

NOV SISTEM za normiranje časa

Osrednji delavski svet je na 144. redni seji razpravljal o graditvi delovnega mesta.

Ker je sprejeti način za normiranje časa pomemben za vse zaposlene v proizvodnji, bi radi najširši krog proizvajalcev seznanili z osnovnimi podatki o novi metodi.

Člani osrednjega delavskega sveta so z veliko pozornostjo razpravljali o novih metodah pri normiranju časa in so soglasno sklenili, da bodo v prihodnje v Brestovi proizvodnji uporabljali za normiranje časa način študije dela.

Prikazal bom osnovne značilnosti dosedanjega načina normiranja časa, predvsem slabosti tega načina; na kratko bom nanizal glavne značilnosti in postopke novo sprejetega načina, na koncu pa bom navedel sklepe osrednjega delavskega sveta o uvedbi načina študije dela.

KRATEK OPIS SEDANJEGA NAČINA NORMIRANJA ČASA

V našem podjetju imamo v glavnem način izkustvenega normiranja časa. Imamo pa tudi primere, ko naši normiranci uporabljajo povzemanje v proizvodnji, ali pa statistične podatke dosedanjega doseganja norm.

Tak način normiranja so zaradi slabosti opustili v vseh podjetjih, kjer imajo sodobno proizvodno organizacijo dela. Osnovne slabosti tega načina so:

— pri postavljanju norme ne upošteva organizacijske ureditve delovnega mesta,

— pri povzemanju časa ne upošteva prizadevnosti,

— povzeti podatki niso dovolj analizirani, tako da v normi niso upoštevani vsi dejavniki, ki vplivajo na uresničenje postavljene norme.

Tako postavljena norma ni in ne more biti resnična, kar nam onemogoča nadaljnje izpopolnjevanje organizacije dela. Prav zaradi tega imamo:

— velika neupravičena odstopanja v doseganju norm na delovnih mestih, kar nam ruši načelo nagrajevanja po delu in povzroča slabe odnose,

— kalkulacije izdelkov so ne-realne, v stikih s kupci nastajajo težave, ker se ne moremo zanešati na časovne postavke,

— prav tako imamo težave pri načrtovanju proizvodnje. Načrtovalci proizvodnje redko uporabljajo te čase v časovnem določanju proizvodnje, ker je praksa pokazala, da časi ne ustrezajo resnični zasedbi delovnih mest.

To so pravi vzroki za slabo usklajevanje proizvodnje ter nepravčasno preskrbo z materialom in drugimi delovnimi pripomočki.

Niso pa posledice samo v tem, kajti takšna politika normiranja je pripeljala do napačnega pojmovanja same norme. Na normo gledamo kot na sredstvo za odmerjanje osebnega dohodka delavca, kar je povsem napačno. Norma ni edino sredstvo za ustvarjanje osebnega dohodka, kajti na osebni dohodek vpliva tudi:

— organizacijska ureditev posameznega delovnega mesta in celotna organizacija poslovne enote,

— organizacijska in strokovna sposobnost delavca in njemu nadrejenih,

— pripravljenost dela (da je vse in pravočasno pripravljeno),

— tehnološka opremljenost delovnega mesta,

— kakovost materiala itd.

Razen tega imamo poleg norme tudi druge spodbujalne dejavnike, ki močno vplivajo na osebni dohodek.

Iz vsebine

- BREST na TV zaslonih
- Speč nova analitična ocena?
- Boljši sedesebojni odnosi

- Proizvodni program pohištva za leto 1969
- Mnenja in kritika

Ob Dnevu Republike

Letos je poteklo petindvajset let, odkar so politični predstavniki vseh jugoslovanskih narodov na zgodovinskem zasedanju AVNOJ 29. novembra 1943. leta postavili temelje novi Jugoslaviji. Vsako leto obujamo spomin na 29. november, vsako leto obnavljamo živo izročilo medvojnih krvavih in po-vojnje socialistične revolucije, predvsem pa zaupanje v ustvarjalne sposobnosti in moč današnjega delovnega človeka. S ponosom se lahko ozremo na prehojeno pot. Z vsem tistim, kar smo storili doslej, ko smo gradili novo socialistično družbo, s tistim, kar smo v boju in delu storili v svoji deželi in na mednarodnem torišču, smo si pridobili ugled. Na vse to smo lahko ponosni, obenem pa nam daje nove dolžnosti, da z ponovnimi napori nadaljujemo naš razvoj.

Ko ob slavnostnem dnevu primerjamo naše dosežke z do-

sežki doma in v svetu, lahko ugotovimo, da smo tudi v zadnjem letu nadaljevali s prizadevanji kolektiva pri nenehni graditvi Bresta v proizvajalca naj sodobnejšega pohištva za domače in tuje tržišče in da so bili naši samoupravljalci sposobni ustvariti nove kvalitetne dosežke.

Družbena in gospodarska reforma nista stvar, o kateri v našem kolektivu samo govorimo, temveč nam rezultati dela izpričujejo prizadevanje za boljše gmotni položaj vsakega delavca, poslovne enote in podjetja. Samoupravljanje se je v našem kolektivu globoko zakoreninilo. Pogumno lahko gledamo prihodnost, ki pa bo zahtevala še kvalitetnejše delo, še večjo strokovnost in še bolj organizirano delo zavestnih in discipliniranih ljudi socialistične samoupravljaljske skupnosti.

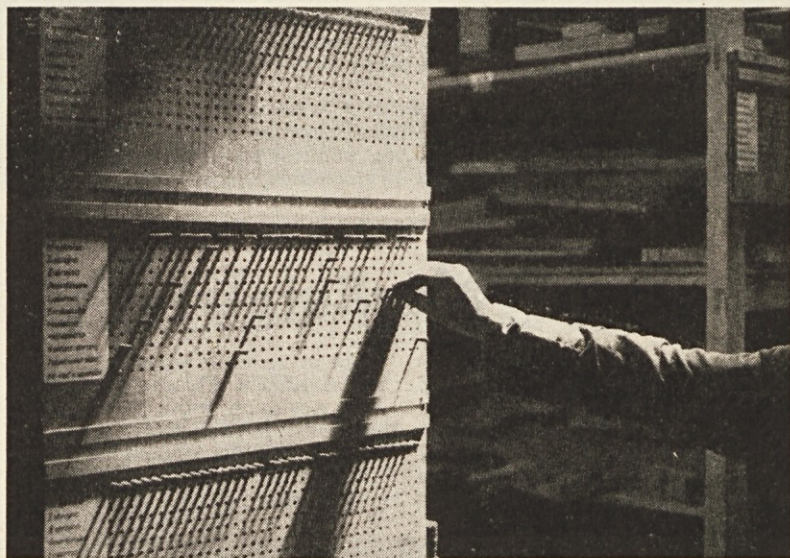
inž. J. Hren

Če pogledamo našo normo s širšega stališča, vidimo, da mora norma postati organizacijsko merilo za vse druge prijeme v proizvodnji. Vzpostavimo z rekonstrukcijo naših poslovnih enot, istočasno, ko uvajamo novo tehnologijo, moramo težiti za največjim možnim izkoristkom vloženih sredstev. Da bi to dosegli, moramo poseči po nekaterih organizacijskih prijemih kot so natančno načrtovanje proizvodnje, nadzor nad kakovostjo itd.

Vse to pa bomo lahko dosegli z opustitvijo sedanjega načina normiranja časa in z uvedbo novega načina, ki bo poudaril organizacijska vprašanja proizvodnje. Tak način normiranja bo naše normirance spremenil v organizatorje delovnih mest; to pa je tisto, kar nam sedaj v proizvodnji manjka.

S takšnim postopkom bi prišli do vrste preudarnih ukrepov na področju tehnologije, materiala in ne nazadnje do pametnih normativov časa. Glede na to, da gre za korenite spremembe, bomo to dosegli s popolno zamenjavo dosedanjega načina normiranja in z zavzetostjo najbolj odgovornih v podjetju.

Na osnovi naših raziskav smo ugotovili, da sta za BREST primerna dva načina, ki se med seboj bistveno ne razlikujeta, to sta »REFA« (sistem Zahodne Nemčije) in »ŠTUDIJ DELA« (sistem zagrebškega instituta za produk-



Prvi rezultati študija dela TP Martinjak v vsakodnevni praksi

PRED SPREJEMANJEM LETNEGA NAČRTA

Računsko načrtovalni oddelek Skupnih služb je že izdelal metodologijo in navodila za sestavo načrta za leto 1969 in I. polletje leta 1969. V tej metodologiji so točno določene naloge posameznih služb in posameznikov z natančno določenimi roki za izdelavo posameznih sestavin letnega načrta. Računsko načrtovalni oddelek Skupnih služb pa je dolžan, da usklajuje sestavo vseh poročil k načrtu in dokončno sestavi predlog letnega in polletnega načrta osrednjim organom upravljanja. Rok za dostavo načrta osrednjim organom upravljanja je konec meseca decembra leta 1968.

Načrt kot notranje sredstvo, vodilo in gibalo v gospodarjenju podjetja določa naloge poslovnih enot za naslednje obdobje, s tem da zagotavlja nenehno naraščanje proizvodnosti, ekonomičnosti, pridobitnosti in akumulativnosti in s tem napredek poslovnih enot in celotnega podjetja. Načrt določa odnose v gospodarjenju med poslovnimi enotami ter zunanji poslovnimi družabniki.

Tako predvidevamo tudi v naslednjem letu večjo proizvodnjo in prodajo, izvoz ter finančni uspeh, kar utrjuje razvojno pot

in zagotavlja uspešen nadaljnji razvoj Bresta.

In zakaj toliko priprav okoli načrta?

V tržnem gospodarstvu je poslovanje podjetja odvisno od njegove aktivnosti pri določanju in ocenjevanju dogodkov na gospodarskem področju. Vsako prepustanje naključju pomeni nedelavnost podjetja in nesposobnost pri spremljanju dogodkov na področju gospodarstva, hitrem prilaganju spremembam, neznanje proizvodnje za daljše obdobje, kar na sploh pomeni, da je tako podjetje že vnaprej obsojeno na slabše uspehe. Dobro načrtovati proizvodnjo in prodajo, uspešno proizvajati in prodajati, pomeni dosežati velike finančne uspehe in visoke osebne dohodke ter visoko akumulacijo.

Prav zato je sestava načrta s točno določitvijo posameznih področij kot so proizvodnja, prodaja, izvoz, finančni načrt in drugo izredno pomembna naloga, v katero se morajo vključiti vse strokovne službe poslovnih enot in celotnega podjetja, ker želimo za prihodnje obdobje še boljše strokovno pripraviti načrt, ki bo uspešno gibalo gospodarjenja.

B. Mišič

tivnost dela). Glede na to, da način »Študij dela« za razliko od načina »Refa« bolj poudarja organizacijsko ureditev delovnega mesta, smo se odločili za ta sistem.

KRATEK OPIS SISTEMA »ŠTUDIJ DELA«

Študij dela je metoda znanstvenega, logičnega in celovitega analiziranja načina dela, da bi

— poiskali najbolj ekonomičen način dela, da bi

— določili čas izdelave, potreben povprečno spretnemu in določeno kvalificiranemu delavcu za izpolnitev dekega dela z običajnim prizadevanjem ob običajni utrudljivosti.

Način normiranja časa se deli na področje poenostavitve dela

(študij dela) in na področje poenostavitve dela (študij dela) in na področje povzemanja, analiziranja in izračuna norme (študij časa).

Poenostavitev dela (študij dela) ima naslednje razvojne stopnje:

— odločitev, katero delovno mesto bomo snemali,

— razvoj sodelovanja. Z našo odločitvijo moramo seznaniti vse tiste, ki imajo kakršenkoli stik s tem delovnim mestom,

— povzemamo sedanje stanje, — analiziramo (poiščemo izboljšave) sedanjega stanja,

— določimo novi (izboljšani) način dela,

— spremljamo rezultate (nadzorujemo) nov način dela,

Nadaljevanje na 4. strani

Proizvodni program za leto 1969

TP Cerknica

Ze lani smo se resneje lotili izbire oziroma ukinjenja nedonosnega proizvodnega programa in uvajanja novih izdelkov. Tako smo na primer izločili kavč SLB, pisalne mize SSRS in omejili proizvodno sekreterjev. Namesto teh smo pričeli s proizvodnjo jedilnic LIVING, dnevnih sob DANIELA, FLORIDA in TV-bara. Sedaj lahko ugotovljamo, da je bilo naše ravnanje pravilno, saj ugotavljamo neprimerno boljše uspehe kot lani. Celotni dohodek se bo povečal za več kot 30 %, osebni dohodki za približno prav toliko, ostanek dohodka pa se bo povečal za več kot 100 %.

Za leto 1969 smo predvideli novo izbiro. Tako bomo iz programa črtali sekreter, ker je ekonomsko nezanimiv, pa tudi TV-bar, čeprav je cena zadovoljiva, so pa količine tako majhne, da bi eno najboljših serij prodajali vse leto. Mnogo manj bomo proizvajali tudi vitrino ETKA, občutneje pa bomo povečali proizvodnjo dnevne sobe DANIELA in FLORIDA, katerih kvaliteto bomo še izboljšali. V programu bodo ostale še jedilnica LIVING in TV-vitrine, ki jih bomo delali v sodelovanju z Gabrom. To je ves program, namenjen domačemu trgu. Poleg tega bomo morali izdelati okrog 80.000 glasbenih omaric za izvoz v ZDA.

Celotni obseg proizvodnje bi morali v primerjavi z letošnjim letom povečati za 25 % in bi dosegal 5,4 milijarde dinarjev. Zaradi takšnega programa smo prišli do zaključka, da velikost serij lahko podvojimo, ker bo zelo ugodno vplivalo na proizvodnost in ostale ekonomske učinke.

T. Kebe

TP Martinjak

Letošnje leto je bilo za TP Martinjak leto iskanja in prizadevanj za osvojitve in ustalitev novega proizvodnega programa. Proizvodni program naj bi zajemal predvsem serijsko proizvodnjo stilnih foteljev za izvoz ter razne

stole in sedežne garniture za domače tržišče. Osnovno vodilo v delu poslovne enote je doseganje kakovosti in odpremnih rokov, za domači trg pa izpopolnitev programa z novimi, kakovostnimi sedežnimi garniturami. S prizadeva-



Garniture y bodo tudi v proizvodnem programu 1969

njem prodajne službe in vseh zaposlenih v TP Martinjak je ta cilj skoraj v celoti dosežen.

Proizvodni program za leto 1969 lahko razdelimo na štiri skupine: stilni fotelji, stoli, ohišja za zvočnike in tapetniški izdelki.

Stilni fotelji so glavna proizvodnja in so namenjeni predvsem za izvoz. Za leto 1969 osvajamo šest novih foteljev, ki bodo proizvajani v večjih serijah, predvidoma v vsem letu. To je velik uspeh glede na sedanjo razdrobljeno izbiro in majhne količine.

Stoli, za katere bodo večino sestavnih delov izdelovali v TLI Stari trg so preračunani na letno zmogljivost 230 do 250 tisoč kosov. Sem sodijo stoli SARDAN in LIVING za domači trg, za izvoz pa stoli RAK, RAK-B, ISTOK in SVEDSKI STOL.

Ohišja za zvočnike so v TP Martinjak nov izdelek, mislimo pa, da imajo precejšnjo prihodnost. V začetku jih sami ne bomo v celoti proizvajali, ker se nimamo potrebnih strojev in prostorov, računamo pa, da bodo izpolnjeni vsi pogoji v drugem polletju 1969.

Tapetniški izdelki so namenjeni domačemu trgu in bodo poleg sedanjih stilnih garnitur y-35, y-19 in y-70 dopolnjeni še z sedežno garnituro DANIELA in FLORIDA, ki sta v proizvodnem programu TP Cerknica.

