

Predlog poslovne politike za l. 1968

DA BI POSLOVNO POLITIKO ZA LETO 1968 IN SMER NADALJNEGA RAZVOJA BRESTA STROKOVNO KVALITETNO PRIPRAVILI ZA RAZPRAVO NA SAMOUPRAVNIH ORGANIH, JE BIL KONEC NOVEMBRA POSVET VODILNIH STROKOVNIH KADROV IZ VSEH POSLOVNIH ENOT.

S POSVETA POVZEMAMO OSNOVNE MISLI IN ZAKLJUČKE, KI BODO SESTAVNI DEL POSLOVNE ORIENTACIJE ZA PRIHODNJE LETO.

Iz uvodnika glavnega direktorja Jožeta Lesarja lahko zaključimo sledeče:

Dosegli smo stopnjo razvoja, ko skozi praktične rešitve in pomanjkljivosti sedanjega sistema iščemo nadaljnje usmerjanje naše poslovne smeri v pogojih samouprave in materialne decentralizacije. Pri obravnavi smeri razvoja moramo izhajati iz širših interesov podjetja, katerim se morajo podrediti osebni interesi posameznikov. Uspeli smo okrepiti samoupravljanje in mu dati materialno osnovo na nivoju poslovnih enot. S tem smo odpravili metode neposrednega dirigiranja politike poslovanja s strani nekdanje direkcije. Danes lahko ocenjujemo, da so se Skupne strokovne službe po določenih vprašanjih umaknile celopredaleč iz sfere poslovanja poslovnih enot. Konkretno je tu vprašanje zadostnih strokovnih in ekonomskih utemeljitev pred neposrednimi odločitvami. Proces decentralizacije je odprl široke možnosti neposrednega odločanja poslovnih enot. Ugotovitve kažejo, da se ta proces odvija prepočasi in da se je ustavil pretežno na ravni vodstva poslovnih enot. Poslovne enote poslujejo preveč kot klasično centralizirane tovarne. Iz takega stanja moramo čimprej najti rešitve, ki bodo omogočale širši vpliv zaposlenih na materialno področje.

Strokovne službe v poslovnih enotah se morajo omejiti na analize, predloge in slično, medtem ko na odločanje ne bi smeli imeti ingerence. Delitev dela med proizvodnimi poslovnimi enotami in skupnimi strokovnimi službami mora biti taka, da Skupne strokovne službe sledijo znanstvenim dosežkom in jih aplicirajo na konkretne prilike in potrebe poslovnih enot. Skupne strokovne službe še niso našle najpriljubljenejših vsebinskih povezav z ustreznimi strokovnimi službami poslovnih

enot. Treba je krepiti odgovornost služb in uveljaviti tako tehniko dela, ki bo zahtevala, da bo sodelovanje med strokovnimi službami in proizvodnjo čimbolj sinhronizirano. Posebno je potrebno uveljaviti delitev dela in materialno odgovornost posameznih služb. Te elemente je potrebno vnašati v moderno organizacijo dela, sisteme, sodobne metode dela, analize dogovora itd. To so elementi nove stopnje demokratizacije. Neizpolnjeni sistem takega dela pa lahko povzroča: neargumentirana osebna odločanja, pomanjkanje smisla za odločanje v korist širšim interesom skupnosti, užaljenost, nestrpnost, nepovezanost kratkoročnih z dolgoročnimi cilji, nesigurnost odločanja itd.

V novih pogojih poslovanja moramo doseči maksimalno stopnjo

decentralizacije materialnega odločanja, ob istočasni maksimalni koncentraciji kapitala in integraciji strokovnosti.

Osnove poslovne politike moramo veliko bolj kot doslej obravnavati, razlagati in utrjevati na vseh samoupravnih organih in družbeno-političnih organizacijah v podjetju in komuni.

Na posvetovanju so bile obravnavane le tiste konkretne ekonomske kategorije, sistemi in načela, ki so v odvisnosti od hotenja in interesov politike podjetja, medtem ko z zakonom določenih kategorij in instrumentov, ki se uporabljajo v praksi, ne bomo obravnavali. To je tudi razlog, da ne bomo kompleksno obdelali vsa vprašanja ekonomskega finančnega področja.

(Nadalj. na 2. str.)

Ob novem letu

OB USPEŠNO ZAKLJUČENEM POSLOVNEM LETU 1967 ČESTITAM VSEM ČLANOM DELOVNEGA KOLEKTIVA BREST.

V NOVEM 1968. LETU ISKRENO ŽELIM ZDRAVJA IN OSEBNEGA ZADOVOLJSTVA VSEM ČLANOM NASIH DELOVNIH SKUPNOSTI.

TRDNO SEM UVERJEN, DA BOMO Z ZDRUŽENIMI SILAMI DOSEGLI ŠE BOLJŠE DELOVNE REZULTATE, S TEM PA DOSEGLI OSNOVNI SMOTER NAŠEGA PRIZADEVANJA — BOLJŠI ŽIVLJENJSKI STANDARD.

Glavni direktor
Jože LESAR

Pred vrati je Silvester

PREDEN STARO PREOBLEČEMO V NOVO LETO, PREJ KO S ČASAMI NAZDRAVIMO NA NOVO SREČO, ČAS JE, DA PREVERIMO SKOZ' LEČO, KJE ŽULILO ALI VESELILO NAS JE STARO LETO.

PREDPISOV VRSTA JE PESTRILA PROBLEME, REFORMA JE POGNALA KORENINE, DRUG DRUGEMU POSTAVLJALI SMO MINE, DA TRUD POPLAČALO BI PRAVO SEME.

DA ŠLO BI VSE PO VRSTI, TAKO KOT DINARJU JE FUNT SLEDIL V NOVEMBRU, OKTOBER NAJ SLEDI SEPTEMBRU, ČEPRAV OBIRALI BI DO OBISTI.

VESELO UPALI SMO V JANUARJU, TO LETO NAJ KOT TREBA BODI, ZATO MORDA ODŠEL JE PLAN PO VODI, ČE KJE, POZNALO SE JE PRI DENARJU.

O TEM, KATERI TAJNIK STROKOVNO ALI FIZIČNO JE BIL MOČNEJŠI,

SODIJO NAJ UČENEJŠI, MORDA PODATKI SO VAŽNEJŠI, DA PRAVNI AKTI MORALI BI BITI BOLJŠI.

FEBRUAR CENZURA (JAVNEGA MNENJA) JE ODBILA PROTI LOKALIZMU IZSTRELJENO PUŠČICO ZLOMILA. MORDA RES NI BOLJŠEGA ZDRAVILA, DA UREDNIK NE POPIL BI ČAŠICO PELINA.

REŠILI V MARCU ENERGETSKO SMO VPRAŠANJE, Z MAZUTOM MODERNIZIRALI SMO CERKNIŠKO FABRIKO,

DIMU DALI SMO POMEMBNEJŠO OBLIKO, ZAŠČITA VAŽNA JE V PRIMERU VOJNE.

APRILSKA ŠALA NI BILA POVPREČNA, ŽUPANA NOVEGA SMO PRIŽENILI, KOMITEJU SEJE ZAGRENILI, ADMINISTRACIJA OSTAJA VEČNA.

KAJ MAR NAM VODA, ODKRIL JE REFERENDUM NAM APRILA, PREMALO KLORA OBČINA SE JE NAPILA, GOSTINSTVO KRITI, TO JE DANES MODA.

SO MOŽJE ZAGREBLI SE V GLOBOKE MISLI, BIL POROD TEŽAK JE, SILNO MUČEN, SPREVOD OB NJEM STRAŠANSKO BUČEN, ANALITIČNA OCENA MARSIKOGA KISLI.

V MAJU VSAKDO SILI V NARAVO, DA JESEN BILA BI SREČNA, ORGANIZACIJA NIKDAR NI VEČNA, DA DOBIL BI MESTO PRAVO.

JUNIJ, ŽIVAHNO VZDUŠJE, VRAG NA STENI, DILEM NEBROJ, S STRIP-TEASOM ŠKOCJAN ŠKOCJAN UNIČUJE, TURIZMA LETO POSPEŠUJE, V BLAGAJNI D'NARJA JOJ, MOŽEM DOMA OJOJ.

JULIJ RAJE ZAMOLČIMO, BILO JE VROČE KOT NIKOLI, IZ DNEVA V DAN SE VRAČALI SO STOLI, DOPUSTOV KOLEKTIVNIH VEČ NE PONOVIAMO.

NI BOTER JULIJ, DA AVGUSTA STOLI SO SE PRESELILI, VODSTVO JE »VESELO« NALOGO PREVZELO, SAJ DELO PRAVO BO IMELO, PERSPEKTIVO VEČJO SO SI UTRDILI.

SEPTEMBRA SO NAS SEM IN TJA SELILI, DA BI LAŽJE DVAJSET LET SLAVILI, NAZADNJE KAR DOMA, Z GASILCI, SMO SE VESELILI, KO KOLAJNO ZLATO SMO DOBILI.

V OKTOBRU VSE NAJBOLJŠE, BIL MESEC JE ČASTI IN HVALE, S SKLEPI NOVE SO KALI POGNALE, IME PODJETJA ZDAJ JE KRAJŠE.

NOVEMBRU TEGA NE BI PRISODILI, RAČUNOVODJA KONČNO DNEVNIC SMO REŠILI, KONTROLORJA NOČNEGA UL OVILI, IN ŠE POVRH ČUVAJA NAGRADILI (TO DELAMO LE V SKRAJNI SILI!).

DECEMBER MESEC JE PRERESEN, STATUT, PRAVILNIK... ZNOVA BO OBEŠEN, PREBLIZU KONEC JE — SILVESTER, ČE HIŠNI PRORAČUN NI ŠEL V SEKVESTER.

ČAS PRIŠEL JE, DA OPROSTIMO DA NOVEGA SE LETA VESELIMO, NAPAKE, PROBLEME... POZABIMO, VESELO V NOVO 1968. PRESTOPIMO!

Srečno

1968

UREDNIŠTVO

Predlog poslovne politike za l. 1968

Formiranje celotnega dohodka

(Nadalj. s 1. str.)

Stanje tržišča v letu 1968 bo še vedno pod vplivom administrativnih mer, ki bodo tako kot doslej vplivale na neenakost pogojev gospodarjenja v poslovnih enotah. Izenačevanje pogojev gospodarjenja bomo zagotovili vsem poslovnim enotam z uporabo istih ekonomskih sistemov kot v letu 1967:

- sistemom povprečnih evropskih cen,
- sistemom ugotavljanja ekstra dobička,
- sistemom internih premij.

Da bi bilo razumljiveje, kako bomo zagotovili na osnovi teh sistemov vsem poslovnim enotam enake možnosti gospodarjenja, si na kratko pogledimo vsak sistem posebej, kajti vsi sistemi so samostojne ekonomske kategorije, ki jih med seboj ne moremo istovestiti.

Sistem povprečnih evropskih cen zagotavlja, da na osnovi cen (nabavnih in prodajnih) sproščena tržnega gospodarstva, odpravimo vpliv administrativnih posegov v gospodarstvo, ki so v konkretni praksi naših poslovnih enot različni. Po letu 1965 se cene nenehno osvobajajo administrativnih spon, tako da uporaba tega sistema iz leta v leto izpodriva zakon ponudbe in povpraševanja.

Sistem ekstra dobička

Ekstra dobiček je znana ekonomska kategorija, ki se kaže v različnih oblikah, npr. kot normalni, konjunkturni ali monopolni dobiček. V primeru našega podjetja gre predvsem za ekstra dobiček, ki nastaja kot rezultat administrativno določenih cen nekaterih surovin. Ekstra dobiček je bil pred leti obdavčen, medtem ko prehaja ta obdavčitev vedno bolj na konkretne ukrepe ekonomske politike kot so: uravnavanje odnosov med cenami, carinske zaščite, devizni režimi, kreditni sistem itd. Dokler bo obstajala ta neskladnost tudi med posameznimi področji proizvodnje v podjetju, bomo ugotavljali ekstra profit po posameznih poslovnih enotah oziroma boljše rečeno po posameznih nosilcih ekstra dobička in ga ustrezno smerjali v korist celega podjetja. Konkretno naj bi bila ta usmeritev v letu 1968 za dva namena: pokrivanje skupnih obveznosti poslovnih enot in stimuliranja izvoza finalnih izdelkov na konvertibilna tržišča.

Sistem internih premij obstaja stimulacija izvoza na konvertibilna področja v pogojih razširjene reprodukcije. Zavedati se moramo, da je izvoz nujen ne le v pogledu širine tržišča, temveč tudi v pogledu zagotovitve razširjene reprodukcije, bodisi s stališča modernizacije ali oskrbe z materiali. Izvoz stimulira tako kot ostale tudi naša država, ki subvencionira konkretno izvoz pohištva z 12 % premijo. Za primer pa lahko navedemo, da se srečujemo npr. v Ameriki, kamor izvozimo 80 % vsega pohištva s 16,7 % zaporno carino in znatnimi transportnimi stroški.

Vsi trije sistemi se uporabljajo kot planski instrument izenačevanja pogojev gospodarjenja med poslovnimi enotami in so več ali manj prehodnega značaja. Dejanski obračuni temeljijo izključno na temelju tržnih cen, ki se uporabljajo tudi v medsebojnih odnosih med poslovnimi enotami. Na temelju teh osnov je delitev dohodka v samostojnosti poslovnih enot.

Celotni dohodek poslovne enote skupnih strokovnih služb

naj bi bil sestavljen:

- a) iz stroškov poslovne enote za svoje lastne poslovne potrebe z določeno profitno stopnjo,
- b) skupnih stroškov kombinata.

Stroški poslovne enote za svoje lastne potrebe naj bi se formirali variabilno v odstotku na dohodek proizvodnih poslovnih enot. Ker gre za odstotek, ki povečuje ali zmanjšuje maso celotnega dohodka v odvisnosti od rezultatov proizvodnih poslovnih enot, je obremenjevanje z odstotkom trenutno najboljše oblika formiranja celotnega dohodka poslovne enote Skupnih služb.

Skupni stroški kombinata naj bi bili postavljeni v absolutnem znesku — konstantno, njihovo obremenjevanje poslovnih enot pa naj bi se vršilo prav tako po kriteriju dohodka.

S tem bo omogočeno, da bo poslovna enota Skupnih služb formirala svoj dohodek le v odvisnosti od stroškov in rezultatov, na katere ima dejanski vpliv.

Skupni stroški kombinata naj bi vsebovali tiste stroške, za katere je najbolj smotno, da so združena kot npr.: PTT stroški, stroški izobraževanja na višjih in visokih šolah, članarine in slično.

Transport formira in ugotavlja celotni dohodek in dohodek samostojno kot ekonomska enota Skupnih strokovnih služb. Celotni dohodek Transporta temelji na konkurenčnih tržnih cenah.

Na teh osnovah je delitev dohodka poslovne enote Skupnih služb v njeni popolni samostojnosti.

Amortizacija

Amortizacijo je potrebno v vseh poslovnih enotah zniževati na tako višino, ki bo dejansko omogočala pravočasno zamenjavo osnovnih sredstev, pa naj si bo to na osnovi fizične ali pa ekonomske zastarelosti osnovnih sredstev. Taka nivelacija pa zahteva ustrezno analizo stanja osnovnih sredstev in ugotovitev potreb po amortiziranju posameznih skupin ali celo individualnih osnovnih sredstev. Zlasti za novo strojno opremo bi bila zelo uporabna regresivna metoda amortizacijskih stopenj, ki temelji na načelu, da so ekonomski rezultati največji takoj po investiranju in da je potrebno te rezultate obremeniti z najvišjimi stroški amortizacije.

Pri amortizaciji, katere 70 % se je v letu 1967 usmerjalo za pokri-

vanje skupnih obveznosti kombinata je potrebno težiti, da se v letu 1968 v pretežni meri prepusti poslovnim enotam za njeno osnovno funkcijo — zagotovitev reprodukcije. Konkretno naj bi se v letu 1968 povečale le amortizacijske stopnje gradbenim objektom po posameznih poslovnih enotah in sicer na račun zmanjšane potrošnje sredstev investicijskega vzdrževanja gradbenih objektov.

Uporabo drugačnih metod obračunavanja amortizacije bi morali izdelati tekom leta 1968 z možno uporabnostjo teh metod v letu 1968.

Investicijsko vzdrževanje

Pod investicijskim vzdrževanjem smatramo tista dela na osnovnih sredstvih, ki so nujna za njihovo fizično in tehnično vzdrževanje in ki se praviloma izvršujejo v daljših časovnih razmakih od enega leta. Določevanje sredstev investicijskega vzdrževanja je še vedno pod vplivom preživelega administrativnega gospodarjenja s sredstvi, ko se je smatralo vzdrževanje kot neobremenjeni materialni strošek, ki je imel prednost pred z datjavami obremenjenimi sredstvi dohodka in amortizacije potrošenimi v investicijske name- ne. Taka miselnost je imela odraz v nekontrolirani in često tudi neracionalni potrošnji teh sredstev, ki znašajo letno v podjetju 92 milijonov starih dinarjev. To terja, da pred sprejetjem plana za leto 1968 temeljito preanaliziramo stroške investicijskega vzdrževanja po posameznih postavkah in poslovnih enotah.

Zavarovanje premoženja

Po zakonu bodo leta 1968 podjetja sama odločevala katera sredstva bodo zavarovana. V zvezi s tem že proučujemo po poslovnih enotah katera sredstva je potrebno za leto 1968 zavarovati, pri kateri zavarovalnici in pod kakšnimi pogoji.

Reklama in propaganda

V letu 1967 bodo znašali ti stroški predvidoma 0,2 % prodajne cene. Da bi dejansko dosegli ti stroški v prihodnje svoj namen oziroma da bi poslovne enote vršile propagando v taki meri kot je potrebna in glede na možna sredstva,

bi bilo potrebno te stroške razdeliti na dve skupini:

a) skupne stroške propagande kombinata, ki bi obsegali:

— reklamo, sejme in reprezentanco, ki bi bila v interesu celotnega kombinata, kot npr.: celotni stroški nastopov na sejmih, obletnice praznovanja podjetja itd.

b) stroški propagande poslovnih enot, ki bi zajemali:

— reklamo svojih izdelkov v tisku, radiu, TV, interna praznovanja raznih obletnic in slično.

