



Prihodnost Jelovice je v skupnih poteh

V letošnjem stabilizacijskem letu je tudi v Jelovici večina nalog podrejena boju za doseganje čim ugodnejših gospodarskih rezultatov, ki bodo seveda morali biti doseženi z vrsto omejitev in prihrankov na vseh ravneh. Vzporedno s to akcijo pa teče v Jelovici tudi nadaljnja preobrazba, če smemo tako reči, te delovne organizacije.

Ze nekaj mesecev je Jelovica brez glavnega direktorja. Pristopilo se je zato k družbeni akciji, ki naj bi Jelovici prinesla novo vodstvo, s tem pa seveda tudi odgovorne ljudi, ki bodo s svojim delom poskrbeli za uresničitev letošnjega in tudi prihodnjega srednjeročnega razvojnega načrta. V sestavljeni organizaciji združenega dela GLG so na pobudo Jelovice razpravljali o tem, kdo naj bi pripravil program dela in razvoja Jelovice, ki naj bi bil neke vrste napotek bodočemu glavnemu direktorju. Odločeno je bilo naj program pripravil Leopold Ilvar, direktor TOZD LIO Gradis Škofja Loka, ki po mnenju družbeno političnih organizacij Jelovice, pa tudi škofjeloške občine in seveda tudi članic GLG, najbolj pozna problematiko lesne industrije na sedanji in tudi bodoči lesno industrijski coni na Trati. Tovariš Ilvar je ta program pripravil in ga pred časom tudi obrazložil širšemu političnemu aktivu Jelovice, ki so ga sestavljali tako člani ZK, predsedstvo IO sindikata, vsi predsedniki samoupravnih organov, kot tudi velika večina strokovnih delavcev Jelovice. Ta široka, če smemo uporabiti ta izraz, množica, je njegov program sprejela in v kratkem bo na razpolago vsem delavcem, da o njem zvedo tudi vse podrobnosti. Na kratko pa njegove bistvene značilnosti lahko prikažemo tudi tokrat:

Predlagani delovni program ima kar 20 strani predlogov nadaljnjega razvoja Jelovice. Najpomembnejša področja od katerih bo tudi odvisna v prihodnje poslovna in socialna varnost Jelovice so opredeljena na naslednja: surovine in reprodukcijski material, proizvodni program, delitev dela, razvojna usmerjenost, kooperacija in povezave, izvoz izdelkov, zaposlovanje, družbeni standard, izboljšanje poslovnih rezultatov, samoupravna organiziranost.

Če bi ostali pri prvem sklopu predlogov, potem je treba reči, da je glavna naloga kolektiva in seveda novega vodstva zagotovitev Jelovici ustrezno količino lesa za nemoteno proizvodnjo. Že letos bi Jelovica potrebovala več kot 30.000 m³ hlovovine, kar pa bo zelo težko dobiti, saj GG na Gorenjskem lahko dobavijo

po pogodbi le 27.000 m³, ostalo pa bi po pogodbi dobavile članice GLG. Seveda pa je že sedaj vprašljivo, če bodo te lahko dobavile vse dogovorjene količine, še bolj vprašljivo pa je, če bodo lahko les dobavljale tudi v naslednjih letih. Po predvideni dinamiki pa bi Jelovica ob koncu srednjeročnega programa, torej leta 1985 potrebovala že skoraj 100.000 m³ hlovovine. Poleg dogovarjanja na Gorenjskem bo zato potrebno v naslednjih letih poiskati dohodkovne povezave tudi s področij, kjer je lesa še dovolj. Zato bi verjetno Jelovica morala začeti razmišljati tudi o dohodkovnih odnosih s kraji denimo v Bosni in Hercegovini, kjer lesna industrija še ni razvita in kjer imajo dovolj lesa. Le tako bo namreč mogoče dobiti dovolj lesa, hkrati pa delavcem zagotoviti tudi socialno varnost. Če namreč upoštevamo, da je Jelovica s svojim proizvodnim programom dovolj sodobna (seveda z nekaterimi izjemami) in da bo obstoječi program lahko pripomogel k izboljšanju poslovnih rezultatov, potem ta socialna varnost v tem primeru ne bi smela biti vprašljiva. Veliko pa bo vseeno potrebno storiti na nekaterih področjih, ki bi jih lahko imenovali tudi stabilizacij-

ski. Tako je v Jelovici delež noraobljenih sredstev v dohodku najvišji v GLG, kar seveda bistveno zmanjšuje njen dohodek. To se potem seveda odraža v nižjih osebnih dohodkih, ti so denimo v Jelovici za povprečno 6 odstotkov nižji kot so v ostalih članicah GLG, izredno nizka pa je tudi stopnja akumulativnosti, kar ima seveda posledico, da se novogradnje in posodobitve »vlečejo« več let in da zato potem tudi zaostaja dohodek. Izredno obsežno je obdelano v predlogu tudi poglavje prihodnje samoupravne organiziranosti Jelovice. Podana sta dva predloga, vendar bi o obeh obširneje pisali v prihodnji številki glasila.

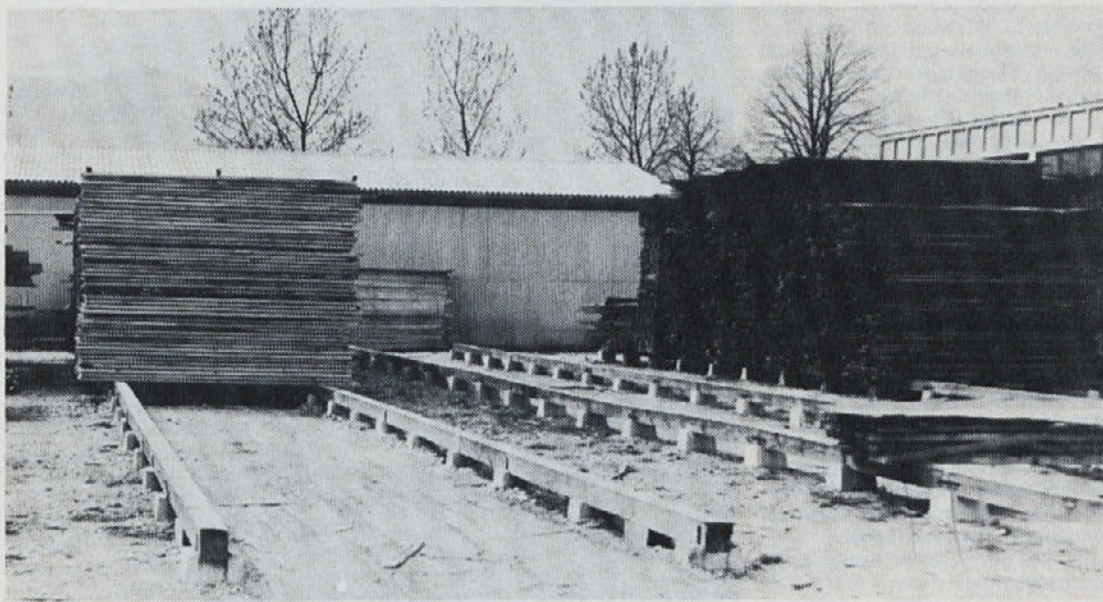
Morda bi zapisali le še nekaj predlogov, ki vas bodo delavce najbolj zanimali. To je področje družbenega in osebnega standarda. Oboje je sicer odvisno od višine dohodka in seveda razpoložljivih sredstev. Če pa upoštevamo, da bi se ob dosledni stabilizacijski poti tudi ta povečal, potem bi se v naslednjih letih tudi v Jelovici še dodatno lahko posvetila posebna pozornost stanovanjski problematiki, ki sicer

tudi sedaj ni slaba, vendar bi bila lahko še boljša. Predvsem naj bi se bolj skrbelo za samske delavce in pa mlade družine, ki same ne morejo nikakor hitro rešiti svojega stanovanjskega problema. Tudi rast osebnih dohodkov mora biti dobra, predvsem pa naj bi Jelovica na tem področju dosegla ostale članice GLG, seveda pa je za to treba izpolniti pogoj: dvigniti produktivnost in povečati poslovno učinkovitost.

Ob tem naj dodamo le še to, da je seveda ta program narejen okvirno, uresničitev pa bo zahtevala temeljito obdelavo in seveda tudi dosledno izpeljavo. Ko bo izšla naslednja številka že verjetno lahko predstavili našega glasila vam bomo v njej veča glavnega direktorja Jelovice, saj je pred dnevi v dnevnem časopisju že izšel razpis za to delovno mesto in pričakovati je, da bo to več mesecev nezasedeno vodilno delovno mesto v Jelovici končno le zasedeno, da bo Jelovica torej dobila svojega novega glavnega direktorja. Verjetno ste vsi istega mnenja, da ga že tudi resnično potrebuje, saj sedanji gospodarski tokovi zahtevajo sprotno in temeljito ukrepanje in vodenje delovne organizacije, sicer se vsaka omahljivost utegne čez čas maščevati.

J. Čadež

Čestitamo za praznik dela 1. MAJ



Razvoja Jelovice ne more biti brez zadostne količine lesa. Prav les je tisti, ki je tudi osnovna vez med članicami GLG. Zato je v programu preskrbi s surovinami — torej na kakšen način — posvečeno precej pozornosti. Tako prazne stojnice za les, kot so v Jelovici trenutno, pa seveda ne pomenijo brezskrbnosti.

Kako gospodarimo?

Vprašanje gospodarjenja se često pojavlja, bodisi med posameznimi skupinami znotraj delovne organizacije, nemalokrat pa tudi ob kazaru v gostilnah, ali drugih prilikah, ko s posamezniki iz drugih delovnih organizacij ugotavljajo, koliko je kdo uspešen, ali se gospodari pametno, seveda predvsem pa se uspešnost gospodarjenja največkrat ocenjuje skozi osebni dohodek.

