

DELAVSKI SVET O NALOGAH V LETU 1970

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

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

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

Obravnavo na centralnem delavskem svetu lahko strnemo v tri področja:

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

Na podlagi tega poročila je centralni delavski svet ugotovil naslednje:

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

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

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

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

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

Za naše poslovno prizadevanje to pomeni, da postaja glavni razsodnik tržišče, ki obsega predvsem naslednje elemente: dognana oblikovnost artikla, funkcionalnost, kvaliteta, cena in kulturnost postrežbe ne samo do trgovske mreže, marveč do potrošnika.

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

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

II

Sedanji položaj v podjetju narekuje zlasti naslednje naloge in ukrepe:

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

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

3. Izpopolniti moramo tehnologijo za čimvečjo prilagodljivost v asortimentu s posebnim poudarkom na različne površinske obdelave visokih kvalitete.

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

5. Programe proizvodnje moramo oblikovati skladno z modo in tehnološkimi sposobnostmi. Tehnologijo moramo usposabljanje za prilagajanje modnim kreacijam.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15. V podjetju je potrebno povečati iniciativo za tehnične izboljšave in druge oblike racionalizacij v proizvodnji in organizaciji poslovanja.

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

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

Izdelati moramo konkretne sistemske rešitve, ki bodo zagotavljale najracionalnejšo vezavo in potrošnjo finančnih sredstev.

17. Vsako investicijo moramo podvreči strogim ekonomskim kriterijem in strokovno-komisij-skim presojam. Zaostriti moramo odgovornost strokovnih predlagateljev za učinke investicij. Analizirati je potrebno racionalno vezavo obratnih sredstev s tem, da se za povečani obseg proizvodnje lahko najamejo krediti do višine 15 milijonov N din.

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

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

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

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

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

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

III

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

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

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

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

b) v skupnih strokovnih službah organizirajo dejavnosti za:

— področje strokovnega tima, — področje poslovne organizacije, — področje sistemov (mehanografija in ostali), — področje proizvodnje in tržišča, — področje kadrov, — področje plana in ekonomije, — področje splošnih zadev.

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

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

Do formiranja novega kadrovskega sveta pripravi predloge kadrovske zasedbe glavni direktor, odloča pa upravni odbor podjetja.

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

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

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

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



Florida-extra, nova izvedba ležišča, novi fotelji

Pismo poslanca

Praksa je že, da pošiljamo OBZORNIK tudi poslancem, ki zastopajo naše interese v predstavniških telesih republiške skupščine Slovenije.

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

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

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

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

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

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

postopek pokazal tako kot kmet svojo lepo obdelano kmetijo.

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

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

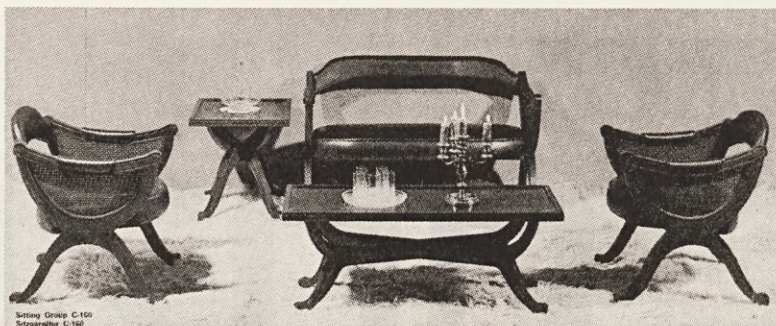
Zame je to životarjenje, ki se pa še posebno občuti na stara leta, ko bi bil človek potreben za služene pokojnine. Seveda ni nikogar, ki bi mu jo dal. Kmetje, ki se ukvarjamo samo s kmetijstvom, se za to vse bolj potegujemo.

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

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

Franc Kosmač

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



Sedežna garnitura c-160

Brest in Slovenija v letu 1969

Članek Slovenija 1969 v številkah v Ljubljanskem dnevniku me je spodbudil, da bralcem Brestovega obzornika prikažem nekaj primerjav, ki naj pokažejo vsaj približno mesto Bresta v gospodarskem dogajanju Slovenije v letu 1969.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

V. Harmel

Predlog STATUTA v javni razpravi

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

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

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

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

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

REKONSTRUKCIJA in NAGRAJEVANJE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

J. Škrlič

Sejem v Kölnu

»BREST, MÖBELINDUSTRIE, CERKNICA (JUGOSLAWIEN) — tak je naš naslov v katalogu letošnjega mednarodnega sejma v Kölnu. Nekoliko nenavaden uvod, vendar to pomeni, da na letošnji prireditvi prvič samostojno sodeluje tudi Brest, saj je znano, da je na tem sejmu zelo težko dobiti prostor.