Strokovno in servisno službo reklame in sejmov naj bi v prihodnje vršila prodajna služba skupnih služb.

Izobraževanje kadrov

Stroške izobraževanja bi bilo prav tako potrebno razdeliti na dva dela:

a) stroške izobraževanja perspektivnega kadra, ki bo v korist celotnemu kombinatu. Ti stroški naj bi obsegali financiranje izobraževanja na visokih in višjih šolah, oddelek srednje tehnične šole v Cerknici — lesna smer ter stroške seminarjev, ki bodo v korist celotnemu podjetju (npr. seminar mehanografije). Ta sredstva naj bi se formirala kot obveznost poslovnih enot do skupnih obveznosti kombinata.

b) Stroške izobraževanja kadrov v srednjih in ostalih šolah, seminarjih, predavanjih itd., ter prispevek za izobraževanje strokovnih kadrov na srednjih šolah izven podjetja (letos je znašal na osnovi priporočil skupščine in dogovorov 1,2 % na bruto osebne dohodke), ki naj bi jih v celoti financirale poslovne enote.

S tem bo dosežena predvsem večja racionalnost potrošnje sredstev izobraževanja, del stroškov izobraževanja, ki odpade na poslovne enote, bi morale le-te v kalkulirati v lastno ceno v sklopu obratne režije, medtem ko naj bi stroške izobraževanja kadrov, ki imajo splošen pomen za celo podjetje, prispevale vse poslovne enote kot sredstva skupnih stroškov kombinata.

Strokovni kader v skupnih službah naj bi postal v prihodnje organizator izobraževanja v okviru planov poslovnih enot in ne več nosilec razporejanja sredstev na posamezna področja izobraževanja.

Do sedaj smo vlagali znatna sredstva v izobraževanje kadrov (v zadnjih treh letih preko 40 milijonov letno), vendar nismo sistematsko določali potrebe po profilih kadrov. Vsi programi investicij v razširjeno reprodukcijo ali modernizacijo, bi morali vsebovati število potrebnih kadrov po profilih. Skladno s tem bi bilo nujno potrebno menjati tudi sistem stipendiranja.

Osebnih dohodki naj bi se absolutno povečali v letu 1968 na osnovi zmanjšanja kolektivne potrošnje sredstev, predvsem sredstev skupne porabe, relativno pa na bazi doseženih rezultatov.

Po vseh poslovnih enotah je potrebno določiti meje osebnih dohodkov, ki pa ne smejo biti plafon oziroma borba proti maksimalnim osebnim dohodkom. Te meje osebnih dohodkov oziroma boljše rečeno zagotovitev reprodukcije poslovnih enot, je potrebno določiti s postavljenimi minimumi akumulacije poslovnih enot za razširjeno reprodukcijo in sicer v določitvi odnosa **skladi za reprodukcijo nasproti vloženim sredstvom**.

Ti odnosi naj bi se regulirali s plani, vsako zmanjšanje sredstev minimuma reprodukcije, pa mora za enak znesek zmanjšati maso osebnih dohodkov.

Pred izplačilom osebnih dohodkov je potrebno vsak mesec obvezno ugotoviti odnose osebnih dohodkov v poslovnih enotah nasproti doseženim rezultatom, vsake tri mesece pa izvršiti celoten obračun finančnih rezultatov po poslovnih enotah.

Skupne obveznosti kombinata so sestavljene:

- iz odplačil anuitet za investicijska vlaganja v osnovna sredstva do leta 1965 in obratna sredstva ne glede na leta zadolžitve,
- iz odplačil anuitet skupne porabe,
- iz obveznega rezervnega sklada podjetja,
- iz prispevka v skupne rezerve gospodarskih organizacij in
- iz dotacij.

To pomeni, da se obveznosti nanašajo na anuitete do leta 1965, ko se je materialna odgovornost gospodarjenja s sredstvi prenesla v sfero poslovnih enot, tiste obvezne prispevke, ki jih podjetje obračuna kot celoto, ter dotacije širšega pomena.

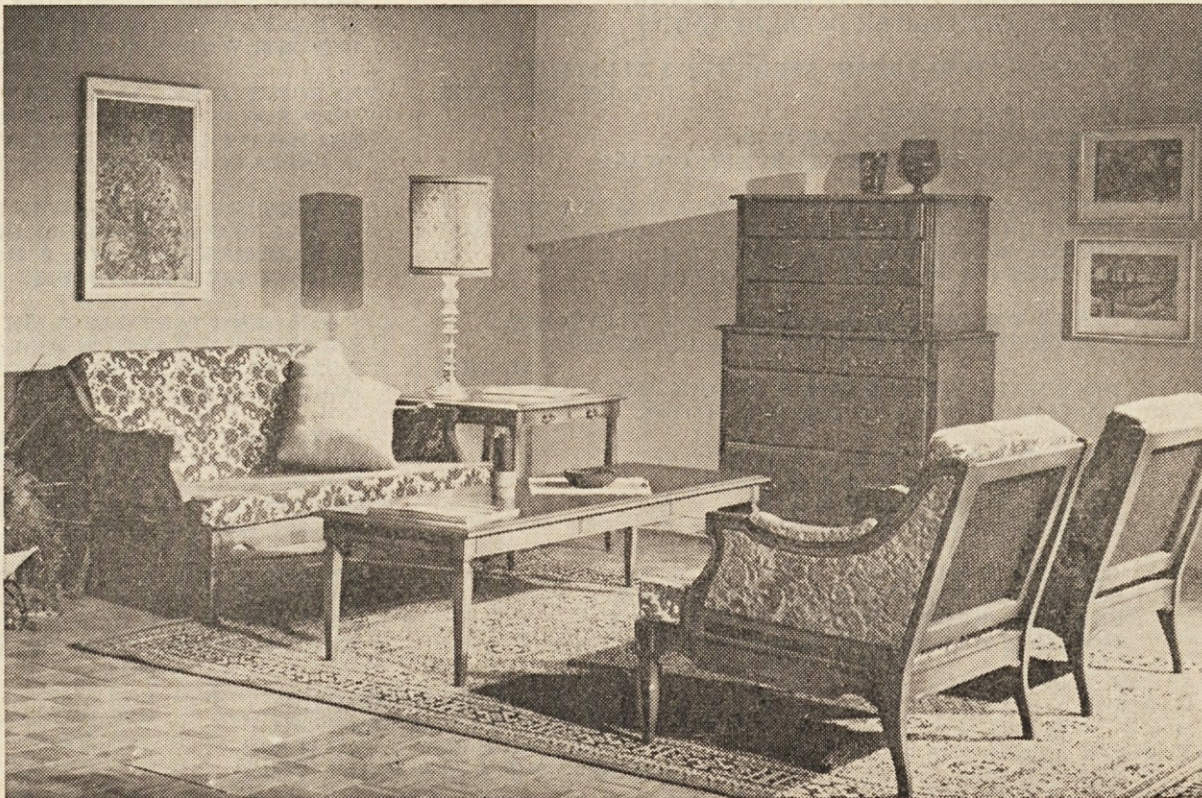
Vse ostale obveznosti od odplačil anuitet za investicijska vlaganja po letu 1965 do dotacij lokalnega pomena, so v neposrednem odločevanju poslovnih enot.

Pokrivanje skupnih obveznosti naj bi se izvršilo:

- iz ustvarjenega ekstra profita,
- iz ustvarjenega ostanka dohodka poslovnih enot in
- v slučaju nezadostnega pokritja iz amortizacije.

V letu 1968 je potrebno naštudirati tudi decentralizacijo anuitet obratnih sredstev in sredstev skupne porabe po poslovnih enotah z veljavnostjo v letu 1969. S tem bi prešla odgovornost za celoten kapital v sfero poslovnih enot, medtem ko naj bi bile razpolagalne pravice sredstev integrirane. Vsi efekti iz naslova te pravice naj bi se prenašali kot dohodek na poslovne enote.

Sistem planiranja naj bi tudi v prihodnje slonel na srednjeročnih, letnih in polletnih planih. Polletni plani naj bi tudi v letu 1968 urejali konkretna vprašanja delitvenih odnosov med poslovnimi enotami, medtem ko naj bi bili obračuni tromesečni.



Dnevna soba, ki je na salonu pohištva 1967 vzbujala veliko pozornost obiskovalcev

Ostala aktualna vprašanja

(Nadalj. z 2. str.)

Na posvetovanju je bilo obravnavanih tudi več ostalih vprašanj, ki jih bomo nakazali le v nekaj besedah.

Vedno večje sprostitve tržnih in administrativnih odnosov so povzročili novo obliko menjave v našem gospodarstvu — **tržišče kapitala**. V zvezi s tem je potrebno v letu 1968 naštevirati tako tehniko poslovanja s kapitalom, ki bo vsebovala tako eksterno kot interno trgovanje z: lastnim, bančnim, investicijskim in deviznim kapitalom.

Sredstva **globalne devizne kvote** naj bi se v letu 1968 decentralizirala v skladu s potrebami poslovnih enot po uvozu reprodukcijskih materialov in z novimi deviznimi instrumenti, ki trenutno še niso znani.

Sredstva **retencijske kvote** deviz, ki jih pridobi podjetje z izvozom izdelkov, so že angažirana tako za leto 1968 kot za prihodnja leta za najetje dolgoročnega kredita pri Mednarodni banki za obnovo in razvoj Washington (garancijski polog in odplačila anuitet). Z ozirom na to, bodo ta sredstva tudi v prihodnje centralizirana.

V zvezi z **delovnim** časom so bila sprejeta naslednja stališča:

— vse poslovne enote so v letu 1967 dosegle pogoje za popoln 42-urni delovni teden, zato so na posvetovanju predlagali, da bi ga vse poslovne enote uvedle z mesecem januarjem 1968.

— zaradi kontinuiranega proizvodnega procesa v proizvodnih poslovnih enotah in specifičnosti dela Skupnih strokovnih služb, naj bi se v letu 1968 ločil terminski proizvodni koledar od koledarja delovnih dni Skupnih strokovnih služb.

— zaradi kontinuitete proizvodnje naj bi bili v letu 1968 za proizvodne delavce ukinjeni kolektivni dopusti, medtem ko naj bi se za strokovne službe določil interval koriščenja dopustov;

— ker je postalo zelo aktualno vprašanje deljenega delovnega časa, je potrebno, da strokovne službe do konca meseca decembra naštevirajo možnost uvedbe deljenega delovnega časa v vseh poslovnih enotah.

Kolektivno potrošnje sredstev spremeniti v individualno

Potrošnje sredstev podjetja v raznih oblikah, bodisi pred ugotovitvijo dohodka ali pa v sami njegovi delitvi, ne moremo vedno označiti kot najbolj racionalno in koristno. Prav gotovo je bila taka delitev za preteklo obdobje več ali manj upravičena, vendar postaja z vedno večjim poudarkom na krepitvi individualnega standarda zaposlenih ob hkratni zagotovitvi sredstev akumulacije za razširjeno reprodukcijo problematična in potrebna določene obdelave.

V mislih imamo predvsem racionalna trošenja sredstev vzdrževanja, izobraževanja in zmanjšanja kolektivne potrošnje na minimum. Za zmanjšanje oziroma ukinitveno finansiranja kolektivne potrošnje, naj bi se povečali osebni dohodki zaposlenih na osnovi cenikov oziroma ostalih meril nagradjanja, glede na prispevek vsakega posameznika k uspehu poslovne enote.

Posebno postaja vprašanje prenos sredstev iz kolektivne na individualno potrošnje aktualno v letu 1968, ko predvidevamo, da bodo sredstva namenjena družbenemu standardu, obremenjena z enakimi prispevki kot sredstva osebnih dohodkov. Poglejmo si na kratko posamezne kategorije kolektivne potrošnje.

Rekreacija in oddih

Sredstva so bila porabljena za 287 članov kolektiva, ki so letos letovali v raznih krajih bodisi skupinsko ali individualno. Dejansko gre pri tej dajavi, ki se je finansirala iz sredstev skupne porabe,

ustvarjenih po zaključnem računu za leto 1966, le za socialno podporo tistim članom kolektiva, ki so z računi opravičili svoje letovanje.

Ta dajatev nima niti ekonomske niti socialne osnove in jo lahko v letu 1968 upravičeno v celoti spremenimo v osebni dohodek. S tem bodo posamezniki lahko samostojno določali način in kraj letovanja oziroma rekreacije.

V skupnih strokovnih službah naj bi tako kot doslej ostala naloga organiziranja letovanja in iskanja možnosti najcenejšega skupinskega letovanja članov kolektiva.

Dodatek za prevoze K-15

Ta dodatek je dejansko ostanek administrativnih določil o enkratni letni vožnji z javnim prevoznimi sredstvi s 75 % popustom. V letu 1966 (tega leta je ta obveznost po zakonu prenehala) in v letu 1967 smo vsem zaposlenim v podjetju izvršili linearna izplačila.

V letu 1967 je znašal znesek na posameznika in nezaposlenega člana njegove družine (žena, otrok) 10.500 starih dinarjev. Tudi ta dodatek je imel karakter socialne brez utemeljene ekonomske osnove. Smiselno z nagrajevanjem po delu, bi bilo potrebno ta znesek v letu 1968 v celoti spremeniti v osebne dohodke zaposlenih.

Stanovanjski prispevek, ki ostane podjetju

S sredstvi 4 % stanovanjskega prispevka na bruto osebne dohod-

skupne porabe tistim delavcem, ki tudi sami varčujejo pri banki.

Stanovanjska izgradnja iz sredstev skupne porabe

Doslej je podjetje vsako leto izdvajalo po zaključnem računu znaten del lastnih sredstev za stanovanjsko izgradnjo. Predvsem se je iz sklada skupne porabe finansirala blokovska izgradnja, kajti stanovanjsko vprašanje je bilo vsako leto eden od najbolj perečih problemov po eni strani za zagotovitev ustreznega strokovnega kadra, po drugi strani pa za reševanje socialnih razmer in standarda zaposlenih. Z dokončanjem stanovanjskega bloka v prvi polovici leta 1968, ko bo končana večja kompleksna blokovna izgradnja, ki je trajala nekaj let, bodo stanovanjski problemi v podjetju po večini vsaj za nekaj časa rešeni. V kolikor po zaključnem računu za leto 1968 ne bo potrebno razporediti posebej sklad skupne porabe za stanovanjsko izgradnjo, bi se analogno dosedanjim potrošnjam sklada skupne porabe v te namene povečala masa osebnih dohodkov za približno 120 milijonov starih dinarjev.

Prevozi delavcev na delo

Ta dodatek delavcem, ki se vozijo na delo iz krajev, oddaljenih od delovnega mesta 5 in več kilometrov, je bil obravnavan že leta 1965 v času sprejemanja ukrepov za uveljavitev gospodarske reforme. Po takratnem sklepu je letošnje leto zadnje, ko se pokriva še 1/3 stroškov prevoza na delo. Dodatek za prevoz na delo je bil potreben v času pomanjkanja delovne sile oziroma v času fluktuacije

ljene ure. V povprečju podjetja znaša dodatek na stalnost 2,6 %.

Dodatek na stalnost je bil v času pred reformo, to je v času velikih fluktuacij delovne sile, upravičen kot ekonomski faktor, ki je vplival na stabilizacijo delovne sile in s tem na večjo produktivnost zaposlenih. V času po reformi je ta dodatek zgubil svoj smisel in je postal neke vrste renta.

Istočasno z ukinitvijo dodatka na stalnost bi bilo potrebno izdelati in uveljaviti:

— sistem napredovanja kadrov. Ta sistem naj bi temeljil na testih dejanskih sposobnosti kadrov. Na osnovi takega testiranja naj bi kadri prejeli dokument o stopnji svojih strokovnih sposobnostih, ki bi veljal za razporeditev na delovna mesta v okviru Bresta. — sistem nadomestil za minulo delo delavcem, ki določeno obdobje pred upokojitvijo nimajo in ne morejo imeti takega učinka dela, kot so ga imeli pred to dobo. Tak sistem plačil je ekonomsko utemeljeno.

Predlog povečanja osebnih dohodkov

Kot je že iz dosedanjega gradiva razvidno, ne gre za okrnitev sredstev akumulacije, temveč za prerazporeditev sredstev kolektivne na individualno potrošnjo. S prerazporeditvijo sredstev:

- rekreacije in oddiha,
- dodatka za prevoze K-15,
- stanovanjske izgradnje,
- prevozov delavcev na delo,
- dodatka na stalnost in

racionalizacijo sredstev vzdrževanja in izobraževanja, bi se v letu 1968 poleg rednega porasta s po-

večanju povečali produktivnost, ažurnost itd.

Družbena prehrana

V letu 1968 je potrebno dati poseben poudarek tudi družbeni prehrani zaposlenih. Sredstva v te namene morajo biti izključno namenska za regresiranje toplih obrokov zaposlenih s strani poslovnih enot.

V tem smislu je potrebno postaviti delavski restavraciji program dela, ki naj ima:

— Prioriteto v pripravi toplih obrokov. Le-te je treba čim bolj približati delovnim mestom. — Vse ostalo je drugotnega pomena. Primer: točenje alkoholnih pijač naj ima smisel le v tem, da nudi delavcem cenejšo uslugo, ki pa jih bodo le-ti koristili izven delavske restavracije.

Za glavne obroke, kosila in večerje bi bilo potrebno urediti aboniranje zaposlenih z obstoječimi gostinskimi obrati.

večano produktivnostjo, povečali povprečni mesečni osebni dohodki na zaposlenega v podjetju za ca. 12 %. Taka prerazporeditev sredstev je nujna predvsem iz treh razlogov:

- nagrajevanja posameznika po vloženem delu in s tem samostojnega razpolaganja s sredstvi,
- neokrnitve pravic, ki jih ima delavec na bazi svojega zasluga (večja osnova za obračun bolovanj, večja pokojninska osnova itd.).
- čistjših odnosov v sistemih razporeditve dohodka.