Stanovanje, ob njem pa vrtec, v katerem bo prostora za otroka, to je želja marsikatero družine. Veliko je tistih, ki so to skrb že rešili, vedno pa jih bo še dosti, ki bodo čakali na svoje stanovanje in mesto za otroka v vrtcu. Resnici na ljubo, v Jelovici je storjeno precej, da teh težav ne bi bilo.

Letošnje leto je še posebno zanimivo, kajti gospodarjenje naj bi se na celi fronti odvijalo stabilizacijsko, če hočemo, da se bodo dejansko izpolnili cilji, ki jih predvideva na eni strani družbena resolucija, na drugi pa predvsem naš program ekonomske stabilizacije.

Seveda predno bi prišli na ocenjevanje gospodarjenja, oziroma izpolnjevanja planskih zadolžitve v prvih mesecih letošnjega leta, bi se že na kratko spomnili rezultatov, ki smo jih dosegli v preteklem letu in ki v dosti primerih služijo kot startna osnova v letošnjem letu.

Ker uspešnost kolektiva vedno ocenjujemo le skozi uspešnost gospodarjenja in ker se včasih pojavijo podatki, ki ne prikazujejo dejanske slike cele delovne organizacije ali TOZD v določenem obdobju, bi v naslednjih vrsticah malo širše in z nekaterimi številkami prikazali, kako delovna organizacija Jelovice, kot rečemo »stoji« v tem trenutku, oziroma, če se še malo ozremo na preteklo leto, kako smo bili uspešni, kako gospodarimo v prvih mesecih letošnjega leta, predvsem pa, kateri problemi nas v tem trenutku najbolj tarejo.

Ker je poznano našim delavcem znotraj kolektiva, dosti pa tudi zunaj, včasih morda kar malo preveč, da se Jelovica v zadnjih mesecih srečuje s precejšnjimi kadrovskimi problemi in to čisto »na vrhu«, se kaj rado to istoveti s slabim gospodarjenjem, da so naši doseženi rezultati slabi, da imamo nizke osebne dohodke, seveda vse to pa naj bi bil odraz slabih delovnih odnosov, neizpolnjevanje planskih zadolžitve, nedisciplina itd. kar pa seveda naj bi vplivalo na kadrovske spremembe.

Če na kratko ocenimo, predno bi postregli z določenimi podatki, kako smo bili uspešni v preteklem letu, oziroma kako stojimo danes, je lahko ocena sledeča:

Glede na vse probleme, ki so nas spremljali skozi celo preteklo leto, kjer so mišljene predvsem zamrznjene cene naših proizvodov, na drugi strani pa »podivjane« cene naši osnovni surovini in pomembnejšim repromaterialom, so bili naši rezultati dovolj dobri, oziroma precej ugodnejši od leta 1978. Torej leto 1979 je kolektiv pri težavah uspešno zaključil.

Kako pa v prvih mesecih letošnjega leta?

Zopet na kratko povedano:

Čprav prve mesece zagnanost v smeri uspešnejšega gospodarjenja še ni prisotna po

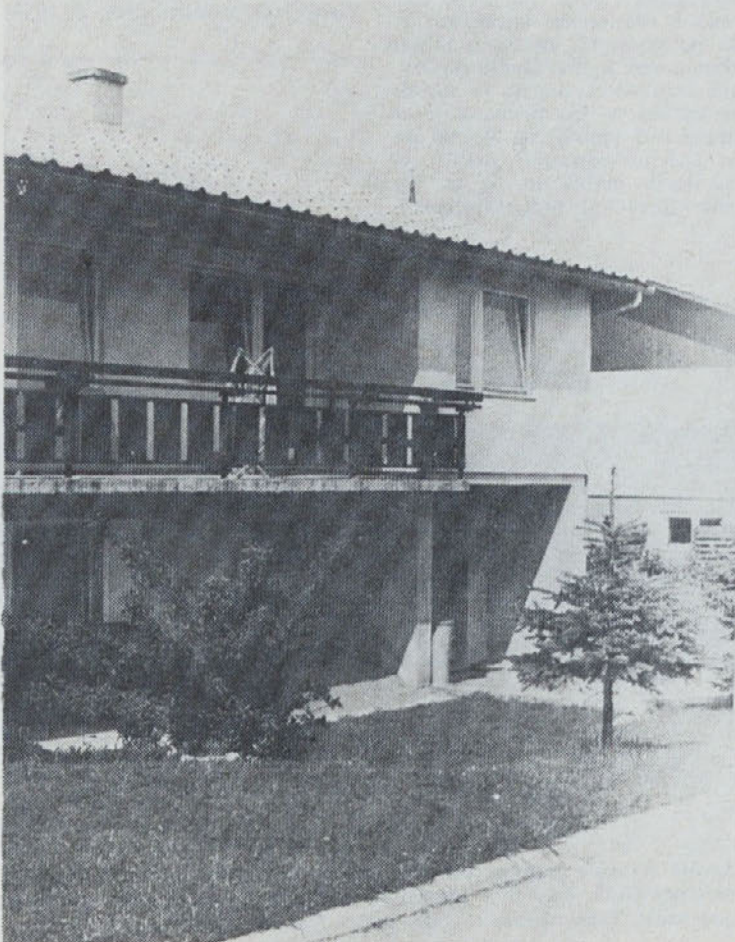
prizadevanja in vsestranskih naporov kolektiva. Zato vse take debate, ki so zadnje mesece večkrat prisotne, predvsem izven kolektiva, da je Jelovica neuspešna, še zdaleč niso resnične in imajo namen le škodovati nadaljnemu uspešnemu razvoju.

Da bomo spoznali realnejšo sliko, je potrebno nekatere kazalce poslovanja le prikazati v številkah, seveda najprej za preteklo leto.

Fizični obseg proizvodnje je bil za 5% višji kot v letu 1978, celotna prodaja je bila višja za 31%, najuspešnejša je bila lastna trgovska mreža, ki je prodala za 31% več kot preteklem letu, oziroma skozi njo se je plasiralo 91% celotne prodaje stavbnega pohištva in ostalega gradbenega materiala. Izdelanih je bilo 146.000 kom oken, kar je rekord v Jelovici, našaganega 20.000 m³ žaganega lesa na »zastarelih« žagah. Še in še bi lahko naštevali tisto, kar je bilo uspešno, čeprav so se tudi pojavile stvari, ki bi jih lahko uspešneje rešili, če bi imeli več poguma, predvsem pa, če bi bili bolj organizirani.

Se nekateri finančni podatki za preteklo leto, kajti iz njih lahko vidimo v največji meri uspešnost poslovanja (za celotno DO):

Zap. št.	Kazalci	Doseženo v letu 1978	Doseženo v letu 1979	Indeks 1978 = 100
1.	dohodek/delavca	188.634	224.851	119
2.	čisti dohodek	133.590	156.112	116
3.	akumul./dohodek × 100	7,37	9,86	134
4.	akumul./čisti doh. × 100	10,40	14,20	137
5.	akumul./povpr. upor. posl. sred. × 100	4,17	5,88	141



To so seveda le nekateri kazalci, ki jih nam predpisuje zakon o združenem delu in po katerih ugotavljamo uspešnost poslovanja. Ze uvodoma je omejeno, da smo se skozi celo leto srečavali z neštetimi problemi, samo, če omenimo, da so nam v letu 1979 porasli materialni stroški za 33% ter zakonske in samoupravne obveznosti za 36%, lahko rečemo, da smo z ustvarjeno akumulacijo lahko več kot zadovoljni.

Seveda istočasno pa je potrebno pripomniti, da, če bi se še bolj odgovorno, predvsem pa bolj disciplinirano ponašali, če bi bolje izkoristili razpoložljivi delovni čas, če bi manj bolovali in podobno, bi bili ti rezultati še dosti boljši, pri čemer bi precej izboljšali tudi naš povprečni osebni dohodek, ki je znašal 6.648 din in je bil za 15% višji, kot preteklo leto. Na kraju je potrebno tudi omeniti, da je bil v preteklem letu uspešno izpeljan sanacijski načrt na montažnih objektih ter, da je kljub naštetim problemom TOZD pozitivno zaključila poslovno leto.

Ze uvodoma je bilo nakazano, da se bomo na kratko seznanili z rezultati letošnjih prvih mesecev, kako izpolnjujemo planske zadolžitve ali uresničujemo akcijske ukrepe ekonomske stabilizacije ter kateri problemi so prisotni v tem času, ki pa po drugi strani močno vplivajo na rezultate. Tako, kot je bilo značilno za preteklo leto, se je pričelo divjanje cen že v prvih mesecih. Predvsem je to značilno za žagan les in hlovdovino, torej naša osnovna surovina, ki v kalkulaciji predstavlja več kot 50 odstotkov vrednosti izdelka. Tudi nekaterim drugim pomembnejšim repromaterialom so cene v tem času že precej poskočile, tako, da so v precejšnjih primerih že prebite predvidene povprečne planske cene. Prav gotovo, da bo tako stanje pomembno vplivalo na materialne stroške prvega tromesečja, ker na drugi strani pa so še vedno zamrznjene cene našim proizvodom in so spremembe le minimalne, razen montažnih objektov, kjer so se cene bistveno spremenile.

Kako pa delamo prve tri mesece, oziroma, če bi se vprašali, kako izpolnjujemo planske obveznosti, predvsem pa ali se ponašamo stabilizacijsko, čemur smo ob spreemanju dajali polna zagotovila?

Tako, kot je značilno za Jelovico v zadnjih letih, vedno na začetku leta počasneje startamo. Tudi letos je bila situacija ista. V januarju so bili rezultati nekoliko slabši, potem pa so se vsak mesec izboljševali, tako, da je bil v mesecu marcu že dosežen plan. Seveda ne moremo govoriti, da je situacija po vseh TOZD enaka, ker so rezultati precej različni.