Takšen sestav proizvodnje zahteva tudi drugačen odnos do kakovosti izdelkov. Že majhna nepredvidnost ima lahko velike posledice. Zato bomo morali še nadalje izpopolnjevati pripravo proizvodnje, popraviti odnos do dela, uporabljati razne kontrolne pripomočke, nadomestiti že izrabljene stroje z novimi, uvesti vrsto pripomočkov za brušenje, povečati delovne površine, izpopolniti notranji transport itd. Le na ta način bo naša proizvodnja tudi cenena, hkrati pa bomo morali tudi zagotoviti skladno rast razširjene reprodukcije in osebnih dohodkov.

Ob tako izpopolnjenem proizvodnem programu in ob dejstvu, da imamo proizvodne zmogljivosti zasedene za leto dni v naprej ter z dodatnimi napori vseh zaposlenih bomo lahko povečali fizični obseg proizvodnje za najmanj 35 % glede na leto 1968 in obenem zagotovili potrebno ekonomičnost in donosnost poslovanja.

F. Levec

Koliko časa prebijemo na delu

S tem sestavkom bi želel seznaniti bralce o tem, koliko časa prebijemo na delu v tovarniških prostorih. Podatki, ki sem jih upošteval, segajo pet let nazaj, ker se mnenil, da je tolikšno obdobje dovolj veliko, da bi lahko opozoril na nekatere težnje, ki jih je opaziti v obsegu in izkoriščanju delovnega časa.

Tabela 1: Čas, ki ga preživimo na delu v tovarniškem objektu

Leto	Skupno št. opravljenih delovnih ur	Poprečno število zaposlenih	Popr. letno št. delovnih ur na osebo	Indeks baza 1963	Indeks verižni
1963	1,186.471	543	2.185	100	100
1964	1,326.204	631	2.101	96,1	96,1
1965	1,355.739	701	1.933	88,4	92
1966	1,292.938	668	1.935	88,5	100,1
1967	1,276.763	681	1.874	85,7	96,8

Iz četrtega stolpca lahko ugotovimo, da se je v petih letih čas, ki ga delavci preživijo pri delu, zmanjšal od 2.185 ur na 1.874 ali za 311 ur manj, kar predstavlja skoraj polnih 39 delovnih dni. Zanimivi so tudi podatki v petem stolpcu, ki nam kažejo, kako se je dejanski delovni čas v posameznem letu skrajšal v primerjavi z letom 1963, ki sem ga vzel za osnovo. Tako lahko ugotovimo, da smo skrajšali delovni čas v letu 1964 za 3,9 %, v letu 1965 za 11,6 %, na isti ravni smo ostali v letu 1966, medtem ko se je v letu 1967 znova skrajšal za 14,3 %.

Zanimivi so tudi podatki v šestem stolpcu, ki nam kažejo, kako se je letovni čas skrajševal iz leta v leto.

Poglejmo še, kako smo v tem obdobju izkoriščali redni letni odmor.

Tabela 2: Redni letni odmor

Leto	Stev. delovnih dni odsotnosti zaradi odmora	Indeks baza 1963	Verižni indeks
1963	14,5	100	100
1964	16,7	115,1	115,1
1965	17,2	118,6	102,9
1966	16,9	196,5	98,2
1967	18,1	124,8	107,1

V drugem stolpcu sem nanizal poprečno število delovnih dni rednega letnega odmora na zaposlenega delavca. Podatek nam sicer ne da popolnoma jasne slike, ker pride na posameznega delavca prav gotovo nekaj več odmora, kot ga kažejo podatki v stolpcu. To tudi ni bil namen, ker sem v tej tabeli skušal prikazati le to, kako se giblje višina letnega odmora.

Iz pregleda je jasno videti, da je čutiti težnjo k povečevanju dni odmora, saj je v petih letih narasel za 3,6 delovnega dne na posameznika, ali skoraj za četrtino.

Ostalih podatkov ne bom komentiral, ker so jasni in podobni kakor v prvi tabeli.

Tabela 3: Bolniški in porodniški dopust

Leto	Poprečno št. delovnih ur na zaposlenega	Poprečno št. delovnih dni na zaposlenega	Indeks baza 1963	Verižni indeks
1963	134	16,7	100	100
1964	181	22,6	135	135
1965	175	21,8	130	96,4
1966	191	23,8	142	109
1967	204	26,7	159	112

Kakor pri letnem odmoru, je tudi pri bolniškem staležu in porodniškem dopustu videti, da narašča, le da mnogo bolj izrazito. V tem obdobju je porodniški in bolniški dopust narasel za polnih 10 dni ali 80 delovnih ur. Prav nič čudno ni torej, če so blagajne socialnega zavarovanja prazne. Posledice so iz podatkov očitno vidne. Kje so vzroki? Menim, da je eden izmed najvažnejših izkoriščanje zdravstvenih delavcev, ali pa njihova pretirana humanost, ko dajejo bolniške dopuste za vsako malenkost. Če bomo tako nadaljevali, bomo kmalu polovico delovnega časa prebili izven tovarniških sten. Zato nam je Zavod za socialno zavarovanje določil dodatno prispevno stopnjo, ki bo za leto 1968 znašala več kot 26.000.000 dinarjev ali okrog 35.000 din na vsakega zaposlenega. Ali se upravičeno ne vprašamo, kdo so tisti, ki tako neusmiljeno izkoriščajo dobre strani socialnega zavarovanja? Prav tako se sprašujemo, ali ne bi bilo smotno spremeniti nekatera določila pravičnika o nadomestilu osebnega dohodka zaradi bolezni. Prav gotovo je, da bo treba nekaj popraviti, ker ni mogoče tako nadaljevati.

Vse to, kar sem omenjal, se nanaša izključno na Tovarno pohoštva Cerknica, menim pa, da je podobno tudi v drugih poslovnih enotah.

Če k vsemu temu prištejemo še polurni odmor zaradi toplega obroka, ki na leto znaša še 132 delovnih ur, in precej ilegalnih odmorov, ki so prav gotovo še tolikšni, potem ugotovimo, da mesečno delamo največ okrog 130 delovnih ur ali komaj 16 delovnih dni. Tako malo pa ne delajo nikjer na svetu. V ZDA imajo na primer 40-urni delovni teden, vendar mora ta čas delavec prebiti na delu. Pri nas imamo z ustavo zajamčen 42-urni delovni teden, če odštejemo pol ure na dan za topli obrok, potem delamo dejansko komaj 39 ur. V tem pogledu smo torej pred ZDA.

Ker moramo o vsem tem, kar sem v tem članku omenil, govoriti z vidika stroškov, potem nas morajo težnje, kamor se posamezne kategorije gibljejo, resno zaskrbeti, saj se konec koncev vse to odraža na osebnem standardu nas vseh in celotne družbene skupnosti. Predvsem pa bi bilo potrebno izdelati podrobno analizo o vseh, ki se pogosto

Konec na 3. strani

Spet nova analitična ocena?

Analitična ocena delovnih mest je že ob sprejetju in uvedbi povzročila precej razprav, ker je rušila stare odnose, predvsem pa proizvodnih delovnih mest. Ob uvedbi analitične ocene je bil na osrednjem delavskem svetu sprejet razpon med najnižjim in najvišjim delovnim mestom v razmerju 1:5. Poleg tega osnovnega razpona za celotno podjetje se je bistveno povečal tudi razpon na proizvodnih delovnih mestih od prejšnjega 1:1,32 na novega 1:2,21. Ker so povečani razpomi med delovnimi mesti in natančno določene zahteve zaradi izobrazbe in praktičnega znanja zelo poudarili in v bistvu povečali vlogo pravilne kadrovske politike, je bil istočasno sprejet tudi sklep, da se razporedijo delavci na ustrezna delovna mesta.

Ko zasledujemo izvajanje omejenih dveh načel v praksi, lahko ugotovimo nekatera odstopanja. Z izločitvijo najvišjega delovnega mesta iz analitične ocene in z ukinitvijo zadnjih treh razredov zaradi tehnoloških, organizacijskih in drugih sprememb se je osnovni razpon zmanjšal na 1:3,95. S tem se je istočasno zmanjšal tudi razpon na proizvodnih delovnih mestih na 1:2,05. To pomeni, da se počasi približujemo stanju, ki analitične ocene.

je bilo v veljavi pred uvedbo

Kadrovska razporeditev delavcev je uspela v glavnem le na režijskih delovnih mestih. V neposredni proizvodnji večjih premikov v tej smeri ni bilo. K takšnemu stanju je še pripomoglo dejstvo, da nimamo izdelanega notranjega ustroja in meril napredovanja od enostavnejših na zahtevnejša delovna mesta. Zaradi tega se dejansko dogaja, da dobri delavci s primernim teoretičnim in praktičnim znanjem ostajajo na nižje ocenjenih delovnih mestih, novinci in delavci z neustreznim znanjem pa so razporejeni na zahtevnejša delovna mesta. Ocene o kvaliteti delavca so v glavnem prepuščene instruktorjem in je zaradi tega logično, da sposobne delavce zadržujejo v svojih oddelkih in jim ne nudijo možnosti napredovanja, ker se boje novih nepoznanih ljudi.

Poleg navedenih odstopanj od načrtane poti je komisija za ovrednotenje delovnih mest pri osrednjem delavskem svetu ugotovila, da se dogajajo tudi naslednje pomanjkljivosti:

— samovoljno izdajanje odločb o ocenitvi delovnih mest, ki niso v skladu z analitično oceno delovnih mest,

— odstopanje od sklepa osrednjega delavskega sveta o starostni meji, do katere se uveljavljajo odbitne točke za manjšo izob-

razbo od zahtevane,

— priznavanje neustrezne šolske izobrazbe za ustrezno. Za primer naj povem, da je bila poklicna zidarska šola priznana za ustrezno, čeprav je bila za delovno mesto postavljena zahteva po poklicni mizarški šoli,

— poslovne enote spreminjajo nazive in opise delovnih mest z motivom, da se povečajo ocene delovnih mest kljub temu, da se v bistvu niso spremenile,

— na delovnih mestih z nižjo oceno se v nekaterih primerih postavijo višji ceniki za enoto proizvoda, kar ob koncu izravnava osebne dohodke.

Ta kritični pregled napak in odstopanj od načrtane poti sem prikazal z namenom, da se zavestno ustavi, ki vlada na tem področju. Osrednji delavski svet je o tem že razpravljal in sprejel ustrezne sklepe. Ne glede na to, pa sem mnenja, da se moramo v resoluciji o poslovni politiki za leto 1969 natančno opredeliti, za kakšne razpore smo v podjetju, kakšno napredovalno politiko bomo vodili in kakšen je naš odnos do strokovne izobrazbe vsi zavestno izpopolnjevati, si be. Sklepe pa moramo v praksi cer se bo čez dve, tri leta ponovno pokazala potreba po novi analitični oceni delovnih mest.

F. Mele

BREST NA TV ZASLONIH

Dne 13. novembra se je na malih zaslonih v TV dnevniku zopet pojavil BREST. Tokrat ga je naš stari znanec s televizijskih zaslonov, tov. Pleša, s svojo tehnično ekipo predstavil slovenski javnosti kot primer podjetja, ki se je zelo uspešno vključilo v gospodarsko reformo in ki se vedno bolj utrjuje v vrhu jugoslovanskih izvoznikov.

Svoj komentar, ki ga v celoti objavljamo, je zelo nazorno utemeljil s pestrimi prikazi rasti podjetja v grafikoni. Oddajo so posneli v Tovarni pohištva Cerknica.

Pa poglejmo, kaj je tov. Pleša ugotovil o BRESTU v tej televizijski oddaji:

— **Rekordna proizvodnja v oktobru** — tak naslov bi lahko dali našemu današnjemu razmišljanju o uspehih slovenskega gospodarstva v preteklem mesecu. Industrijska proizvodnja je bila namreč skoraj za 15% večja kakor lani, izvoz pa celo za 13%. Samo ta dva podatka nam povesta, da se razveselivo in optimistično nadaljujejo ugodne razmere slovenskega gospodarstva v enem izmed najtežjih let naše gospodarske reforme.

— **Dokaze za omenjene številke** tokrat ne iščemo v poprečnih uspehih slovenske industrije kot celote, niti v poprečnih uspehih posameznih panog. Poglejmo raje primer nekega kolektiva, ki je gotovo zelo mnogo prispeval k temu, da so rezultati tako ugodni.

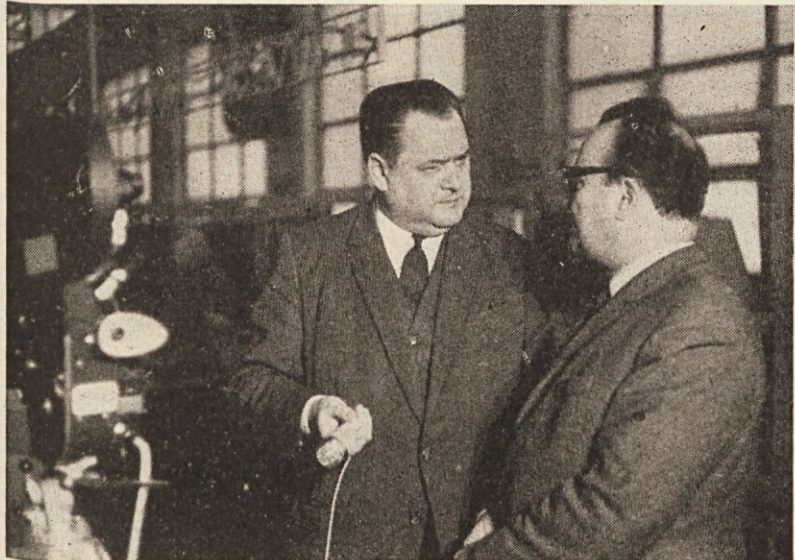
— **Leta in leta dela**, študija proizvodnega programa, analize tržišča, preštudirane najboljše rasti podjetja so bila potrebna, da ta kolektiv pomeni danes enega izmed največjih slovenskih in tudi jugoslovanskih izvoznikov.

— **Številke so mnogokrat kaj dolgočasne**, toda v tem primeru nam lepo pokažejo to, kar sem prej povedal. Vrednost bruto proizvodnje te tovarne je bila — da se povrnemo samo nekaj let nazaj — leta 1963 nekaj več kot 5 milijard S din, čez dve leti je bila številka že mnogo večja in je dosegla že skoraj 7 milijard, letos pa ne bo mnogo manjša kot 10 milijard. Proizvodnja je torej rasla neprekinjeno brez velikih nenormalnih in konjunktornih skokov, ampak zavestno, načrtno in v skladu z zmogljivostmi proizvodnih zmogljivosti in delavcev.

— **Dokažimo to trditev**: število zaposlenih se v vseh teh petih letih ni bistveno povečalo, toda kako se je spremenil njihov sestav, njihova kvalifikacija in kako se se spremenile njihove delovne navade od sodobni organizaciji proizvodnega postopka — to pa je že tema, ki ne sodi podrobneje v naše razmišljanje.

— **In, ko govorimo o splošnem ali posamičnem padanju akumulativnosti slovenskega gospodarstva**, nam primer tega kolektiva dokazuje prav nasprotno. Skoraj milijardo dinarjev dohodka so dosegli leta 1963. Čez dve leti se je dohodek le malo povečal, letos pa bo znašal že več kot 3 milijarde 200 milijonov S dinarjev. Taka velika sposobnost kolektiva je bila seveda tudi osnovni pogoj, da so lahko dobili ustrezne domače in tuje kredite za nadaljnjo razširitev proizvodnje.

— **Pa ne samo to**; stanje na jugoslovanskem, pa tudi na mednarodnem trgu kapitala je tako, da samo z domačo prodajo in uspehi na domačem trgu ni moč več dobiti potrebnih investicijskih sredstev. Za ta kolektiv geslo — vključevanje v mednarodno delitev dela in v izvoz zdaleč ni samo beseda dneva, tudi tu so številke zanimive in presežne. Leta 1963 so izvozili za nekaj manj kot 2 milijona ameriških dolarjev svojega blaga, leta 1965 je ostala številka skoraj ista, pred koncem letošnjega leta pa bodo že dosegli 3 milijone dolarjev.