D. Mlinar

Kaj manjka Brestovi propagandi?

EKONOMIKA, REKLAMA IN PROPAGANDA. STALNOST AKCIJ — JAMSTVO ZA USPEH. KATERE OBLIKE NAJUSPEŠNEJŠE?

V svetu porabijo za ekonomsko propagando velike vsote denarja. V ZDA dajejo v ta namen podjetja tudi do 5 in več % celotnega dohodka, medtem ko je BREST v to namenil:

leta 1963	0,08 %
leta 1964	0,07 %
leta 1965	0,08 %
leta 1966	0,24 %
leta 1967	0,22 %
(v desetih mesecih)	

Ti podatki kažejo, da v zadnjih petih letih nismo od skupaj 25.390 milij. st. din dohodka porabili niti 1 %, temveč le 0,15 %.

Toaletni kotic — vzorčni izdelek TP Martinjak

Kje so vzroki za tako slabo ekonomsko propagando? Prav gotovo v miselnosti, da je to stvar trgovinskih organizacij. Naša reklama naj se kaže le ob prazničnih oglasih, ko čestitko skriva slika izdelka in nekaj reklamnih besed. Po drugi strani smo v podjetju celo glasno govorili — reklama v TV, radio, časopis daje tisti, ki mu gre slabo. Čas pa teče in z njim se razvijajo tudi miselnosti, nova spoznanja. Vendar bi delali krivico, če bi trdili, da je Brest vso dosedanje propagando omejil na časopisne in revijske oglase. Brest je leta 1952 prvič nastopil na veliki razstavi v Postojni. Izdelki so bili tedaj čisto nekaj drugega kot danes, vendar začetek je bil. Od tedaj razstavljamo vsako leto v Ljubljani, občasno v Zagrebu in v zadnjih letih še na raznih razstavah v Kranju, na Bledu, v Mariboru in drugod. Vendar to ni bilo vse: izdelali smo prospekt na dveh, nato na šestih listih. Iz leta v leto se veča

površina razstavnih prostorov. Iz leta v leto poskušamo z lastnim nastopom na tujih sejnih, vendar brez uspeha. Z gotovostjo lahko trdimo, da je prav leto 1967 mejnik na področju reklame in propagande, kar se je pokazalo zlasti v jesenskem delu:

- jesenski velesejem v Zagrebu 1967,
 - salon pohištva v Ljubljani,
 - reportaže v časopisih, revijah, radiu, na TV in v filmu ob Salonu in 20. obletnici Bresta,
 - izdelava novega prospekta z reklamami in propagandnimi cilji doma in v inozemstvu,
 - posebna razstava v Umetniškem salonu v Zagrebu.
- Vsa ta reklama in propaganda je bila pogojena z naslednjim:
- dogovor o skupnem nastopu štirih podjetij v Zagrebu,
 - 20. obletnica podjetja,
 - Salon pohištva 1967 v Ljubljani,
 - novi izdelki, namenjeni domačemu trgu in za izvoz v leto 1968.

Celotna akcija reklama in propagande je sicer dosegla svoj namen, čeprav je samo izsek kratkoročne propagandne politike, če jo lahko sploh tako imenujemo.

Odgovor na naslovno vprašanje, kaj manjka Brestovi propagandi, je prav gotovo, da je to pomanjkanje študijske priprave dolgoročne politike reklamnih propagandnih nastopov. Kratkoročni ali operativni plani propagande morajo postati akcija. Brez dolgoročnega programiranja si kvalitetne akcije ni mogoče zamisliti.

V bistvu je pravilen predlog, naj v prihodnje poslovne enote določajo ton propagande in reklame, saj bo tako propaganda zajela celotno dejavnost, ne pa samo eno ali dve enoti kot do sedaj.

(Nadaljevanje na 4. str.)



ke zaenkrat gospodarske organizacije pri odločanju še nimajo popolnoma prostih rok. Iz tega prispevka plača podjetje 17 % (po občinskem odloku) za subvencioniranje stanarin, medtem ko razliko sredstev stanovanjskega prispevka izdvajajo v lastni sklad skupne porabe (v letu 1967 konkretno 60 milijonov starih dinarjev).

Obveznost subvencioniranja stanarin bo prenehala 1970 in do takrat bo moralo podjetje po vsej verjetnosti izdvajati preostala sredstva iz 4 % stanovanjskega sklada namensko za stanovanjsko izgradnjo. Ta sredstva bo podjetje uporabljalo za dograditev in novogradnjo blokov. Poslovne enote naj bi že v letu 1968 usmerjale določena sredstva svojih skladov

zaposlenih, medtem ko je v sedanjem času ekonomsko neupravičen. Sredstva prevozov na delo se bodo v letu 1968 lahko v celoti spremenila v osebne dohodke.

Dodatek na stalnost

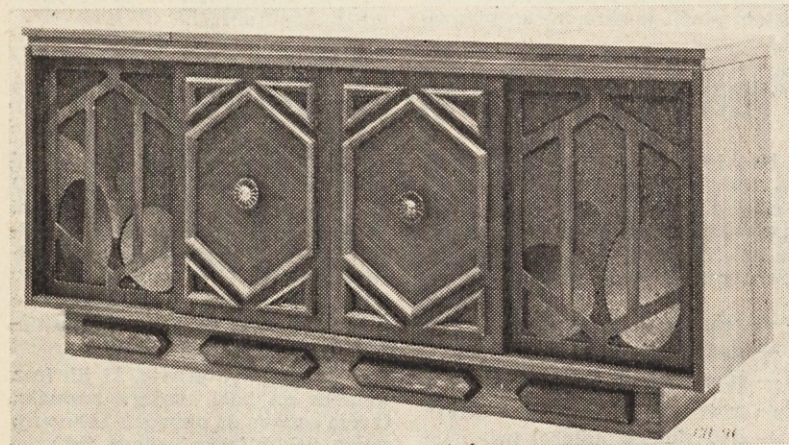
Za ta dodatek je trenutno v pravnih vseh poslovnih enot določilo, po katrem pripada dodatek na stalnost zaposlenim na Brestu z neprekinjenim stažem:

od 2 do 4 let	2 %
od 5 do 6 let	3 %
od 7 do 10 let	4 %
od 11 do 15 let	5 %
od 16 do 20 let	6 %
od 21 do 25 let	7 %
nad 26 let	8 %

Osnova za obračun dodatka na stalnost je znesek plačila za oprav-

Kako izboljšati površinsko obdelavo izdelkov v TP Cerknica

Površinska obdelava lesa je tisti del oplemenjevanja lesenih površin, s katerimi poživimo naravni izgled teksture lesa in ji damo večjo estetsko vrednost, obenem pa izboljšamo mehanična in fizična svojstva tako obdelanih površin. V tehnologiji obdelave lesa pa je površinska obdelava področje, ki se nenehno izpopolnjuje, kar zadeva način dela, pa tudi nove površinske materiale in sredstva. To dokazuje že sama praksa v Tovarni pohištva Cerknica, ki je od pretežno ročnega dela s šelakovimi politurami prešla na sodobne postopke strojne obdelave s polyesterскими laki. Polyesterški laki so za sedaj še vedno vrhunec tehnike na tem področju.



Glasbene omarice so masovni izvozni izdelek TP Cerknica

Če smo že v uvodu rekli, da je površinska obdelava lesa široko področje za nenehno izpopolnjevanje, potem je popolnoma razumljivo, da se ob tem pojavljajo tudi vedno novi problemi, ki imajo svoje korenine v pogojih dela in drugih dejavnikih v sami obdelavi. Od pogojev dela pa je še prav posebno odvisna kvaliteta s polyesterom obdelanih površin, ki je v naših razmerah poglavitni način obdelave. Polyester zahteva pri obdelavi predvsem pravilne in stalne odnose med temperaturo in relativno vlago zraka v prostoru, v katerem ga nanašamo na površine. Prav tako pa so važni tudi vlažnost lesa, osnova, gibanje zraka itd. Če vsi ti pogoji niso povsem izpolnjeni in najugodnejši že pride do najrazličnejših napak, ki jih v praksi poznamo pod različnimi imeni: pikice, valovitost površin, razslojevanje polyestra, sivina itd. Vzroki teh napak so največkrat znani, vendar smo pogosto nemočni, predvsem pri reguliranju relativne vlage v prostorih, ki povzročajo težave v suhih jesenskih dnevih. Klimatske naprave sicer izdelujejo, vendar so precej drage in sredstva za nabavo po sedanjem obsegu proizvodnje še niso utemeljena.

KAJ MANJKA BRESTOVI PROPAGANDI?

(Nadaljevanje s 3. strani)

Propaganda in reklama morata skozi vse leto neprisiljeno in učinkovito prikazati proizvodne novosti in vse prodajne akcije podjetja v posameznih obdobjih leta. Reklamne akcije doma morajo obsegati vse oblike, nalepke na kartonih, napise na pokrivačih kamionov, sejme, razstave, TV, radio in časopisne akcije, panoje, prospekte itd.

Za tujino je treba izdelati poseben prospekt, ki naj povzroči prihodnje reklamne akcije ob naši lastni obdelavi tržišča v tujini.

Zavedati se moramo, da je treba začeti s propagando predvsem tedaj, ko le-ta navidezno ni potrebna. Tak čas je sedaj pri nas. Zato lahko pričakujemo, da bomo v letu 1968 že delali po načelih dolgoročne reklamne in propagandne aktivnosti.

D. Trotovšek

Vse te napake pri površinski obdelavi lesa je mogoče odstranjevati tudi z modernizacijo strojev in naprav ter tehnoloških postopkov. V TPC je organizacija površinske obdelave lesa speljana v treh oddelkih (priprava, nanos in obdelava površin), ki so vsak zase zaokrožena celota.

Prav gotovo bi z nabavo nekaterih novih strojev in naprav odpravili ozka grla, skrajšali ciklus izdelave, obenem pa zmanjšali notranji transport in tako bolj povezali vse tri oddelke v tehnološkem smislu. Menimo, da je prav oddelek za pravo površin v mehanizaciji najbolj zaostal, saj delajo tam še ved-

no ročno. Vendar pa je že precejšen napredek v zvezi z materiali, ki jih uporabljamo (barvni koncentrat namesto luženja, polnjenja), kar znatno zmanjšuje čas za izdelavo. Ker so prav površinski oddelki v načrtu za rekonstrukcijo, lahko pričakujemo, da bo teh težav znatno manj.

Notranji transport ima v rezervah za izkoriščenost kapacitet površinskih oddelkov pomembno mesto. Ta problem pride posebno do izraza v oddelku za nanos površin, ki zaradi specifičnosti dela terja stalno skupino ljudi, ki samo prepeljuje in razklada elemente v »stalažah«. Kompleksna rešitev celotne tehnologije v površinskih oddelkih z novimi stroji in napravami bo ta problem v znatni meri odpravila in tako sprostila notranje rezerve, obenem pa zmanjšala stroške za popravila napak, ki so posledica prevelikega notranjega transporta.

Tudi stalnost delovne sile in njena kvalifikacijska struktura delno vpliva na problematiko površinskih oddelkov, predvsem na kvaliteto dela in število popravil. Delovni pogoji zahtevajo občasno zamenjavo delavcev, po drugi strani pa prav v površinske oddelke prihaja največ novih delavcev zaradi objektivnih potreb mesečnih operativnih planov (razmerje visokega sijaja proti ostali obdelavi). Praksa dokazuje, da je prav v času, ko pridejo novi delavci največ napak.

Za razliko od ploskev, ki jih površinsko obdelujemo izključno s stroji pa je površinska obdelava robov poglavje zase. Tudi v tem smo v Tovarni pohištva Cerknica že napredovali. Robove obdelujemo z robovnim polyesterom, ki popolnoma izenačuje kvaliteto robov in ploskev. Polyester prav tako kot nitrolak brizgamo v kabinah. Organizacija dela, število in modernizacija kabin, pa tudi vse druge operacije na robovih bi bilo potrebno zajeti v osnovnem konceptu za izpopolnitev površinskih oddelkov in za mehanizacijo.

Če na kratko povzamemo teh nekaj misli, potem lahko ugotovimo, da je kvaliteta površinske obdelave elementov zadovoljiva. Večina sedanjih slabosti in napak pa bomo odpravili v veliki meri z modernizacijo.

Potrebno pa bo bolj gledati tudi na kvalifikacijsko strukturo in stalnost zaposlenih. Prav tako pa bi bilo sedaj nesmiselno trditi, da z uresničitvijo omenjenih ukrepov napak ne bo več.

dipl. ing. D. Mazi

Pozitivne smeri v analitični oceni delovnih mest

Ko je centralni delavski svet meseca aprila sprejel predlog za analitično oceno delovnih mest, je obenem sklenil, naj centralni upravni odbor prouči, v kolikšnem času bo mogoče preiti na obračun osebnih dohodkov po novi oceni. Upravni odbor je zaradi obsežnosti priprav, ki so bile v posameznih poslovnih enotah potrebne, prepuštil to odločitev organom v poslovnih enotah in morajo poslovne enote pripraviti pogoje za prehod na obračun po analitični oceni delovnih mest najpozneje do konca leta 1967.

Delavski svet Tovarne pohištva Cerknica je ugotovil, da je za obračun osebnih dohodkov po analitični oceni delovnih mest mogoče vse pripraviti do konca meseca oktobra, zato je sklenil, da mora biti obračun za mesec november obračunan že po novem.

Strokovne službe so se zavedale resnosti tega vprašanja in so takoj prišle s potrebnimi pripravami. Najprej smo morali najti osnovo, do kam smo pravzaprav prišli z analitično oceno delovnih mest glede na dosedanje ocene delovnih mest in višino osebnih dohodkov. Rezultati analize so nam povedali, da bi od vseh zaposlenih 109 delavcev imelo negativni faktor v primeru z dosedanjimi višinami osebnih dohodkov, vsi ostali pa bi imeli faktor ena ali pa višjega.

Analizirali smo doseganje norm po obračunskih enotah in ugotovili, da delavci norme dosegajo in presegajo v povprečju dokaj različno. Najslabše presegajo normo v montaži — indeks 105,5, najboljše pa je v pripravi povr-

šin — indeks 151,9. Če bi ob teh ugotovitvah postavili osnovo, bi bile možnosti za neskladja v osebnih dohodkih že v sami osnovi. Zato smo se lotili popravkov norm in vse obračunske enote približali enaki začetni osnovi. Za osnovno vrednost smo vzeli vrednost sto.

Da bi morebitne posledice spodrseljave v normirski službi preprečili, smo vzporedno z analizo o doseganju norm napravili tudi analizo gibanja vrednosti točke v vseh obračunskih enotah za dobo osmih mesecev. S to analizo smo ugotovili, da je treba cenike del popraviti z naslednjimi faktori:

— masivna proga	1,084
— furnirnica	0,930
— klejarna	1,037
— II. strojna	1,005
— priprava površin	0,973
— nanos površin	1,097
— obdelava površin	1,001
— montaža	1,006
— pakirnica	8,874
— embalirnica	0,804

Popravki cenikov s temi faktori so se izkazali za zelo dobre, saj je obračun osebnih dohodkov po obračunskih enotah pokazal, da so razlike v doseženi vrednosti točke minimalne. Če bi se dalo nedovršeno proizvodnjo meriti natančneje, potem prav gotovo tudi teh razlik ne bi bilo.

Oglejmo si še pozitivne posledice, ki jih je pokazal obračun po analitični oceni delovnih mest.

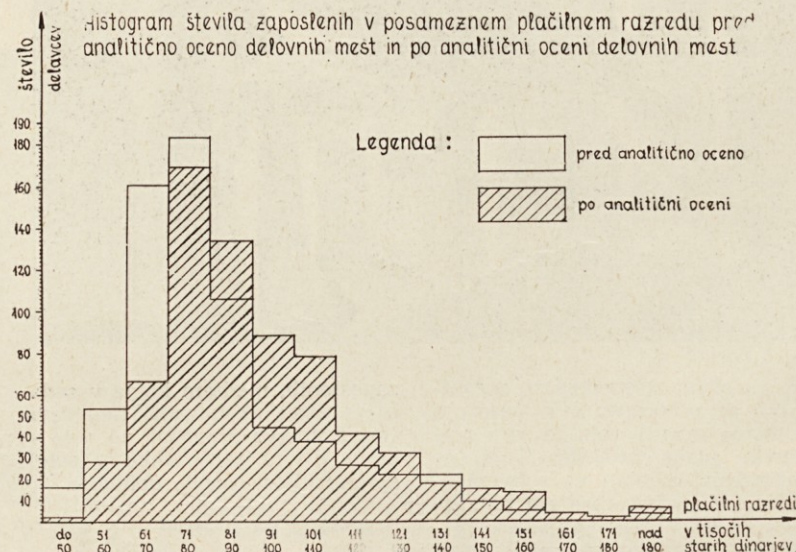
Primerjavo smo napravili v strukturni udeležbi posameznega plačilnega razreda pred analitično oceno delovnih mest in po njej.