Sejem pohištva v Kölnu štejejo za največjo razstavo tega blaga v Evropi. O tem priča podatek, da bo na 145 kv. m bruto površine letos razstavljalo več kot 1700 razstavilalcev iz 28 držav Evrope, Afrike, Azije in Amerike. V katalogu zasledimo imena razstavilalcev iz skoraj vseh evropskih držav, Severne in Južne Amerike, severne Afrike in celo iz daljnega Hong-Konga, skratka, obeta se, da bo na tej razstavi mogoče videti prizadevanje vsega sveta, kako oblikovati, aranzirati in urediti sodobno stanovanje.

Naše podjetje se bo v Kölnu predstavilo v času od 20. do 25. januarja sicer samo z delom svojega proizvodnega programa. Razstavljeno bosta dnevna soba ALEKSANDRA s sedežno garnituro DANIELA in dnevna soba y-90 v celoti, tako da bo vidna sodobna stilna smer naše proizvodnje. Jasno je, da bomo s slikovitim gradivom in prospekti skušali pokazati interesentom naš celoten proizvodni asortiment. Poleg tega pa bomo sodelovali z našimi izdelki tudi v paviljonih Lesnine in Slovenijalesa, predvsem s tistimi izdelki, ki pridejo v poštev za izvoz v Združene države Amerike (nove jedilne garniture, stilno sedežno pohištvo itd.).

Brez dvoma bo sejem vreden ogleda, predvsem zaradi sodobnega oblikovanja, konstrukcije in vrste materialov, ki ga vgrajujejo v to pohištvo, predvsem pa bo zanimivo ugotoviti in primerjati cene našega pohištva s podobnim drugod. Predvsem zadnje je zelo važno, posebno še, če hočemo z našimi lastnimi proizvodi prodreti na zahodnoevropsko tržišče. Ko bo sejem zaprt, bomo o ugotovitvah in vtisih v naslednjem Obzorniku vsekakor obširneje poročali.

J. Mele



Dnevna soba y-70

Z jasnimi računi v drugi semester

OB POLLETNIH (NE)USPEHIH NAŠIH ODDELKOV TEHNIŠKE ŠOLE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

J. Praprotnik



Pogled v proizvodno dvorano Tovarne pohištva Cerknica

MISLI IN ŽELJE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

● Povečati obseg proizvodnje za 20 %.

Ali so ekonomski rezultati stolarne v letu 1969 zadovoljivi?

● Da.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

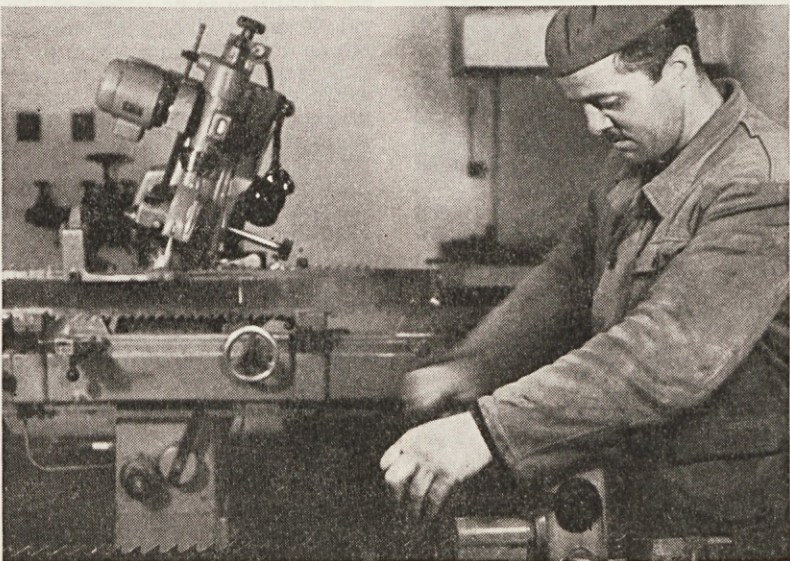
S temi odgovori smo hoteli vsaj delno prikazati kolektivno mnenje in kritiko nekaterih članov kolektiva. Takih ali podobnih odgovorov bi lahko napisali še več, vendar naj za zdaj zadostuje toliko. V bodoče pa želim še več sodelovanja med sindikalno organizacijo, člani kolektiva in našim Obzornikom. M.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