Ker je proizvodnja osnovna dejavnost naše delovne organizacije, bi prikazali nekaj podatkov za prvo tromesečje, kako smo izpolnili plan: TOZD Primarna predelava lesa — senčila — 102%, TOZD Proizvodnja oken in vrat — 89%.

TOZD Proizvodnja oken Jelobor — 100 %
 TOZD Gradnja montažnih objektov — 104%
 Delovna organizacija — 100 %

Le na eni TOZD ugotavljamo delni izpad, čemur pa je vzrok predvsem v menjavi proizvodnega programa, ko je bil v mesecu januarju opravljen prehod iz proizvodnje belih na naravna okna. Prav tako pa je za januar in delno februar značilno, da primarna proizvodnja zaradi pomanjkanja hlodovine in žaganega lesa ni dala tistih učinkov, kot je zanj značilno za preteklo obdobje.

Čeprav v celoti in povsod nismo izpolnili planskih obveznosti, smo lahko z rezultati zadovoljni, saj so bili doseženi ob nešteti težavah, zato se lahko trdi, da se večina delavcev zaveda obveznosti, ki izhajajo iz plana in programa ekonomske stabilizacije, zato lahko smelo pričakujemo še nadalje izboljševanje rezultatov, kajti le z večjim delom lahko pričakujemo boljše rezultate, ker na stroške ne bomo morali veliko vplivati zaradi stalnega rasta cen.

Na področju prodaje je situacija približno enaka, kot je bila značilna za celotno preteklo leto. Vse kar se proizvede, je takoj prodano. V tem času ni bilo opaziti neke tržne zaostrit-

ve v plasiranju naših proizvodov, nasprotno, povpraševanje je še vedno precej višje od ponudbe. Še vedno je proizvodnja tista, ki lahko veliko vpliva na boljše prodaje. Omeniti pa je potrebno, da se je že v prvih mesecih letošnjega leta naša lastna trgovska mreža v polni meri vključila v prodajo dopolnilnega in drugega gradbenega materiala, za kar si je zadala tako velike naloge pri izde-lavi plana. Tudi na področju montažnih objektov je plan prodaje v prvih treh mesecih izpolnjen, kar za to obdobje že več let ni bilo značilno.

Čeprav smo se v prvem trome-sečju srečevali z nešteti problemi, tudi takimi, ki jih sami nismo mogli rešiti v tako kratkem času, vseeno lahko rečemo, da je bil start v letošnjem letu dober, da lahko tudi finančne rezultate, ki bodo v kratkem znani, pričakujemo še kar ugodne, tako, da tudi naši osebni dohodki v bodoče ne bodo ogroženi.

Torej lahko trdimo, da se kolektiv zaveda svojih odgovornosti in, da bo kos postavljenim nalogam letošnjega leta, kajti izpolnjevanje nalog, bo največ pripomoglo k hitrejšemu napredku naše delovne organizacije in k ekonomski stabilizaciji celotnega gospodarstva.

Franc Zihlerl



Vlak je na škofjeloško železniško postajo pripeljal hlode. Slika, ki jo je vesel vsakdo, ki ve kakšni so problemi s preskrbo z lesom samo v Jelovici. Predvsem dobava žaganega lesa je namreč to leto kot tudi konec lanskega leta manjša od dogovorjenih in tudi načrtovanih količin. Tako je Jelovica dobila od ostalih članic GLG v prvih 3 mesecih letos le 74 % dogovorjenih količin. Pri tem so seveda tudi izjemi kot sta to ZLIT in Gradis, ki se svojih dogovorov držita in torej dobavljata vse dogovorjene količine lesa. Pohvaliti pa velja tudi KZ Srednja vas v Bohinju, ki ni članica GLG, zato pa je eden najboljših dobaviteljev. Ta premajhna dobava lesa vsekakor povzroča velike težave v proizvodnji. Tako lahko celo rečemo, da prav članice GLG v precejšnji meri vplivajo tudi na to, kako velik kos kruha bo pridobila Jelovica. Ze sedaj pa je jasno nekaj. Za naslednje srednjeročno obdobje do leta 1985 pa bo v dogovorih zato vsekakor treba doseči tudi merila in ukrepe, ki naj bi prispevali, da do tega ne bi več prihajalo. Prav izpolnjevanje dogovorov pa mora biti tisto, kar naj bi članice GLG najtesneje vezalo med sabo.

Stabilizacija je skrb vseh

Za nami so prvi meseci leta v katerem smo dolžni storiti več, kot smo storili in pokazali v zadnjih letih, ko je predvsem naša delovna zavest in disciplina stalno padala. Stabilizacijo bo letos resnično potrebno pisati z veliko začetnico.

Bitka za stabilizacijo se je začela zelo ostro in če se bo tako tudi nadaljevala se po mojem mnenju marsikomu slabo piše. Predvsem to velja za tiste temeljne organizacije, ki se večajo in širijo na račun družbe, pri tem pa jim je mar le njihova korist in če hočete tudi slava. Tak temeljni »osebništva« so precej majavi, še predvsem zato, ker je v njih vgrajen pretežno uvožen material.

Seveda pa bi bili pristranski, če ne bi začeli pometati tudi pred svojim pragom. Precej-krat smo že bili iz najrazličnejših strani opomnjeni in opozorjeni na naše slabosti in jih ponavadi



tudi z velikimi usti priznavamo, koliko pa se nad njimi tudi zamislimo, je pa seveda druga stvar. Tako denimo niti svojih akcijskih programov ne jemljemo preveč resno, predvsem zaradi tega, ker smo jih navajeni le površno izvrševati, saj doslej za neizvršitev ni še nihče odgovarjal. Ravno tukaj pa je prva

stvar, kjer se moramo zdisciplinirati in narediti akcijski program zato, da ga tudi dosledno z vso odgovornostjo izpeljemo. Navadno ima akcijski program neki končni cilj, npr. doseganje sprejetega plana proizvodnje. Praksa pri nas je bila doslej taka, da smo čakali na cilju in oštevali tistega, ki je prispel prepozno, nismo se pa vprašali, po kakšnih poteh, s kakšnimi sredstvi in preko kakšnih ovir je moral priti brez naše pomoči. Z vso odgovornostjo trdim, da smo za večji del vseh slabosti in nepravilnosti, od nediscipline pa do slabe produktivnosti dela, v prvi vrsti odgovorni vsi tisti, ki vodimo in nadzorujemo proizvodnjo, še bolj pa tisti, ki bi morali proizvodnjo pravilno načrtovati in izpeljati organizacijo dela do take meje, da bi samo po sebi pogojevalo vse ostalo.

Velik del krivde za tako stanje pa lahko mirne duše prevzamemo nase tudi tisti »strokovnjaki«, ki se jim zdi škoda vsakega dinarja za modernizacijo obstoječe proizvodnje, z veliko roko pa ga trošijo za stvari, ki ne pogojujejo boljših rezultatov dela oz. jih celo slabšajo; če pogledamo samo stihijsko rast prizidkov, nadzidkov, prezidkov, šup, neuporabnih novih strojev, praznih eshaustorskih naprav itd.

Ob vsem tem razkošju pa je tragika v tem, da je velika več-

na delovnih in pomožnih prostorov samo v naši TOZD-2 zelo problematičnih, da tehnologije nasebej ne omenjam. V opravičilo tistim, ki imajo v podjetju na vesti razne neekonomske naložbe je potrebno reči, da se to včasih tudi dogodi iz objektivnih razlogov, in tako je včasih pregovor »kdor dela, ta greši«, tudi utemeljen. Kdor pa ne dela, ta grešiti ne more in tudi take bo potrebno v stabilizacijskem letu odkriti, kar pa ne bo najlažje, saj običajno dajejo videz prezaposlenosti.

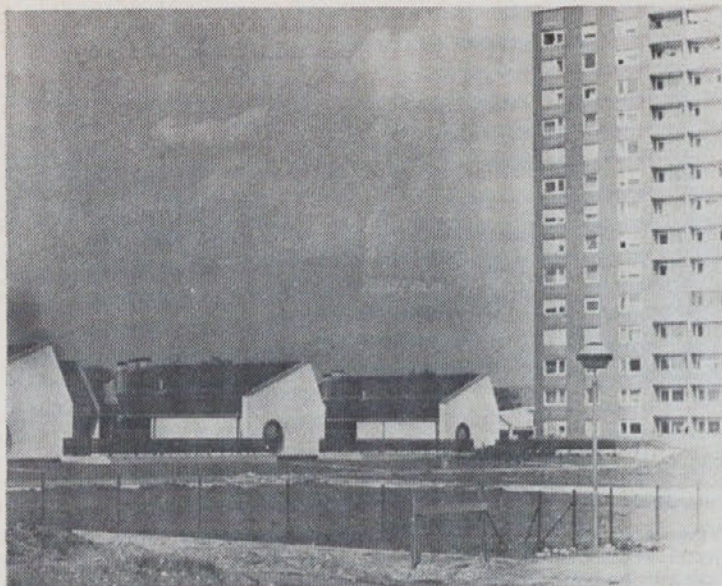
Če pogledamo gospodarski plan za leto 1980 lahko ugotovimo stabilizacijskimi ukrepi, katere mo, da je program napolnjen o bo potrebno še dopolnjevati, ker je bilo na sestankih raznih DPO in samoupravnih delovnih skupin precej koristnih pripomb. Iz pripomb izstopajo nekatere kritike na načine sprejemanja plana, ki je v večini primerov postavljen izkustveno oz. je utemeljen predvsem z željami po potrebnem dohodku, ki ga pogojujejo planske količine. Obstaja bojazen, da je tako načrtovane svoje vrste »loterija«, v kateri dobivajo tisti, ki so že vse-kozi v dobrem položaju. Tak položaj pa je bil ponekod zagotovljen s startom, ker so bile takrat planske količine nizke in se stanje lahko še popravlja. Ugotavlja se, da normativi časa za enake ali slične delovne operacije zelo odstopajo po različnih obratih in TOZD, so pa zato prizadeti tisti, ki so z normativi vedno na tekočem, medtem, ko jih ponekod že dolgo leta niso spremenili, čeprav je med tem le prihajalo do tehničnih izboljšav in objektivno zmanjšane obsega del. Ob takem stanju pa na

posameznih delovnih opravilih prihaja do »vakuumov«, kateri predstavljajo »skrite rezerve«, ki se koristijo za umetno povprečno preseganje normativov časa. Na splošno pa pomenijo nestrokovno postavljeni normativi časa, ki niso vsklajeni med posameznimi delovnimi opravili in ne s planom proizvodnje, največjo oviro za doseganje plana. Obenem pa povzročajo slabo voljo med ljudmi v primerih, ko so na določenih opravilih normativi zelo »našponani«, na drugih pa smešno nizki. Najslabši poseg, ki se ponavadi naredi, pa je pavšalno dviganje normativov, kajti v teh primerih so izključno prizadeti dobri delavci.