Zadnji posvet pred snemanjem, tovariš Pleša in snemalec se bosta kmalu postavila vsak v svojo vlogo

— **Za prihodnje leto predvidevajo izvoz v vrednosti 4 milijonov ameriških dolarjev**. Od tega imajo že dobre tri četrtine poslov zaključenih, več kot 90% izvoza pa je usmerjenega na konvertibilno tržišče, od tega pa spet večina v Združene države Amerike.

— **BREST v Cerknici je torej kolektiv**, o katerem govorimo. Vse to, kar smo povedali o njihovih brez dvoma odličnih uspehih, pa gotovo ni samo posledica odlične in zavestne usmerjenosti proizvodnega programa pohištva celotne slovenske pohištvene industrije. In kako dobro bi bilo, če bi tak način integracije lahko dosegli tudi v vsej jugoslovanski tovrstni industriji, saj predstavlja izvoz pohištva in lesa več kot 8%.

Koliko časa prebijemo na delu

Nadaljevanje z 2. strani

zatekajo k zdravniški pomoči in ugotoviti, ali jim je bila ta pomoč dejansko potrebna ali ne in iz kakšnih vzrokov.

Vse, ki se pogosto zatekajo k zdravniški pomoči, bi bilo treba poslati na specialni pregled; če ne gre drugače, tudi na tovarniške stroške. Na osnovi rezultatov tega pregleda bi lahko ustrezno ukrepali. Tu mišlim na ustrezno namestitvev na ustrezno delovno mesto, ustrezno zaščitno sredstev in podobno.

Seveda ne bo manjkalo tudi takšnih delavcev, ki simulirajo. Le-te pa bo treba javno kritizirati oziroma poseči tudi po strožjih merilih.

T. Kebe



Snemanje je pričelo, tovariš Pleša je za okolje izbral montažni oddelek TP Cerknica

Boljši medsebojni odnosi

Naša zakonodaja posebej poudarja vlogo neposrednega proizvajalca — delavca. Za razliko od drugih nesocialističnih oblik proizvodnje smo uvedli — različne oblike samoupravljanja, v katerih delavci neposredno in posredno odločajo o vseh dogajanjih v podjetju. Tudi statut in pravilniki v BRESTU poudarjajo skrb za človeka, za njegov družbeni in osebni standard. Iz vsega tega lahko sklepamo, da posvečamo ljudem veliko skrb.

Pred seboj imam rezultate ankete o odnosih med inštruktorji in delavci v eni naših poslovnih enot. Ob analiziranju odgovorov na vprašanja, zastavljena v anketi, pa se nehote pojavi misel, da so vsa načela o skrbi za ljudi bolj ali manj le z besedami razglašena in da se to načelo skoraj v celoti omeji zgolj na zagotavljanje standarda, tako z osebnimi dohodki kot tudi z vlaganji v družbeni standard zaposlenih. Odgovori namreč kažejo, da v vsakodnevnom delu sodelavcem sploh ne posvečamo pozornosti. Tovarištvu v pravem smislu besede se v hitrem utripu življenja mnogokrat izgubi. Namesto tega pa se pojavlja zaprtost vase, ki mnogokrat meji na egoizem. Namen ankete je bil ugotoviti mnenje delavcev o odnosih med sodelavci v oddelkih in o odnosih med inštruktorji in delavci.

Zanimalo nas je predvsem mnenje delavcev o vsakodnevni skrbi in zanimanju inštruktorjev za njihove uspehe in neuspehe pri delu, za njihove osebne težave in podobno.

Na kratko se bom dotaknil odgovorov, ki najbolje prikažejo naše nezanimanje za svoje sodelavce.

Na vprašanje, ali se naš inštruktor zanima tudi za vaše osebne težave, smo dobili naslednje odgovore:

— vedno se zanima tudi za moje osebne težave; tako je odgovorilo 5% anketiranih;

— precej se zanima za moje osebne težave; tako je odgovorilo 9% anketiranih;

— včasih se zanima za moje osebne težave; tako je odgovorilo 22% anketiranih;

— redkokdaj se zanima za moje osebne težave; tako je odgovorilo 17% anketiranih;

— moje osebne težave ga sploh ne zanimajo; tako je odgovorilo 47% anketiranih.

Mislím, da so odgovori dovolj zgornji in da nam kažejo, kakšni so odnosi, ki niso v redu niti iz moralnih niti iz organizacijsko proizvodnih pogledih. Težko, če ne skoraj nemogoče, je voditi oddelek in s sodelavci doseči največje proizvodne rezultate, če o sodelavcih ničesar ne vemo oziroma jih niti ne poznamo. Kaže, da poudarjamo samo formalistično vodenje proizvodnje, morebit-

ne uspehe ali neuspehe pa iščemo drugod.

Tudi vprašanje, ali ste kdaj deležni priznanja oziroma pohvale od vašega inštruktorja za dobro opravljeno delo, nam je dalo rezultate, nad katerimi se lahko zamislimo:

— vselej mi daje priznanje za opravljeno delo; tako je odgovorilo 14% anketiranih;

— za dobro opravljeno delo najde pogosto tudi pohvalne besede; tako je odgovorilo 17% anketiranih;

— včasih dobro opravljeno delo pohvali, včasih pa tudi ne; tako je odgovorilo 29% anketiranih;

— redkokdaj izreče pohvalo za dobro opravljeno delo; tako je odgovorilo 15% anketiranih;

— ne daje nikakršnega priznanja za dobro opravljeno delo; tako je odgovorilo 25% anketiranih.

S takimi odgovori ne moremo biti zadovoljni. Četrtnina delavcev izjavlja, da ne dobi nikakršnega priznanja za dobro opravljeno delo. Vsi poznamo načelo delitve osebnih dohodkov po opravljenem delu. Prepričan sem, da velja enako načelo tudi za ostale nematerialne oblike nagrajevanja. Pri nas o tem tega ne moremo trditi. Tako so dobri delavci prikrajšani. Druga, prav tako važna okolnost, ki izvira iz tega, je vsem dobro znan učinek take ali drugačne oblike nagrajevanja za uspehe pri delu. Vsi soglašamo, da dosega BREST boljše delovne in poslovne rezultate tudi zaradi ustreznega materialnega nagrajevanja, ki nenehno narašča. Prepričan sem, da bi z dosledno uporabo nematerialnega nagrajevanja kot dopolnila k osebnim dohodkom, rezultate dela, ki jih sedaj dosegamo, še povečali. Da delo inštruktorjev za ljudmi ni v redu, nam kažejo tudi odgovori delavcev na vprašanje: »Če bi mogli izbirati, koga bi raje izbrali?« Ob vprašanju sta bila na voljo dva odgovora, in sicer:

— inštruktorja, ki je dober strokovnjak, a ima slabe odnose do ljudi; tako je odgovorilo 62% anketiranih;

— inštruktorja, ki je slab strokovnjak, a ima zelo dobre odnose do ljudi; tako je odgovorilo 38% anketiranih.

Na prvi pogled je rezultat ugoden, vendar ni tako. Kar 38% anketiranih bolj poudarja dobre odnose kakor dobro strokovnost. Poznamo odgovore na prejšnja vprašanja, zato lahko trdimo, da je takšno poudarjanje odnosov med ljudmi razumljivo.

Mislím, da sem z odgovori na ta tri vprašanja dovolj jasno opozoril na slabosti, ki jih moramo popraviti. Vsekakor pa moramo najprej poiskati vzroke za takšno stanje. Soglašam z mnenji, da smo do sedaj posvečali premalo pozornosti ljudem, našim sodelavcem. Vse preveč smo bili zagnani v tehnološka in tehnokratska vprašanja proizvodnje. Tako stanje je ljudem otopilo moralno čustvenost. Vodilni in strokovni kader, ki bi moral biti nosilec dobrih medsebojnih odnosov, mnogokrat ne čuti potrebe po dobrih odnosih. So posamezniki, ki težijo za dobrimi odnosi, kar je videti iz analize ankete, saj delavci ocenjujejo nekatere inštruktorje bistveno drugače, kot je poprečje podatkov. Poleg zapostavljanja humanističnih teženj v proizvodnji pa je vzrok takemu stanju tudi popolno neznanje o oblikah in postopkih dela z ljudmi, ki naj imajo namen doseči prijetno in tovariško delovno vzdušje med zaposlenimi.

V vsakodnevnom življenju sicer sami sebe prepričujemo o tem, da se na vse probleme pri delu z ljudmi na sploh zelo dobro spoznamo. V resnici pa o tem vemo malo. Naloga nas vseh je, da tako stanje popravimo. Pripravljamo sicer seminar za inštruktorje, ki bo dal praktične napotke o delu z ljudmi, vendar je to premalo. Smo ob koncu leta, v času, ko pripravljamo poslovno politiko za prihodnje leto; zato moramo v tem kolektivnem dogovoru o delu v prihodnje dati mesto in poudarek tudi zahtevi po skrbnem negovanju dobrih, tovariških odnosov med ljudmi.

V. Harmel

EKONOMSKE ZANIMIVOSTI

— Izvoz BRESTA v času od januarja do septembra letos predstavlja 3,02% celotnega izvoza lesne industrije SFR Jugoslavije. Celotni izvoz predstavlja celotni izvoz ne glede na sestav področij. (Vir: Indeks — Zvezni zavod za statistiko, št. 11, 1968.)

— Poprečni osebni dohodki na zaposlenega v podjetju za čas od januarja do septembra letos so znašali 1012 N din. V času od januarja do avgusta 1968 pa so znašali poprečni osebni dohodki na zaposlenega v lesni industriji SR Slovenije 839 N din. V enakem obdobju pa so narasli stroški življenjskih potrebščin za 4,2%.

— Letni načrt proizvodnje je bil do konca meseca oktobra dosežen z 81,1%. Nad normalno dinamiko doseganja letnega načrta proizvodnje so Bazenska žaga in Iverka Cerknica, medtem ko je najmanjšo dinamiko dosegla TP Martinjak 78,8%. Dosedanja težnja nam zagotavlja, da bo letni načrt proizvodnje dosežen stodstotno.

B. Mišič

Piše direktor poslovne enote

V Brestovem obzorniku je le redko zaslediti kakšen članek, ki bi kakrkoli omenjal Bazensko žago. Zato je v podjetju prav gotovo precej delavcev, ki zelo malo ali celo nič ne vedo o delu te najmanjše poslovne enote. V tem kratkem sestavku bom poskušal nanizati vsaj nekaj važnejših podatkov.

Bazensko žago so zgradili, da bi nadomestila vse ostale žagarske obrate na cerkniškem področju, ki so pripadali BRESTU in v katerih so bila delovna sredstva tako izrabljena, da je bila zamenjava nujna.

S poizkusnim obratovanjem nove žage smo pričeli v jeseni leta 1964, ko smo ukinili žago Krajc. Leto pozneje smo ustanovili žago na Rakeku in ob koncu leta 1966 še žago v Dolenji vasi.

Tako smo dosegli prvotni namen in je bila proizvodnja treh obratov združena v Bazenski žagi.

Zaradi stalnega spreminjanja razpoložljivih zmogljivosti je do tega časa vsako primerjanje o

zadnjih letih dobra tretjina za lastno porabo.

Vsa leta, odkar deluje, dosega poslovna enota zadovoljive poslovne uspehe, kljub težavam, ki so pogoste v proizvodnji, pa tudi na tržišču. Tudi za tekoče leto lahko že sklepamo, da bo uspešno. Po dosedanjih dosežkih ocenjujemo, da bo fizični obseg proizvodnje za 4% višji kot leta 1967, načrt za leto 1968 pa bomo presegli za približno 8%. Predvsem pa je važno to, da je poslovna enota ustvarila programirani letni ostanek dohodka že do konca III. tromesečja.

Kot v vseh ostalih poslovnih enotah, je tudi pri nas produktivnost naraščala iz leta v leto. S tem smo dosegli stopnjo, pri kateri bi bilo vsako novo povečevanje prej škodljivo kot koristno. Letos smo dali več poudarka vrednostnemu izplenu, kar je iz dosedanjih dosežkov sodeč tudi pravilno.

S tem ko smo po naših ocenah in analizah dosegli skoraj najbolj-

lavci pa samo strežejo strojem in nadzirajo progo. Na vsej progi je pet ali šest delavcev. Luženja v našem smislu sploh nimajo, vse opravijo vrteče se brizgalne pištole.

Zanimivo je tudi, da nimajo brizgalnih kabin. Sestavne dele brizgajo tam, kjer normalno po tehnološkem postopku teče njihova pot. Brizgalne pištole so prilagojene tako, da jih namestijo na originalno embalažo in takoj brizgajo. Zamislite si, kakšna ogromna racionalizacija je to, saj ni potreben prevoz sestavnih delov do brizgalne kabine.

V montaži imajo osem nepretrgano premikajočih se trakov, na

katerih montirajo pohištvo in poslužujejo monterje s potrebnimi sestavnimi deli. Vse pohištvo, že zmontirano, ponovno prebrizgajo in mu dajo končni videz. V montaži in v skladišču gotovih izdelkov imajo tudi okrog 3000 tm transportnega traku. Pohištva ne ambalirajo, ker je prevoz tako urejen, da to ni potrebno.

V tem sestavku sem hotel le bežno predstaviti tovarno, ki je po svoji organizacijskih prijemih daleč pred nami, po tehnoloških sredstvih pa smo si zelo blizu. Ko bomo pri nas prišli do te stopnje organizacije, se bo prav gotovo pojavilo vprašanje, kam z odvečeno delovno silo.

T. Kebe

Sodelovanje med poslovnimi enotami pri zaposlovanju

Da se takoj zavarujem pred očitki, da speljujem vodo na svoj mlin, moram pojasniti tole:

— vem, da je kadrovska politika, razen redkih izjem, v pristojnosti poslovnih enot.

Poslovne enote so dolžne zagotoviti izpolnjevanje najboljših poslovnih rezultatov in s tem kot celovit del podjetja uresničevati cilje, ki si jih postavimo s poslovno politiko.

Načelo socialističnega humanizma je prav gotovo osnova za znani rek: pravega človeka na pravo mesto, ki v zaostrenih pogojih gospodarjenja izgublja svoj nekdanji zelo poudarjeni socialni prizvok in dobiva čedalje bolj svoj smisel in težnjah za izboljšanje rezultatov. Mislim, da smo se v preteklosti preveč ubadali samo s problemom, katere oblike decentralizacije so najučinkovitejše oziroma smo se kot decentralizirane poslovne enote zaprli v svoj krog delovanja in so bile povezovalne niti premalo organske. Za tako stanje bi sicer lahko navedli vrsto vzrokov, ki pa bi bili največkrat prestižno obarvani v določenih pogojih gospodarjenja.

Zaradi teh in drugih vzrokov je bilo zaposlovanje nenačrtno, neuskaljeno. V novejšem času lahko ugotovimo v primerjavi s prejšnjim stanjem bistven napredek. Prizadevati si bomo morali, da bomo sistem izpopolnili.