Novoletna čestitka

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

Takole zveni njeno novoletno voščilo:

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



Dobra priprava orodja je zagotovilo kvalitete dela

Prodaja v decembru

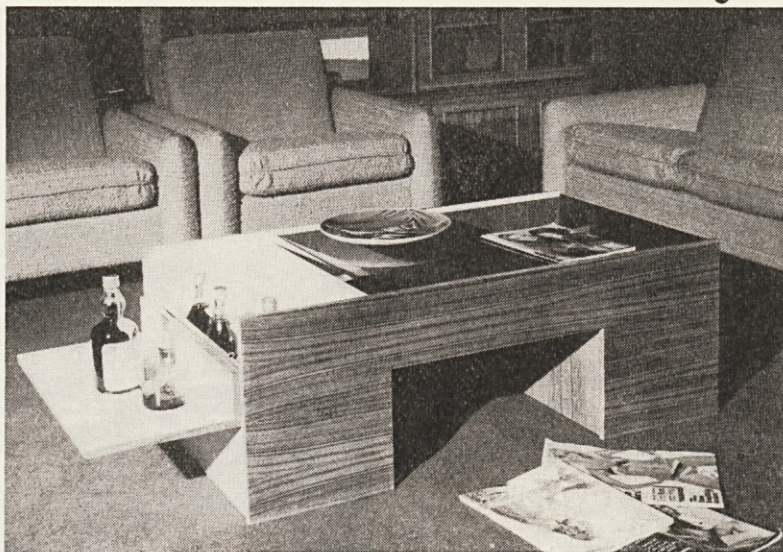
Znano je, da je že vrsto let prodaja pohištva v decembru najuspešnejša. Tudi lani smo v decembru dosegli rekordno prodajo. Prejšnji mesec smo poslali 670 dnevnih sob Florida — variant, 240 omar Daniela — stereo, 135 sedežnih garnitur Daniela, 160 jedilnic Living, več kot 200 TV-barov, 600 TV-vitrin in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

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

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

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

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



Klubska miza »Claudia«

Kvaliteta in nagrajevanje

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

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

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

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

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

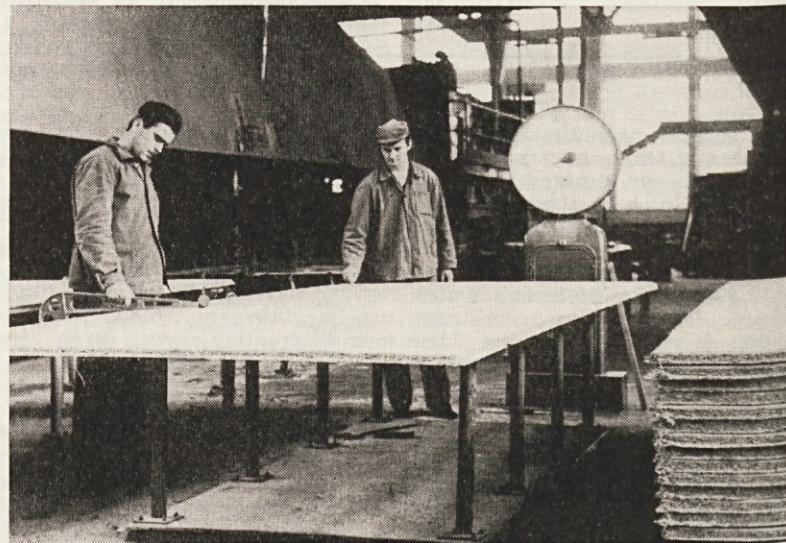
Delavec, ki bo tudi v prihodnje delal kvalitetno in zmanjševal izpad, bo dobil posebno nagrado, tako kot jo je dobival že doslej.

Pri ugotavljanju kvalitete dela je onemogočena vsaka subjektivnost kontrolorjev, ker bodo mesto kontrole in človeka izbirali po sistemu slučajnosti.