Plačilni razred

1.	—	50.000 S din
2.	50.100 —	60.000 S din
3.	60.100 —	70.000 S din
4.	70.100 —	80.000 S din
5.	80.100 —	90.000 S din
6.	90.100 —	100.000 S din
7.	100.100 —	110.000 S din
8.	110.100 —	120.000 S din
9.	120.100 —	130.000 S din
10.	130.100 —	140.000 S din
11.	140.100 —	150.000 S din
12.	150.100 —	160.000 S din
13.	160.100 —	170.000 S din
14.	170.100 —	180.000 S din
15.	nad	180.100 S din

Strukt. delež štev. zap. pred analitič. oceno	Strukt. delež štev. zap. po analitič. oceni
2,4	—
7,6	3,9
23,2	9,5
26,5	24,6
15,4	19,4
6,4	12,9
5,4	11,4
3,7	5,9
3,2	4,7
3,2	2,5
1,3	2,1
0,7	2,0
0,4	0,4
0,1	—
0,5	0,8

Poglejmo ta primer še grafično, le da bomo namesto strukturnega deleža v odstotkih prikazali v posameznem plačilnem razredu število zaposlenih:



Če na kratko komentiramo tabelarni in grafični prikaz, lahko ugotovimo precejšnje premike v razredih do 130.000 S dinarjev, navzgor pa je ostalo stanje skoraj nespremenjeno. Analitična ocena je s tem dosegla svoj namen, saj je izrazito uravnilovko na proizvodnih delovnih mestih popravila v bolj realne odnose. Ti odnosi bodo dali v naslednjih mesecih nove uspehe, ki bodo koristni za vse zaposlene.

T. Kebe

Prodaja pohištva v novembru

Skoraj za četrto milijardo starih dinarjev smo prodali v novembru raznega pohištva. To je tudi največji znesek, ki smo go doslej dosegli s prodajo pohištva na domačem trgu v enem samem mesecu.

Struktura prodaje po grupah asortimana pohištva je v novembru sledeča:

	%
— sekreterji	2
— vitrine Metka in TV	29
— dnevne sobe: Florida, Irvin, Tristan in Living	46
— stoli	18
— fotelji	5

Prodaja se je odvijala skladno z zahtevami kupcev, nekoliko smo bili v zaostanku dobav vitrin Metka, TV in stolov Sardan. Zaostanki v dobavah furniranega pohištva nastajajo zaradi tega, ker se zaloge izpraznijo preden dospe nova serija, medtem ko je zaostanek pri prodaji Sardan stolov zaradi premajhnega obsega proizvodnje.

Še naprej ostaja v mejah letnega povprečja tudi struktura prodaje po republikah.

	Tekoči mesec	Od 1. 1. do XI. 1967	Leta 1966
Slovenija	35	36	35
Hrvatska	25	23	21
Srbija	28,2	27	23
BiH	6,0	9	13
Črna gora	1,8	1	3
Makedonija	4,0	4	5

Iz strukture tržišča je videti, da raste obseg prodaje v Hrvatski in v Srbiji, glavnino blaga jemljeta Beograd in Zagreb. Kolikor bolj zahtevne izdelke nudimo trgu, tako pada interes po naših izdelkih v Bosni, Črni gori in Makedoniji.

Morda pa ne samo interes. Glavni vzrok je iskati predvsem v nespособni trgovini, ki ni v stanju razstaviti velikega pohištva, kot so dnevne sobe in jedilnice, ki v našem prodajnem programu predstavljajo glavnino.

Zaradi tega bo potrebno na tem področju začeti s propagando, tako v TV kot v kino dvorah, pri tem pa potrošnike opozarjati, da od trgovine zahtevajo naše blago. Če bomo čakali na nove trgovine, kjer bi blago razstavili bo to predolgo. Dejstvo je, da so cene v Cerknici enake cenam kjerkoli v državi, pa bi že iz tega razloga morali tudi na teh tržiščih doseči večje uspehe. Morda pa je sam asortiman vzrok, da udeležba teh pada.

Prodaja pohištva v izvoz za skoraj četrto milijardo dolarjev je sicer nižja od oktobra, ko je bil izvoz dosežen v višini 345.000 \$. V izvozu še vedno vodi USA z 77 % celotnega izvoza ali 200.000 \$ več kot smo predvidevali z letnim planom izvoza v USA. Sedaj ko prebirate ta sestavek je verjetno že gotovo, da je letni plan izvoza že dosežen, čeprav je bil skoraj za pol milijona višji od lanske letošnje izvršitve.

31167 YU

V decembru je Brest dobil teleprinterko zvezo s svetom. Kaj je teleprinter? Podoben je telegrafu, vendar namesto črtic in pik odtisne na papir črke, sestavljene v besede in stavke tako, kot si je to v obliki dopisa zamislil tisti, ki nam pošilja telex — kot pravimo temu. Zanimivo je, da se s pomočjo teleprinterja »pismo« dogovarjamo s stranko, ki ima tudi tako napravo. Pri tem pa je vse zapisano in registrirano, medtem ko se pri telefonu besede izgube v eter. Dopis lahko odtipkamo na trak, ki ga vstavimo v aparat, le-ta pa petkrat hitreje kot najboljša strojepiska odda vsebino dalje. S teleprinterjem bomo prihranili precej denarja, zlasti še, če se bomo posluževali nočnih zvez, ki so cenejšje. Teleprinterko omrežje je zelo razširjeno tudi pri nas v Jugoslaviji, posebno pa še izven meja. Skoraj naš sleherni dobavitelj ima telex. Če je pismo potrebovalo teden dni, da je prispelo v naslovnikove roke, bo stranka s pomočjo teleprinterja dobila sporočilo v eni uri. Tako bomo hitreje poslovali. Teleprinterka zveza s svetom bo vsekakor pocenila poslovanje.

Tiše direktor poslovne enote

Iverka pred novimi investicijami?

Redna proizvodnja je v tovarni ivernih plošč stekla ob koncu leta 1962.

Fizični obseg proizvodnje se je večal iz leta v leto, pomemben vzpon pa je dosegel 1964. leta, ko je tovarna pričela z delom v štirih izmenah. Poleg tega je treba omeniti, da je bila fluktuacija zaposlenih v prvih dveh letih obratovanja nenormalna in da se je v letu 1964 zmanjšala in približala naravni. To je pripomoglo, da se je strokovnost zaposlenih lahko sistematično večala, kar je pozitivno vplivalo na količino, pa tudi na kvaliteto proizvodnje.

Iverne plošče iz naše tovarne so dobile sloves najboljših ivernih plošč.

Menim, da bo najvernejša slika proizvodnje pokazala tabela:

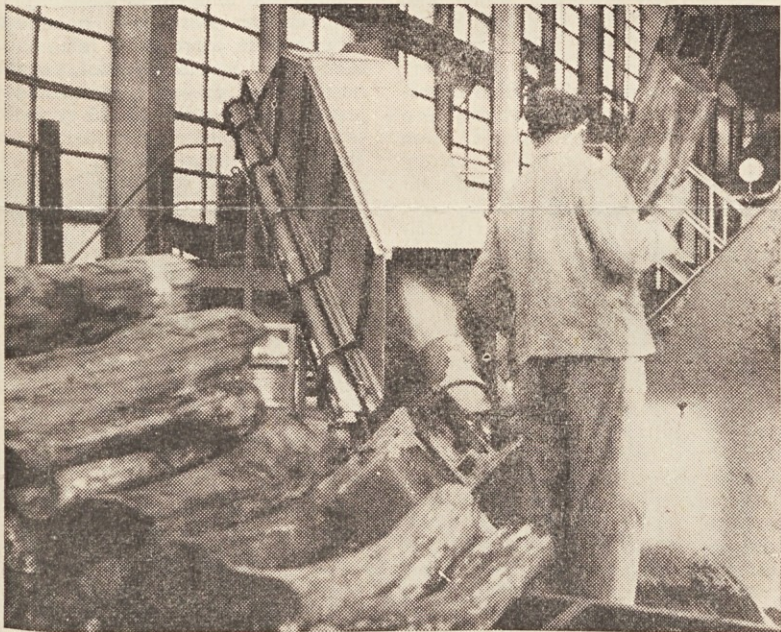
Leto	Proizvodnja v m ³	Bazni indeksi za		
		fizični obseg	bruto dohodek	ostanek dohodka
1963	9.600	100	100	100
1964	10.525	110	124	151
1965	11.016	115	134	171
1966	12.251	128	135	175
1967	12.831	134	132	137

Podatki za leto 1967 so planski podatki. Za to leto ne pričakujemo bistvenih razlik od tistega, kar določa plan.

Kakor smo pred leti lahko rekli, da nima noben tehnik ekonomske vzgoje in ne zna misliti tako kot ekonomist, tako lahko sedaj rečem, da tehnični kader v tovarni ne zna več tehnično misliti. Skoraj bi si upal trditi, da smo v uporabi tehničnih metod in načinov vodenja proizvodnje tam, kjer smo bili v začetku leta 1963. Naj mi bo ta trditev oproščena, ker mislim, da takemu stanju botrujejo poleg subjektivnih v dobru meri tudi objektivni vzroki.

Hoteli smo doseči čim večjo proizvodnjo, da bi zadostili povpraševanju in zaslužili čim več denarja. Za dosego teh ciljev smo ustvarjali stimulativna merila za zaposlene (plačilo po enoti proizvoda, višje plačilo za količine, izdelane več kot je določal plan, nagrajevanje za prihranek materiala itd.), hkrati pa nismo imeli ustreznih pripomočkov za nadziranje. To področje je za nadrobnejšo analizo preobsežno in tudi presega okvir tega zapisa. Normative smo prilagajali doseženim rezultatom, ki so se nenehno povečevali, proizvodnjo pa smo milo rečeno, karali, če ni izpolnjevala normativov.

V vsem tem obdobju nismo nabavili nobenega novega stroja, stari pa so bili iz dneva v dan slabši. Njihova zmogljivost je torej lahko rastla v veliki meri na račun kvalitete. Občutek za kvaliteto je v tem



Delavec pri iveraču

Na nagli porast bruto dohodka in ostanek dohodka je od leta 1964 do 1966 poleg povečane proizvodnje vplival predvsem dopolnjen asortiman (plošče za ladjedelnice).

V letu 1967 so zvišani stroški poslovanja in finančno manj ugodni asortiman vplivali, da bosta kljub večjemu fizičnemu obsegu proizvodnje bruto dohodek in ostanek dohodka manjša kot v preteklih letih.

Poleg tega je letos ta proizvodnja izgubila (vsaj v Sloveniji) svoj dominantni položaj zaradi prostega uvoza ivernih plošč.

Uvoz ivernih plošč, ki so za 8.000 do 10.000 din cenejše od naših, nas sili, da prilagodimo prodajno politiko in v takih razmerah poiščemo najboljše rešitve.

Uvožene iverne plošče so torej cenejše, po drugi strani pa so nabavne cene surovin in materiala vsako leto višje. V prihodnjem letu bo samo podražitev surovin zmanjšala ostanek dohodka za približno 15 milijonov S dinarjev.

Po petletnem neprekinjenem obratovanju lahko ugotovimo, da so posamezni stroji in naprave zastareli. Zato so potrebe po sredstvih za vzdrževanje čedalje večje, kar omogoča cenejšo proizvodnjo.

Vsa leta, ki so bile naše plošče konjunktorno blago na tržišču, je tovarna dosegala zelo ugodne finančne uspehe. Obenem pa lahko ugotovimo, da je to obdobje močno uspevalo ves tehnični kader v tovarni.

času skoraj popolnoma otopel, dramiti pa se je začel ob konkurenci — nekaj minut pred dvanajsto.

Zastarelost strojev in naprav ter do konca izkoriščene zmogljivosti onemogočajo večjo proizvodnjo in njeno pocenitev. Stalno naraščanje proizvodnih stroškov, vedno večje zahteve kupcev in drugi vzroki silijo v razmišljanje, kaj storiti?

Ali ostati na sedanji ravni in proizvajati za lastne potrebe, ali modernizirati proizvodnjo?

Omeniti je treba, da smo v zadnjih letih precej napredovali in da smo zavrgli mnoge elemente, za katere smo včasih menili, da so edino pravilni. Predvsem je začilno, da smo v največji mogoči meri zmanjšali človekov vpliv na proizvodni režim in da postaja človek čedalje bolj samo vsklajevalec dela pri posameznih skupinah strojev. Hkrati pa so kontrolni instrumenti urejeni tako, da vse značilnosti tudi zapisujejo, s čimer smo omogočili tudi kasnejšo kontrolo.

V modernih tovarnah je tudi zelo velika produktivnost na zaposlenega, ker je delo mehanizirano.

Sodobni stroji in naprave pa niso poceni. S tehničnega in tehnološkega vidika je rekonstrukcija nujno potrebna.

Ko bomo proučili vse ekonomske dejavnike, ki so pomembni za odločitev, bo tudi odgovor na vprašanje v naslovu jasen.

F. Hvala

ZAKAJ TAKO?

SALON POHISTVA V LJUBLJANI, na katerem so posebno pozornost vzbujali razstavnih predmeti BRESTA je zaključen. BREST je vložil v pripravo razstavnih predmetov ogromno prizadevanj, da o materialnih stroških ne govorimo. Občuten in opazen je bil tudi delež Tovarne pohištva Martinjak. Maloprodajna vrednost razstavljenega pohištva te tovarne je bila okoli 3 milijone S din. Če upoštevamo, da so bili vsi izdelki zvečine unikatni in izdelani v vzorčni delavnici, je bila njihova cena vsaj dva do trikrat višja.

Izgled razstavljenega stilnega stola pred »ZAKAJ TAKO«!

Vse to je razumljivo in v sedanjih tržnih razmerah nujno potrebno. Ni pa razumljivo ravnanje v vzorci po končanem sejmu. Ne vemo, kdo je organiziral nakladanje in prevoz, dejstvo pa je, da so prispeli razstavnih predmeti v TP Martinjak namešani na kamion slabše kot drva, popolnoma nezaščiteni ali zaviti. Poškodbe so bile tolikšne, da smo morali nekatere elemente narediti znova, nekatere prefurnirati, vse pa oprati in znova površinsko obdelati.

Ali tiči v tem samo neodgovornost? Menim, da bi morali odgovorni ljudje takšno ravnanje opravičiti.

J. Resnik



Problematika železniškega prevoza

Zadnja faza v proizvodnem procesu je pravzaprav prevoz in špediterjeve usluge, ki blagu dvigajo vrednost.

Zato je nujno, da tudi v tej fazi, ki oblikuje dokončno vrednost proizvodov, skušamo odkriti fiksne stroške in na minimum zmanjšati variabilne.

Pretežni del proizvodnje za domači trg prevažamo po železnici, zato bi se tokrat zaustavili le ob železniških prevozi.

Pogosto so pogodbe v mednarodnem merilu ali dispozicije v notranjem blagovnem prometu vezane na tako imenovane fiksne roke, ki določajo čas izročitve oziroma dostavo blaga. Po določilih JŽ, ki regulirajo domači železniški prevoz, je treba naložiti vagon 2 dni vnapi, posebne vagona pa celo 3 dni, vendar pa praksa kaže, da zaradi trenutnega pomanjkanja vagonov, točne odpreme ni mogoče zagotoviti. Dejstvo je, da tudi dispozicije, ki so vezane na fiksne roke, prihajajo prepozno. Časovni razmak od dospele dispozicije do odpreme je manjši od 2 dni, kar pa je minimum za naložbo vagonov. Blago, ki je komercialno pripravljeno za prodajo, ostane vskladiščeno, če ni mogoče oskrbeti drugačnega načina prevoza ali dogovora za dostavo v kasnejšem roku. Ti problemi nastajajo zlasti ob vagonovskih pošiljkah in vezanih dobavnih rokih.

Prevozni stroški kosovne odpreme blaga so razmeroma visoki, blago pa se med prevozom poškoduje ali celo izgubi. Takšno blago se zbira v zbirnih središčih, v Ljubljani — Moste ali v Zagrebu vzhodni koldvor, kjer ga znova prekladajo za namembne postaje.

Zaradi različne strukture blaga v teh skupnih pošiljkah se blago, ki je manj odporno pogosto poškoduje in je nato neprimerno za tržišče. Posebni vlak »denčar« vozi sicer direktno za določena področja, ki ne pridejo v okvir zbirnih središč, vendar s tem še ni rešeno vprašanje prevoznih poškodb, ki nastajajo zaradi različnih tovorov v istem vagonu.

Tretji način za prevoz kosovnih pošiljk so tako imenovani naši zbirni vagoni. Pri tem ni toliko poškodb

kot pri skupnih prevozi, vendar pa so še vedno dodatni stroški za manipulacije z blagom od namembne postaje zbirnega vagona do kupca. Z ekonomskega vidika je to še najugodnejši prevoz, upravičen pa je le takrat, ko gre za odpoklice z istega področja v manjšem časovnem razmaku.

Komercialna služba je že navezala stike s špediterji nekaterih področij, ki imajo opraviti z distribucijo našega blaga.

Blago je embalirano v kartonsko embalažo, ki jo je potrdila in registrirala JŽ in s tem prevzela odgovornost za kvalitetno dostavo. Ko ku-

pec osebo prevzame blago, pa pogosto ne ugotovi skritih prevoznih poškodb, pri katerih je poškodovan proizvod, ne pa embalaža oziroma karton. Reklamacija je v vseh primerih neizbežna, odgovornost pa deljena in nekomisijsko (železniški komisijski zapisnik) ugotovljena.

Mnogokrat bi lahko, če imamo opraviti z blagom krhke, občutljive vsebine (pohištvo), osebni čut odgovornosti zaposlenih pri nakladanju, razkladanju, zlaganju in sortiranju blaga, preprečil nepotrebne reklamacije prevoznih poškodb in dodatnih stroškov.

V. Korošec

ALI GA BO TREBA RES BOLJ ŠIROKO ODPRETI?

Misel, ki jo izraža naslov, me je vspodbudila, da se pridružim nekaterim ugotovitvam avtorja članka »Ali je pravilnik o tehničnih izboljšavah za staro šaro« iz prejšnje številke našega lista. Pisec je dobronamerno odkril naše lastne slabosti pri uveljavljanju in izvajanju Pravilnika o nagrajevanju tehničnih izboljšav.