V letu 1979 so bili v TOZD-2 stroški za strokovno literaturo in za razne seminarje prekoračeni za večkrat po 100 %, vendar smo za normiranje lastne proizvodnje kljub temu nesposobni in moramo najemati zunanje sodelavce ob prekoračenem številu zaposlenih v strokovnih službah TOZD-2. Vsekakor se stvari iz leta 1979 ne bodo smele pojavljati v letu 1980.

Na splošno pa imamo glede stroškov v DO še veliko notranjih rezerv, posebno pri trošenju energije, izkoristku surovin, boljšemu odnosu do delovnih sredstev, pri smotrni uporabi repromaterialov, zamenjavi uvoženih repromaterialov z domačimi, zmanjšanju privatnih telefonskih pogovorov med službenim časom, pri porabi vode itd. Glede največje notranje rezerve t.j. koriščenju delovnega časa, pa bo potrebna verjetna daljša doba sanacije.

Anton Kužnik



Stanovanje, ob njem pa vrtec, v katerem bo prostor za otroka, to je želja marsikatere družine. Veliko je tistih, ki so to skrb že rešili, vedno pa jih bo še dosti, ki bodo čakali na svoje stanovanje in mesto za otroka v vrtcu. Resnici na ljubo, v Jelovici je storjeno precej, da teh težav ne bi bilo.

Denar za vrtec

Jeseni, ko je bil v Škofji Loki odprt nov vrtec, smo v našem glasilu zapisali, da so takrat v vrtec sprejeli praktično vse otroke, katerih starši so prosili za sprejem. Seveda pa to ne pomeni, da tistih, ki bi čakali na prostor, sedaj ni več. Otroci se rojevajo in se še bodo. Prostora bo zato v prihodnje primanjlovo in novogradnje bodo potrebne.

Za precej svojstven pristop h gradnji so se pred časom odločili v Škofji Loki. Sklenjen je bil namreč samoupravni sporazum med Vzgojno varstvenim zavodom Šk. Loka in nekaterimi delovnimi organizacijami ter Skupnostjo otroškega varstva v občini o združevanju sredstev za povečanje zmogljivosti obstoječih vrtcev. Po programu bo povečana zmogljivost vrtca v Frankovem naselju. K temu sporazumu je pristopilo 15 delovnih organizacij, ki bodo prispevale denar sorazmerno številu prostorov, kolikor jih bodo dobile potem v vrtcu. Jelovica je tudi med podpisniki sporazuma. Delež, ki ga bo vplačala do konca oktobra letos, je 384 tisoč dinarjev. Za to pa bo dobila 8 prostorov v vrtcu. Čeprav za mnoge teh 8 mest ne predstavlja veli-

ko, pa je le treba reči, da se ocenjuje, da v tem trenutku potrebe med delavci v Jelovici po varstvu njihovih otrok niso večje. Seveda je letos tudi težko leto in se je nekoliko tudi mislilo na denar.

Če se bo seveda pojavila v drugih letih potreba, potem bo Jelovica takrat zagotovo še pristopila k takim samoupravnim sporazumom. V IO sindikata so namreč mnenja, da se je čeprav zaradi denarja včasih težko odločiti za pristop, vseeno vedno potrebno. To je namreč lahko ena izmed trajnih in tudi učinkovitih oblik skrbi za zaposlene.

Na kratko še nekaj pogojev iz tega sporazuma, za katerega smo rekli, da je precej redek primer pri nas. Jelovica in seveda tudi ostale delovne organizacije, ki so kupile prostor v prizidku za otroke svojih delavcev, bodo s temi mesti lahko razpolagale 15 let. Vrtec, oziroma prizidek bo prinesel 100 novih mest za otroke, izgradnja pa bo stala 11,5 milijona dinarjev. Ker se bo h gradnji kmalu tudi pristopilo, lahko pričakujemo, da se bo

prej kot v enem letu ta prizidek tudi uradno odprl za te malčke. **I. b**

Vedno več lastnih stanovanj

Pravijo sicer, da lastna hvala nikoli ni dobra, vendar tudi brez nje ne gre. Jelovica nedvomno sodi med delovne organizacije v Škofji Loki, ki precej dobro skrbijo za stanovanja svojim delavcem. Vsako leto pridobi več novih stanovanj, podeljeno pa je tudi izredno veliko stanovanjskih posojil za nakup stanovanj ali pa za gradnjo zasebne stanovanjske hiše.

Lani je Jelovica kupila 5 novih stanovanj, izpraznjenih pa jih je bilo še pet, tako da je bilo rešenih 10 prošenj. Jelovica tako že poseduje sedaj 138 lastnih stanovanj, kar z drugo besedo

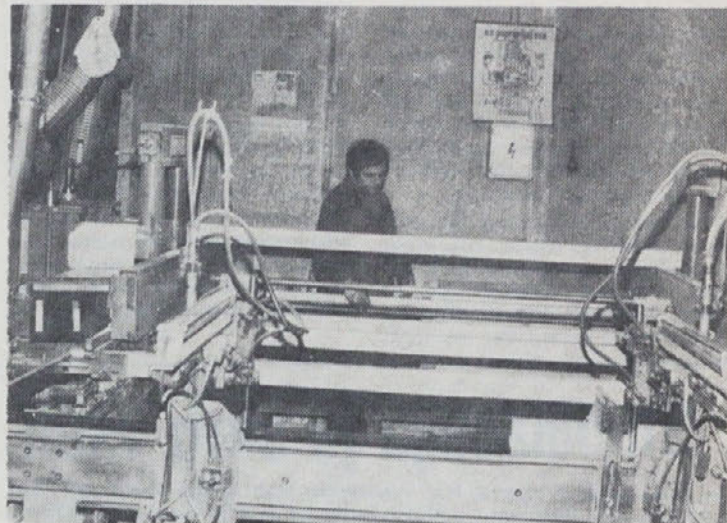
pomeni, da ima vsak 10 zaposleni najemniško stanovanje Jelovice. Seveda s tem še ni rečeno, da prosilcev ni in da so vsi problemi že rešeni. Stalna fluktuacija tega stanovanjskega problema nikdar ne bo rešila, vendar so uspehi le dobri. Če tem stanovanjem dodamo še 5.465.000 dinarjev posojil, ki jih je dobilo 59 prosilcev za gradnjo novih stanovanjskih hiš in pa 18 prosilcev za adaptacije in dograditve starih hiš, potem je podatek o reševanju stanovanjske problematike v Jelovici v preteklem letu še toliko boljši. Idealno vzeto je Jelovica samo lani rešila

stanovanjski problem kar 87 delavcem.

Seveda pa se sedaj postavlja vprašanje, kako bo s stanovanjsko politiko v letošnjem letu. Odgovor je precej težak, saj je na trgu vedno manj stanovanj, ki jih je mogoče kupiti. Nekaj se jih bo dalo sicer kupiti v Podlubniku, kjer prav letos končujejo blokovno gradnjo, koliko pa se jih bo dalo kupiti, je seveda vprašanje. Tudi o dodeljevanju stanovanjskih posojil je sedaj nevhvaležno pisati. Tako kot lani se tudi za letos ne ve, kakšna bo bančna stanovanjska politika. Po prvih znamenjih je letos denarja za ta namen precej in bi torej tudi letos utegnili dobiti precej denarja. Odbor za družbeni standard in izobraževanje bo seveda vse leto skrbel za to, za mnoge delavce,

življenjsko pomembno področje, zato se ni bati, da bi ne izkoristili vseh možnosti, ki bodo.

Se par besed o tem, kako bo v prihodnjem srednjeročnem obdobju. Kakšna bo dinamika gradnje stanovanj, je seveda še vprašanje, res pa je, da bo v tem obdobju verjetno dovolj denarja tudi za nakupe. Če vzamemo samo prehod na ekonomske stanarine, te se bi v tem primeru povečale tudi za 300 odstotkov v primerjavi s sedanjimi, potem bo tudi iz tega naslova poteklo precej denarja in tako tudi prosilci, ki desletje do stanovanj niso mogli in seveda tudi vsi tisti, ki bodo v Jelovici še poiskati zaposlitev, lahko upravičeno pričakujejo, da se bo tudi zanje nekoč našlo stanovanje. **m. k.**



Le trezen in spočit delavec lahko upravlja s stroji, ki so velike vrednosti. Tudi svoje obveznosti, norme in zahteve lahko izpolnjuje le v primeru, če ni alkoholik. Tudi nesreč pri delu je takrat manj, kar vse seveda vpliva tudi na večji dohodek delovne organizacije.

Kako pomagati alkoholikom?