	1965	1966	1967	1968
Bolovanja do 30 dni	2,42 %	3,20 %	3,92 %	4,07 %
Bolovanja nad 30 dni	0,90 %	1,00 %	1,10 %	3,61 %

od vseh možnih ur

NOV SISTEM ZA NORMIRANJE ČASA

Nadaljevanje s 1. strani

— ko nadzor pokaže, da je dal nov način dela dobre rezultate in da je delavec sprejel to metodo dela za svojo metodo, se lotimo ustalitve delovnega mesta, to je končne ureditve delovnega mesta. Za delovno mesto pravimo, da je ustaljeno, če so izpolnjeni naslednji pogoji:

1. stroji, orodje, kalupi in pripomočki morajo biti vedno brezhibno pripravljani za delo,
2. varnostne naprave morajo biti vedno brezhibne, delavci pa poučeni, kako jih je treba uporabljati,
3. orodje, material in predmet dela morajo biti postavljeni blizu delavca, to je v obsegu običajnega dosega rok,
4. položaj orodja, materiala in predmeta dela mora biti natančno določen in razporejen po vrstnem redu, kot ga delavec uporablja,
5. pri delu mora biti opuščen vse tisto, kar je nepotrebno ali odvečno,
6. vsa orodja, merila in pripomočki morajo biti postavljeni tako, da so najlažje dosegljivi,
7. delo je treba opravljati na podlagi natančno določenih listin, predpisov in navodil,
8. delavec mora biti poučen o delu,
9. delovno mesto in prostor okrog delovnega mesta morata biti tako urejena, da delavcu otežajo telesno in fiziolo-

Predvsem menim, da mora zaposlovanje postati usklajena akcija vseh poslovnih enot. Zakaj?

Delovni pogoji in zdravstveno stanje zaposlenih sta osnova in poglavitna vzroka za zastavljeno vprašanje. V tovarni ivernih plošč delajo nekateri že celo vrsto let. Ker v preteklosti nismo posvečali delovni zaščiti dovolj pozornosti, imamo precej primerov, ko iz zdravstvenih razlogov zahtevamo premestitev na drugo delovno mesto. Glavni vzroki so:

ropot in okvara slušnih organov, plini in prah ter s tem povezana obolenja dihalnih organov.

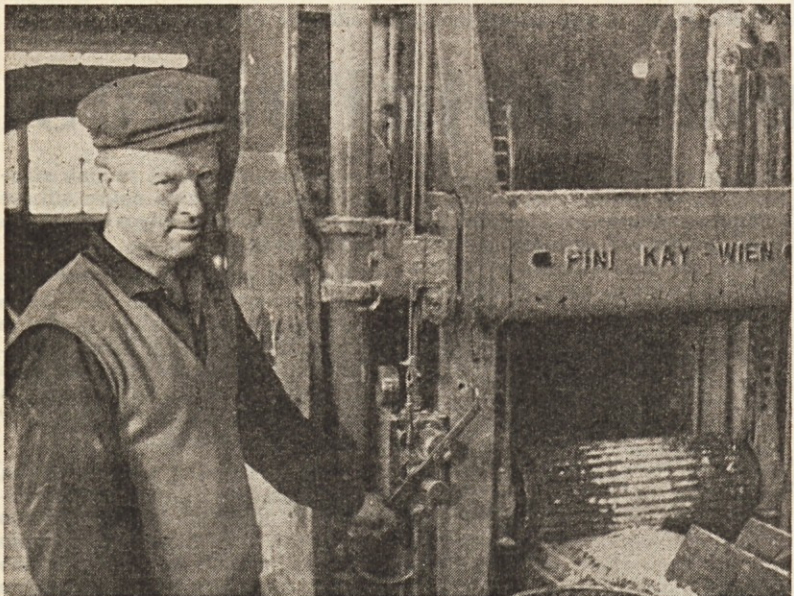
Kam premestiti človeka, če pa so najboljše delovni pogoji na najbolj mirnem ali najmanj prašnem delovnem mestu samo malo izpod zgornje dovoljene meje?

Brez sodelovanja med poslovnimi enotami tega problema ne bomo rešili. Mislim celo, da bi morali te stvari urediti enotno za vse podjetje.

Pregled bolovanj po posameznih letih nam pove, da se le-ta povečujejo s »starostjo« tovarne.

Mislim, da še ni prepozno, če predlagam, da bi morali v interesu posameznika, poslovnih enot in podjetja te stvari pretehtati in da bi morali ustrezne zaključke vnesti v predlog poslovne politike za prihodnje leto.

F. Hvala



Polnojarmeničar Bazenske žage pri svojem delu

gibanju obsega proizvodnje ne-realno.

Z ukinitvijo že omenjenih obratov in rastojo proizvodnje v predelovalnih obratih se je spremenil tudi sestav proizvodnje na Bazenski žagi, od katere odpade v

še izkoriščanje zmogljivosti in proizvodnosti, pa se nam postavlja vprašanje, kako v bodoče z notranjo zakonodajo zagotoviti nadaljnjo rast osebnih dohodkov in standarda zaposlenih.

A. Hiti

OBISK PRI ITALIJANSKEM PODJETJU JESSE

Blizu Udin je majhno italijansko mestce Francenigo. V tem mestecu ima svoje poslovne prostore znano podjetje Jesse, ki ima blizu dve veliki tovarni pohištva. V starejši delajo spalnice, v drugi, ki je na novo zgrajena in je pričela s proizvodnjo maja, pa kombinirane omare. Da bi si delo v tovarni laže predstavljali, ne bo odveč, če jo predstavim z nekaterimi podatki.

Skupna zazidalna površina meri 28.000 m². V tovarni je zaposlenih okrog 200 delavcev. Na enega delavca pride torej približno 140 m² zazidalne pokrite površine, kar je precej nad evropsko normo, ki je določena na 100 m². Celotna investicija je stala dve in pol milijarde lir ali pet milijard dinarjev. Dnevno proizvedejo 300 kombiniranih omar ali eno in pol na zaposlenega.

Takoj, ko stopiš v prostore, se pred teboj razgrne ogromna površina lepih, svetlih in urejenih tovarniških prostorov. Mene je sicer bolj zanimala tehnologija glede na stilni proizvodni program, na katerega se počasi pripravljamo tudi pri nas.

Zanimivo kar pri masivni progi. Zanimivo je, da takšne masivne proge, kot pri nas, praktično ni. V masivni progi imajo čelilnik, tračno žago in štiri štiristranske skobelne stroje. Nobenih rezkarjev, formatk, brusilnih strojev, stružnic, mozníčark itd. V furnirnici imajo tri kuperje, ki spajajo

furnir z najlonsko nitko po cikcak sistemu, in ene škarje. Stroji delajo normalno, tako kot so nam pokazali na sejmu v Ljubljani. Zanimivo je, da nimajo nobenih težav z odpiranjem spojev ali prebijanjem nitke skozi površino.

V klejarni imajo eno enoetažno stikalnico, pri kateri delajo samo trije delavci. Pobiranje sestavnih delov, ki pridejo iz stiskalnice, je avtomatično.

V ploskovni obdelavi imajo napejani dve progi — liniji. Stroji so postavljeni v ravni vrsti po naslednjem vrstnem redu: formatka, furnirka robov, druga formatka, furnirka robov, mozníčarka. Vsi stroji so nemske proizvodnje. Tudi v tem oddelku, razen enega nadmiznega rezkarja in dolbilke ključavnice, nisem videl nobenih obdelovalnih strojev. Posebno zanimivo je, da imajo brušenje furnirja v traku tik pred luženjem. Torej so vse brušenje prenesli iz druge strojne delavnice v pripravo površin, ki je napejana skupaj z nanosom. Torej so iz treh oddelkov vse skupaj združili v enega. To so organizirali takole: kontaktno brušenje, tračno brušenje, krtačenje, luženje, sušenje — prvi nanos, sušenje, brušenje — drugi nanos in ponovno sušenje ter drugo brušenje. Vse te razvojne stopnje, ki sem jih omenil, so v traku tako, da imajo praktično samo enega delavca, ki vstavlja sestavne dele v kontaktno brusilko, ostali de-

opravljene posamezne naloge (instruktaža, ustrežna kadrovska zasedba, postavitve normativov itd.).

3. upravni odbor podjetja upošteva pri določanju nalog in rokov stopnjo, do katere je posamezna enota že prišla na področju uveljavitve tega načina. TP Cerknica in TP Martinjak morata do 31. decembra 1972. leta določiti za vsa proizvodna delovna mesta tehnične normative časa po sistemu »Študij dela«.

Ostale poslovne enote morajo v letu 1969 začeti z osnovnimi nalogami, ki so potrebne za uveljavitev tega načina,

4. za organizacijo izpolnitve nalog v zvezi z uvedbo načina »Študij dela« je odgovoren v poslovni enoti predvsem direktor poslovne enote,

5. pri izvajanju nalog — zlasti instruktaže in začetku uvajanja načina — bo odgovornim nudil pomoč proizvodno tehnični organizator,

6. direktor poslovne enote je dolžan poročati ob zaključku vsakega četrtletja glavnemu direktorju o delu v zvezi z uveljavitvijo načina »Študij dela«,

7. proizvodno tehnični organizator je dolžan predlagati glavnemu direktorju podjetja naloge, ki naj jih opravijo v posamezni poslovni enoti, in rok, do katerega naj bodo naloge izpolnjene.

Se posebej je proizvodno tehnični organizator dolžan nadzorovati pravilnost in pravočasnost izvajanja nalog v vseh poslovnih enotah in o tem poročati glavnemu direktorju ob vsakem zaključku četrtletja.

8. ta sklep naj začno vsi odgovorni takoj uresničevati.

dipl.inž. Karlo Medjugorac

Opomba uredništva: Pričujoči sestavek nam daje tudi delni odgovor na vprašanje v 13. številki Brestovega obzornika: »Zakaj takšne razlike v delitvi osebnih dohodkov?«

Svež veter na področju rekreacije

Že več let, posebno pa zadnje dni, je ob letnih oddihih čutili nekakšno nepovezanost in boj za goste.

Pri vsem tem pa večina počitniških domov naših podjetij životari s 70% kapaciteto. Prav zato je obalni sindikalni svet v Koprju prejšnji mesec sklical posvetovanje, ki so se ga udeležili predstavniki devetih sindikalnih svetov z obalnih področij, Primorske, Notranjske in predstavniki podjetij, ki imajo tam svoje počitniške domove.

Razpravljali so o predlogu Alpe Adria, da bi se vsi počitniški domovi pridružili njihovem podjetju.

Predstavniki s predlogom niso soglašali, ker so menili, da je to podjetje preveč skomercializirano in ne bi služilo tistemu namenu, za katerega je bilo dejansko ustanovljeno.

Po daljši in temeljiti razpravi so sklenili, da bo posebna komisija pripravila elaborat z vsemi potrebnimi predlogi za ustanovitev počitniške skupnosti, v kateri bi bile vse občine prisotnih predstavnikov in zainteresirane gospodarske organizacije.

Osnovni namen te skupnosti bi bil, da bi razpoložljive zmogljivosti ne glede na čas, izkoriščali po zelo ugodnih pogojih s posredovanjem ustrezne recepcijske službe.

Pri vsem tem bi se prizadevali, da bi delavci z obalnih področij izkoriščali svoj letni oddih v notranjosti naše dežele (predvsem na Notranjskem in Goriškem). Delavci iz naših krajev pa bi svoj letni oddih izkoriščali v počitniških domovih skupnosti na obalnem področju.

Delavci našega podjetja bi v okviru te skupnosti imeli korist v tem, ker bi bilo veliko možnosti z organizacijo cenjenih rezervacij v različnih krajih.

Nekaj je torej steklo, rezultati pa bodo znani kmalu, ko bo komisija končala delo.

O podrobnostih bomo še poročali.

S. Bogovčič

Razgovor z delavci v TLI Stari Trg

V Tovarni lesnih izdelkov v Starem trgu smo se zapletli v krajše pogovore z delavci, ki so zaposleni v žagalnici.

Najprej smo prosili za razgovor tovariša Viktorja Mulca.

— Na katerem delovnem mestu delate? Kaj nam lahko poveste o svojem delu?

— Želim, da bi se v Tovarni lesnih izdelkov Stari trg naredilo kaj novega in če se začne delati, naj bi bilo to spomladi, ko imamo pred seboj še vso sezono, in ne na zimo, kot je sedaj primer s podaljševanjem stolarnice.

Pripomnil bi tudi rad, da bi bila potrebna večja povezava med

moral zaradi zdravstvenih razlogov to delo zapustiti.

— Kako ste zadovoljni z osebnimi dohodki?

— Na to vprašanje ne bi odgovoril.

— Kaj je treba po vašem mnenju v brusilnici izboljšati?

— Brezpogojno je treba nabaviti nov stroj za brušenje rezkarjev v stolarni, ker jih sedaj nosimo brusiti v Kovinoplastiko. Mislim, da bi s stroški, ki smo jih imeli z brušenjem v Kovinoplastiki, že lahko plačali novi stroj. Poleg tega jih nekaj brusijo sami delavci, ki pri tem stroju delajo in prepričan sem, da bi lahko v tem času naredili okrog 300 stranic več.

Tudi tovariš Kočevar se pritožuje, da čuti premalo povezave z ostalimi poslovnimi enotami.

Na koncu je pripomnil, da rad prebira Brestov obzornik, vendar tudi on pogreša članke o njihovi poslovni enoti.

Na krlišču smo prosili za razgovor tovariša Janeza Almajerja.

— Tovariš Almajer, na katerem delovnem mestu ste zaposleni?

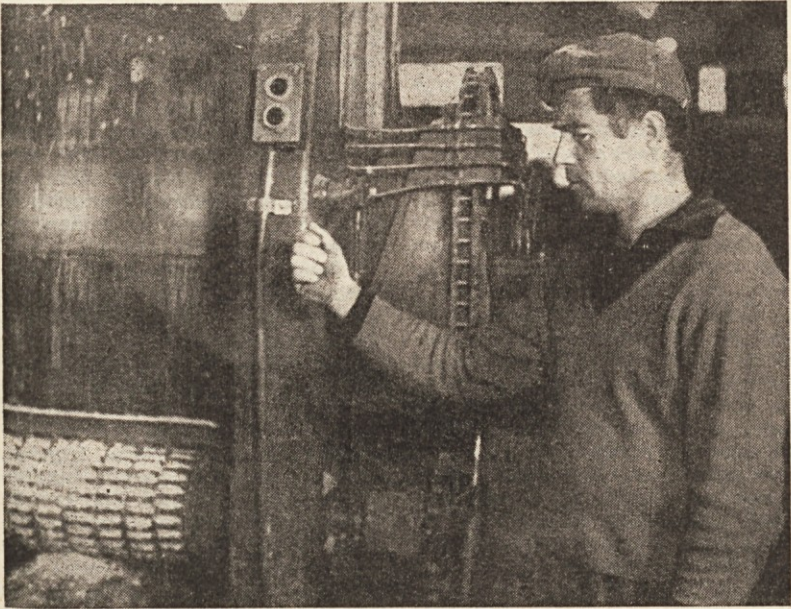
— Zaposlen sem na krlišču, poleg tega pa sprejemam dovoz hlobovine v popoldanskem času.

— Koliko časa pa ste že zaposleni na obratu?

— Na poslovni enoti delam štiri leta. Sem sem prišel iz gozdne obrata Snežnik.

— Kako ste zadovoljni s svojim delovnim mestom?

— Z delovnim mestom sem zadovoljen. Še bolje bi bilo, če bi bilo naše krlišče malo bolj urejeno. Ob deževnih dneh je čez in čez preplavljeno z blatom in vodo. Na krlišču smo delavci izpostav-



Tisoče kubikov lesa razžaga stroj pod večjim upravljanjem polnojarmeričarjev v TLI

— Sem polnojarmeričar pri polnojarmeriku Bulle. Tukaj delam že petnajst let. V TLI Stari trg pa sem zaposlen že dvajset let in spremljam razvoj Marifo vse od povojne dobe. Prvih pet let sem delal na skladišču žaganega lesa. Proizvodnja je v tem času narasla skoraj za sto odstotkov, vendar ni to zasluga novih strojev ali modernizacije, ampak večje prizadevnosti delavcev. Pred dvajsetimi leti so bili stroji novi, še neizrabljeni, pa od njih nismo dobili toliko, kot danes.

— Kako ste zadovoljni s svojim delovnim mestom?

— Delovno mesto mi ustreza, čeprav je delo včasih zelo naporeno in skoraj pretežno. Trudim se, da dela polnojarmerik z vso zmogljivostjo, vendar pa večlistna krožna žaga težko dohaja. To je tudi ozko grlo na žagi.