Da, res je, razširiti je treba Pravilnik o nagrajevanju tehničnih izboljšav in ga približati slehernemu članu delovne skupnosti. Toda v čem naj ga razširimo? Mislim, da je odgovor zelo preprost. Nekatere določbe iz Pravilnika so za preprostega delavca strokovno nerazumljive, vendar pa je njihova vsebina dovolj jasno določena s stavkom, da je dejansko vsak predlog, ki pomeni povečanje obsega proizvodnje, zmanjšanje stroškov ali boljše kvalitete, tehnična izboljšava. Na žalost pa lahko ugotavljamo, da tega ne vedo ali nočejo vedeti prav tisti kadri, ki bi morali vspodbujati neposredne proizvajalce k posredovanju predlogov. Dejstvo je tudi, da imajo ti pravilniki še vedno neobrabljene ovojnice, kar je znak, da so skrbno shranjeni neke v predalih. Široko je torej treba odpreti le predale in dati Pravilnik v uporabo in vednost celotnemu članstvu delovne skupnosti.

Ob ugotovitvi, da je Pravilnik za preprostega delavca nerazumljiv, pozabljamo na to, da so prav inštruktorji in drugi strokovni kadri dolžni opozarjati delavce na pereče tehnološke probleme v njihovi delovni enoti. Ta opozorila morajo biti takšna, da jih bo preprosti delavec razumel in da ga bodo vzbujala. To določbo vsebuje tudi Pravilnik v 2. členu. Ko že govorim o tem, tudi ne morem prezreti določil 3. člena Pravilnika, iz katerega je razbrati, da so se dolžni tudi organi upravljanja z vabili obračati na člane delovne skupnosti, da le-tipo svojih sposobnostih in izkušnjah pomagajo pri tehničnih rešitvah nastalih problemov. Takega vabila pa do danes ni poslal članstvu še noben organ.

Iz dosedanje prakse lahko ugotovimo, da so probleme tehnične narave reševali zgolj po delovnih dolžnostih strokovnjakov v tehničnih službah, kar je do neke mere povsem razumljivo. Vendar se vprašam, čemu imamo potem določbe v Pravilniku, ki pozivajo in dajejo možnost za sodelovanje pri nastalih tehničnih rešitvah tudi »nestrokovnim kadrom«, ki s praktičnimi izkušnjami lahko mnogo pripomorejo.

Začnimo torej izvajati določbe, za katere smo se kolektivno odločili!

F. Tavželj

Nov cenik pohištvenih izdelkov

Od 15. decembra naprej veljajo nove cene pohištvenih izdelkov. V povprečju so cene dosedanjih izdelkov višje za 7,6 %. Vzrok za to povečanje so predvsem spremenjeni pogoji prodaje t. j. iz vagonskih pošilk na komadne pošiljke, povečani stroški ekonomske propagande in uvedba novih plačilnih pogojev.

Poleg teh elementov je na cene vplivalo tudi povečanje proizvodnih stroškov, saj zaradi zamrzovanja cen celi vrsti izdelkov nismo mogli popraviti cene, čeprav je bilo očitno, da so porastli predvsem materialni stroški.

Z novimi cenami so seznanjeni vsi naši kupci. Istočasno smo jih obvestili o programu proizvodnje 1968.

Nove cene dosedanjih izdelkov so sledeče:

	N din
Vitrina Metka, oreh, mahagonij	498,00
Vitrina Metka, hrast	461,00
Vitrina TV	205,00
Dnevna soba FLORIDA:	
omare s posteljnimi vložki	2.550,00
mizica	210,00
fotelj	280,00
Regal, omara IRVIN	2.300,00
Regal, omara TRISTAN	1.800,00
Jedilnica LIVING:	
omara	1.450,00
raztegljiva miza	380,00
stol	69,70
Stoli SARDAN:	
trdi sedež	29,50
tapeciran	36,00
Stol RAK	41,00

Dnevna soba Daniela bo v l. 1968 nov izdelek Tovarne pohištva Cerknica za domači trg. Cena te dnevne sobe je sledeča:

omara	2.600,00
celoten komplet	4.885,00
TV bar	313,00

Vse cene se razumejo franko žel. postaja kupca. Kupec, ki izdelek kupi v Cerknici ali Martinjaku, plača isto ceno, kot trgovec v Sloveniji ali Makedoniji ali kje drugod v državi.

Poleg teh izdelkov bomo v 1968 letu prodajali na domači trg tudi stilno pohištvo. V programu je stilna jedilnica Mary in stilna dnevna soba, poleg raznih foteljev, katere bomo proizvajali za izvoz.

Pri prodaji izdelkov kupcem, kateri prihajajo po izdelke v podjetje sami, od 15. decembra dalje zaračunavamo 10 % maržo za pokritje stroškov maloprodaje. Na tako formirano ceno zaračunavamo tudi 20 % prometni davek.

Sekreterjev in kavčev v letu 1968 ne bomo proizvajali, kajti iz analize videti, da prodaja teh izdelkov vse bolj pada odnošno proizvodnja več ne odgovarja tehnologiji tovarne.

Prepričani smo, da bo sprememba asortimana ugodno vplivala, saj so vsi izdelki programa 1968 pogojeni s potrebami tržišča. Posebna aktivnost bo potrebna za prodajo novih izdelkov kot so Daniela, TV bar in stilno pohištvo. Seveda pa ne smemo pozabiti na kvaliteto, ki je eden osnovnih pogojev za uspešno prodajo.

D. Trotovšek



Ali bo našel ameriški tip jedilnice kupee?

Problem skladiščnih prostorov v Tovarni pohištva Martinjak

Tovarna pohištva v Martinjaku se je razvijala postopoma. Najprej je bila tam žaga, nato so prešli na zabojarno, galanterijo, stolarno, danes pa proizvajajo poleg stolov tudi ostalo sedežno pohištvo, jedilniške mize in stilne mizice ter stilne fotelje. Razumljivo je, da so proizvodne prostore gradili postopoma. Za skladiščne prostore pa so uporabljali pokrite in za proizvodnjo neuporabne prostore. Zato ni čudno, da so ta skladišča na več mestih. Skladišče materiala je v kletnih prostorih, skladišče polizdelkov v baraki pod tovarno, skladišče gotovih izdelkov na podstrešju dela tovarne in skladišče kartonov v baraki nad tovarno.

Skladišče gotovih izdelkov povezuje transporter z oddelkom embalaže, kar je komunikacijsko ugodno. Kapaciteta skladišča pa je velikokrat premajhna ne samo zaradi premajhne površine, ki je zaradi strehe ni mogoče bolje izkoristiti, glavni vzrok je premajhna nosilnost podstrešja. Pri večji obtežitvi se je začel strop v oddelku embalaže okrepiti s kovinskimi podporniki, ki nekoliko ovirajo delo v tem oddelku. Z rekonstrukcijo konec leta 1966 so del prostora v embalaži, ki so ga uporabljali tudi za skladišče gotovih izdelkov, namenili proizvodnim prostorom.

Za skladiščenje gotovih izdelkov za krajši čas pri redni odpremi skladiščni prostor zadostuje. Možne so minimalne zaloge. Če pa so potrebne včasih malo večje zaloge, se pojavijo težave. Z dograditvijo večjega skladišča pri tovarni pohištva Cerknica je del proizvodov iz tovarne pohištva Martinjak, ali vsaj tiste proizvode, ki dopolnjujejo garniture s proizvodi TP Cerknica, to so fotelji za dnevne sobe in stoli za jedilnice, mogoče skladiščiti tam.

Več težav kot površina skladiščnega prostora za polizdelke, ki se v TP Martinjak vključujejo v proizvodni proces, povzroča tehnološka nepovezanost tega skladišča s prostori proizvodnih oddelkov. Prevoz polizdelkov, vezanih plošč, sedežev in naslonov za stole, je zelo primitiven. Tretjino poti te polizdelke prenašajo na rokah, dve tretjini pa z dvigalom. Da je to počasno in drago, ni potrebno posebej poudarjati. TP Martinjak ima še eno »skladišče« za embalažo in stranice za stole Sardan, ki jih kooperacijsko izdeluje TLI Stari trg — zabojne skladiščijo do uporabe pod kapom embalažnega oddelka. Včasih se zgodi, da so ti zaboji mokri, ko jih zbijajo. Ker čas od zbijanja do vlaganja izdelkov v zaboje ni velik, se med tem časom ne morejo posušiti.

Ko pripeljejo iz TLI Stari trg stranice za stole Sardan, jih začasno skladiščijo pod napuščem oziroma kapom l. strojne. To je rešitev v sili v poletnih mesecih, ne more pa biti rešitev sedaj, v zimskem času. Dež ali sneg jih močita od strani in pri odbijanju od tal. Stranice stolov

Sardan iz TLI Stari trg se v TP Martinjak vključijo v proizvodnjo na koncu II. strojne. Vmesno skladišče v II. strojni je premajhno, da bi lahko sprejelo še te stranice. Skladišče polizdelkov ni le odročno, temveč je tudi premajhno za večje količine.

Trenutna rešitev je v sinhronizaciji dostav teh stranic iz TLI Stari trg in proizvodnji stolov v TP Martinjak.

Težav s skladiščnimi prostori pa v TP Martinjak ne bo mogoče rešiti z improvizacijo, ampak se bo nujno treba čimprej resno lotiti reševanja teh težav. Možnosti sta dve: centralno rešiti skladiščenje v obliki samostojne špedicije na Rakeku ali zgraditi skladišče v TP Martinjaku, ki bo tehnološko povezano s proizvodnimi prostori.

S. Štavadhar

Pravilnik delovnih razmerij v teoriji in praksi

Že dve leti sta minili, odkar smo sprejeli nov Zakon o delovnih razmerjih, ki smo ga v tem času že enkrat dopolnili. Zaradi tega smo tudi v Brestu najprej postavili začasne odloke, kasneje pa še Pravilnik o urejanju delovnih razmerij. O vsem tem gradivu je razpravljala celotni kolektiv. Menili smo, da bodo na tak način spoznali pomanjkljivosti, vendar smo se avtorji tega gradiva zmotili, ko smo pričakovali, da bo javna razprava pojasnila nejasnosti in odkrila pomanjkljivosti Pravilnika o urejanju delovnih razmerij. Ker na javni razpravi ni bilo vsebinskih pripomb, smo bili prepričani, da smo delo kar najbolje opravili. Sprva tudi zunanji strokovni kadri, ki se izključno bavijo z delovnim pravom, niso imeli pripomb. Tudi člani Centralnega delavskega sveta so ga soglasno sprejeli in potrdili brez dopolnitve. S tem smo zadostili zakonskim predpisom; strokovni kadri, ki so sestavili vsebino, pa so v splošno zadovoljstvo opravili še eno nalogo iz svojega delovnega programa. Od tedaj dalje pa je bil pravilnik prepuščen stihijski uporabi; nihče ni preverjal njegove praktične uporabnosti.

Dejstvo, da sem bil soavtor vsebine Pravilnika je vzrok, da opozorim in istočasno predlagam strokovnim službam in pristojnim organom, da prvi proučijo predlog, ki ga želim na kratko opisati, drugi pa, da določijo sistem, kako naj v kompleksnem smislu ugotavljamo praktično uporabnost internih predpisov ob upoštevanju zakonitosti. Ta misel se mi zdi še toliko bolj pomembna, ker se naš zakonodajni sistem, ki ga narekuje tudi konkretna praksa, tako hitro spreminja in dopolnjuje, da ga še tako dober strokovnjak ne more spremljati ob svojem konkretnem strokovnem delu.

S svojimi pripombami glede določb v Pravilniku o urejanju delovnih razmerij bi se omejil na postopek, s katerim ugotavljamo kršitve delovnih dolžnosti in izrekamo ukrepe kršiteljem. Prva ugotovitev, ki je po mojem mnenju v tem postopku najvažnejša, je, da je sedanji postopek predolg in »Pretirano demokratičen«, saj v najboljšem primeru traja najmanj 15 dni. Kako to praktično izgleda: delavec je danes prekršil delovne dolžnosti in zato ga je neposredni strokovni vodja pisмено prijavil proizvodbeno-disciplinski komisiji, ki je dolžna, da osumljenega kršilca delovnih dolžnosti pokliče na zaslišanje v roku treh dni. Ko je v najboljšem primeru zaslišanje končano v treh dneh, je pristojni organ za izrekanje ukrepov dolžan, da pokliče k sebi obtoženega najmanj sedem dni pred zasedanjem.

Postopek torej traja najmanj 10 dni, vendar doslej še nobenega ukrepa niso opravili v tem času, temveč, kot sem že povedal, po petnajstih dneh. Pri vsem tem postopku je sodelovalo najmanj devet oseb: trije člani komisije, zapisnikar in pet članov upravnega odbora. V večini primerov pa je sodeloval še zagovornik osumljenega kršilca, dve ali tri priče, predstavnik sindikata, tajnik PE in še kakšen izvedenec. Torej postopek za izrek ukrepa, na primer javnega opomina, je zaposlil in odtegnil z dela petnajst delavcev. Kljub vsemu pa je tak vzgojni ukrep zbledele, ker ga niso izrekli po hitrejšem postopku, nastala pa je tudi škoda zaradi izgube časa.

Kako naj poenostavimo postopek za ugotavljanje kršitve delovnih dolžnosti in izrek ukrepov in istočasno zagotovimo demokratičnost in spoštovanje zakonskih predpisov?

Povsem logično je, da mora biti osumljeni kršilec delovnih dolžnosti zaslišan in imeti mora možnosti za zagovor in ugovor. Ukrep za storjeno kršitev delovnih dolžnosti pa mora izreči kolektivni organ, nikakor ne posameznik. Postopek naj bi bil takle: na podlagi prijave naj bi tajnik poslovne enote zaslislal krivca, tam kjer ni tajnika, pa direktor ali od njega pooblaščen oseba in sicer takoj po prejemu prijave. Na podlagi osumljenčevih izjav in izjav prič sestavi oseba, ki vodi zasliševanje, obtožnico in jo posreduje organu, ki izreka ukrepe. Organ za izrekanje vseh vzgojnih ukrepov naj bi bila voljena komisija treh članov in treh namestnikov kot pomožni organ delavskega sveta poslovne enote. Komisija bi morala na podlagi obtožbe poklicati obtoženega kršilca delovnih dolžnosti na razpravo, na sejo ter mu dati možnost, da si v treh dneh poišče zagovornika. Takoj po končani seji pa bi ga morali seznaniti s sprejetim ukrepom za storjeno kršitev delovnih dolžnosti. Kadar pa bi obravnavali težji primer kršitve delovnih dolžnosti, ko bi bila potrebna izključitev iz delovne skupnosti, tedaj bi moral izključitev izreči delavski svet poslovne enote.

S tako poenostavljenim postopkom bi po mojem mnenju dosegli:

1. nedvomno večjo moralno učinkovitost izrečenega ukrepa, ker bi postopek trajal največ štiri dni,
2. v postopek ne bi bilo vpletenih toliko ljudi in bi po nepotrebnem izgubljali dragoceni delovni čas.
3. prav tako pa ne bi kršili zakonskih določil, temveč povečali odgovornost za njihovo izvajanje.

F. Tavželj



V marcu milijonti komad Sardana

Pravnik odgovarja

Vprašanje:

Ali me lahko premestijo z delovnega mesta vodje računske službe na delovno mesto finančnega knjigovodje? Za obe delovni mesti je po analitični oceni potrebna srednja ekonomska šola, delovni mesti pa se razlikujeta po oceni. Zanima me, ali je taka odločba zakonita in če imam tudi na novem delovnem mestu pravico do enakih osebnih dohodkov kot na prejšnjem, višje ocenjenem delovnem mestu?

Odgovor:

Delavca, ki uspešno opravlja naloge na svojem delovnem mestu,

ne morejo premestiti brez njegovega pristanka na delovno mesto, ki zahteva manjše delovne sposobnosti, kakor jih ima delavec. Pri premeščanju je kriterij za oceno delovnega mesta strokovna in druga delovna sposobnost in ne ocena delovnega mesta.

V vašem primeru ne moremo govoriti o premeščanju na manj zahtevno delovno mesto, saj je za obe delovni mesti potrebna srednja ekonomska šola.

Delovna organizacija s svojim pravilnikom določa osnove in merila, po katerih se formira osebni dohodek na vsakem delovnem

(Nadalj. na 9. str.)

Preberite, kaj menijo o Brestovem obzorniku člani kolektiva

Kako nastane naš časopis

MESEČNIKU MNOGI PREROKUJEJO KRATKO ŽIVLJENSKO DOBO.

• PRIPRAVA ČLANKOV BREZ PLAČILA? • ČZP KOČEVJE DO SEDAJ ŠE VEDNO DOTISKALO OBZORNIK V DOMENJENEM ČASU.

»Ta časopis nam bo zmanjšal leto na mini leto«, pravijo glavni urednik in člani uredniškega odbora Brestovega obzornika. Komaj številka izide, že je na vrsti naslednja.

Upravni odbor podjetja je sklenil, naj ima BREST svoj mesečnik, ki bo seznanjal člane kolektiva z novicami in z delom v podjetju, poslovnih enotah in z delom samoupravnih organov. Imenoval je uredniški odbor, ki naj skrbi, da bo mesečnik redno izhajal in da bodo objavljeni le kvalitetni prispevki.

Kako nastane Brestov obzornik? Nekaj dni po izidu mesečnika se sestane uredniški odbor, ki ga pregleda, analizira sestavke, zlasti pa upošteva pripombe bralcev. Člani uredniškega odbora sestavijo seznam člankov za naslednjo številko Obzornika. Na seznamu so tudi prispevki, ki so jih poslali člani kolektiva v obliki vprašanj ali člankov. Zaenkrat je še takih prispevkov malo, ker je število sodelavcev premajhno. Nekateri mislijo, da je Obzornik samo stvar uredniškega odbora. To pa ni res. — DOPISUJTE V SVOJ LIST!

Seznam člankov prepisujejo v več izvodih. Razdelijo jih med pisce, ki naj bi pisali posamezne članke. Večino člankov napišejo v prostem času, le tiste, katerih vsebina se prepleta s podatki o podjetju, delno pripravijo v delovnem času. Rok je določen. Vedno je prekratek. Mnogi se branijo pisati, ker se boje, da slabo pišejo in da za to nimajo smisla. Nekateri ne najdejo postega časa, so preveč zaposleni z drugim delom. V tem je kaj malo resnice. Napiši, kar misliš! Če ne bo napisan v pravilni slovenščini, bodo lektorji poskrbeli, da bo članek jezikovno v redu.