Leto je pri nas v znamenju boja proti alkoholizmu. »Prave borbe proti alkoholizmu«, kot pravi škofjeloški zdravnik Tone Košir, ni. Borba proti alkoholizmu se je namreč pri nas zožila na zdravljenje alkoholikov. Teh pa je še vedno zelo veliko. Statistike kažejo, da je v Sloveniji med 10 do 15 odstotki prebivalcev kroničnih alkoholikov. V škofjeloški občini za primer se je doslej zdravilo zaradi alkoholizma komaj 300 alkoholikov, pa čeprav jih je po nekaterih ocenah v občini več kot 3000. Od tistih, ki so se zdravili, jih komaj petina ne pije več. Vsi ostali pa so še vedno podvrženi največjemu, kot mu mnogi pravijo, sovražniku družin.

Tako pravi zdravnik Tone Košir v svojem poročilu. Seveda je sedaj vprašanje, kaj v delovnih organizacijah storiti, da bi bil problem alkoholizma vsaj nekoliko zmanjšan, če že ne more biti odpravljen. Kadrovska služba je o tem pripravila posebno poročilo skupaj s predlaganimi ukrepi. O njih je razpravljala IO sindikata, kasneje pa tudi sindikalne skupine. Poglejmo kaj prvi poročilo:

Ko smo pripravljali analizo izostankov z dela zaradi bolezni in drugih odsotnosti z dela, smo ugotovili, da je veliko bolezenskih in neopravičenih izostankov z dela posledica alkoholizma. Glede na kompleksnost problematike smo se odločili, da v zvezi z alkoholizmom pripravimo posebno analizo s konkretnimi ukrepi za izboljšanje stanja.

V sodelovanju z zdravnikom obratne ambulante, ki je pregledal zdravstvene kartone delavcev, smo ugotovili, da je v Jelovici vsaj 43 delavcev, pri katerih že beležimo pojav alkoholne bolezni in bi bili potrebni zdravljenja. Poleg teh je v Jelovici 14 delavcev, ki so se zaradi alkohola že zdravili, od teh dva ponovno pijeta. Skupno torej 45 delavcev, ki imajo resne težave z alkoholom, kar bi bilo dovolj za srednje velik obrat.

Ko smo analizirali delo teh delavcev, smo ugotovili:

— delovni učinek teh delavcev je bistveno slabši od učinka drugih delavcev,

— izostanki z dela (bolezenski, neopravičeni) so bolj pogosti, kot pri drugih delavcih,

— dopust navadno koristijo razdrobljeno po dnevih, navadno takrat, ko niso sposobni delati,

— nesreče pri delu, na poti na delo in z dela so bolj pogoste pri alkoholikih,

— zaradi svojega odnosa do dela, alkoholiki slabo vplivajo na svojo okolico,

— alkoholiku pri delu ne moremo zaupati, potrebno je njegovo delo stalno kontrolirati.

Glede na nakazano problematiko in obseg, ki ga je zajela, je očitno, da bo treba k reševanju pristopiti odločno in čimveč teh delavcev z ustreznim zdravljenjem vrniti v produktivno življenje; proti tistim, ki se za zdravljenje ne bodo odločali, pa disciplinsko ukrepati. Seveda pa pri teh ukrepih niso izuzeti tudi tisti delavci, ki od alkohola še niso zasvojeni, pijejo pa priložnostno ob različnih prilikah med delom.

IN KAKŠNI BODO UKREPI?

Vsi vodje skupin bodo pripravili spisek tistih delavcev, za katere smatrajo, da imajo težave z alkoholom. Na ta način želimo dobiti res popoln spisek vseh delavcev, ki so nagnjeni k alkoholu. Zlasti velja to za dislocirane obrate TOZD-1 in TOZD-3, ki ne spadajo pod obratno ambulanto. Spisek je v aprilu treba dostaviti v kadrovsko službo.

V primeru, da delavec pride na delo vinjen ali da se opije na delu, ga je treba takoj odstraniti z dela. Za ta dan ima delavec neopravičen izostanek, ne glede na to, koliko časa je delo že opravljal. V nobenem primeru za tak dan delavec ne more imeti dopusta. Za vsak tak primer mora vodja sestaviti zapisnik in en izvod dostaviti v kadrovsko službo. Če se delavec opije na delu, mora vodja ugotoviti, kje je dobil alkohol.

Delavec, ki bi moral priti na delo, pa želi za ta dan dopust, le-tega ne more dobiti, v kolikor se ni s predpostavljanim dogovoril vnaprej. Nedopustno je doprinarjanje neopravičenega izostanka in odobravanje dopusta za nazaj. Proti vodji, ki bi to delavcem omogočal, je treba disciplinsko ukrepati.

Prepovedano je kakršnokoli proslavljanje v okviru DO z alkoholnimi pijačami (rojstni dnevi in druge slovesnosti). Za spoštovanje tega ukrepa je odgovoren vodja delovnega procesa.

Zagotoviti je treba, da bo varšarska služba dosledno opravljala svoje naloge. Izhodi med delom so dovoljeni samo s prostnicami. Vratarje je treba obveščati, kateri delavci vnašajo alkohol. Preprečiti je treba, da se kot vratarji nameščajo alkoholiki.

Na obratih, ki so obdani z ograjo, je le-to treba pregledati in ugotoviti mesta, kjer je možno mimo nje zapuščati obrat. Vsa taka mesta je treba odpraviti. V kolikor se poškodbe na ograji pojavijo ponovno, je treba ugotoviti krivca, proti kateremu se disciplinsko ukrepa (ograja TOZD-4, Stari Dvor pri žagi itd.).

Če delavec med delom daje vtis, da je opit, ga je vodja dolžan preveriti z alkotestom. Odklonitev preskusa se smatra kot priznanje krivde in je delavca treba odstraniti z dela.

Vse delavce, za katere bomo ugotovili, da so od alkohola zasvojeni, je treba pripraviti na zdravljenje. Za to bo potrebno sodelovanje zdravnika OA, vodje delavca, njegovih sivojcev in strokovnih delavcev kadrovske službe. Če delavec na zdravljenje ne pristane, se proti njemu pokrene disciplinski postopek in se ga pogojno izključi iz delovne organizacije.

Delavca se začne obravnavati, ko njegov vodja posreduje kadrovske službi podatke, iz katerih se da sklepati, da je od alkohola zasvojen.

Da bo ta ukrep učinkovit, je treba zagotoviti, da bo delavec disciplinsko obravnavan v mesecu dni od vlozene disciplinske prijave.

Dejavno leto gasilcev v Jelovici

Jelovica zaradi narave dela, uporabe lesa in vrste kemičnih lahko gorljivih preparatov, predstavlja stalno nevarnost da se pojavi »rdeči petelin«. Zato ima varstvo pred požarom, ki ga opravlja gasilsko društvo nedvomno precejšen pomen za delovno organizacijo. Pred časom so gasilci Jelovice imeli svoj redni letni občini zbor, in ker večina ni bila prisotna pogledjmo, koliko delavcev Jelovice je danes usposobljenih, da se spopade s požarom in tudi, kakšna je njihova oprema. Pregled povzemamo iz poročila, ki ga je na občnem zboru podal poveljnik Slavko Šink.

V matično knjigo gasilskega društva je vpisanih skupaj 60 članov, od tega imamo v Jelovici 1 višjega častnika, 5 častnikov, 11 podčastnikov, 22 sprašanih gasilcev ter 11 pripravnikov, med njimi je 10 strojnikov.

Vsi ti gasilci so porazdeljeni v dve moški in eno žensko desetine.

V lanskem letu smo opravili 9 mokrih vaj, 4 suhe vaje, 5 predavanj, in 7 drugih srečanj, kot so proslave, komemoracije za Kamnitnikom, srečanja z gasilci iz Sel itd.

Imeli pa smo tudi 5 požarov, kjer smo nastopali organizirano na srečo pa sta bila v DO samo dva taka požara, ki pa nista napravila večje škode, bilo pa je tudi nekaj začetnih požarov, ki pa so jih pogasili delavci — gasilci na svojih delovnih mestih ali dvorišču, vzrok teh je bilo v večini malomarno odmetavanje cigaretnih ogorkov.

V toku leta smo opravili gasilska tekmovanja kot so: tekmovanje med TOZD-i, ki je lepo uspelo in smo se takoj dogovorili, da bomo s tako prakso nadaljevali po programu, ki ga bo sprejel Operativni štab, ki resno opravlja svoje dolžnosti.

Izvedli smo občinsko tekmovanje in dosegli prvo mesto v industriji in tretje mesto v skupni uvrstitvi občinske gasilske zveze.

Opravili pa smo tudi področno tekmovanje v Kranju in uspeli v celoti opravičiti sodelovanje.

Po TOZD-ih delujejo gasilske enote, ki izvajajo vaje po programu našega operativnega štaba in programa gasilskega društva na katerega terenu delujejo. Po vseh TOZD-ih smo opravili predavanja o pravilni uporabi ročnih gasilskih aparatov, ter osnove gasilske preventive na posameznih delovnih mestih.

Posebno pozornost je treba posvetiti delavcem na odgovornejših mestih, ki s svojim ponašanjem lahko pomembno vplivajo na ostale delavce.

Vsem zdravljenim alkoholikom bomo omogočili obiskovanje sluba zdravljenih alkoholikov. Obenem bomo od njih zahtevali, da se sestankov kluba redno udeležujejo toliko časa, kot je v statutu kluba določeno. V ta namen bomo s klubom tesno sodelovali in od njega zahtevali, da nas bo redno obveščal o poteku rehabilitacije naših delavcev.

Smatramo, da se bomo s pojavom alkoholizma le s takim pristopom uspešno spopadali. Zagotoviti moramo, da se bodo predlagani ukrepi dosledno in enotno izvajali v celotni delovni organizaciji.

časno lahko delujejo tri desetine.