— Kaj bi bilo treba po vašem mnenju izboljšati na vašem delovnem mestu, da bi dosegli večje uspehe?

— Ob teh strojih in teh delovnih postopkih ne moremo pričakovati večjih uspehov. Naša žaga je stara in je prišla do konca svojih moči. Mislim, da je treba nabaviti nove stroje, uvesti nov delovni postopek, na kratko rečeno: žago je treba modernizirati. Večkrat so nam obljubljali, da bomo žago rekonstruirali ali zgradili novo, vendar je ostalo le pri obljubah. Vsi delavci, zaposleni na Marofu, želijo, da bi žago čimprej rekonstruirali.

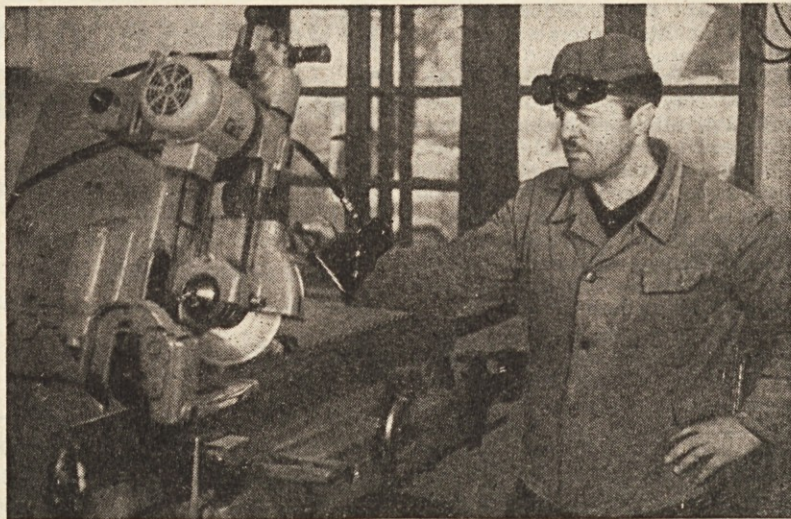
— Ali ste član samoupravnih organov v podjetju?

— Letos nisem niti član upravnega odbora niti delavskega sveta, bil pa sem pretekla leta.

— Kaj mislite o gospodarjenju v poslovni enoti?

poslovnimi enotami, da bi kdaj tudi nam kdo priskočil na pomoč, da v takih primerih ne bi poudarjali, da mora delati poslovna enota sama. Včasih sem videl večjo povezavo kot danes.

Na vprašanje, ali prebira Brestov obzornik, je tovariš Mulc odgovoril, da vsega prebere, da pa



Brusač Vinko Kočevar

pogreša v njem članke iz svoje poslovne enote.

Ker smo bili ravno na žagi, smo se ustavili še v brusilnici pri brusilni tovarišu Vinku Kočevarju.

— Koliko časa ste zaposleni v TLI Stari trg?

— V tej poslovni enoti sem zaposlen že štirinajst let. V začetku sem nekaj časa opravljal delo polnojarmeričarja, vendar sem

ljubi vsem vremenskim neugodnostim. Mislim, pa ne samo jaz, ampak tudi ostali delavci, da v naši poslovni enoti v okviru kombinata BREST premalo izboljšujemo delovne pogoje, predvsem za tiste delavce, ki so izpostavljeni vremenskim neugodnostim in fizičnemu naporu.

Če pogledamo krlišče ali pa skladišče bukovega žaganega lesa in ga primerjamo z ostalimi žagami, ki imajo enako ali pa še manjšo zmogljivost in so sodobno urejene in modernizirane, takoj vidimo občutno razliko. Mislim, da so se po dvajsetih letih s tako veliko akumulacijo, ki jo je naša poslovna enota imela, delovni pogoji zelo malo izboljšali. Želim, da bi to v prihodnje nadoknadili.

— Ali ste morda član samoupravnih organov?

— Sem član upravnega odbora še do začetka prihodnjega leta. Mislim, da je delo samoupravnih organov dobro.

— Kako pa vi gledate na gospodarjenje v poslovni enoti?

— Mislim, da poslovna enota v danih možnostih in pristojnostih gospodarja kar dobro.

— Da, res je, je pripomnil to-

variš Andrejčič, ki nam je bil tudi voljan odgovorjati na naša vprašanja.

— Tukaj delam pet let. Prej sem bil zaposlen v Kmetijski zadruzi v Starem trgu. S svojim delom sem zadovoljen, vendar mislim, da je glede na vremenske neugodnosti premalo ocenjeno.

Sicer pa se ne pritožujem; da le ne bi prišlo do slabšega, pa bi bilo dobro.

Tovariš Andrejčič ni član samoupravnih organov in se čez njihovo delo ne pritožuje.

Vsi pa želijo, da bi Obzornik objavjal čimveč člankov iz njihove poslovne enote. T. Pišek

OSEBNI DOHODKI na skupnih službah

Poslovna enota Skupnih služb samostojno oblikuje in deli celotni dohodek. Za oblikovanje celotnega dohodka Skupnih služb centralni delavski svet določi vsako leto z letnim načrtom odstotek deleža Skupnih služb na doseženem dohodku poslovnih enot. Če dohodek poslovnih enot narašča, narašča tudi celotni dohodek poslovne enote Skupnih služb in obratno.

V skladu s tako oblikovanjem celotnim dohodkom gospodarijo Skupne službe, tako da po odbitku stroškov poslovanja in osebnih dohodkov na koncu poslovnega leta dosežejo tudi potrebno akumulativnost za prihodnjo reprodukcijo. Osebnih dohodki so torej odvisni od doseženega celotnega dohodka poslovne enote Skupnih služb in ekonomičnosti poslovanja poslovne enote Skupnih služb. Ena izmed načelnih meril za oblikovanje osebnih dohodkov posameznega delavca je plačana realizacija, vendar je zgornja meja osebnih dohodkov doseženi dohodek enote.

Načelo nagrajevanja, o katerem nameravam spregovoriti, je togo in nespodbudno. Načelo po opravljenem delu je skrito in zanemarjeno, saj so posamezniki v službah, ki nimajo nikakršnega vpliva na plačano realizacijo, gmotno povsem odvisni od dosežene plačane realizacije, ne glede na količino in kakovost opravljenega dela. Res je, da skuša to do neke mere uskladiti osebno ocenjevanje, vendar v pogojih postavljenih mej pozitivnega ali negativnega odstopanja tudi osebna ocenitev nima predvidene učinkovitosti.

Plačana realizacija je celo nespodbudno načelo, razen za prodajno službo, ker se osebni dohodki posameznika oblikujejo neodvisno od njegovega opravljenega dela. Treba je poiskati spodbudnejša načela za nagrajevanje režijskih delavcev, kot so ceniki del na vseh mestih, kjer je to mogoče. Na ostalih delovnih mestih po službah pa naj bi se na primer 70% osebnega dohodka formiralo na podlagi načrtovanega ali doseženega dohodka enote, 30% pa bi predstavljal neposredni vpliv službe. Na primer: plačano realizacijo in prodajne cene za prodajno službo, nabavne cene in dobavne roke za prodajno in računsko načrtovalno službo itd.

S tem dosežemo večjo materialno zainteresiranost slehernega posameznika v enoti za doseganje čim ugodnejših poslovnih rezultatov. Spodbudnost službe pa bo poleg večje prožnosti osebnih dohodkov vplivala na količino in kakovost opravljenega dela v poslovni enoti Skupnih služb.

S tem sem prikazal le en možen način spodbudnega nagrajevanja. Ne trdimo, da je ravno najboljši, saj se zavedamo, da je določevanje načel za delitev osebnih dohodkov težavna naloga. Zato je potrebno pri izpolnjevanju te naloge sodelovanje ne le strokovnega kadra, temveč slehernega delavca v poslovni enoti Skupnih služb.

Osebnih dohodki posameznika naj postanejo rezultat količine in kakovosti opravljenega dela, kar tudi pogojuje boljše delo poslovne enote Skupnih služb. B. Mišič

Pravnik odgovarja

VPRAŠANJE Kršil sem delovno dolžnost; zdaj me nekateri delavci strašijo, da je to groba kršitev, drugi pa menijo, da gre le za lažjo kršitev. Kdo lahko odloči o tem, za kakšno vrsto kršitve gre v posameznem primeru?

ODGOVOR: Zakon loči lažje in težje kršitve delovnih razmerij. Natančneje pa opredeljuje pojem enih in drugih Brestov pravilnik o urejanju delovnih razmerij.

Čl. 72 tega pravilnika se glasi: Za lažjo kršitev delovnih dolžnosti se šteje vsaka kršitev, ki je storjena iz malomarnosti ali namerno, pa ne povzroči večjih posledic in ni ponovljena v roku enega leta.

Težje kršitve pa so po čl. 73 vse ponovno storjene lažje kršitve in kršitve, ki jih član delovne skupnosti stori z namenom nagajanja, oškodovanja ali koristoljubja, ter kršitve, ki imajo težje materialne, moralne ali druge posledice. Zlasti pa se po določilih tega člena štejejo za težje kršitve delovnih dolžnosti naslednje:

1. samovoljna odsotnost z dela več kot tri dni,
2. izzivanje nereda ali pretepa v času dela,
3. neopravičena odklonitev dela, ki ga je posameznik dolžan opravljati,
4. ponarejanje listin s področja delovnih razmerij in finančnih listin,
5. neupoštevanje predpisov in normativov v zvezi z varstvom pri delu,
6. protipravno prilaščanje premoženja BRESTA,
7. kršenje določil o poslovni tajnosti,
8. nevestno opravljanje čuvajske službe,

9. pogosta vinjenost med delom,

10. pogosto zamujanje ali drugačna odsotnost z dela,

11. zloraba položaja ali prekršitve pooblastil,

12. nevestno, malomarno delo,

13. malomaren in neobjektiven odnos odgovornih delavcev do dela samoupravnih organov. Vidimo torej, da je zvečine lahko ugotoviti, za kakšno kršitev gre v konkretnih primerih in bo kršitev le redko taka, da bi se bilo težko odločiti, v katero skupino naj jo uvrstimo. Potem bi to bila pač neke vrste »srednje težka« kršitev delovnih dolžnosti in temu primeren tudi izrečni ukrep. Z. Zabukovec

ALI VESTE...

Na seji so med drugim razpravljali o poslovanju poslovne enote, o osebnih dohodkih in delovni disciplini zaposlenih.

Sklenili so še, da bo podružnica regresirala vsem članom kupljeno ozimnico v višini 20 odstotkov.

... da vodstvo strelske družine BREST že več mesecev premišljuje, kam z stopetdeset tisoči starih dinarjev, ki so jih dobili od koordinacijskega odbora sindikata za pospeševanje strelske dejavnosti?

Ta trenutek zatišja so izkoristili učenci TSS, ki z izposojenimi puškami pridno vadijo.

Pa naj še kdo poreče, da naše organizacije ne delajo!

... da je bil na letošnjem levu polhov najboljši med Brestovimi polharji tovariš Jože Mulec. Ujel je čez tristo petdeset polhov.

Na drugem mestu je tovariš Franc Tavželj z okoli tristo polhi.



Velike skladovnice hlobovine čakajo na rez

Mnenja in kritika

Ali so načela nagrajevanja v praksi dovolj uresničena?

Ko analiziramo sistem delitve osebnih dohodkov in ga primerjamo s sorodnimi podjetji, lahko ugotovimo, da je nagrajevanje v BRESTU doseglo relativno visoko stopnjo, da zagotavljajo načini delitve dohodka skladno rast akumulacije in osebnih dohodkov, da vsebujejo pravilniki o delitvi osebnih dohodkov svojevrstnost, ki so pogoj doseganja boljših rezultatov in da smo celo v nekaterih sestavinah delitve osebnih dohodkov prehiteli razvojne oblike določenih načel nagrajevanja. Lahko rečemo, da smo z oblikovanjem osebnih dohodkov posameznikov dosegli zelo dobre načrtne rešitve, ki pa jih v določeni praksi nismo najboljše uporabili.

Z gotovostjo lahko trdimo, da smo z analitsko oceno delovnih mest postavili resnične osnove delitvenih odnosov. Dobra uveljavitev sistema analitične ocene, se je pokazala zlasti pri cenikih del, ki so osnova za nagrajevanje neposrednih proizvajalcev, seveda razvoj tehnike in tehnologije, izpopolnitve organizacije itd., nenehno povzročajo nove kvalitativne spremembe v ustvarjanju in delitvi osebnih dohodkov. Čeprav se kaže dobra uveljavitev načina analitične ocene in ostalih načinov delitve osebnih dohodkov pri ustvarjanju in delitvi osebnih dohodkov režijskih delavcev, se prav na tem področju odražajo po našem mnenju nesoglasja nasproti delitvi osebnih dohodkov proizvodnih delavcev. In v čem se kažejo ta nasprotja?

Če hočeva nesoglasja odkriti, morava upoštevati obstoječe nagrajevanje režijskih delavcev, katerega način temelji:

- na obsegu proizvodnje oziroma plačane realizacije (SKS),
- osebne ocene posameznika.

Prav osebna ocena pa je merilo delitve osebnih dohodkov, za katerega meniva, da je trenutno preveč subjektiven in potreben popravek. Ta subjektivnost izhaja:

1. iz nenačrtnega nadzorovanja kakovosti in količine dela. Osebna ocena je po načrtu odraz dela delavca v preteklih šestih mesecih, uporablja pa se za naslednje šestmesečno obdobje. Osebna ocena lahko poveča ali zmanjša osebni dohodek delavca do 20%. Meniva, da bi lahko izločili subjektivnost osebnega ocenjevanja in dosegli enotno merilo ocenjevanja med službami z vsaj mesečnim točkovanjem kadrov po načinu, ki bi razčlenjeval morda samo negativnosti pri delu posameznika, s tem da bi ostalo oce-

njevanje časovno nespremenjeno, vsota šestmesečnih negativnih točk, ki bi se lahko ločile glede na težino negativnosti, pa bi bilo merilo ocenjevanja delavca.

2. Iz nepravilnega obravnavanja šolske izobrazbe.

Izhajajoče iz 1. odstavka 7. člena ustave SFRJ, ki pravi: »samo delo in uspehi dela določajo materialni in družbeni položaj človeka«, lahko zaključiva, da šola nikakor ne more biti merilo nagrajevanja (Marx: Delo je edini tvorec vrednosti), pač pa osnovno merilo za zasedbo delovnih mest. Pridobljena šolska izobrazba omogoča delavcu zasedbo zahtevnejšega delovnega mesta, hkrati pa daje možnosti, da z uporabo teorije v praksi doseže več kvalitetno opravljenega dela in s tem višje osebne dohodke.

V našem določenem nagrajevanju režijskih delavcev se kaže vloga šolske izobrazbe v dveh smereh:

a) delavcu na delovnem mestu, ki zahteva ustrezno izobrazbo, se lahko odvisno od delavčeve šolske izobrazbe odbija osebni dohodek do 15%. Ta odbitek je stalen in odvisen od kvalitete šole pri nadpoprečni osebni oceni, ki že zagotavlja povečanje 10% osebnega dohodka delavca v okviru službe po osebni ocenitvi.

b) To pa je že drugi problem, ki sili ocenjevalca k subjektivizmu, s tem da v nekaterih primerih poveča ocenjevalec kadrom, ki nimajo ustrezne izobrazbe, osebno oceno na tako raven, ki zagotovi delavcu tudi priznanje šole, s tem pa tudi povečanje osebnih dohodkov na 25 in več odstotkov.

Čeprav meniva, da šola ni merilo nagrajevanja, pa hkrati ugotavljava, da bi bilo realneje, če se priznava šola pri 100% osebni ocenitvi, ki pomeni, da delavec opravi delo po normalnih zahtevah delovnega mesta, ali pa da bi se upoštevala stopnjujoča se lestvica priznavanja izobrazbe pri osebnem ocenjevanju.