Ko so članki napisani in pretipkani, jih dobi slavist, ki jih jezikovno popravi. Članke, pretkane z rdečimi lektorjevimi popravki dobi v roke spet urednik.

Uredniški odbor se ponovno seane. Pregleda članke in jih razvrsti po važnosti in aktualnosti obravnavane teme. Vskladi podatke, če so le-ti v različnih člankih različni. Skrajša članke, v katerih se misli ponavljajo.

Člani uredniškega odbora zberejo slikovni material, ki ga je treba čimprej poslati v klišarno, kjer pripravijo slike za tisk. Ker je to daljši postopek, je treba vedno hiteti.

Tako popravljene članke strojeopisno ponovno prepisuje v čistopis. Prepis pa tudi tiskanje samo včasih povzročita, da z novimi napakami drugače beremo stavek, kot pa je napisan v originalu. Da je tega čim manj, poskrbimo s korekturami že pri nas, pa tudi v tiskarni sami. Prepisani material (okoli 60 strani) odpošlje glavni urednik v Kočevje.

je, kjer v tiskarni ČZP Kočevje tiskajo naš Obzornik.

Strojno sestavijo črke za stolpce kasnejših časopisnih kolon. Pravčasno jih obvestimo, kakšen naj bo tisk.

Sestavke položijo na mizo okrog delovnega mesta, kjer bodo postavili časopis. Uredijo stran za stranjo, razporedijo članke, slike, določijo velikost naslovov in podobno.

Medtem že dobijo klišee — slike, pripravljene za tisk. »Pridite postaviti« pravi obvestilo iz Kočevja. Treba je na pot, saj je vsak trenutek dragocen za nas in tudi za tiskarno. Da postavimo eno samo, potrebujemo tudi celo uro časa.

Deset strani za drugo številko obzornika smo postavili v sedmih urah. Seveda je to le površna priprava strani. Kje je še stran, ki bo dobra za tiskanje!

Da je stran pripravljena za tiskanje, je treba ročno vstaviti črke naslovov, urediti svinčene stolpce, slike, skratka utrditi ploščo tako, da bo lahko vzdržala in obdržala obliko potem, ko bo vstavljena v tiskarski stroj. Ko je to opravljeno, dobimo prve odtiske na ročni tiskarni. Ponovno je treba popraviti naslove, podpise in tekst sam. Ko je vse to pripravljeno, začno s tiskanjem. Veliki tiskarski stroj hitro natisne Obzornik v tisoč sedemsto izvodih. Ko se naš list posuši, je pripravljen za bralca.

Urednik se dogovori s tiskarji, kdaj bo Obzornik natisnjen in opremljen. Ker so datumi vedno navezani na čas, ki nam ustreza, se vse dogaja v nemi tekmi s časom. Dostojno Obzornik še vedno razdelili tisti dan, ko smo ga dobili. Upamo, da bo tretja številka izšla pred novoletnimi prazniki.

Brestovemu obzorniku mnogi prerokujejo, da ne bo dolgo izhajal. Zaktj? Pravijo, da bo zmanjkalo gradiva in ne bo več o čem pisati. Nekateri menijo, da ima prevelik obseg. Na Brestu je doliko dogodkov, toliko vprašanj s področja samouprave, proizvodnje, organizacije kadrov, da gradiva ne more zmanjkati. Vprašujemo se le, kako bi razširili število sodelujočih. Pomagajte nam rešiti ta problem s svojim sodelovanjem.

Ali je res pisanje člankov brez plačila? Tudi sodelovanje pri urejanju pri postavljanju ni plačano? Res je. Zato pa bi bilo prav, da pišejo vsi, tudi tisti, ki izven delovnega časa služijo denar v taki ali drugačni obliki.

Časopisnemu podjetju Kočevje želimo tudi v prihodnjem letu plodno sodelovanje, njegovemu kolektivu pa srečno in uspešno novo leto.

D. Trotčevšek

Mednarodni sejem pohištva v Kölnu

Naše podjetje bo na Kölnskem sejmu razstavljalo izdelke tako na prostoru Slovenijalesa, kot Export-dra. Razstavljali bomo: dnevno sobo Irvin, ameriško jedilnico, stilno dnevno sobo in jedilnico LIVING.

Vsa prizadevanja, da bi prišli do lastnega razstavnega prostora so bila zama. Samostojno bo mogoče nastopiti na pariškem sejmu pohištva 1969 leta, katero akcijo smo že začeli, saj je za take razstave prijava potrebna najmanj leto prej. Kölnski sejem pohištva bo v času od 23. I. do 28. I. 1968.

KADROVSKE SPREMEMBE OD 1. 11. DO 30. 11. 1967

TP CERKNICA

Prišla sta delavca Srečo Kovač in Jože Borštnik.

Odšla sta Nevenka Majer — delavka, v drugo delovno organizacijo in Janez Funda — instruktor, v pokoj.

TP MARTINJAK

Odšli sta delavki Marjeta Mulec in Slavka Loknar zaradi upokojitve.

V ostalih poslovnih enotah ni sprememb.



ru z Zinko, Tonetom in Darjo ugotovili tole:

Zinka je menila, da mnogo novic lahko izve iz raznih časopisov, o Brestu pa piše le v Brestovem obzorniku. Obzornik naj bi objavljal objektivne članke, upravičene kritike, pa tudi utemeljeno hvalo.

Tone je omenil, da so posamezni članki preveč strokovni in da dela-

nas je njena izjava presenetila, smo povprašali še nekaj delavcev popoldanske izmene, ali so dobili Brestov obzornik. Ugotovili smo, da se je še nekaterim drugim pripetilo isto.

V klejarni smo zaprosili za razgovor Alojza Šabca, ki je povedal da zadnje številke časopisa ni dobil, z vsebino prve številke pa je zadovoljen.

Njegovi sodelavki sta nam povedali, da zelo radi bereta Brestov obzornik, saj prinaša novice iz življenja v podjetju. Raje prebirata obzornik kot pa Glas Notranjske.

V razrezu plošč smo srečali Andreja, ki nam je dejal: »Rad berem novice, ki jih prinaša Brestov obzornik. Razlika med Brestovim obzornikom in Glasom Notranjske je v tem, da Brestov obzornik piše o dogodkih iz kolektiva in podjetja Brest, medtem ko je bilo takih člankov v Glasu Notranjske malo.«

Nato smo odšli skozi stranska vrata in naleteli na skupino delavcev, ki delajo na skladišču lesa. Vprašali smo najbližjega. Totena Štruklja, kaj meni o vsebini Brestovega obzornika. Med drugim nam je povedal tudi tole: »Sicer ne berem mnogo, vendar pa zelo rad preberem kakšno novico o tem, kar se zgodi v moji neposredni bližini. Raje berem Brestov obzornik kot Glas Notranjske.«

Oba Tonetova sodelavca sta soglašala z njegovimi izjavami in časopis pohvalila. Naš list je vsem delavcem blizu, ker piše o domačih ljudeh in znanjih, sodelavcih in prijateljih.

S. Ilersič
F. Tavželj



Naše uredništvo se je odločilo, da povpraša člane kolektiva, kaj menijo o našem časopisu.

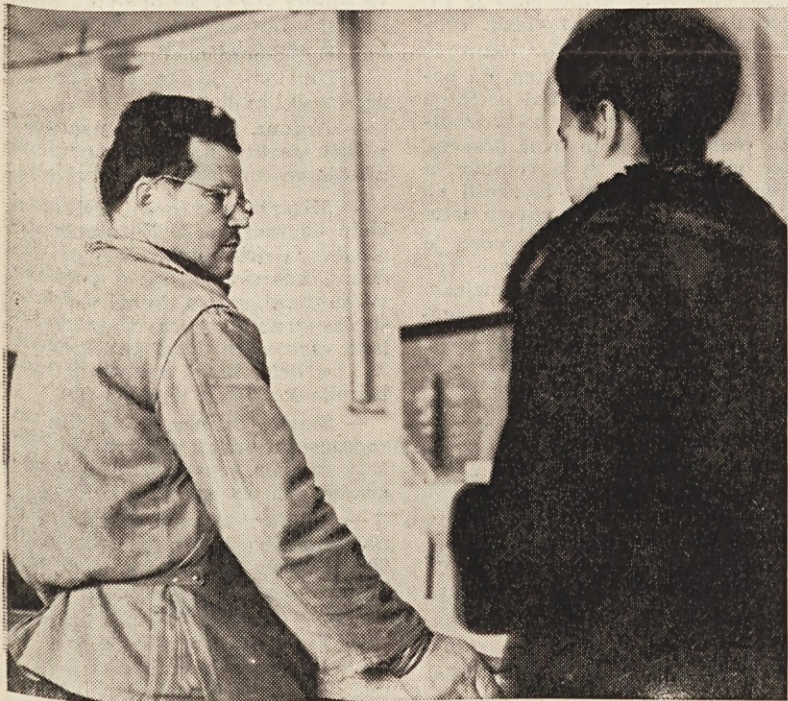
Nekega oblačnega dne smo se odpravili v Stari trg. Ko smo prispeili v Stari trg, smo zavili po poti proti obratu. Ustavili smo se pred upravo in se najprej ogledali pri direktorju, ki nam je dovolil, da lahko nekaj delavcev motimo pri delu.

Najprej smo se srečali s skupino delavcev na hlodišču. Ti so se takoj zedinili, naj na vprašanje, ki jih slobodno zastavil, odgovarja Franc Bavec.

Tovariš Bavec nam je dejal: »Da, prebiram Brestov obzornik. Ze dve številki smo dobili in zdi se mi bolj zanimiv kot Glas Notranjske, ker iz njega izvem o življenju in delu v našem kolektivu. Vsebinsko je dobra, le o plačah bi lahko malo več pisali. Veste, tu na hlodišču nimamo dodatka za mrz, medtem ko ga na skladišču žaganega lesa imajo. Res pa je, da moramo biti vsi ob vsakem vremenu na prostem. Rad bi bral kaj več tudi o tem, kaj delavci mislijo in govorijo.«

Ko smo se poslovili od njega in sodelavcev, smo obljubili, da bomo v časopisu objavljali čim več problemov in mnenj, s katerimi se bodo oglašili člani kolektiva.

S hlodišča smo odšli k žagalnici. Pri vhodu smo srečali Kristino Mlakar, ki je na naša vprašanja odgovorila: »Svoje mnenje o Brestovem obzorniku že lahko povem, vendar pa ne želim videti svoje slike v časopisu. Zelo rada berem novice o domačem kraju, zato ne bi kritično vrednotila Brestov obzornik in Glas



Notranjske. Redno pa prebiram tudi našo ženo in Planinski vestnik.«

Odšli smo proti zabojarni.

Ob prihodu v zabojarno smo srečali Franca Levca, enega najstarejših delavcev na »Marofu«. Med pogovorom je povedal tole: »Po pravici vam lahko povem, da nimam mnogo časa za branje, vendar pa rad prebiram novice o domačih krajih in še zlasti o Brestu. Želel bi, da bi Brestov obzornik več pisal o starejših delavcih, še posebno pa o tem, kako bi omogočili primerne osebne dohodke ostarelim in izčrpanim članom kolektiva.«

Ko smo se poslovili od tovariša Levca, smo odšli v stolarno, ki je nov oddelek v TLI Stari trg. Tam smo srečali Antona Kandareta, ki je na naša vprašanja takole odgovoril: »Zelo sem zadovoljen z vsebino Brestovega obzornika. Še posebej pa zato, ker opisuje konkretna dogajanja iz okolja, kjer živimo. Mislim, da ga vsi delavci na Brestu radi berejo. Če bom imel čas, bom tudi sam napisal kakšen članek.«

Preden smo odšli iz TLI Stari trg, smo se ustavili še v obratnih pisarnah, kjer smo v prijetnem razgovo-

vec včasih ne more vsega razumeti. V časopisu pogreša strani za razvedrilo. Pripomnil je tudi, da v zadnji številki križanka ni bila pravilna.

Darja pa je dejala, da bodo imeli člani Bresta s tem časopisom več dela kot z Glasom Notranjske. Dobra stran tega pa je, da bodo ljudje obveščeni o aktualnih dogodkih v podjetju.

Želeli smo zvedeti tudi oceno Brestovega obzornika od delavcev iz Tovarne pohištva Cerknica.

Ko smo šli po tovarni, smo se najprej ustavili pri Mariji Škarja, ki je povedala, da svojega časopisa sicer ni dobila, pač pa je prebrala izposojenega, tako, da je kljub temu lahko povedala, kaj si misli o njem.

Med drugim je dejala: »Zelo mi je ugajal članek o razvojni poti Bresta v prvi številki časopisa, pa tudi ostali članki so mi všeč, ker pišejo o dogodkih v podjetju.«

Napotili smo se naprej po tovarni in srečali nekje na koncu II. strojne Julko Zbačnik, ki je dejala, da časopisa sploh še ni videla. Slišala je, da je izšel nek Brestov časopis in da njemu piše o dogodkih v Brestu, kar bi zelo rada prebrala. Ker

▣ Za požrtvovalno delo — odlikovanja ▣ Sklepi samoupravnih organov v poslovnih enotah



Odlikovanci predsednika republike

Veliko smo že govorili in pisali o dvajsetletnici Bresta. Zadnje dni v novembru pa smo zabeležili še en važen dogodek, ki ga lahko štejemo v okvir tega praznovanja.

Dne 29. 11. 1967 je bilo namreč v Brestu podeljevanje odlikovanj

delavcem, ki so si s svojim delom pridobili priznanje sodelavcev in družbe.

Podeljevanje odlikovanj je bilo na sam praznik republike, ki ga slavimo že toliko let. Kot je v svojem govoru naglasil predsednik Skupščine občine Cerknica,

so se v teh letih pokazali sadovi dela in prizadevanj za boljše rezultate in večje dosežke v proizvodnji in v življenju nasploh. Lep primer je podjetje »Brest«, ki se je v dvajsetih letih razvil v veliko podjetje, ki daje ljudem veliko možnosti, da se uveljavijo s svojimi sposobnostmi in znanjem, za kar so ravno na ta dan najbolj zaslužni člani prejeli nagrade in priznanja za svoje delo.

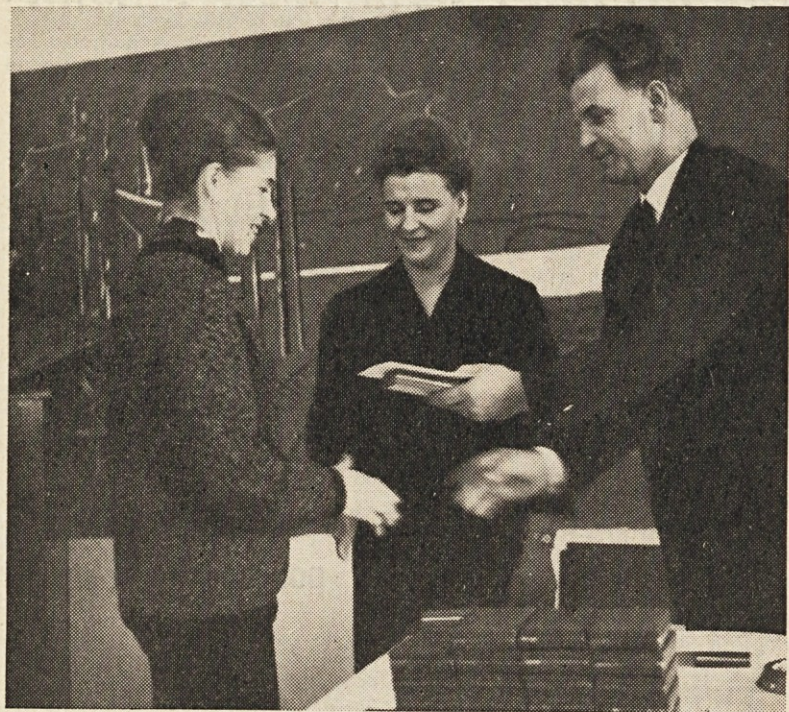
Odlikovanja v imenu predsednika republike podeljeval predsednik Skupščine občine Cerknica, tov. Telič Jože.

Odlikoval je 55 članov kolektiva, s tem da so bili k predlogu naknadno dodani trije člani, na podlagi dodatnih obrazložitvev.

Najvišje priznanje Red dela z zlatim vencem je prejel tovarš Lesar Jože, glavni direktor Brest Cerknica, ki je skozi vsa leta od 1950 dalje vodil podjetje in skrbel, da se je spretno ogibalo vseh zaprek, ki bi utegnile škoditi razvoju podjetja.

V imenu odlikovancev se je za priznanje zahvalil tovarš Kovačič Janez, predsednik upravnega odbora podjetja in povabil vse udeležence na zakusko, kjer so v veselim prazničnem vzdušju zaključili ta, za vsakega posameznika tako pomemben dan.

S Ilersič



Predsednik občine izroča odlikovanja

Kdaj pridobi delavec pravico do rednega letnega dopusta

Ali pripada dopust delavcu po šestih mesecih stalnega delovnega razmerja? To vprašanje postavlja delavci iz TP Cerknica; pri tem pa opozarjajo na članek, objavljen v Ljubljanskem Dnevniku 23. novembra 1967.

Delavec pridobi pravico do letnega dopusta po enajstih mesecih nepretrganega dela (člen 63. Temeljnega zakona o delovnih razmerjih).

Če pride delavec na delo v drugo delovno organizacijo najkasneje v treh delovnih dneh od dneva, ko je nehal delati pri prejšnji delovni organizaciji, pridobi pravico do letnega dopusta pri delovni or-

ganizaciji, v katero je prišel — po eiajstih mesecih dela, v katero se mu šteje tudi delo pri delovni organizaciji, iz katere je prišel.