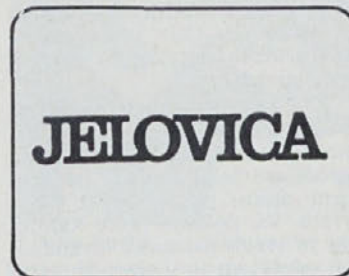
Delovni prostori so opremljeni z RGA na prah in CO₂ različnih velikosti.

GASILCI V JELOVICI SAMI SEBI NAMEN?

Sodeč po obisku občnega zbora GD Jelovica, ki se ga je udeležil izmed vseh povabljenih predstavnikov DO in DPO en sam negasilec, odgovorni ne pripisujejo tej organizaciji kakšnega večjega pomena, razen v primerih seveda, ko so potrebne določene akcije gasilcev. Tak odnos je boleč, še zlasti če vemo, da GD Jelovica uspešno deluje že od samega nastanka DO in bi po delovnosti lahko bila vzor ostalim, saj so člani GD še vedno tisti del kolektiva, ki so pripravljene vskočiti tam, kjer drugi odpovedo. Ob tem ni za zanemariti dejstva, da je ta organizacija tudi važen sestavni del civilne zaščite, saj se kadrovanje v vrste civilne zaščite vrši prav iz vrst gasilcev, ker so le-ti z minimalnimi dopolnitvami strokovnega znanja, njeni najboljši člani. Ne nazadnje pa bi bilo vredno polagati več pozornosti kot preventivnim varovalcem družbenega premoženja in reševalcem le-tega, v primerih požarov in drugih nesreč. S tem da gasilsko društvo nima gmotnih težav si nekateri mislijo, da je s strani vodstva DO in TOZD narejeno vse, kar pa ni res, saj grede sredstva na račun celotne DO in ne posameznikov, ki to odobravajo. Vedeti je potrebno, da je s strani vodstva GD vloženo veliko truda in prostega časa, da je članstvo v GD stalno pripravljeno, da na znak sirene naredi, kar se od njih zahteva. Na skrbi gasilcev je tudi požarno varnostna vzgoja vseh članov kolektiva, kar ima ogromen pomen, saj se ravno s tem ukrepom lahko izognemo večjih požarov in lahko temu rečemo SLO proti požarom v DO.

Moram reči, da imajo vodstva DPO v KS za to dejavnost veliko več posluha, saj so le izjemni primeri, ko se občnih zborov svojih GD ne udeležijo polnoštevilno. Pa brez zamere.

Gasilci Jelovice



Splošna gasilska osveščenost pri delovnih ljudeh v DO je zadovoljliva.

Gasilska oprema in sredstva za gašenje so na primernem nivoju in v taki količini, da isto-



Nov gasilski dom, ki so ga gasilci in seveda tudi številni drugi, ki so jim pri delu pomagali, zgradili tudi s precejšnjim številom udarniških ur bo kmalu povsem naređ. Dovolj prostora bo, da bo lahko nudil možnosti za celovito in vsestransko požarno-varnostno zaščito.

Vzroke invalidnosti je treba odpraviti



Pri lakiranju vratnih kril velikokrat prihaja do poškodb — posebno pri garažnih in vhodnih vratih. Rešitev je treba najti; morda je rešitev prav pri delu na tak način, kot ga kaže slika — pri lakiranju notranjih vrat.

O tem, da veliko število bolniških, ki celo naraščajo, izredno močno vpliva na poslovne rezultate Jelovice, smo v glasilu že večkrat pisali. Predvsem je bilo govora o tem, da je dosti bolniške zaradi malomarnosti pa tudi, da niso take, da bi zahtevale izostanek delavca z delovnega mesta (kje so časi, ko so delavci znali, denimo pri prehladu nekoliko potrpeti — slednje velja predvsem za mlajše). Pisali smo tudi, da je izredno veliko delovnih mest, kjer resnično prihaja do poškodb, ki so posledica zastarele tehnologije, neustreznih delovnih pogojev ali česa drugega. Vse te nepravilnosti pa so tudi glavni vzrok za vrsto invalidnosti, ki se jim tudi v Jelovici doslej nismo uspeli izogniti. Kaj torej storiti, da do tega ne bo prihajalo? Sicer pa pogledjmo problematiko invalidnosti v Jelovici nekoliko podrobneje.

Delo v lesni industriji je fizično težko delo, ki zahteva od zaposlenih dokaj velike telesne napore. Po dolgoletnem delu se začno pojavljati znaki različnih bolezni, ki v končni fazi pripeljejo do ocenitve na invalidski komisiji, posledica ocenitve pa je vedno pogostejše invalidska upokojitve.

V naši delovni organizaciji prevladujejo obolenja hrbtenice, obolenja dihal, pogoste pa so tudi težje poškodbe na delu. Vsa ta obolenja kažejo in potrjujejo predhodno ugotovitev, da delovno okolje in pogoji dela v naši delovni organizaciji niso ustrezni. Delavec je pri delu izpostavljen prevelikim fizičnim naporom, na mnogih delovnih mestih nastopa prepil, tehnologija proizvodnje se počasi spreminja, njeno spreminjanje pa pogosto ne upošteva potrebne

ga zmanjšanja fizičnih obremenitev delavca.

V naši DO imamo trenutno 52 invalidov III. kat. invalidnosti in 7 invalidov II. kat. invalidnosti, to je skupno 59 invalidov ali 4,73 % vseh zaposlenih. Invalidi I. kategorije, kot vemo običajno pridobe pravico do invalidske upokojitve.

Pregled invalidnosti po TOZD pokaže, da je največji procent invalidnosti v TOZD-u Primarna predelava lesa, senčila, na drugem mestu pa je TOZD Okna vrata. Vsi podatki jasno kažejo, da je vzrok nastanka invalidnosti predvsem in v glavnem zaradi zastarelega tehnološkega procesa, ki ima za posledico težke in neustrezne delovne pogoje. Prav zato je na prvem mestu TOZD Primarna predelava lesa, senčila, saj nam je znano, da bivša lesna industrija Kranj ni vlagala dovolj sredstev v izboljšanje tehnologije. Poleg tega se tudi v TOZD Gradnje montažnih objektov in v TOZD Okna vrata pojavljajo določena delovna mesta, ki skoraj izključno po dolgoletnem delu vodijo v invalidnost. V TOZD Okna vrata, obrat vhodnih in garažnih vrat je eno od takšnih delovnih mest lakiranje vratnih kril. Pri delavcih na tem delovnem mestu se pojavljajo okvare hrbtenice in rok. V obratu oken in notranjih vrat je najbolj kritično delovno mesto brušenje barve. Delavke na tem delovnem mestu so po dolgoletnem delu v glavnem vse prišle do ocenitve na invalidski komisiji, ker smo jih morali prerazporediti na lažja, manj vrednotena delovna mesta.

V TOZD Gradnja montažnih objektov je najbolj neustrezno delovno mesto izdelovanje strešnih nosilcev. To delovno mesto

je bilo do pred kratkim povsem ročno delo, zato fizično zelo težko in pri delavcih, ki so dolga leta delali na tem delovnem mestu, so se začeli pojavljati znaki okvare hrbtenice, ki so redno, skoraj pri vseh delavcih, pripeljali do ocenitve na invalidski komisiji in do invalidske upokojitve.

Vse te navedbe samo potrjujejo ugotovitev, da je v naši delovni organizaciji vzrok nastanka invalidnosti predvsem v zastarelem tehnološkem procesu, katerega posledice so težki delovni pogoji.

In kateri so ukrepi, ki bi pomagali ohraniti zdravje zaposlenih delavcev in zmanjšati ocenitve na invalidski komisiji in izboljšati delovne pogoje?

Posodobiti moramo tehnologijo, izboljšati delovne pogoje in s tem zmanjševati predvsem fizični napor delavcev.

Ob sprejemu na delo, naj bi vsak delavec opravil dodatne specialistične preglede in sicer v odvisnosti do zahtev bodočega dela v Jelovici (npr. slikanje hrbtenice pri sprejemu na fizično zahtevnejša dela, pregled sluha pri sprejemu na dela, kjer nastopa večji ropot itd.).

Razširitev redne preventivne preglede na vsa delovna mesta, na katerih je večja verjetnost

raznih okvar in delavce, ki so zdravstveno že ogroženi, pravočasno prenesti na ustreznejša delovna mesta.

Poiskati možnosti preureditve nekaterih stoječih delovnih mest v sedeča oz. vsaj delno sedeča delovna mesta.

Navedli smo le nekaj smernic, ki naj bi nas vzpodbudile k razmišljanju in pristopu k reševanju in odpravljanju napak, ki zmanjšujejo delovno zmogljivost delavcev, ki peljejo k ocenevanju invalidnosti, ostale predloge pa pričakujemo od razprav v posameznih TOZD in družbenopolitičnih organizacijah.

Problematika reševanja vprašanj nastanka in preprečevanja invalidnosti je zelo zahtevna. Za pravočasno in tekoče reševanje so posebno skrb dolžne posvetiti strokovne tehnične službe. Največji interes dejanskega reševanja problema invalidnosti pa je pri samih delavcih, ki so že postali invalidi v naših TOZD. Prav ti delavci so lahko motor reševanja teh vprašanj.