Pri tem nastaja tudi problem, kako obravnavati razliko, ki nastaja kot posledica neizplačanih osebnih dohodkov na račun izobrazbe. Medtem ko je to vprašanje za kadre, ki pogodbeno študirajo, začasno rešeno z obveznim rezervnim sklodom osebnih dohodkov (delavci, ki bodo v pogodbenem roku končali šolo, bodo iz tega sklada dobili povrnjene osebne dohodke — V. točka sistema za spremljanje študijskih uspehov izrednih slušateljev Bresta), pa ostaja odprto vprašanje,

kam usmeriti neizplačane osebne dohodke kadrov, ki svojega znanja ne izpopolnjujejo na ustreznih šolah. Vsekakor te razlike ne bi smele povečevati osebne dohodke ostalih delavcev, kar pa samo s prepisano najmanjšo akumulacijo za razširjeno reprodukcijo ni preprečeno. Ko določimo najmanjšo akumulacijo z načrtom, namreč upoštevamo, da delavci na delovnih mestih v poprečju zadovoljujejo zahtevam delovnih mest.

Zavedava se, da je vsaj v sedanjih pogojih merilo nagrajevanja po delu zelo relativno, vendar pa je po drugi strani upoštevanje šolske izobrazbe v merilih nagrajevanja kategorija, ki se da izključiti iz relativnosti nagrajevanja po opravljenem delu.

V analitski ocenitvi je za posamezna delovna mesta določena izobrazba tudi po posameznih smereh. Dejstvo pa je, da posamezni kadri zasedajo delovna mesta, za katera kadrovska komisija formalno ne prizna določene šolske izobrazbe delavca, po drugi strani pa profil njegove izobrazbe zadošča dejanskim potrebam delovnega mesta (primer: delovno mesto strojepiske zahteva administrativno dvoletno šolo, delavka pa ima dvoletni administrativni tečaj, ki po sedanjih zahtevi analitične ocene formalno ne ustreza). Zahtevnost profila delovnega mesta naj bo temeljno vodilo glede obsega, vrste in stopnje strokovne izobrazbe, ne pa togo določen očit šolskega sistema.

Povsem razumljivo je, da je treba vztrajati glede delovnih mest, ki zahtevajo višjo in visoko izobrazbo, na postavljenih zahtevah, hkrati pa je treba videti, da so dela zlasti na delovnih mestih, ki zahtevajo ozko specializacijo (npr. materialni knjigovodja, strojni knjigovodja itd.) primerljiva z delovnimi mesti v proizvodnji in ki zahtevajo predvsem določene izkušnje. Ne moreva mimo tega, da je šola prvenstveno merilo za sprejem delavca v delovno razmerje in da je edino pravilno, da ostane kot najpomembnejše merilo v analitski ocenitvi oziroma sprejemanju delavca na delo. Mnenja sva, da je treba kadre, ki že delajo v podjetju na takšnih, bolj ali manj mehanskih delih, obravnavati drugače. Delavce, ki nam na teh delovnih mestih ustrezajo, je treba testirati in ob uspešno izdelanem testu dati notranje potrdilo o možnosti zasedbe določenega delovnega mesta, kar je obravnavala tudi poslovna politika za leto 1968.

S takim postopkom reševanja kadrovske zasedbe delovnih mest v razvojni stopnji izboljševanja kadrovskega sestava, bi bila po našem mnenju lahko upoštevana enaka merila delitve osebnih dohodkov tako za proizvodna kot za režijska delovna mesta, kajti vse obravnavane sestavne dele vključujejo v proizvodnji že sami ceniki del.

Mišič-Mlinar

Slabo urejene pristojnosti za vrednotenje delovnih mest

S sistemom o analitski oceni delovnih mest smo brez dvoma naredili korak naprej glede vrednotenja delovnih mest, ki se v našem podjetju izraža s številom točk. Zlasti še, ko se spominjamo, kako smo vrednotili delovna mesta brez določenega načina. Imenovali smo komisije, ki so na sestankih barantale o vrednosti zahtev delovnega mesta; kdor je znal zahteve bolje in lepše utemeljiti, je dosegel višjo ceno za delovno mesto. Tak način pa je bil krivičen in neobjektiven.

Osnovni kazalec za vrednotenje delovnega mesta po veljavnem sistemu za vrednotenje delovnih mest je opis in analiza delovnega mesta. Iz opisa so vidne naloge na delovnem mestu, iz analize pa zahteve in stopnje zahtev, od katerih je odvisno število točk.

Kljub vsemu pa iz izkušnje vemo, da je poleg tega potrebno poznati še več. Člani komisije, ki ocenjujejo delovno mesto, morajo poznati osnovni namen in pomen delovnega mesta, podrobneje morajo poznati pogoje dela, nevarnost nesreč, pline, paro, prah, umazanost, za kar bi morale sicer obstajati meritve, če hoče komisija res objektivno oceniti delovno mesto.

Zato se mi zdi, da ne more povsem objektivno ocenjevati vrednost delovnih mest osrednja komisija za vrednotenje delovnih mest, ker je večina članov te komisije že toliko odmaknjena od podrobnejšega poznavanja delovnega mesta, da posamezni člani podajajo mnenja, ki niso rezultat celotnega poznavanja razmer na delovnem mestu.

Po izjavah predstavnikov iz PE le-ti pogosto zapadejo vplivom in mnenju ostalih članov komisije, ki zavzemajo stališče o oceni brez trdne osnove.

Po drugi strani pa se pri tem pojavlja še en problem, in sicer ta, da se pri vrednotenju primerjajo zahteve delovnih mest z zahtevami delovnih mest drugih poslovnih enot. Istočasno pa nam je znano, da so zahteve z enakimi imeni delovnih mest po poslovnih enotah specifično različne. Ni utemeljena trditev, da je vrednost delovnega mesta miznega ali nadmiznega rezkarja v TPC enaka delovnemu mestu v TPM; tu so važni tudi delovni postopki, ki se opravljajo glede na pomen artikla.

Hkrati pa se mi zdi, da je osrednja komisija za vrednotenje delovnih mest poleg nelogičnosti tudi nepraktična. Člani te komisije delajo po vseh poslovnih enotah, zato je težko doseči udeležbo; če pa ni udeležbe, se sestanek preloži in s tem tudi ocenitev delovnega mesta. Rezultat tega je, da na poslovnih enotah čakamo na oceno tudi do pol leta. Iz vseh teh razlogov naj bi se ta pristojnost prenesla na komisije za vrednotenje delovnih mest poslovnih enot. Naj spomnim, da so te komisije bile izvoljene na prvi seji DS PE s tajnim glasovanjem.

Osrednja komisija za vrednotenje delovnih mest pa naj ostane za poslovne enote pritožbena inštanca, za delovna mesta z visoko in višjo izobrazbo pa pristojen organ za vrednotenje delovnih mest.

J. Klančar

Dvomesečni uspehi dijakov Tehnične šole na rešetu

Pouk na oddelkih Tehniške šole traja v šolskem letu 1968/69 že dva meseca. Dijaki so v tem času redno sledili predavanjem in bili za znanje, ki so ga pridobili, tudi ocenjeni. O učnem uspehu so razpravljali na prvi ocenjevalni konferenci v Ljubljani.

Uspehi so bili naslednji:

	Vsi dijaki	%	Prvi letnik število %	Četrty letnik število %
vseh dijakov	49	100 %	26	100 %
pozitivno ocenjenih	17	34,5 %	7	27 %
s slabimi ocenami	31	63,5 %	18	69 %
neocenjeni	1	2 %	1	4 %

Podrobna razčlenitev uspeha dijakov, ki imajo nezadostne ocene, pa nam daje tako sliko:

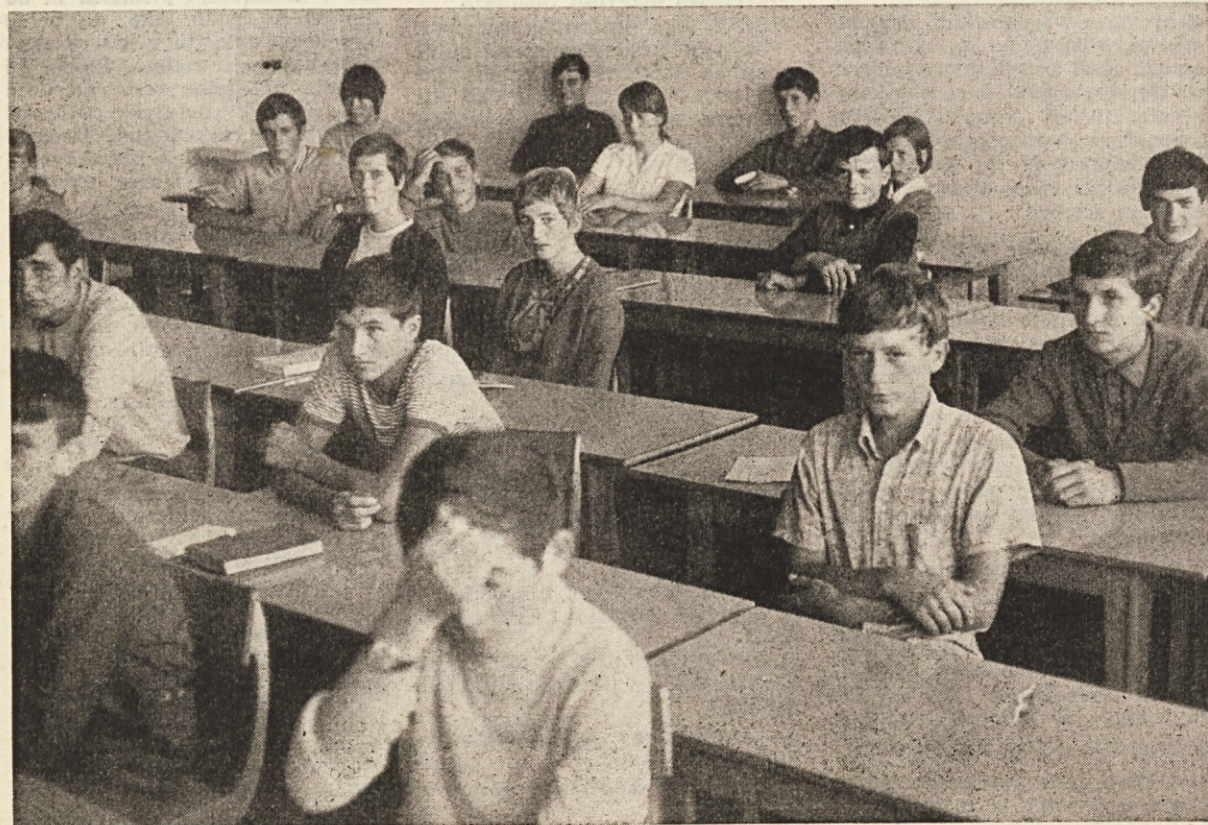
	Vsi dijaki	%	Prvi letnik število %	Četrty letnik število %
vsi dijaki s slabimi ocenami	31	63,5 %	18	69 %
z eno slabo oceno	15	30,8 %	7	26,9 %
z dvema slabimi ocenama	8	16,7 %	4	15,3 %
s tremi slabimi ocenami	3	6,2 %	2	7,7 %
s štirimi slabimi ocenami	3	6,2 %	3	11,4 %
s petimi ali več slabimi oc.	2	4 %	2	7,7 %

Iz teh pregledov je videti, da je bilo brez negativnih ocen v obeh letnikih le 17 dijakov, ali 34,5 %, kar je vsekakor nizek odstotek. Res, da so bila merila ocenjevanja ostra in da je odstotek uspeha v prvem letniku nižji kot v četrtem. Vsekakor pa si bo treba prizadevati, da bi uspehe izboljšali. Se posebej problematični so tisti dijaki, ki imajo štiri in več nezadostnih ocen. Taki bodo konec šolskega leta ocene zelo težko popravili. Tisti dijaki, ki imajo tri nezadostne ocene, bodo s pridnostjo do konca leta lahko vse ocene še popravili.

Eden izmed osnovnih ukrepov za izboljšanje uspeha je, da mora vodstvo oddelkov tesno sodelovati s starši. Vsi starši, katerih otroci so imeli slabe ocene, so bili o tem že obveščeni. Bolj podrobno se lahko vsak izmed staršev pogovori s posameznimi predavatelji na rodiljskem sestanku, ki bo še v novembru. Tam bodo starši imeli možnost, da se podrobno seznanijo z uspehi svojih sinov in hčera, dijakov Tehniške šole.

Slabe uspehe bi lahko verjetno izboljšali s tesnejšimi stiki med starši, dijaki, predavatelji in vodstvom oddelkov, česar doslej ni bilo.

J. Otničar



Dijaki prvega letnika TŠ pri pouku

Značilnosti pravilnika o varstvu pri delu TP Cerknica

Potrebe po natančnejši ureditvi vprašanj iz varstva pri delu se porajajo že dalj časa. K temu nas, poleg zakonskih določil, čedalje bolj silijo tudi ekonomičnost poslovanja. Stroški, ki jih povzročajo poškodbe pri delu, se nenehno večajo. Izgubam, ki jih ima poslovna enota zaradi izgubljenih delovnih dni, premeščanja delovnih invalidov na ustreznejša delovna mesta, uvajanja novih delavcev, plačevanja osebnih dohodkov za izgubljene delovne dneve (do 30 dni), so se pridružili še stroški za zdravljenje poškodovanih delavcev. Zlasti v zadnjem času zahteva Zavod za socialno zavarovanje povrnitev vseh stroškov za zdravljenje oseb, ki so se ponesrečile zaradi pomanjkljivih varnostnih ukrepov. Za pomanjkljive varnostne ukrepe pa navadno štejejo že malenkostne nepopolnosti pri zaščiti rezil ali drugih gibljivih delov strojev, nedosledno upoštevanje predpisanih navodil za varno delo, nepoučbenost delavca o varnem načinu dela oziroma, če delavčeva poučenost ni dokumentirana. Jasno je, da kljub številnim izpopolnitvam na področju varstva pri delu še vedno najdemo napake, ki zvrčajo krivde za poškodbe na delovno organizacijo, s tem pa seveda tudi stroške, ki jih povzročajo.

Ker pravilnik o varstvu pri delu natančno določa ukrepe za zavarovanje ljudi pri delu, razmejuje odgovornost posameznikov za izvajanje varstva pri delu, ki jih poslovni enoti nalagajo zakoniti predpisi ter urejuje tudi številna druga vprašanja iz varstva pri delu, bo z njegovim sprejetjem in doslednim izvajanjem nedvomno močno upadlo število poškodb pri delu, s tem pa tudi stroški, ki jih povzročajo. Osnutek pravilnika, ki je te dni v javni razpravi, je razdeljen na:

- splošni del,
- posebni (tehniški) del in
- priloge pravilnika.

Posebnost v zgradbi pravilnika je predvsem v tem, da so vsa natančnejša določila o varnem delu na posameznih delovnih mestih zbrana v prilogah. Ker te lahko, na osnovi temeljnih določil v pravilniku, spreminja in dopolnjuje že komisija delavskega sveta za varnost pri delu, jih je mogoče hitro spreminjati in prilagajati (brez javne razprave). Taka elastičnost je pogosto zelo potrebna, saj se na primer po zamenjavi nekakega stroja z modernejšim lahko povsem spremenijo:

- delovni pogoji,
- navodila za varno delo,
- potrebe po osebnih zaščitnih sredstvih,
- potrebni obseg znanja iz varstva pri delu delavcev, ki s strojem upravljajo,
- seznam naprav, ki jih je treba občasno preizkušati.