V Ljubljanskem Dnevniku pa je bil tolmačen 64. člen TZDR, po katerem pripada dopust po šestih mesecih nepretrganega dela samo delavcem, ki nastopijo delo za določen čas, da opravljajo sezonska dela, ne pa tudi drugim delavcem, ki stopijo na delo za določen čas.

Pridobitev pravice do dopusta po najmanj šestih mesecih nepretrganega dela je izjema in velja samo za tiste primere, ki so v zakonu izrečno navedeni.

J. Klančar

UPRAVNI ODBOR PODJETJA:

Štipendistom, ki so prosili za štipendije, bodo sporočili, da bodo reševali prošnje v začetku l. 1968.

— Kegljaški klub Brest iz Cerknice dobi dotacijo 16.000,00 novih dinarjev. Izplačana bo v dveh zneskih s pogojem, da bodo realizirali vse akcije, ki so jih predvideli.

— Odobrili so plačilo 6.100 novih dinarjev IO Občinski konferenci SZDL Cerknica, ker so se povšali stroški za proslavo in postavitev spomenika Notranjskemu odredu na Velikih Blokah 1966. leta.

TP CERKNICA

— Zgradili bodo skladišče za vnetljive snovi, ki bo stalo 27 milijonov starih dinarjev, ker so opustili načrte za izkop, ki jih predvideva celotni načrt gradnje. Potrdili so novo višino investicije.

— Plan ne predvideva ozkih grl, zato morajo vse službe pripraviti vse potrebno za nove izdelke, ki so v planu. V proizvodnji je soba Daniela.

— Tovarna namerava v l. 1968 razširiti proizvodnjo. Elaborat predvideva nakup strojev, ki so potrebni za proizvodni obseg 3,9 milijard starih dinarjev v letu 1968. Iz tovarne TP Cerknica bodo prepeljali stroj Weinig v TLI Stari trg, v TPC pa bo treba nabaviti nov stroj za profiliranje. Centralni upravni odbor je že odobril investicije in investicijske premike.

— 16 mladincem, ki že obiskujejo večerno šolo, so odobrili delo v dopoldanski izmeni.

— Letošnjo zimo predvidevajo hujšo epidemijo gripe, zato je PE sklenila, da bo organizirala cepljenje za vse člane PE.

— CUO je izdal sklep, da poslovne enote lahko takoj preidejo na 42-urni tednik, če bodo izpolnile plan. Plan je tovarna dosegla. Ker pa je plan za november in december 1967 visok, bi prešli na 42-urni tednik šele v novem letu.

— V tednu požarne varnosti je Industrijsko gasilsko društvo Tovarne pohištva Brest organiziralo tekmovanje gasilcev, na katerem so sodelovali moštva Stola iz Kamnika, Mehla iz Nove Gorice in Marlesa iz Maribora. Naše moštvo je zmagalo, zato je DS predlagal, da moštvo nagradi s 1.500 N din.

— V delovno razmerje so sprejeli Sreča Kovača in Jožeta Bošnika.

— Za pomočnika strojnika so postavili Alojza Urha, šoferja viličarja.

Za delovno mesto šoferja-viličarja bodo našli ustreznega delavca.

— Če bodo ugotovili večje razlike med izgubljenimi in plačanimi urami, je treba dati Upravnemu odboru analizo, kako so se te ure izgubile in kje so večji vzroki tem razlikam.

BAZENSKA ŽAGA

— Delavski svet je razpravljalo o spremembi tabele zaščitnih sredstev. Sprejel je sklep, da iz tabele zaščitnih sredstev črtajo gumijaste škornje za naslednja delovna mesta: razrez hlodov, sortiranje hlodov. Namesto škornjev vpisati nova zaščitna sredstva in sicer usnjene čevlje z železno kapico.

TP MARTINJAK

— Proizvodnja danskega pohištva je postala nerentabilna, zato je treba proizvodnjo preusmeriti v stilno pohištvo, po katerem je na domačem in tujem tržišču veliko povpraševanje.

Potrebno je izpopolniti tehnologijo in strokovni kader. Proizvodni proces je treba dopolniti z uvedbo tapetiranja izdelkov. Za novo proizvodnjo pa so potrebne nove investicije, ki jih je DS potrdil.

— Sprejeli so cenik uslug, ki velja od 10. novembra 1967 do preklica.

— Sprejeli so odpoved direktorja Janeza Meleta. Soglašali so s predlogom, da začasno zasede delovno mesto direktorja Franc Levec.

— V zvezi z analitično oceno delovnih mest je UO sprejel naslednje:

1. Potrdil je začasno oceno delovnih mest;

2. Zvišane ocene delovnih mest bodo upoštevali za obračun osebnih dohodkov od 1. oktobra 1967 dalje;

3. Centralna komisija za analitično oceno delovnih mest naj znova prouči vse ocene delovnih mest snažilk, obračun osebnih dohodkov in administracije.

4. Popraviti je treba oceno pri personalni evidenci.

— Antona Šego bodo nagradili s 6.000 starih dinarjev za tehnično izboljšavo na namiznem rezkarju.

— Mizarje v vzorčni delavnici bodo nagradili s 30.000 starih dinarjev za prizadevanje pri izdelavi vzorcev za Salon pohištva v Ljubljani, saj so skoraj ves prosti čas izrabili za pravočasno izdelavo vzorcev in delali tudi ponoči. Za to delo bodo nagradili tudi Branka Petriča s 15.000 S din.

— Slavko Intihar, ki je bila na enomesečni praksi v računski službi v mesecu septembru, bodo nagradili s 30.000 starih dinarjev.

— Stojanu Milakoviču, delavcu na skladišču lesa, bodo izplačali 30.000 starih dinarjev za izdelavo betonskih stebrov za ograjo okrog tovarniških prostorov.

— V delovno razmerje so s 1. decembrom sprejeli Danico Mihelič, Petra Muhiča, Jožeta Vesela, Alojza Žnidaršiča in Jožeta Modica.

— Na delovno mesto v tapetniški oddelku bodo premestili iz proizvodnje tri KV krojače.

— Na delovno mesto: dostava rezil in šablon bodo postavili dva strojna ključavničarja Franca Rožanca in Ivana Uleta.

TLI STARI TRG:

— DS je opozoril, da je treba organizacijo dela, kontrolo in posebno odgovornostjo posameznikov zmanjšati število škartiranih izdelkov na minimum oziroma škart elemente izločiti v samih začetnih fazah.

— DS je obravnaval možnosti za nakup električnega spajkalnega aparata za spajkanje zob tračnih žag. Spriču visoke cene je treba analizirati ekonomičnost nabave.

Motiv s hodišča TLI Stari trg



KADRI — KADRI — KADRI — KADRI — KADRI — KADRI — KADRI — KADRI — KADRI — KADRI

Bodoči tehniki se šolajo

V Cerknici že tretje leto deluje oddelek lesnoindustrijskega oddelka tehniške srednje šole v Ljubljani. Pouk na tem oddelku poteka skladno s programom Tehniške šole v Ljubljani. V tretjem letniku je trenutno vpisanih 24 dijakov. Še leto in pol, pa bodo potrkali na vrata podjetja in vprašali za delo.

Dislocirani oddelek lesnoindustrijskega oddelka tehniške šole v Cerknici je s posebno odločbo ustanovila Tehniška srednja šola za KMRL Ljubljana v letu 1965. Soglasje k ustanovitvi je dal Sekretariat za kulturo in prosveto SRS. Pobudo za ustanovitev oddelka pa je dalo naše podjetje, da bi se večina dijakov po končani šoli zaposlila pri nas. Potrebe po lesnoindustrijskih tehnikih so velike, saj imamo v podjetju 43 delovnih mest, za katera je potreben poklic lesnoindustrijskega tehnika. Le na desetih takšnih delovnih mestih so trenutno zaposleni lesnoindustrijski tehniki. Manjka nam torej, glede na sedanjo organizacijo, kar 33 lesnoindustrijskih tehnikov. Tudi, če bodo vsi dijaki oddelka tehniške šole v Cerknici dokončali šolo in se vsi zaposlili pri nas, kadrovske potrebe še vedno ne bodo pokrite. Še vedno nam bo primanjkovalo 9 tehnikov. Tudi o tem so letos spomladi že razpravljali delavski sveti poslovnih enot in upravni odbor podjetja in predlagali, da bi odprli še en tak oddenek. Če bodo diplomirani tehniki čez eno leto in pol dobili pri podjetju delo, pa je vsekakor tesno povezano s pravilno kadrovsko politiko. V poslovni politiki za leto 1968 in v prihodnje bi bilo potrebno opozoriti predvsem na razporejanje strokovnih kadrov na taka delovna mesta, ki bodo ustrezala njihovim dejanskim izobrazbam.

Samo s sodobno kadrovsko politiko bomo omogočili, da bodo v podjetje prihajali mladi strokovni kadri.

Na razpis za vpis v ta oddelek se je najprej prijavilo več kot 50 mladincev in mladink iz vseh osemletk v občini. V prvem letniku se je šolalo 35 dijakov. Selekcija je bila razmeroma huda, saj je ostalo sedaj, v tretjem letniku, v tem oddelku le 24 dijakov, ki imajo v glavnem pogoje, da šolo končajo. Seveda bodo dijaki šola-

Poleg tega imajo vsako leto obvezno enomesečno počitniško prakso. Ves teoretični pouk je v učilnici na osemletki v Cerknici, vaje, praktično delo in počitniška praksa pa v laboratorijih oziroma delavnicah našega podjetja. Če upoštevamo še to, da morajo pri večini predmetov izdelovati programe in se pripravljati za preverjanje znanja, se njihov »delovni čas« marsikdaj potegne tudi na več kot deset ur dnevno. Dijaki pa se že sedaj zavedajo, da se bodo lahko vključili v proizvodnjo le, če bo njihovo znanje, ki si ga bodo pri-

mo še to, da so za večino dijakov tega oddelka stroški za prehrano in stanovanje mnogo nižji kot v Ljubljani, saj jih večina stanuje pri svojih starših, je tak način šolanja opravičljiv tudi iz ekonomskih razlogov.

Skupna prizadevanja vodstva oddelka, predavateljev in dijakov želijo uspehi skupen cilj: izšolati take strokovnjake, ki se bodo lahko vključili v reševanje vseh proizvodnih problemov. Le tako bodo investicije v te kadre povrnjene.

J. Otoničar



Dijaki v laboratoriju na Iverki pri vajah lepljenja

dobili pri študiju, praktičnem delu in vajah v laboratorijih, trdno in temeljito.

Večino strokovnih predmetov poučujejo naši domači inženirji. Ing. Jurkovič in ing. Resnik, ki vodita predavanja in vaje iz strokovnih predmetov, sproti seznanjata dijake z vsemi novostmi lesne industrije. Tudi ostala predavanja opravljajo priznani strokovnjaki iz Cerknice, Ljubljane, Rakeka, Postojne. V letošnjem letu predava kar 17 predavateljev.

Stroški šolanja znašajo letno 6 milijonov 700.000 starih dinarjev.

V letu 1968 mehanizacija računske službe

Hitre, natančne in učinkovite analize podatkov, pa tudi uspešnega in pravočasnega programiranja si pri sedanjem tempu proizvodnje in pri sedanjih zahtevah produktivnosti ne moremo misliti brez uporabe novejših dosežkov tehni-ke tudi pri »pisarniških« poslih.

Napredna tehnika evidence uporablja stroje, za katere se je udomačilo ime »mehanografska sredstva«. Organizacija evidence tako ni več samo vprašanje, kakšen je uspeh poslovanja, samo zbiranje podatkov na ustreznih obrazcih in branje teh obrazcev oziroma zbiranje podatkov. Sedaj gre predvsem za najbolj smotrno uporabo mehanografskih sredstev, s katerimi je mogoče podatke zbirati, jih obdelati in pripraviti v taki končni obliki, ki naj pokaže napotke za poslovanje. Sedaj torej ne gre več za zbiranje podatkov o preteklem poslovanju, temveč za analizo podatkov, ki bo usmerjala njihovo prihodnje poslovanje. Rezultati take analize morajo biti natančni, zgoščeni in hitro dosegljivi, če naj bodo učinkoviti. To pa je mogoče doseči le s sodobno tehniko, z visoko mehanizacijo oziroma avtomehanizacijo obdelave podatkov. Mehanografska sredstva delimo glede na njih uporabnost in učinek na nižjo, srednjo in višjo stopnjo.

— Nižja mehanografija. Med stroje nižje mehanografije štejemo naprave za pisanje in razmnoževanje ter naprave za računanje. Lahko so mehanične (ročne) ali električne. Naše podjetje ima sedaj nepopolne naprave, ki jih uvrščamo v to skupino.

— Srednja mehanografija. Sem sodijo knjižni, faktur in statistični stroji. Ti stroji so se razvili iz računskih in pisalnih strojev.

— Višja mehanografija. V praksi so že začeli razločevati tudi »višjo« in »visoko mehanografijo«. Za sedaj bo dovolj, če povemo, da gre pri višji mehanografiji za:

a) konvencionalne naprave za obdelavo podatkov s sistemom luknjanih kartic in za

b) elektronske sisteme za obdelavo podatkov.

Na predlog Skupnih strokovnih služb je Centralni delavski svet 5. julija 1967 razpravljal o možnostih za upeljavo mehanografije v računski službi in sklenil, da nabavimo naprave za srednjo mehanografijo in začnemo z delom s temi napravami 1. januarja 1968.

Po temeljitom proučevanju, kateri stroji bi za začetek v mehanografiji najbolj ustrezali in bi bili primerni za prehod na višjo mehanografijo, smo se odločili za knjižne stroje tipa Ascota iz Vzhodne Nemčije.

Naročili smo dva stroja s 45 števeci in tranzistorjem pri podjetju Autocommerce Ljubljana. To podjetje bo tudi strokovno pomagalo pri prehodu iz sedanjega knjiženja na strojno knjiženje. Na enomesečnih tečajih bo tudi usposobilo 4 pisarniške delavke za delo na strojih.

Z uvedbo knjižnih strojev se bo delo pri spremljanju materialno-finančnega poslovanja v kombi-natu zelo spremenilo. Poslovne enote bodo razbremenili evidence materialnega in blagovnega knjigovodstva, sestavljanja plačilnih seznamov, vodenja evidence o osebnih dohodkih delavcev.

Uspešno delo pri knjižnih strojih je v veliki meri odvisno od prilagojene organizacije podjetja, natančnosti pri zapisovanju vseh materialno finančnih sprememb, nabave in porabe materiala in surovin, proizvodnje in prodaje izdelkov, stanja drobnega inventarja in osnovnih sredstev, evidence osebnih dohodkov, naročanje raznih uslug itd.

V začetku bomo s temi stroji opravljali naslednja dela:

— finančno knjiženje
— knjiženje in evidenca kupcev
— knjiženje in evidenca dobaviteljev
— knjiženje in evidenca materialnega knjigovodstva
— knjiženje in evidenca blagovnega knjigovodstva

izpiti. Glede na to, kako resno so posamezniki študirali in opravljali naloge, sodimo, da lahko izpite uspešno opravi 49 slušateljev. Ostali študija niso jemali dovolj resno.

Med letom smo ugotovili, da bi morali imeti takšno izobrazbo tudi tisti, ki sisteme dela načrtujejo (tehnologi v razvojnem sektorju). Zato smo organizirali tečaj o varstvu pri delu tudi zanje. Vanj smo vključili še del tistih, ki prvega tečaja niso zaključili in tiste kadre, ki so bili na odgovorna delovna mesta razporejeni že po zaključku prvega tečaja. Organizacijo je prevzelo podjetje. Tečaj, ki bi ga po sklepu CUO moralo obiskovati 41 ljudi, bo končan do konca leta. Enako kot že prej, se tudi sedaj srečujemo z organizacijskimi težavami, saj predavanje obiskuje redno le 28 do 30 ljudi. Ta podatek nam jasno kaže, kako težko je spreminjati navade in miselnost ljudi. Zlasti občutek vsezanja je pri nekaterih zelo globoko ukoreninjen. Mislim pa, da tega ne bi smeli dopuščati, saj je škoda, ki jo s takim odnosom do varnosti problemov povzročajo, velika — včasih celo neprecenljiva.

Največ težav nam povzroča organizacija tečajev za ljudi, ki dela opravljajo. Težave so v tem, ker ni na voljo učnega gradiva, ki bi bil sestavljen na osnovi analitičnega proučevanja načinov dela na delovnih mestih. Zato bodo na tečajih, ki se bodo pričeli v novem letu, obravnavali predvsem najvažnejša navodila in določila za varno delo na posameznih delovnih mestih. Tečaje bodo morali obiskovati vsi glavni delavci pri nevarnejših strojih in tisti, ki delajo na delovnih mestih, ki so zdravju škodljiva (npr. v lakirnicah). Pridobljeno znanje bodo preverjali na izpitih v obliki ustreznih testov.

V. Žnidaršič

— sestavljanje plačilnih seznamov in vodenja evidence OD na kartonih za vse delavce podjetja

— sestavljanje bruto bilance

— obračunavanje zamudnih obresti

— zbirali podatke po strokovnih mestih za poslovne enote

— zbirali podatke o porabljenih surovinah in materialu po strokovnih mestih in po delovnih nalogah.

Pozneje bomo s stroji opravljali še vsa druga dela, ki jih rabi podjetje na stopnji organizacije s srednjo mehanografijo.

Ti knjižni stroji predstavljajo tudi osnovo za prehod na višjo mehanografijo.

