokah in tudi oni tako opozorili na tesno povezavo med ljudsko armado in občani. Ob takšni manifestaciji so rezultati drugotnega pomena, pa naj jih vendar preletimo:

- | | |
|----------------------|-----------|
| Košarka | |
| KK Cerknica : JLA | 108 : 54 |
| Šah | |
| ŠD Cerknica : JLA | 7 : 1 |
| Kegljanje | |
| Kovinoplastika : JLA | 426 : 347 |
| Namizni tenis | |
| BREST : JLA | 4 : 11 |
| Streljanje | |
| BREST : JLA | 892 : 698 |

F. Kranjc