Ker so prav ta določila, ki se najpogosteje spreminjajo v prilogah, bi lahko ob budnem spreminjanju sprememb v proizvodnji tovarne in ustreznem prilaganju zahtev iz varstva pri delu, pravilnik nenehno uporabljen. Splošni del pravilnika ureja predvsem organizacijo varstva pri delu, obveznosti odgovornih oseb na tem področju, pravice in obveznosti oseb pri delu, proučevanje in vzgajanje, pogoje za delo na zdravju škodljivih delovnih mestih ipd. Zlasti natančno je opredeljena pristojnost in odgovornost posameznikov za izpolnjevanje zahtev iz varstva pri delu. Obseg teh obveznosti je v tesni povezavi z njihovimi delovnimi mesti. Jasno je namreč, da mora biti za varstvo pri delu odgovoren sleherni delavec v poslovni enoti, vsak na svojem področju dela.

Naslednje poglavje pravilnika ureja način povečanja varnosti pri delu. Ravno na tem področju je bilo doslej zelo malo storjenega. Slehernemu na novo sprejetemu delavcu je bil učitelj in vzgojitelj instruktor, ki pa za to navadno

nima dovolj časa. Ob taki obliki poučevanja ni čudno, da je neznane tako pogosto med vzroki nesreč pri delu. Po določbah pravilnika je to urejeno takole:

a) slehernega na novo sprejetega delavca, ki ne bo imel ustreznih kvalifikacij, bo mogoče razporediti samo k nenevarnemu delu (kot na primer pomočnika pri stroju ipd.). Hkrati bo določen tudi starejši, strokovno dobro usposobljen delavec, ki bo dolžan na novo sprejetega delavca strokovno uvajati. Med tako imenovano pripravniško dobo bo moral referent za varstvo pri delu delavca poučiti o varstvu pri delu po programu, ki je določen s pravilnikom. Ob koncu pripravniške dobe bo delavec delal izpit, na katerem bo strokovna komisija ugotovila, ali je delavec sposoben samostojno opravljati določena dela ali ne,

b) izpit iz varstva pri delu bodo morali opravljati tudi vsi ostali delavci. Vendar samo iz varstva pri delu (ne tudi iz strokovnosti). Pred opravljanjem izpita bodo dobili ustrezno gradivo in poslušali krajše predavanje. Izpit bo v obliki izpolnjevanja ustreznega testa,

c) delavcem, ki so na vodilnih delovnih mestih in tistim, ki opravljajo nevarna ali za varstvo pri delu zlasti pomembna dela (tehnologij ipd.), bodo znanje iz varstva pri delu vsako leto znova preizkušali.

S takim poučevanjem bi probleme na tem področju nedvomno povsem rešili. Hkrati bi razbremenili tudi instruktore, tako da bi le-ti imeli več časa za organizacijo dela v oddelku in za nadzorstvo, kako delavci sprejeta določila o varstvu pri delu upoštevajo in uresničujejo.

Delovna mesta s posebnimi delovnimi pogoji oziroma tista, kjer zaradi škodljivih vplivov delovnega okolja še zlasti lahko pride do poškodb pri delu in zdravstvenih okvar, so v pravilniku natančno določena, enako tudi pogoji, ki jih morajo izpopolnjevati tisti, ki delajo na teh delovnih mestih. Dela, ki sodijo v to sku-

pino, so opredeljena v treh skupinah:

a) dela, kjer so možnosti težjih poškodb. Sem sodijo predvsem dela na višinah nad 4,5 m in popravila naprav pod električnim tokom. Kot pogoj za delo na višinah so ustrezne psihofizične sposobnosti delavcev (ne smejo imeti motenj v ravnotežju, boleznih, ki povzročajo trenutne izgube zavesti ipd.), za popravila naprav pod električnim tokom pa ustrezne strokovne sposobnosti. Razen tega pravilnik natančno določa tudi ukrepe, ki jih morajo delavci upoštevati med opravljanjem takih del,

b) dela v ropotu nad 80 fonov. Taka delovna mesta so v poslovni enoti zlasti številna. Ker je okvara sluha v zadnjih letih opredeljena kot poklicna bolezen, okvara sluha pa se sorazmerno s časom dela v ropotu nenehno večajo, je smotno obravnavanje in reševanje tega problema še zlasti pomembno. Po določbah pravilnika bo treba vsem delavcem, ki delajo v čezmernem ropotu, stanje slušnih organov vsako leto pregledati in ljudi z delno okvaro sluha prenesti na delovno mesto, kjer ropot ne presega določene meje. Razen tega bodo morali vsi zaposleni v ropotu obvezno uporabljati ustrezno zaščitno sredstvo (antifonsko vato, ušesne školjke),

c) dela v nezdravem okolju. Med ta prištevamo zlasti dela v površinskih oddelkih in klejarni. Taka dela bodo smeli opravljati samo nad 18 let stari in ustrezno zdravi delavci. Zdravstveno sposobnost za opravljanje takih del ugotavlja zdravnik, specialist za medicino dela, na obveznih prvih in občasnih zdravniških pregledih, ki morajo biti vsaj enkrat letno. Osebe, ki delajo na takih delovnih mestih, imajo pravico tudi do desetminutnega odmora po drugi in šesti uri dela ter do pol litra krepilne ali osvežujoče pijače dnevno.

O ostalih značilnostih pravilnika bomo govorili v prihodnji številki. V. Znidaršič

Letos ne bo hude zime

Če bi se pod tem prispevkom podpisal vsaj popularni Vremenko, potem bi naslovu mogoče kdo tudi verjel. Tako pa... nikar ne pričakujte dolgoročne vremenske napovedi, naslov je le tolažba za tiste, ki imajo na skrbi ulice naših naselij in ceste IV. reda. Njihova uspešnost ali neuspešnost je v zimskih mesecih res odvisna od vremena. Za nas pa so redno vzdrževane in očiščene ceste pogoj, da bomo normalno prihajali na delo in dosegali ustrezne delovne rezultate.

Komunalno stanovanjsko podjetje v Cerknici ima na skrbi čiščenje snega s cest IV. reda.

Za redno pluzenje in posipanje vseh cest predvidevajo, da bodo rabili približno 60.000 din; kolikšen del potrebne vsote jim bo občinska skupščina lahko dodelila, pa še ne vedo.

Ker imajo za pluzenje snega na voljo samo kamion in traktor z vlečnimi plugi, so za večino cest morali skleniti pogodbe za pluzenje, s Kmetijsko zadrujo Cerknica, Gozdni gospodarstvom iz Postojne ter tudi s Cestnim podjetjem iz Ljubljane. Temu bi lahko rekli tudi kooperacija. Ta beseda pa lahko zveni včasih zelo neprijetno, hkrati z neustreznimi rezultati.

Zeleti moramo, da to pot ne bi bilo tako.

Pristojni tovariši s Komunalno stanovanjskega podjetja zatrjujejo, da bodo ob zadostnih finančnih sredstvih ceste v zimskem času redno očiščene.

Tudi mi si želimo blage in kratke zime.

In kaj pravijo predstavniki občinske uprave, ki jim je znana tesnoba občinskega proračuna.

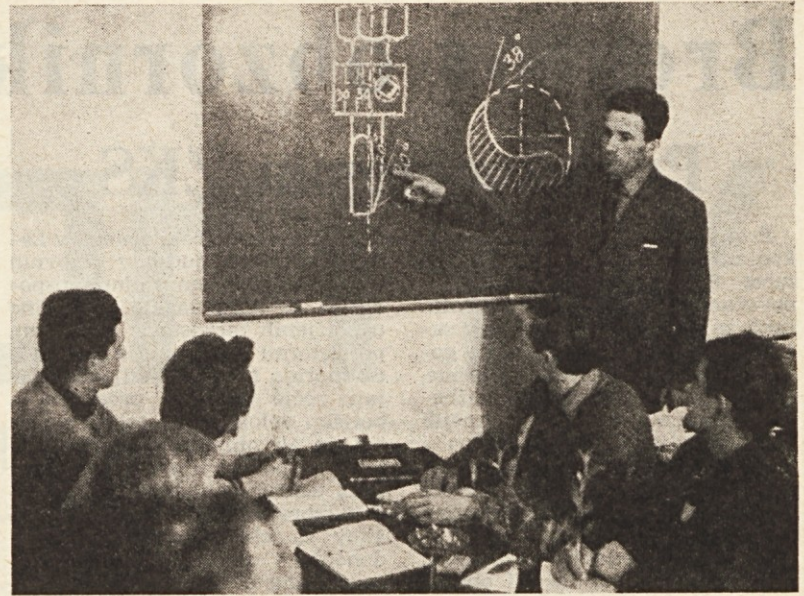
V pogovoru s tov. Torničem sem zvedel, da so v znesku 360.000 din, za katerega je podpisana pogodba s Komunalno stanovanjskim podjetjem za vzdrževanje cest v letu 1968, všteta tudi sredstva za pluzenje in posipanje cest v letošnjem letu. Torej dodatnih sredstev ne bo. Vprašanje je, če smo lahko še brez skrbi za dobro očiščene ceste. Tudi za letošnjo zimo še slabo kaže, da bomo imeli pravočasno očiščeno cesto med Uncem in Planino. Pred začetkom klanca proti Planinskemu polju je namreč »naš 17. vzporednik«.

Odgovornim tovarišem v Cestnem podjetju v Kopru bi rad povedal, da bi bili Notranjci navdve srečni, ko bi imeli cesto tudi pozimi tako urejeno kot poleti. Zato jim priporočam, da se pustijo prepričati od svojih ljubljanskih kolegov, da bi bilo bolj smotno, če bi cesto pluzilo Cestno podjetje iz Ljubljane. Seveda jim bodo morali odstopiti za ta odsek predvidena sredstva.

Tovariši iz Kopra! Razgovori o tem menda tečejo že nekaj let. Bodi bolj elastični, kot so oni v Parizu, in Notranjci vam bodo zato hvaležni!

Obeti, da ne bomo ostajali v zemetih, so dobri, če nam bo še zima pomagala, pa smo na konju. Pozor, poledica! F. Hvala

BRESTOV OBZORNİK — GLASILO KOLEKTIVA BREST CERKNICA — Glavni in odgovorni urednik Danilo Mlinar — Urejuje uredniški odbor: Štefan Bogovčič, Vojko Harmel, Janez Hren, Franc Hvala, Tone Kebe, Jožica Maticič, Danilo Mlinar, Franc Tavželj, Dušan Trolovšek — Tiska Železniška tiskarna, Ljubljana



Teorija oplemenjuje prakso

Tečaj za delavce rezkalce

Sodobna tehnologija ne zahteva kvalificiranega delavca v klasičnem smislu, ampak delavca, ki se je sposoben hitro prilagoditi novim delovnim postopkom. Tega pa je zmožen le delavec, ki ima poleg praktičnih izkušenj tudi teoretično znanje.

Prav to pa je osnovni namen načrta izobraževanja, ki ga je upravni odbor TP Cerknica sprejel letošnjo pomlad. Načrt izobraževanja predvideva več tečajev in seminarjev za delo na ključnih delovnih mestih v proizvodnji ali za taka delovna mesta, ki zahtevajo specializacijo. Sredi oktobra je bil po tem načrtu organiziran najprej tečaj za delavce, ki delajo pri rezkalnih strojih. Tečaj obiskuje 24 delavcev in zajema 50 učnih ur, zaključen pa bo sredi januarja 1969. Po končanem tečaju bodo udeleženci opravili izpit, ter dobili spričevalo, ki bo v okviru podjetja upoštevano kot kvalifikacijsko spričevalo, oziroma bo to dokaz o

specializaciji. Tako strokovno izobrazbo si bodo pridobili tudi udeleženci ostalih tečajev, ki jih je potrebno pospešeno organizirati v tej izobraževalni sezoni. Pripominjam, da bo spričevalo o specializaciji upoštevano tudi pri sistemu razporejanja na delovna mesta oziroma pri zahtevah delovnih mest, glede na analitično oceno delovnih mest.

Strokovno izpopolnjevanje delavcev, ki delajo v neposredni proizvodnji, je glavna dolžnost pristojnih služb in osnovni pogoj za doseganje večje storilnosti.

Potreba po sposobnosti delavcev raste istočasno s tehničnimi napredki, zato je potrebno izpopolnjevanje delavcev v proizvodnji organizirati z načrtom izobraževanja, ki bo programsko res prilagojen nalogam na delovnem mestu in ki bo omogočal delavcem stalno izpopolnjevanje za boljše delo in jih usposabljal tudi za nove delovne naloge.

J. Klančar

Naš znani zbiralec značk



V današnjem času si ljudje na razne načine krajšajo prosti čas. Eden izmed mnogih je ta, da zbirajo star denar, znamke, gojijo rože in podobno.

Kegljišče: da ali ne

Spet se je začela sezona kuglaškega športa. Vneti športniki in vodstvo kegljaškega kluba BREST so se zbrali in sestavili program dela za sezono 1968/69. Vsem sindikalnim podružnicam iz območja Cerknice so poslali vabila z željo, da bi se čimveč ljudi vključilo v rekreativno kegljanje, v edini šport, ki je v Cerknici že nekaj let najživahnejši. Vodstvo kluba je prepričano, da bo odziv bolj številan, kot v preteklih letih. Mladina iz TP Cerknica pa se je kar sama prijavila za kegljaški šport. Mladinci so na svoji konferenci sklenili organizirati pestro izživiljanje mladine in so si tudi uredili svoj klub v prostorih kegljišča.

Za kegljanje se torej zanima zlasti mladina, zanj pa bi tudi starejši morali imeti več posluha. Pojavile pa so se nove težave, to je vprašanje

sredstev za normalno delovanje kluba, se pravi, za plačilo postavljačev in prevozov igralcev na republiška tekmovanja. Ker že ni nikogar, ki bi razumel, s kakšnimi finančnimi težavami se klub iz leta v leto prebija, bi bil čas, da bi se vsaj spomnili mladine, ki se želi vključiti v organizirano delovanje.

Če torej letos ne bo nikogar, ki bi finančno podprl kegljaški klub, potem se lahko od kegljaškega športa v Cerknici poslovimo. Če bo prišlo do tega, bo velika škoda za ves trud, ki so ga vložili na tem področju, še večja škoda pa za objekt, ki so ga zgradili v te namene. O tem, kaj bo s kegljiščem, naj spregovorijo vsi tisti, ki bi klub lahko finančno podprli. O vsem, kar se bo zgodilo, bomo javnost obveščali.

F. Tavželj

Brestov obzornik gostuje

Pred kongresom ZKS

Priprave na VI. kongres Zveze komunistov Slovenije, ki se bo začel 9. decembra, sovpadajo s povečanimi naporji vseh delovnih ljudi za nadaljnjo uveljavitev samoupravljanja, uresničevanje gospodarske in družbene reforme, razvijanje socialističnih družbenih odnosov na vseh področjih našega življenja, predvsem pa s krepitvijo idejno politične enotnosti Zveze komunistov v smislu stališč resolucije VII. plenuma CK ZKS.

Na vseh dosedanjih razpravah, ki so bile v republiki ali občini, so izrazili potrebo, naj bo kongres izrazito delovni sestanek delegatov vseh slovenskih komunistov z jasno opredeljenimi cilji in nalogami.

Osnovna tema razprave na kongresu naj bi bila idejno politična vprašanja in dileme družbeno političnega in gospodarskega predloga o razvoju Slovenije. O tem je bilo v naši občini že več razprav, ki jih je organiziral občinski komite, predvsem pa komisija za družbeno ekonomsko odnose. Na teh sestankih so poudarjali, da so naloge komunistov predvsem na idejno političnem območju, ko bo treba oblikovati predlog za hiter in skladen družbeno politični in gospodarski razvoj Slovenije.

Komunisti se moramo aktivno vključiti v razpravo in izdelavo osnutka o dolgoročnem razvoju Slovenije in s tem v zvezi tudi naše občine. Težišče odgovornosti in priprav je prav gotovo v skupščini in njenih organih ter raznih družbenih in političnih ustanovah, komunisti pa se mormo v vseh razvojnih stopnjah poglabljeno idejno in politično bojevati za napredne misli, predloge in stališča.