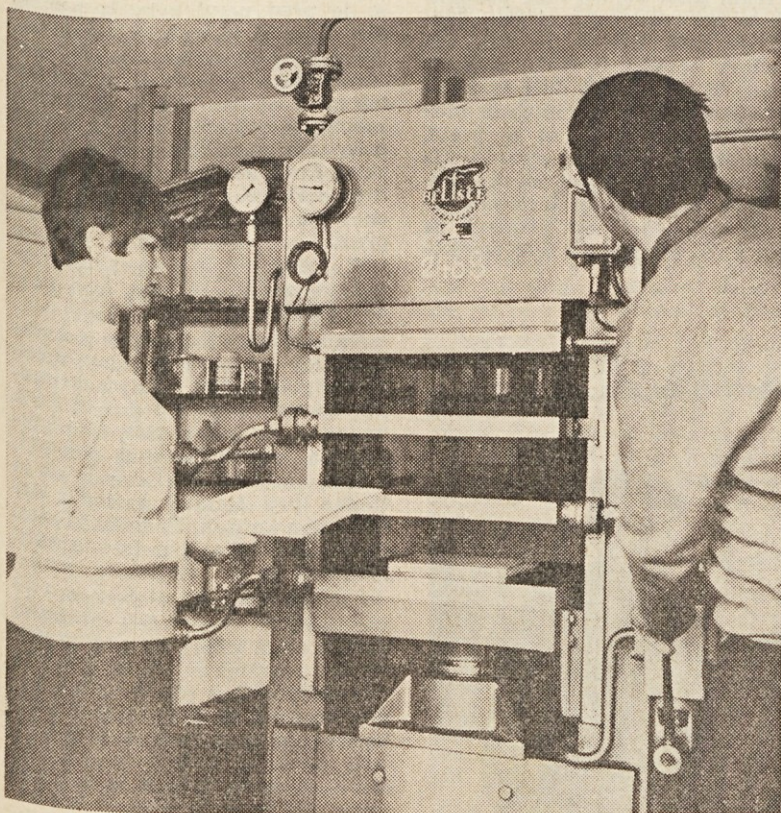
Višja mehanografija zahteva še bolj izpopolnjeno oziroma prilagojeno organizacijo poslovanja. Take organizacije pa zaenkrat še ne moremo zagotoviti. Zmogljivost višje mehanografije je tako velika, da bi lahko obdelovala podatke za vse delovne organizacije in ustanove na področju naše občine. Cena teh strojev pa je dvanajstkrat večja od strojev, ki smo jih za začetek mehanografije na Brestu nabavili sedaj.

E. Lah

PRAVNIK ODGOVARJA

(Nad. s 6. strani)

mestu. Delavcu pripada osebni dohodek po teh merilih, vendar je odvisen tudi od delavčevega uspeha pri delu. V vašem primeru je osebni dohodek po novem delovnem mestu lahko višji od prejšnjega. Prav tako je premestitev zakonita v smislu 31. člena 1. odstavka TZDR: delavec se mora javiti na novem delovnem mestu, če tega ne stori, krši delovne dolžnosti. Delavec nima pravice na prejšnje osebne dohodke oziroma prejšnjo staro osnovo, ampak na staro osnovo in s tem osebne dohodke na delovnem mestu, na katerega so ga premestili.



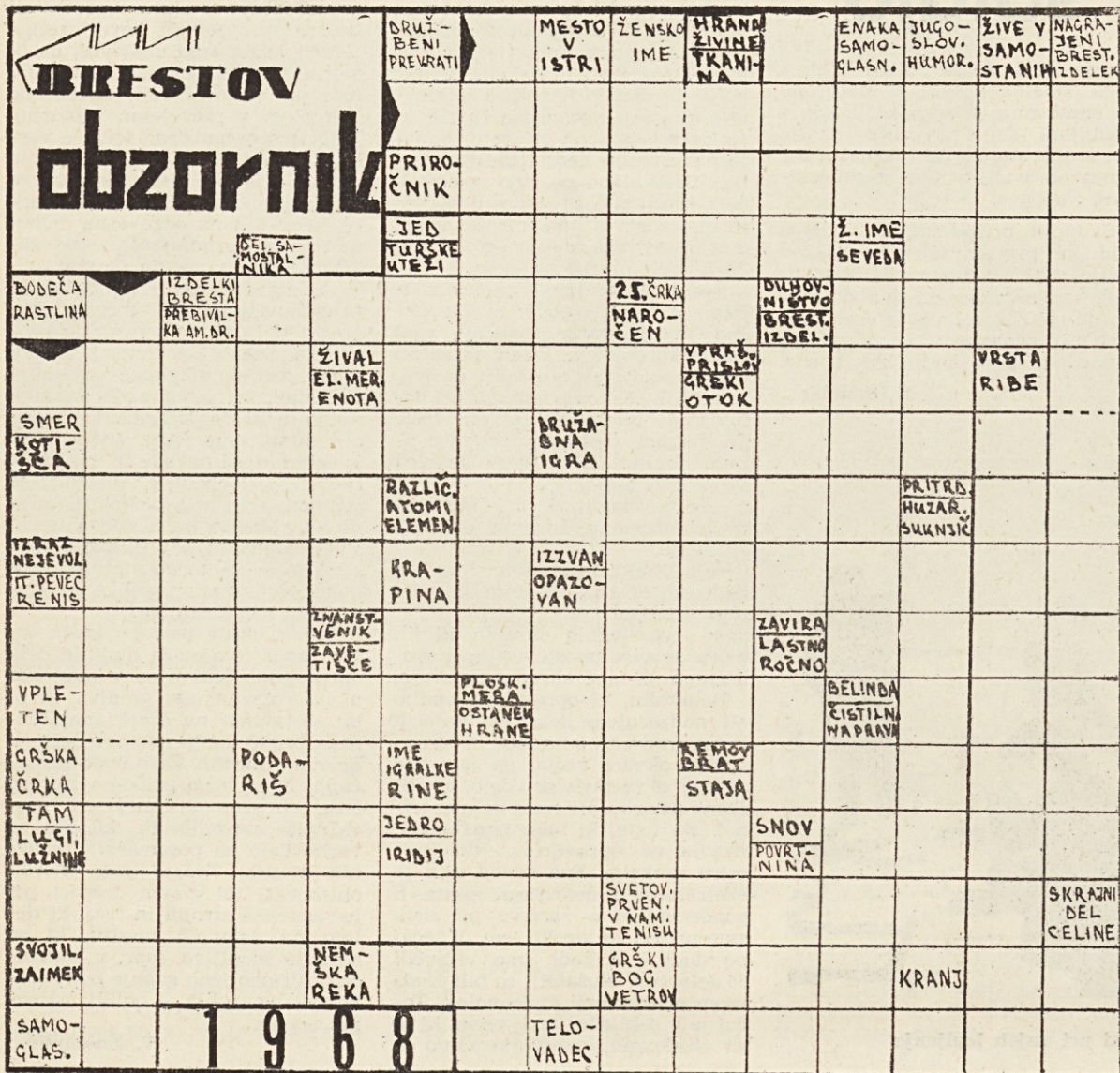
Dijaka pripravljata plošče za furniranje

nje končali le ob največjih prizadevanjih. Zahteve po znanju so iz letnika v letnik večje.

Program šole je tak, da imajo dijaki vsak dan najmanj sedem ur, nekatere dneve pa tudi po osem ur predavanja oziroma vaj.

V stroških so zajeti vsi honorarji s prispevki, potni stroški, stroški vaj, ekskurzij, obveznosti do matične šole, pripomočki dijakov itd. Stroški oddelka v Cerknici bistveno ne presegajo stroškov enakega oddelka v Ljubljani. Če upoštevamo

Nagradna križanka



ZAHVALA

Vsem, ki so mi bili ob bridki izgubi mojega sina v oporo, sočustvovali z menoj in se poslovali s cvetjem — iskrena hvala.

Marija Ponikvar

Nagradni razpis

1. Nagrada 50 N din
2. Nagrada 30 N din
3. Nagrada 10 N din
4. Nagrada 10 N din

NAGRADE IZ 2. ŠTEVILKE

1. Debevec Alenka, Skupne strokovne službe — 50 N din;
2. Ogrinc Viktor, Iverka — 30 novih dinarjev;
3. Mele Marjan, TP Cerknica — 10 N din;
4. Jadrič Jože, Iverka — 10 novih dinarjev.

BRESTOV OBZORNIK GOSTUJE

Občni zbor občinskega sindikalnega sveta v Cerknici

Dveletno obdobje od zadnjega občinskega zbora je bilo obdobje izrednih naporov in prizadevanj za uveljavitev gospodarske in družbene reforme. Plod teh prizadevanj se v naši občini kaže v ugodnih gospodarskih rezultatih. V devetih mesecih letošnjega leta je celotni dohodek narasel v primeru s istim obdobjem lani na indeks 107,2, narodni dohodek na indeks 111,1 del dohodka za osebne dohodke na indeks 110,1, ostanek dohodka, namenjen za osebne dohodke pa na indeks 127,2.

Vsi ti rezultati in usmerjenost predvsem večjih kolektivov dajejo trdno jamstvo za boljše prihodnost. Vendar pri ocenjevanju preteklega obdobja delegati niso prezrli tudi problemov, ki resno ovirajo hitrejši razvoj celotnega gospodarstva in družbenega življenja v občini. V manjših gospodarskih organizacijah je čutili slabšo poslovno orientacijo in programiranje razvoja, slab čut za sodobnejšo organizacijo dela, sodobnejše tehnološke procese itd. Občni zbor je opozoril tudi na vprašanje zaposlenosti, saj se je zmanjšala od leta 1965 za 8,25 %. Na Zavodu za zaposlovanje je prijavljenih 71 brezposelnih, poleg teh pa išče zaposlitev še okrog 130 interesentov za zaposlitev. Pri programiranju razvoja v občini bo morala občinska skupščina temu problemu posvetiti več pozornosti.

Govorili so še o izkoriščanju kapacitet, strokovnemu izobraže-

vanju, reelekciji vodilnega kadra, nagrajevanju po delu, razvoju samoupravljanja, dlovanju sindikata itd. Občni zbor je po razpravi sprejel vrsto zaključkov za delo Občinskega sindikalnega sveta:

1. Potrebno je redno spremljati gibanja gospodarstva in osebnih dohodkov.
2. Za člane novoizvoljenega občinskega sindikalnega sveta in za vodstva sindikalnih podružnic je potrebno organizirati cikel seminarjev o vlogi sindikatov v našem družbeno-ekonomskem sistemu.
3. Predsedstvo občinskega sindikalnega sveta mora do januarja 1968 izdelati načela in metode za delo sindikata ob vprašanju reelekcije vodilnih kadrov v delovnih organizacijah.
4. Predsedstvo občinskega sindikalnega sveta mora pripraviti stališča občinskega zbora o strokovnih kadrih, izobraževanju ter delitvenih sistemih osebnih dohodkov. Prouči naj tudi možnost za uvedbo pravne posvetovalnice za člane sindikatov.
5. Komisije pri občinskem sindikalnem svetu morajo do konca januarja 1968 sestaviti program dela. Komisije morajo pripraviti analize za razpravo na sejah občinskega sindikalnega sveta zlasti o naslednjih vprašanjih:
 - a) o delovnih pogojih in tehnični zaščiti v gospodarskih organizacijah,
 - b) o programih razvoja delovnih organizacij in občine,
 - c) o uveljavljanju in dopolnjevanju statuta in drugih splošnih aktih v delovnih organizacijah,
 - d) o aktivnosti in metodah dela sindikalnih podružnic.
6. Analizirati je treba odnose med privatnimi delodajalci in delavci, ki so zaposleni pri njih.
7. Posebna komisija naj prouči stanje in možnosti za hitrejši razvoj kulturnega življenja in telesne vzgoje v naši občini.
8. Proučiti je treba dosedanje delo na področju rekreacije in oddiha ter prihodnje možnosti.
9. Temeljna naloga občinskega sindikalnega sveta je, vplivati na gospodarske organizacije in na skupščino, da bi pripravili program razvoja, ki bo upošteval prednost našega območja za hitrejši razvoj in vključevanje v mednarodno delitev dela, kar bi perspektivno rešilo tudi vprašanje zaposlovanja.
10. Posebno skrb mora sindikat posvetiti krepitev samoupravljanja, predvsem organizaciji, ki naj temelji na dosledni delitvi dela in odgovornosti.

Na občinskem zboru je bil izvoljen novi občinski sindikalni svet, ki bo nadaljeval dosedanje uspešno delo. Novoizvoljenemu občinskemu sindikalnemu svetu želimo pri izpolnjevanju nalog mnogo uspehov.

J. Hren

Kje bomo silvestrovali?

Ni več daleč dan, ko bomo obujali spomine na preteklo leto in kovali načrte za prihodnje.

Stara navada je, da Novo leto pričakamo v družbi prijateljev ob dobro založeni mizi.

O načrtih za silvestrovanje smo povprašali nekaj delavcev iz naših poslovnih enot.



NIKOLA LJUBIČIČ, delavec iz bazenske žage, je oče sedmih otrok. »Vprašujete me, kje bom silvestroval? Kje druge kot doma s svojo družino v zasilno zgrajeni montažni hiši, ki sem jo postavil s posojilom od podjetja!

Vesel sem, da je moja družina po dolgih letih spet skupaj in pod lastno streho. Saj smo bili še pred kratkim vsi razkropljeni. Edino to si še želim, da bi žena dobila zaposlitev in naše zadovoljstvo bi bilo popolno. Morate verjeti, da sem moral skrajno skromno preživljati svojo številno družino, če sem hotel, da dobimo lastno stanovanje. Sedemdeset starih tisočakov brez otroškega dodatka je res malo za oskrbo otrok, ki so v letih, ko največ potrebujejo. Zelo zadovoljen sem z delovnim mestom in kolektivom, ki mi je mogoči priti, do tistega, kar si želijo vsi, ki so dolga leta živeli v neprimernih stanovanjih. V novem letu 1968 želim vsem članom našega kolektiva vse najboljše,« je končal tovariš Ljubičič in nadaljeval z delom.

MARTIN PETAN je kontrolor v tovarni pohištva Cerknica. Na vprašanje, kam namerava oditi silvestrovat, je odgovoril: »Ta dan že težko pričakujem. Prvič se ga veselim zato, ker se tako pomembnega praznika vsi veselimo, drugič pa zato, ker je ta dan vsa družina nekako svečano razpoložena. Mi lovci se že dalj časa dogovarjamo, da bi organizirali praznovanje čisto zase, to se pravi, po lovsko. Če nam bo organizacija uspela, bom z družino dočakal novo leto med svojimi lovskimi tovariši. V nasprotnem primeru pa bom doma ob peči pri televizorju.«



FRANC KEBE je vodja vzdrževanja v tovarni ivernih plošč. Dobil sem ga v brusilnici. Zelo presenečen je bil, ko je slišal, kaj nas

zanima. Takoj je bil pripravljen za razgovor. »Veste,« je dejal, »pri naši hiši, ki še ni dograjena, imamo majhne otroke in še žena je zaposlena.

Redki so tisti dnevi, ko smo skupaj doma. Saj veste, kakšen je naš delovni čas.

Novo leto bom pričakal doma v krogu svoje družine, toda samo v primeru, če ne bomo delali. V služaju, da bo remont, bom moral biti na svojem delovnem mestu in praznik bo zame tak kot vsi delovni dnevi, oziroma ure starega leta se bodo počasi iztekale.«

Na skupnih strokovnih službah je bilo nekoliko težje. Nihče mi ni hotel zaupati, kam namerava na silvestrovanje. Odgovori so bili kratki, toda iz njih sklepam, da se večina še ni odločila, kje bo preživela zadnje trenutke starega leta.

Mnogi bodo šli pač tja, kjer bodo ob razvedrilu pričakali novo leto 1968, večina pa bo dočkala Novo leto v krogu svoje družine.

Š. Bogovčič

Ogledali smo si ameriško revijo na ledu

Že pred nekaj tedni so nas na več krajih reklamni plakati opozarjali na zanimivo prireditev Holiday on ice. S slike na plakatu je vabila ljubka drsalka, po kateri je bilo sklepati, da se bo prireditev odvijala na ledu. Vsi smo se veselili prilike, ko si bomo lahko pri nas v Ljubljani ogledali prireditev v stilu dunajskih revij na ledu.

Veliko dela je bilo s pripravami za organiziran ogled. Referent, ki je sprejemal prijave, je naletel na precejšen odziv. Ko je že vse karte oddal, se je še vedno našel kdo, ki bi se hotel udeležiti ogleda.

Ko je končno le prišla nedelja, na katero je bil določen ogled, smo se odpravili v Ljubljano. Tistih nekaj ur do začetka revije kar ni hotelo biti konec.

Končno smo sedeli v velikih dvorani hale Tivoli, kjer se je obetajoče bleščala ledena ploskev.

Dvorano je zagrnila tema in že se je pred nami zvrstila parada plesalcev, ki so v svetlobi mavričnih barv žarometov izvajali različne točke. Prikazali so nam pravo barvno razkošje luči in čudovitih kostumov. Videli smo izvajanja priznanih umetnikov ledene ploskve. Pred nas so pričarali pravljico o Pepelki in doživljaje Marica Pola, pa tudi naših daljnjih prednikov niso pozabili. Bilo je tudi nekaj tipično ameriških revijskih izvedb, ki nam niso najbrž domače.

Najbolj pa sta gledalce navdušila Judy in Jonny Holiday, opici, ki sta predstavili nekaj neverjetnih sposobnosti na ledu. Bili sta imenitni. Ko smo gledali njuna izvajanja, je verjetno vsak pomislil, koliko truda je vložil dreser, da je ti dve bitji postavil na led z drsalkami na nogah. Prepričana sem, da je ta točka požela največji aplavz.

Ko smo zapuščali dvorano, je vse tiste, ki so že videli dunajsko revijo, obšla misel, da je bila dunajska pravzaprav boljša. Nam je namreč poističen ples v taktu dunajskega valčka bližji kot ameriška izvedba modernih melodij.

Brestov OBZORNIK — Glasilo kolektiva BREST CERKNICA — Glavni in odgovorni urednik Danilo Mlinar — Urejuje uredniški odbor: Vojko Harmel, Franc Hvala, Silva Ileršič, Tone Kebe, Danilo Mlinar, Darja Petrič, Franc Tavželj, Dušan Trotovec in ing. Vlado Usenik — Tiska tiskarna ČZP »Kočevski tisk«, Kočevje