Spremenjeni sistem nagrajevanja po kvaliteti dela je v javni razpravi dobil podporo večine članov delovne skupnosti v TP Martinjak. Tako ne bo več negodovanja, pa tudi manj objektivnih slabosti prejšnjega sistema.

F. Tavželj

F. Tavželj



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

Ekološke meritve

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

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

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

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

Čuvanje premoženja poverjeno „Varnosti“

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

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

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

F. Tavželj

Gripa in cepljenje

Epidemija gripe je že za nami. Če smo sledili dnevnim poročilom, smo si lahko ustvarili sliko njene poti, kajti širila se je po vsej Evropi.

Kaj je pravzaprav gripa? Zunanje znake poznamo vsi, zlasti tisti, ki smo jo kdaj preboleli. Temperatura, ki se giblje med 37 in 40 stopinjami, upade šele po treh, štirih dneh. Bolnik občuti bolečine po udih, močno se poti in ima glavobol. Pogosto trpi za nespečnostjo, ki je posledica prizadetega živčnega sistema. Gripo pogosto spremljajo tudi kombinacije: bruhanje, bolečine v trebuhu, včasih se pojavi tudi pljučnica. Gripa se lahko tudi ponovi. Vendar v resnici ne gre za ponovitev, ampak za ponovno okužbo, ki je navadno še nevarnejša od prve.

Kot je znano, je povzročitelj gripe virus Hong-Kong. Letošnjo zimo je povzročil gripo virus A-2, ki kroži po svetu že od 1957. leta. Znanstveniki domnevajo, da imajo virusi gripe svoje ležišče v divjih svinjah, ki živijo v Siamu in na Kitajskem. Doslej je povzročil svetovne epidemije v letih 1959, 1961 in 1965. Gripa, ki ima torej svojo domovino v Aziji ter okuži ves svet, ni nova bolezen. Pustošila je že pod najrazličnejšimi imeni. Po koncu prve svetovne vojne je za gripo umrlo 20 milijonov ljudi.

Gripe se obvarujemo samo s cepljenjem. Cepimo lahko z mrtvim ali živim cepivom. Pri živem

cepljenju vbrizgamo oslabljeni virus v nos, mrtvega pa pod kožo. Vendar ima mrtvo cepivo prednosti, ker po cepljenju ne povzroča reakcij organizma.

Kako je bilo z gripo na Brestu? Po podatkih, ki smo jih zbrali v Zdravstvenem domu v Cerknici, je za gripo od 1386 delavcev obbolelo le 119 ali 8,5 %, kar je sorazmerno malo v primerjavi z obolenji drugod.

Prav gotovo je to posledica lanskega cepljenja, kajti odpornost proti gripi traja približno eno leto učinka smo se tudi letos odločili za ponovno cepljenje.

Lahko si je predstavljal, koliko je izgubljenih delovnih dni, koliko zdravil in koliko neizpolnjenih obveznosti, da ne govorimo o razrahljanem zdravju in posledicah, ki jih gripa lahko pusti bolniku. Vsakdo lahko uvidi, da povzroča gripa poleg bolečin in neprijetnosti tudi ogromno gospodarsko škodo. Cepljenje, ki je od 80 do 90-odstotno uspešno, lahko torej prihrani veliko denarja, pa tudi veliko slabega počutja.

M. Mekina

**BRESTOV OBZORNIK
JE VAŠ INFORMATOR.
SODELUJTE!**



Cepljenje naših delavcev proti gripi



PROIZVODNJA včeraj in danes

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

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

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

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

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

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

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

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

Ne smemo misliti, da je z najnovejšimi modeli pohištva danes že konec razvoja. Razvoj bo tekkel dalje. Morda se bo delavcem čez dvaindvajset let zdelo to, kar delamo danes, toliko vredno kot škafi in čebrički nam.

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

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

S. Mekinda

EKONOMSKA ŠOLA

Nagrajevanje in formiranje celotnega dohodka

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

Nagrajevanje se lahko izraža: — po času (določi se postavka

za določen čas, ne glede na to, s kakšno intenziteto dela delavec), — po časovni normi (določi se postavka za čas, vendar se vsako preseganje predvidenega normala odraža na povečanju osebnih dohodkov), — po kosovni normi (določi se postavka na enoto proizvoda, ne glede na to, v kakšnem času bo delavec to opravil. Interes delavca pa je, da to delo opravi v čim krajšem času).