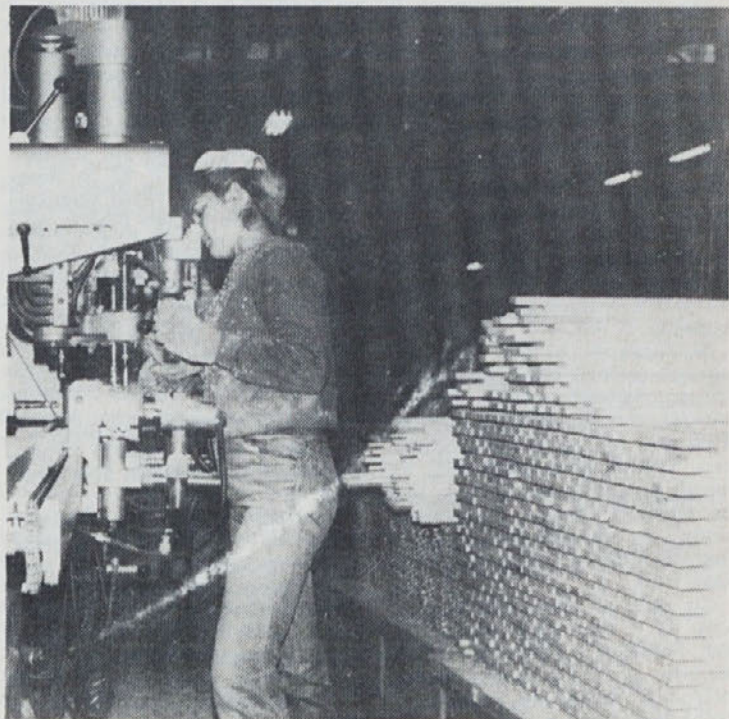
Tako reševanje pa lahko zagotovimo samo z združevanjem teh delavcev, zato smatramo, da bi bil sedaj čas, da v Jelovici ustanovimo »Aktiv invalidov«, ki bi deloval v okviru konference osnovnih organizacij sindikata in mu omogočiti vse pogoje za njegovo normalno delo.

Valerija Žakelj

Denar za nove kadre

Kot verjetno veste, se bo z novim šolskim letom precej spremenil naš sistem šolanja. Tako imenovano usmerjeno izobraževanje naj bi prispevalo k temu, da se ne bi več pretežna večina mladine odločala za poklice, ki jih naša družba ne potrebuje, temveč predvsem za tiste, ki jih potrebujejo organizacije združenega dela. Prav v Jelovici že nekaj let ugotovljamo, da primanjkuje učencev za osnovne mizarske poklice, kar seveda do neke mere ogroža tudi nadaljno

proizvodnjo v tovarni. Če bo šlo vse po predvidevanjih, tega v bodoče ne bi več smelo biti. Zato pa bo seveda v naši družbi marsikaj potrebno spremeniti in izboljšati. Med te zahteve sodi tudi izboljšanje pogojev izobraževanja. Za to bodo morale predvsem tiste delovne organizacije, ki potrebujejo določene delavce oziroma strokovnjake, za njihovo šolanje prispevati tudi del svojega ustvarjenega dohodka.



Izobraževalna skupnost lesarstva Slovenije je tako ugotovila, da bi bili v naši republiki štirje izobraževalni centri za lesarstvo in sicer v Mariboru, Novi Gorici, Ljubljani in Škofji Loki. O tem kakšen bo razvoj in šolanje v Škofji Loki, v poklicni lesni šoli torej, bo govora v prihodnji številki našega glasila, tokrat pa pogledimo, kaj bodo morale prispevati delovne organizacije, če bodo želele v prihodnje dobiti dovolj strokovnjakov s področja lesarstva. Dala naj bi jih nova Biotehnična fakulteta v Ljubljani, oziroma njen oddelek za lesarstvo.

Izobraževalna skupnost lesarstva Slovenije je ugotovila, da bo moralo lesarstvo Slovenije v naslednjih 5 letih urediti pogoje delovanja biotehniške fakultete VTOZD za lesarstvo in tehniške šole v Ljubljani, kar pa bo lahko izvršilo samo z zbiranjem sredstev za izgradnjo potrebnih šolskih prostorov, laboratorijev in lesnih delavnic. Že v lanskem letu so nekatera lesna podjetja pristopila k samoupravnemu sporazumu o združevanju sredstev za gradnjo teh izobraževalnih ustanov.

Poseben gradbeni odbor, ki vodi gradnjo, pa je v letošnjem letu ugotovil, da na predvidenem prostoru za gradnjo ni možnosti izgradnje obeh izobraževalnih ustanov in se je zato odločil, da predloži posameznim TOZD lesarstva v Sloveniji v sprejem samoupravnemu sporazumu za zbiranje sredstev samo za izgradnjo Biotehnične fakultete — VTOZD za lesarstvo.

Izgradnjo srednjega usmerjenega izobraževanja pa bo ponovno proučil Izvršni odbor splošnega združenja lesarstva Slovenije po izdelanem pristopu s strani Izobraževalne skupnosti lesarstva Slovenije.

S predloženim samoupravnim sporazumom o združevanju sredstev za izgradnjo VTOZD za lesarstvo je podana ugotovitev, da VTOZD za esarstvo potrebuje 4500 kv. m površine, od tega 3200 kv. m učnih prostorov ter 1300 kv. m prostorov za laboratorije.

Predračunska vrednost investicij znaša po cenah iz leta 1979 90.000.000.— din, od česar so dolžne TOZD lesarstva v Sloveniji zbrati 75 % sredstev. Izhodišče za zbiranje sredstev je dosežen dohodek posamezne TOZD, od katere so TOZD dolžne združevati v letih 1979 do 1983 0,255 % sredstev. Ob pristopu k samoupravnemu sporazumu bi posamezne TOZD morale ob zaključnem računu za leto 1979 oddvojiti naslednjo višino sredstev (podatki so izračunani v Jelovici):

	din
TOZD Primarna predelava, senčila	75.667.—
TOZD Proizvodnja oken in vrat	150.148.—
TOZD Proizvodnja oken Jelobor	65.976.—
TOZD Gradnja mont. objektov	84.274.—
TOZD Trgovina	105.532.—
SDS Skupne službe	47.239.—
SKUPAJ vse TOZD	528.836.—

Res je sicer, da denarja nimamo na pretek, vendar je tudi res, da si le na ta način lahko pridobimo in zagotovimo dovolj ustreznih šolanih strokovnjakov. Zato teh dobrih 52 milijonov dinarjev (starih) moramo zbrati in tudi prispevati. Delav-

ski svet se je za to že odločil in tako lahko rečemo, da bo tudi Jelovica pristopila k samoupravnemu sporazumu in na ta način pripomogla tudi k reševanju lastnih potreb po kadrih.

č. d.

Novice iz šaha



Zagrevanje šahistov Jelovice pred začetkom tekmovanja.



Turnir ISKRA »79«

Na tradicionalnem mednarodnem šahovskem turnirju ISKRE v Kranju je bila ekipa Jelovice v 5. skupini druga za šahisti iz sosednje Avstrije.

Za ekipo so igrali: Kalan Korel, Bertoneclj Andrej, Medja Brane in Rupar Jože.

Sindikavno delavsko prvenstvo Slovenije za posameznike

V Rogaški Slatini je bilo odigrano dne 21. oktobra sindikalno prvenstvo. Nastopilo je 180 igralcev.

V II. skupini je med 83 igralci predstavnik Jelovice Rupar osvojil drugo mesto. Igralo se je po švicarskem sistemu 9 kot.

Delavsko prvenstvo Gorenjske

Škofjeloški šahovski klub je bil organizator delavskega prvenstva Gorenjske, dne 9. decembra. Med 29 šahisti je zasedel drugo mesto Rupar Jože, dvajseto mesto pa Olejar Robert. Igralni čas je bil 2 x 15 minut po švicarskem sistemu.

Turnir JLA

Krajem decembra je organizirala Škofjeloška vojašnica sedaj že tradicionalni sindikalni šahovski turnir v počastitev praznika JLA.

Ekipa Jelovice je osvojila med sedmimi ekipami prvo mesto z minimalno razliko pol točke pred ekipo LTH. S tem si je priborila prehodni pokal v začasno last. Igrali so: Kalan Korel, Bertoneclj Andrej, Pintar Miro in Rupar Jože.

Za presenečenje je poskrbela naša II. ekipa, ki je, čeprav brez enega igralca osvojila peto mesto. Igrali so v postavi: Medja Brane, Mađar Anton in Novinc Cveto.

Novoletni turnir »DECEMBER 79«

Udeležilo se ga je osem igralcev, kateri so prikazali solidno uigranost. Kakor vedno je bilo tudi sedaj nekaj presenečenj v pozitivnem in negativnem smislu.

Končni vrstni red je sledeč:

	točk
1. Rupar Jože	6 ½
2. Pintar Miro	5
3. Bertoneclj Andrej	4
4. Kalan Korel	3 ½
5.—6. Medja Brane	2 ½
5.—6. Selan Roman	2 ½
7.—8. Horvat Duško	2
7.—8. Koban Rudi	2

R. J.



V žaru borbe — tekmovalci se še zavedajo ne, da je v bližini tudi fotograf organizatorja Alples - Železniki

Najboljši tudi v SOZD GLG

Ekipno šahovsko prvenstvo SOZD GLG je pod pokroviteljstvom KO sindikata SOZD GLG v izvršni organizaciji gostitelja delovne organizacije ALPLES — Železniki organizirano v Železnikih 8. februarja 1980. Prvenstva so se udeležile ekipe GG Kranj, AERO Medvode, LIP Bled I. in II., ALPLES I. in II. in Jelovica I. in II.

Po napetih in napornih bojih za šahovskimi deskami je ekipa Jelovica I. (Rupar, Kalan, Bertoneclj in Pintar) povsem zaslužno dosegla velik uspeh in osvojila prvo mesto s 25 točkami. Druga je bila ekipa GG Kranj (Brešar, Štepihar, Kelih, Bujanovič) 19 točk, tretja pa domači ALPLES I. (Dolenc, Bobar, Dolinar, Rihtaršič) 17,5 točk, četrta je LIP Bled II. 13,5 točk, peta Jelovica II. (Mađar, Novinc, Olejar, Selan) 12,5 točk, šesti AERO Medvode 8,5 točk, sedmo in osmo mesto delita LIP Bled I. in ALPLES II. 8 točk.