Pri oblikovanju nadaljnega razvoja je treba upoštevati naš

družbeno ekonomski sistem, v katerem delovni ljudje v delovnih organizacijah samostojno gospodarijo in razpolagajo z večino ustvarjenih sredstev. Predvsem po reformi se pojavlja zahteva, da morajo delovni ljudje ustvarjati večje dohodke predvsem z boljšim delom in ne toliko s pritiskom na zunanje dejavnike. Zato je na področju organizacije dela in delitve dohodkov čutili večje napore pri iskanju boljših rešitev za oblikovanje in delitev dohodka v delovnih enotah in pa spodbudne oblike delitve dohodka na posameznika. Predkongresna razprava je ta prizadevanja močno podprla, na kongresu pa bodo sprejeli stališča, ki bodo podprla hitrejši samoupravni razvoj delovnih organizacij.

Pri celoviti razpravi o prihodnjem razvoju se moramo zavedati, da Zveza komunistov ne more neposredno reševati vseh problemov, ker je to stvar samoupravnih in predstavniških organov, da pa smo komunisti za reševanje osnovnih političnih dilem in za pravilni nadaljnji razvoj najbolj odgovorni.

Na kongresu bodo posebej razpravljali tudi o nadaljnjem uveljavljanju vloge slovenskih komunistov v okviru ZK Jugosla-

vije. Poudariti moramo, da ima Zveza komunistov Slovenije že od svoje ustanovitve naprej jasen program o nacionalnem vprašanju, ki ga je tudi uspešno reševala. Odgovornost ZK za nadaljnji socialistični razvoj Slovenije v samoupravno, moderno organizirano nacionalno in politično skupnost se je v zadnjih letih še povečala. Potrebna so prizadevanja za družbeni napredek slovenskega naroda v okviru jugoslovanske samoupravne skupnosti. Kongresu bodo predložili tudi nov statut Zveze komunistov Slovenije.

Že dalj časa razpravljamo o reorganizaciji ZK, ki jo je v tem času treba vsebinsko še poglobiti. Na osnovi kritične ocene dosedanje reorganizacije ZK in doseženih rezultatov bo kongres zaključil razvojno stopnjo v preoblikovanju Zveze komunistov v sodobno, idejno politično enotno, demokratično in učinkovito politično organizacijo. Zato tudi od kongresa pričakujemo, da njegova vsebina ne bodo le dolgi govori, ampak, da bo z bojem mnenj zagotovljena idejno politična in delovna enotnost komunistov.

Našim delegatom na VI. kongresu ZKS, tovarišem Tonetu Gorniku, Nadi Polakovi in Jožetu Tišlerju, predvsem pa članu našega kolektiva Francu Tavžlju, želimo mnogo uspešnega dela v pripravah na kongres, pa tudi na samem kongresu. F. Levec

Kaj je s cerkniškimi vodovodom?

Znano je, da je voda, ki teče iz pip v naših stanovanjih v Cerknici, na Rakeku, na Uncu, v Ivanjem selu, Dolenji vasi, Dolenjem jezeru in še v nekaterih krajih, ki jih napaja cerkniški vodovod, neprimerna za uživanje. To nam potrjujejo izvidi živilsko kemičnega laboratorija Zavoda za

zdravstveno varstvo SRS v Ljubljani, kamor sanitarna inšpekcija Sob Cerknica pošilja vzorce vode, vzete na raznih mestih, na biokemični pregled. V glavnem so izvidi enake vsebine: pregledani vzorec vode ne ustreza določilom o normah za uporabo pitne vode. Tudi zadnji izvidi iz meseca ok-

tobra imajo isto vsebino. Zdi se, da se imamo samo sreči in morda naši odpornosti zahvaliti, da na našem področju še nismo imeli večje epidemije tifusa ali paratifusa.

Zakaj je stanje tako kritično?

Sedanje vodovodno omrežje so postavili leta 1905 in je bilo po takratnih izračunih zadostno pod pogojem, da je poraba vode na osebo dnevno 30 litrov, na glavo živine pa 50 litrov. Upoštevali so tudi ostale porabnike (železnica itd.), tako da bi bila dnevna poraba vode 672.000 litrov ali okoli 8 litrov v sekundi. Vso to porabo naj bi kril izvir v Podslivnici.

Iz tega zajetja priteče poprečno 9,8 litra vode na sekundo in bi količina vode morala zadoščati, če

— bi tudi leta 1968 imeli enake potrebe kakor leta 1905,

— bi vodovodno omrežje obnavljali in rekonstruirali v pravih obdobjih.

Tega ni bilo. Zasilna pomoč je iz potoka pri rezervoarju samem, bilo samo dodatno črpanje vode kar pa je treba imeti za samo začasno rešitev.

Po projektu rekonstrukcije vodovodnega omrežja povzemamo, da je treba za naše sedanje potrebe imeti takšen vodovod, ki bi omogočal poprečno dnevno porabo vode na prebivalca 400 litrov. V tej številki je vračunana poraba vseh odjemalcev vode na našem področju oziroma na področju, ki ga pokriva sedanji cerkniški vodovod. Za tako porabo je potreben v novem vodovodnem omrežju pretok približno 36 litrov

na sekundo, to je približno štirikrat več, kakor je bilo izračunano leta 1905.

Tudi sedanji projekt računa z izvirov v Podslivnici in z vodo iz potoka Cerkniščica — seveda v tehnično popolnem sistemu filtrov in sterilizacije vode. Izvir v Martinjaku je prešibak za vključitev v ta vodovodni sistem.

Nujna dela pri rekonstrukciji so:

1. Zamenjava dotrajanega vodovodnega omrežja skladno z napovedjo urbanistov o večji porabi vode.

2. Ureditev čiščenja vode.

Predračuni teh zares nujnih del so približno 500 milijonov starih dinarjev.

Z vidika zdravstvenega standarda prebivalstva je rekonstrukcija nujna!

Vemo, da je prebivalstvo na referendumu odklonilo predlog o samoprispevku za financiranje modernizacije vodovoda. Ni moč trditi, da občani niso poznali potrebe po rekonstrukciji.

Torej moramo iskati vzroke za odklonitev drugod. Mislim, da je potrebno pred novim referendumom natančno določiti vse tehnične, finančne in organizacijske postavke, da bodo ljudje vedeli, zakaj, v kakšnem času in pod kakšnim nadzorom bo rekonstrukcija. Skorajda sem prepričan, da občani — če bi vse to vedeli — tudi ob prvem referendumu ne bi zavrnili te resnično prvenstvene potrebe: rekonstrukcijo vodovoda Cerknica—Rakek. dr. Boris Kravanja

Pred vrati je Dedek Mraz

Že leta nazaj naši malčki neustrpno pričakujejo noveletno praznovanje.

ln spet se naglo bliža čas, ko bo pred naše duri stopil DEDEK MRAZ.

Kako je z letošnjo organizacijo? Ali bo ta srečni dan spet formalno odpravljen z razdelitvijo daril, ki jih bodo zaposleni starši odnesli otrokom domov?

Vsekakor je potrebno, da bi namenska finančna sredstva bolj smotrno izkoristili. Z malo truda in dobre volje bi lahko organizirali lepo prireditev v okviru podjetja, na katero bi zaposleni starši pripeljali svoje otroke. Na prireditvi bi podeljevanje daril vsekakor bolje uspelo, saj bi otrokom ostalo v lepem spominu. Š. Bogovčič

Nagrade

Izžrebani reševalci nagradne računske naloge iz 14. številke Brestovega obzornika:

1. nagrada 50 N din Metka Štefančič, TP Martinjak,
2. nagrada 30 N din Anton Mlakar, TLI Stari trg,
3. nagrada 10 N din Janez Kvaternik, TLI Stari trg,
4. nagrada 10 N din Tatjana Hrbčan, Peščenik 22, Cerknica.

Bralcem se opravičujemo, ker zaradi tehničnih ovir nagradne križanke nismo uspeli uvrstiti v to številko. Uredništvo

NEKAJ O KUJARSTVU

Da si Dolenjci večkrat privoščijo kakšno posebnost, je že dolgo znano (beseda je le o posameznikih).

Posebno krepka je bila tale: Dogajalo se je v gostilni nekako takole: Osem možakarjev je sedelo za mizami in žulilo frakeljčke. Ob tem se jim je zahotel primeren prigrizek. Pa se oglašil stari znanec s pošte in pove, da ima doma živega jazbeca. Molčeca družba se je na mah razživela. Predlagali so, naj gre ponj. Gospodinja je bila tudi pri volji pripraviti pečenko, le za porabljeno masl naj bi vsak nekaj primateknil.

Rečeno — storjeno. Možakar je stopil domov, na hitro obsodil psa na smrt, ga dal iz kože, odstranil vse vidne znake njegovega rodu in ga prinesel zbrani družbi.

Čez dve uri je bila sočna pečenka že na mizi. V rekordnem času je od »jazbeca« ostalo le nekaj koščic.

Ko je torej bila pojedina končana, se je nekdanji lastnik »jazbeca« za vsak primer postavil zraven odprtih vrat in sporočil, kakšnega izvora je bila pečenka. Strah je bil odveč, z večerjo so bili vsi zadovoljni. »Le še prinesi,« so mu svetlovali.

Dogodek sicer ni nič posebnega, saj imajo nekateri narodi pasje meso za poslastico.

Le mesarji in lastniki psov bodo začeli razmišljati, kaj bo, če bodo podobno prakso začeli posploševati. Š. Bogovčič

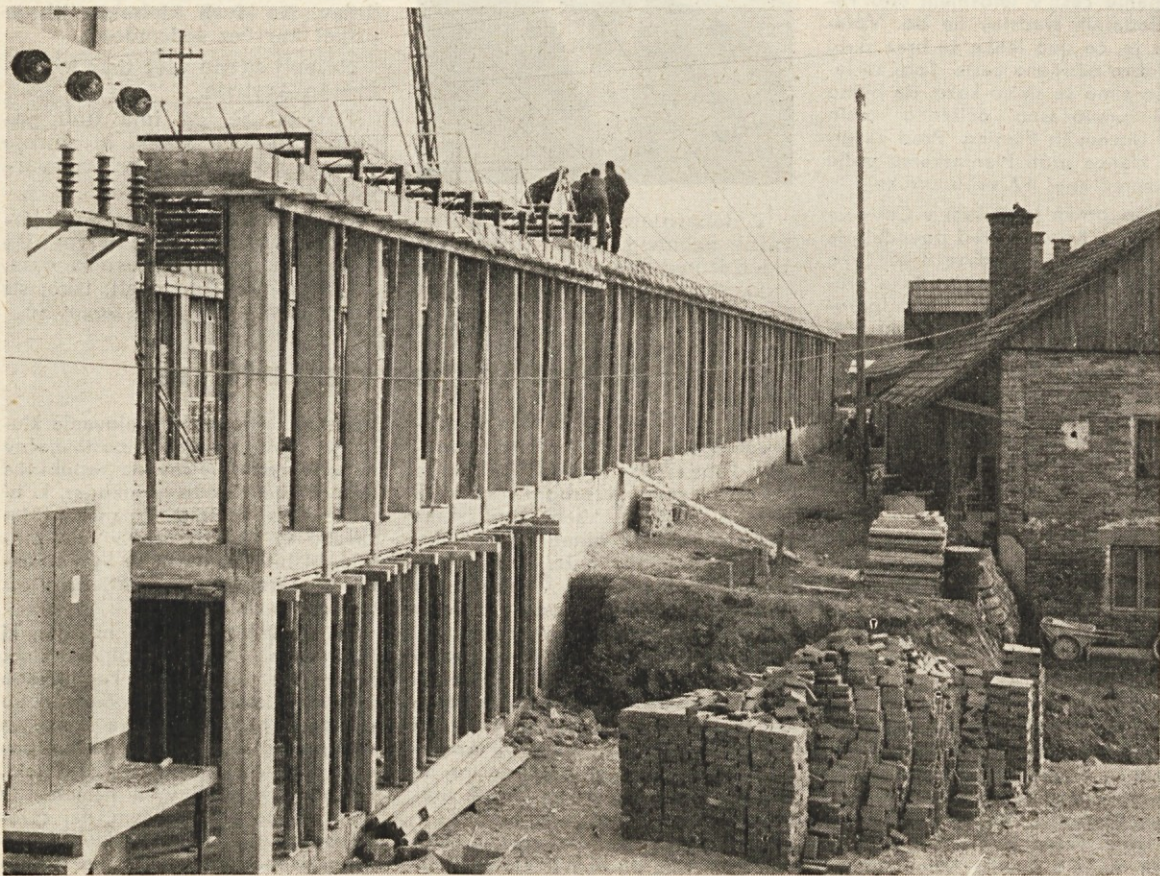
Novi proizvodni prostori za TP Martinjak

Izredno ugodne vremenske razmere so izvajalcu gradbenih del v Martinjaku podjetju Gradišče iz Cerknice omogočile, da je še pred zimo zgradil novo proizvodno lopo do prve stopnje. Tako bodo sedaj lahko pod streho nadaljevali dela pri notranji ureditvi lope.

Objekt je grajen v sodobnem slogu, tako da bo dnevna svetloba sevala v notranjost tudi s stropa. Z dokončno zgraditvijo te

lope bo TP Martinjak pridobila ustrezno proizvodno površino, kjer bo mogoče mnogo lažje izpolnjevati proizvodne obveznosti do kupcev. Doslej je namreč — poleg ostalega — zaviral proizvodnjo prav neustrezni proizvodni prostor. Gradnja objekta ne vpliva na zastoje v proizvodnji, ker servisne službe pravočasno preurejajo energetske in druge vire, ki so potrebni za proizvodnjo in ki so speljani prav tam, kjer gra-

dijo novo lopo. Nemogoče pa so delovne razmere za strokovne službe, ki morajo delati praktično v prostorih na samem gradišču. Kljub težkim delovnim pogojem pa delo v strokovnih službah ne zastaja, ker ljudje vedo, da bodo končno le zgrajeni proizvodni prostori, ki so že vseskozi problem, pa bodo tudi delovni prostori za strokovne službe. F. Tavželj



Okostje nove tovarniške hale v TP Martinjak

14. december – krvodajalska akcija

V letu 1967 smo krvodajalci v občini Cerknica dosegli določeni načrt s 113 % in bili tako na zasluženem 2. mestu med vsemi občinskimi odbori RK v Sloveniji. Prav gotovo lahko ugotovimo, da takega uspeha ne bi dosegli, če ne bi med občani naše občine prevladovalo pravilno mnenje, da je to NAŠA akcija, ker je namenjena predvsem nam samim.

Tudi v 1968. letu smo še kar dobro začeli. Pri spomladanski akciji se je Tovarna pohoštva BREST kar dobro odrezala, čeprav smo prepričani, da je v kolektivu še mnogo predvsem mladih ljudi, ki so bili že skoraj pripravljeni dati kri, pa jih je vedno kaj motilo. Neka anketa je namreč pokazala, da je med nami približno 48 % takih, ki so pripravljeni dati kri, pa je do danes še niso dali. Kar največ takih novih, mladih — poleg starih, že preizkušenih krvodajalcev — želimo zbrati v soboto 14. decembra zjutraj, ko nas bodo posebni avtobusi odpeljali v Ljubljano na Zavod za transfuzijo SRS.

Pozivamo vse člane Vašega kolektiva, naj prislusneje vabilu občinskega odbora Rdečega križa v Cerknici in sodelujejo v akciji 14. decembra.

Pozivamo vse člane naše organizacije v Vašem kolektivu, da do 14. decembra pridobijo kar največ mladih ljudi — novih članov krvodajalske družine.

O prijavah in ostalih podrobnostih boste še obveščeni.

Sodelujte v krvodajalski akciji, ki bo v soboto 14. decembra 1968!

Predsednik občinskega odbora RK Cerknica dr. Boris Kravanja