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

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

Naš prevoz in tahometri

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

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

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

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

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

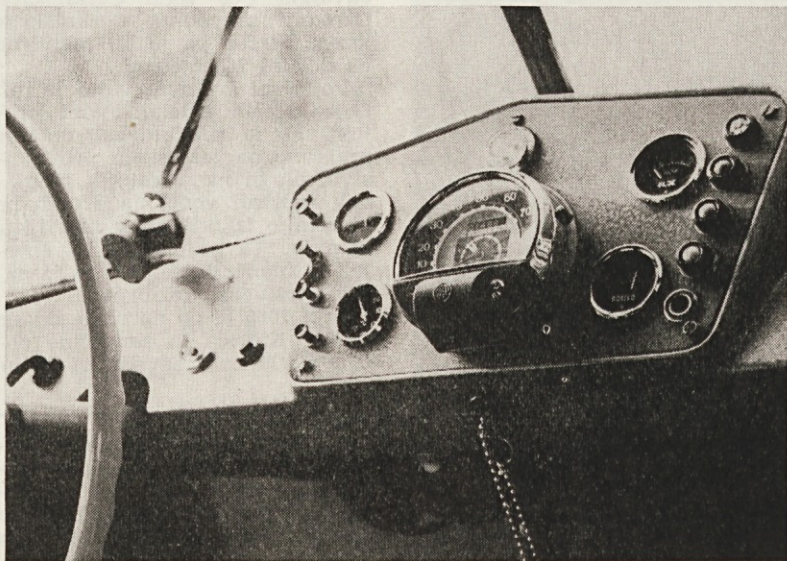
Kaj je tahometer in za kaj ga uporabljamo? Tahometer je naprava, ki omogoča kontrolo vozila in pove, s kakšno hitrostjo vozi na posameznih odsekih razdalje, kamor je vozilo poslano. Beleži, koliko časa je na delu in koliko časa miruje. To omogoča kontrolo vozila, koliko časa in kje se zadržuje.

Ta naprava je za kontrolo vozil zelo dobra in temu primerno draga, saj stane 2000 din.

Tahometer tudi neresnim voznikom onemogoča tako imenovane črne vožnje.

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

A. Klančar



Armatura plošča z vgrajenim tahometrom

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

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

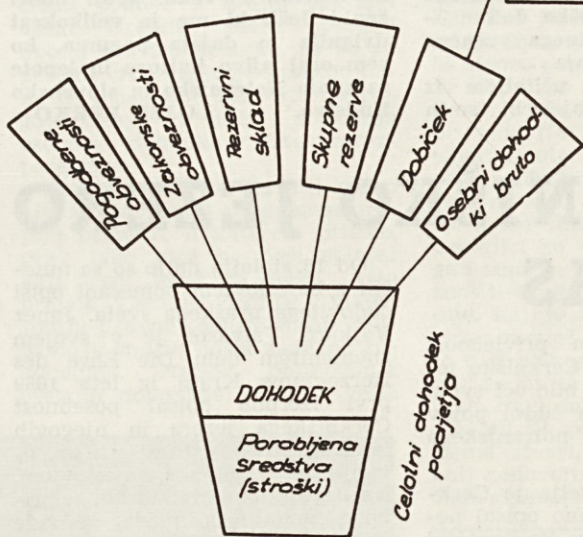
Osebnih dohodki so stroški, izplačani delavcem za delo v določenem obdobju, in sicer v bruto znesku. To pomeni, da se upoštevajo vsa neto izplačila delavcem in vsa ustrezajoča socialna in proračunska izvajanja iz osebnih dohodkov.

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

Podjetje deli dobiček na naslednje sklade:

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

Vlaganje v razširjeno reprodukcijo (osnova in obratna sredstva podjetja)



— Človek z delom ustvarja, ker

deluje z delom in delovnimi sredstvi na predmete dela.

— Dosežene izdelke prodaja in dosega celotni dohodek.

POTEK PROIZVODNEGA PROCESA

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

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

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

Zakonske obveznosti predstavljajo stroški, ki jih podjetje vkl-

— neobvezni rezervni sklad.

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

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

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

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

(Se nadaljuje)

B. Mišič

NEKJE IZPOD NEBA SO PADALE SNEŽINKE

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

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

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

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

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

»Hvala!« bi dahnila umetniku Cirilu Debevču, ki je zapel prijatelju sotrpino Prešernovega Orglarja.