Pohvaliti je treba še tekmovalce, ki so osvojili največ točk na posameznih deskah. Na prvi deski sta bila najuspešnejša Rupar (Jelovica I) in Brešar (GG Kranj), na drugi deski Kalan in na tretji Bertoneclj (oba Jelovica I) sta osvojila vse možne točke, na četrti deski pa sta bila najuspešnejša Bujanovič (GG Kranj) in Rihtaršič (Alples I). Ti tekmovalci so seveda tudi največ prispevali k uspehu svojih ekip.

Za zaključek tekmovanja sta prisotne tekmovalce in organizatorje tov. Jenšterle Matevž, predsednik športne sekcije SOZD GLG in tov. Zupan Anton, nam. predsednika KO sindikata SOZD pozdravila, razglasila rezultate in ob burnem aplavzu podelila zmagovalni ekipi Jelovica I. pokal.

Gostitelji so priredili skromno zakusko za vse udeležence prvenstva. Razvil se je tovariški pogovor, v katerem je bila seveda tema številka ena šah in pravkar končano tekmovanje.

Roman Selan

Prvenstvo Jelovice v veleslalomu

Sindikalne tekme v veleslalomu so bile letos zopet na tradicionalno preizkušnem Starem vrhu. Organizacija je bila zaupa-

na Francu Zihlerlu in Ivanu Miklavcu, vsi ostali pa smo se trudili, da je bila tekmo izvedena brezhibno, vzdušje pa na višini.

Uradni rezultati:

Zenske nad 30 let

1. Oblak Smiljana	TOZD 5	46,8
2. Slovnik Nada	DSSS	1.12,1

Zenske do 30 let

1. Tavčar Magda	DSSS	43,2
2. Kustec Lidija	DSSS	44,0
3. Kranjc-Kikelj Irena	TOZD 4	48,6
4. Čadež Slavka	DSSS	49,8
5. Potnar Kati	TOZD 5	52,2
6. Stanonik Milena	DSSS	1.09,0
7. Zbogar Stanka	DSSS	1.35,4

Moški do 30 let

1. Božič Milan	TOZD 2	37,2
2. Osredkar Miran	TOZD 5	39,0
3. Galičič Bojan	TOZD 4	42,0
4. Zihlerl Janez	TOZD 1	42,6
4. Bedekovič Klemen	DSSS	42,6
6. Žabkar Jože	TOZD 5	46,2
6. Krmelj Rajko	DSSS	46,2
6. Justin Zvone	TOZD 4	46,2
9. Perkovič Zvone	DSSS	46,8
10. Drnovšek Marjan	TOZD 4	47,4
11. Likar Zdravko	TOZD 4	51,0

Moški nad 35 do 45 let

1. Plešec Miha	TOZD 4	37,2
2. Rupar Ivan	TOZD 2	39,6
3. Jenko Franc	TOZD 4	41,4
4. Vovk Aleš	TOZD 4	42,0
5. Tajher Jože	DSSS	45,6
6. Krvina Vinko	TOZD 4	46,8
7. Čulum Lado	DSSS	47,4
8. Bertonec Andrej	DSSS	52,8
9. Mravlja Peter	DSSS	53,8
10. Miklavc Ivan	DSSS	54,0
11. Karun Janko	TOZD 1	55,2

Moški nad 45 let

1. Jamnik Avgust	TOZD 4	42,6
------------------	--------	------

SODELOVANJE NA TEKMAH SOZD

Zimska lesariada je letos odpadla, zato pa so bile ponovno organizirane tekme v okviru SOZD GLG Bled. Namen takih tekem je zblíževanje delavcev gozdarskih in lesnih delovnih organizacij Gorenjske.

Letošnjo organizacijo tekem je prevzel LIP Bled, tekma pa je bila na Koblji.

Rezultati udeležencev tekem iz Jelovice:

Smučarski teki:

moški do 30 let

Bedekovič Klemen	mesto 9
Bizjak Franci	19

moški nad 30 let

Miklavc Ivan	mesto 14
Ekipno smo dosegli 5. mesto.	

Veleslalom:

moški do 27 let

Božič Milan	mesto 8
-------------	---------

moški od 36 do 45 let

Miklavc Ivan	mesto 4
Plešec Miha	5
Rupar Ivan	6

moški nad 45 let

Jamnik Avgust	mesto 6
ženske nad 30 let	

Oblak Smiljana	mesto 8
ženske do 30 let	

Tavčar Magda	mesto 8
Kustec Lidija	10
Potnar Kati	11

Ekipno je bila Jelovica 4. v veleslalomu.

Lado Rogelj

Skrb za duševno prizadete v Škofji Loki

Škofja Loka je področje, na katerem vsako leto zaključuje šolanje v šoli s prilagojenim predmetnikom in učnim načrtom (včasih smo tej šoli rekli posebna šola) deset ali celo manj učencev. To je majhno število, če sicer zaključuje osnovno šolo 550-600 učencev.

Lažje duševno prizadeti se šolajo in vzgajajo po programu, ki v osmih letih zajame približno snov šestih razredov osnovne šole, pri čemer pa ti učenci ne srečajo niti tujega jezika, niti fizike in kemije. Pač pa pridobijo mnogo spretnosti in znanj pri likovnem in tehničnem pouku.

Zmerno duševno prizadeti pa ne zmorejo niti tega skrčenega programa, pač pa se usposablja-jov posebnih oddelkih za delovno usposabljanje prav tako do petnajstega ali sedemnajstega leta starosti.

Kasneje se lažje duševno prizadeti vključujejo v delo, zmerno duševno prizadeti pa ne bi zmogli delovnih nalog v redni proizvodnji, zato jih je potrebno vključiti v posebno delavnico, v delavnico pod posebnimi pogoji, kjer imajo poleg proizvodnega programa tudi vzgojni in rekreacijski program. Zlasti pa ostajajo v družbi in niso popolnoma na skrbi staršev.

V Škofji Loki je pripadla iniciativa za skrb duševno prizadetih otrok društvu za pomoč duševno prizadetim. V društvu so učitelji, strokovnjaki, posamezniki, ki radi skrbijo za duševno prizadete, ter njihovi starši. To so ljudje, ki s svojo strokovno ali človeško pomočjo lajšajo življenje tako staršem, kot duševno prizadetim.

Čeprav je to društvu še mlado (ustanovljeno je bilo 1968), lahko rečemo, da je v Škofji Loki

skrb za duševno prizadete celovita. Že predšolski zmerno prizadeti otroci imajo svoj vrtec (ustanovljen 1976), nato se vzgajajo in usposabljaajo v šoli v oddelkih za delovno usposabljanje in v letu 1979 je predvsem zaradi aktivnosti društva in staršev uspelo pridobiti za duševno zmerno prizadete mladostnike in odrasle prostore za delavnico pod posebnimi pogoji v Gradu Centra slepih v Škofji Loki. Problemu so prisluhnila tudi družbenopolitične organizacije, skupnost za zaposlovanje in skupnost socialnega skrbstva.

To je za mlade in odrasle duševno prizadete osebe izredno velikega pomena. Saj odhajajo od doma v delavnico, kjer so v družbi, kjer delajo, kolikor morejo in jih lepo obravnavajo, kjer jih nihče ne zmerja in kjer jih starši lahko pustijo brez kakršnekoli bojazni, kaj se bo z njimi zgodilo. Nasprotno: vsaj polovico dneva je družba prevzela organizirano skrb zanje.

To ni tako malo. V Sloveniji so doslej organizirane take delavnice samo na štirih področjih: v Ljubljani, Celju, Mariboru in sedaj v Škofji Loki. Drugod jim še ni uspelo. In zamisliti si ne moremo, kakšna je obremenitev staršev, če imajo duševno prizadetega otroka, mladostnika ali odraslega človeka doma.

Upamo, da se bo delavnica pod posebnimi pogoji, v kateri je sedaj 10 varovancev, mesta pa še precej, razvijala v tako smer, da bodo organizacije združenega dela pokazale pripravljenost za kooperantsko delo, če bo potrebno in s tem tudi one pomagale reševati probleme zmerno duševno prizadetih.

Antonija Križaj

Družbeni pravobranilec samoupravljanja ugotavlja, da se nanj obrača zelo veliko število delavcev — posameznikov, ko menijo, da so prizadete njihove samoupravne pravice in to tudi tedaj, ko bi pojasnilo lahko dobili v svoji temeljni organizaciji (npr. ali imajo 1 dan dopusta več ali manj). To pa mu jemlje zelo veliko časa.

Menimo, da bi se morali delavci pri uresničevanju svojih pravic, obveznosti in odgovornosti najprej obračati za pomoč v svoji OZD (na osnovne organizacije zveze sindikata in strokovne službe). Če s pojasnilom ali odgovorom niso zadovoljni, se lahko obrnejo na PRAVNO POMOČ PRI OBCINSKEM SVETU ZVEZE SINDIKATOV Škofja Loka, ki dela VSAK PRVI IN TRETJI PONEDELJEK V MESECU OD 13. DO 15. URE v njegovih prostorih v Domu zveze borcev, Kidričeva 1, Škofja Loka.

Pravna pomoč je za člane sindikata brezplačna.

Ker pa družbeni pravobranilec samoupravljanja od posameznikov velikokrat izve za širše družbene probleme in kršitve, ga bo o njih seznanjala ta pravna pomoč, seveda pa se v takih primerih delavci še vedno lahko obračajo nanj.

S tem bo družbeni pravobranilec samoupravljanja imel več možnosti usmeriti svoje delo na urejanje družbenoekonomskih odnosov v OZD zlasti na delitev čistega dohodka, osebnih dohodkov ter planskih dokumentov.

JELOVICA — glasilo delovnega kolektiva Jelovica, lesna industrija Škofja Loka

Ureja: odbor za obveščanje organizacije združenega dela: Kustec Lidija, Radelj Janez, Batagelj Mojca, Kranjc-Kikelj Irena, Likar Janez, Zupan Anton, Zihlerl Franc.
Odgovorni urednik: Pavlin Franc