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

Potem bi dala roko toplemu človeku Jožetu Furlanu, da je tako nesebično zagorel in pogljal Lojzeta: razstavljal boš, ker imaš moč — čemu povešaš glavo?

Hvala — Jože!

Romala bi naprej do vseh dobrih ljudi, ki so prišli z Notranjske, Ljubljane, Celja, Postojne, Ljutomer, Slov. Gradca, od blizu in daleč, do vseh, ki imajo radi lepoto.

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

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

sklenila bi roke, mogoče v molitev za človeka.

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

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

Zahvalila bi se oktetu iz Slovenj Gradca, saj je bila začetna pesem kot podoknica mlademu dekletu, tiho ubrana kot uspa-vanka, ali pa otrokom Koroške, ki so prišli pozdravit sina notranjskih polj in gozdov.

Ko sem jih objel, sem mislil, da imam v rokah svojo mladost. Stisnila bi roko Brestu in Kavinoplastiki, da sta razumela realnost in pomagala Lojzetu, da je razpel svoje srce na vseh stenah galerije.

Izrekam še zahvalo galeriji Slovenj Gradca, da me je sprejela in mi odprla svoja vrata.

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

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

Umetnost je gospa, to ni peevka!

Umetnost zahteva celega človeka.

S trpljenjem in krvjo plačuješ davek tej lepoti.

Kaj naj vam še dam, moji Notranjci?

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

LOJZE PERKO



CERKNIŠKO JEZERO IN ČAS

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

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

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

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

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

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

mogoče odpraviti poplave in izsušiti kraška polja.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. s tem načrtom naravni pojav presihanja ne bo izrazilo prizadet, saj bo jezero še vnaprej presihalo. Ta varianta je najlažje izvedljiva in seveda najcenejša.

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

Zanimivo je, da je bilo ob koncu geomehanskih del precej kritik na račun krnjenja narave in zagotovitve življenjskega obstanka prebivalstva neposredno ob jezeru.

Občinska skupščina je na svoji zadnji seji poslušala poročilo direktorja Zavoda za turizem Cerk-

Nadaljevanje na 7. strani



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

(Kitajski mislec Laotse)



Rakovški »ramparji« pri svojem delu

Brestov obzornik, »ramparji« in še kaj

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Kaj je z reprodukcijskim materialom v TP Cerknica

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

Pravnik odgovarja

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Z. Zabukovec

Organizacija praznovanja Dedka Mraza je bila silno slaba

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

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

Cerkniško jezero in čas

Nadaljevanje s 6. strani
nica in projektanta dr. inž. Franca Jenka o opravljenem delu pri projektu.

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

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

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

Stoletja so pota vodila k nečudnemu jezeru sredi notranjskega krasa. Izsuševanja niso dala posebnih uspehov, jezero je ostalo nepremagano, poplavljen ali suho, nekoristno za življenje ljudi v Cerkniški dolini. Bodo rezultati sedanjih prizadevanj na njem odprli novo poglavje v zgodovini Cerkniškega polja?

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



Stol »Patricia«



Ena od možnih postavitev dnevne sobe »Patricia«

Občinski proračun pred uskladitvijo

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

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

organizacij za komunalo in za izgradnjo kliničnega centra v Ljubljani.

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

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

Kadrovske spremembe

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

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

V tovarno pohištva Martinjak so odšli:

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

V tovarno ivernatih plošč Cerknica so odšli:

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

Iz podjetja pa so odšli:

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

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

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

V Tovarno lesnih izdelkov je odšel:

1. Srečo Kajtna

V Tovarno pohištva Cerknica je odšel:

1. Janez Mele

Na skupne strokovne službe je odšel:

1. Ljubo Ule

Iz podjetja pa so odšli:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

F. Sterle

Zlata plaketa za nogometni klub „Rakek“

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

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

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

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

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

SK Javornik je imel zelo nazadnjaško vodstvo in zato so se mladinci odcepili in ustanovili svoj mladinski športni klub Triglav. Vendar pa je še istega leta prišlo do pomiritve in vsi trije klubi so se združili v enotni SK Javornik.

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

Takoj po vojni je bil ustanovljen TVD Partizan, ki je imel tudi nogometno sekcijo. Rakek je bil tedaj v postojnskem okraju, zato so nogometaši tekmovali v primorski ligi, kjer so postali prvaki.

Iščemo šahovske talente

OB KONCU NAGRADNEGA TEKMOVANJA

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

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

Tekmovalje je vzbudilo veliko zanimanja — vsaj na začetku, ko se je reševanja lotilo blizu petdeset reševalcev. Iz kola v kolo pa se je krog tekmovalcev ožil, rešitve iz zadnje serije pa je poslalo le še osem najvztrajnejših. Škoda, da so nehali tekmovali nekateri zelo uspešni tekmovalci, ki bi se prav gotovo lahko potegovali za razpisane nagrade, drugi pa so pošiljali rešitve le za posamezne serije.

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

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

Zmagovalcem iskreno čestitamo! Uredništvo

Pravilna rešitev noveletne križanke

Vodoravno: Stari trg, polovinka, presihajoče jezero, v, doklada, učenost, ka, ide, Nevada, antimon, Toto, jeseter, išias, er, da, cis, sto, sli, žabica, rast, frofir, c, Koseski, rakovica, ekvator, Tibet, ujedav, način, rodnika, esej, Rapid, licej, kratkovid, Kalce, kapucinar, Nemet, Brno, delnica, skaj, j, in, nareki, zanetki, bor, avla, cizek, rakev, v, Radovan, lov, Ana, AŠK, tempera, anatomija, akonto, asi, Li, dr, Nikita, s, rajam, trgatve, navodilo, prezeba, s, nenadoma, eta, NP, rana, ondan, Ind, Vraz, naslov, iti, avditor, na-

iven, osa, čitanka, operater, Eban, TT, petinka, omikani, dereze, o, m, VO, ga, SP, akant, i, Levlar, mi, avtoriteta, eter, IT, bariton, le, lavor, Tito, oktave, Anita, Oceanija, Anam, plamen, kokos.

Naši bralci so poslali 54 rešitev. Posebna komisija, ki je izžrebala pet pravih rešitev, je imela precej posla, saj je bilo kar 46 nepravilnih rešitev.

Nagrade so dobili

1. nagrado 100 din ALENKA SVET, Cesta 4. maja 20, Cerknica,
2. nagrado 50 din PRIMOŽ ZIDAR, Partizanska 4, Cerknica,
3. nagrado 30 din PETER KOVŠCA, Postojnska 5, Rakek,
4. nagrado 10 din ZENI ZEM-LJAK, Tovarna pohištva Martinjak,
5. nagrado 10 din MOJCA KRANJC, Bločice 29, p. Cerknica.

Dobitnikom nagrad čestitamo, nagrade pa bodo prejeli po pošti!

Le pravega človeka na pravo mesto

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

Človekovo znanje in sposobnosti najlažje ugotovljamo z različnimi testi, ki morajo postati ena izmed delovnih metod kadrovske službe v novi organizaciji. Naj omenim samo testiranje enega dela članov TP Martinjak. Z njim smo želeli ugotoviti, kako razlikujejo barve delavci, ki imajo opravka z izdelki različnih barv, katerih komplet je lahko samo v enem barvnem tonu. Testirali smo 62 delavcev, od tega tudi 7 končnih kontrolorjev. Rezultati so pokazali, da 11 delavcev slabše razlikuje barve od ostalih, med njimi pa so 4 končni kontrolorji, ki izrazito slabo razlikujejo barve. Ta ugotovitev nam narekuje, da teh štirih končnih kontrolorjev ne smemo zaposliti pri končni kontroli tapetniških izdelkov in tam, kjer je potrebna barvna enakost. Če bi to storili, potem nam je lahko že v naprej jasno, da bomo dobivali reklamacije in tako izgubljali kupce. Kaj pa pomeni reklamacija, vedo povedati vsi člani kolektiva TP Martinjak iz preteklih let, ko je bila tovarna zaradi tega v velikih težavah. Če hočemo torej obdržati kvaliteto Brestovih izdelkov, potem moramo pravega človeka vedno zaposliti na pravem delovnem mestu. F. Tavželj

BRESTOV OBZORNIK — GLASILO KOLEKTIVA BREST CERKNICA — Glavni in odgovorni urednik Danilo Mlinar — Urejuje uredniški odbor: Štefan Bogovič, Vojko Harmel, Franc Hvala, Tone Kebe, Jože Klančar, Jožica Matičič, Danilo Mlinar, Ivo Štefan, Valentin Šubic, Franc Tavželj, Dušan Trotovšek in Magda Urbanc — Tiska Železniška tiskarna, Ljubljana