



Stanje v Jelovici prej slabo kot dobro

Po nekakšnem medvladju, ko je bila Jelovica skoraj pol leta brez svojega glavnega direktorja je pred kratkim bila potegnjena črta pod polletnimi rezultati. Niso najboljši, kar tudi lahko preberete na drugih straneh glasila. To pa je nekeje tudi »dediščina«, ki jo je dobil v Jelovici novi glavni direktor Leopold Ilovor. O tem kakšna je Jelovica skozi njegove oči po dobrih dveh mesecih je stekel naslednji razgovor.

Od 1. julija letos ste glavni direktor Jelovice. Ker sadov vašega vodenja še ne moremo poznati bi vas raje povprašali za vaše prve vtise in seveda tudi za mnenje o tem kolektivu?

— Moram reči, da sem Jelovico pred prihodom že dobro poznal. Moja prejšnja delovna organizacija Gradis in Jelovica sta obe članice sestavljene organizacije GLG, tam pa smo poslovanje in razmere vsake članice sproti in stalno spremljali in tako seveda tudi poznali. Vsa ta spoznanja sem potem lahko tudi strnil v svojem programu ki sem ga priložil kandidaturi ter so ga obravnavale politične in samoupravne strukture v Jelovici. (O tem programu smo v našem glasilu že pisali op. p.)

Če pa bi želel povedati nekaj svojih neposrednih opažanj in ugotovitev, do katerih sem prišel v tem času pa moram reči predvsem naslednje:

— Jelovica je vse do mojega prihoda na novo organizirana in sicer v 6 temeljnih organi-

zacijah združenega dela. Poleg starih je nova še ena trgovska temeljna organizacija, tako da sta ti dve sedaj temeljna organizacija Trgovina in TOZD Maloprodaja. Ti dve in pa temeljni organizaciji proizvodnja oken Jelobor Gorenja vas in Preddvorska primarna predelava lesa in senčila so poslovale zelo dobro, ostali dve temeljni organizaciji, to sta TOZD gradnja montažnih objektov in pa proizvodnja oken in vrat pa poslujeta komaj zadovoljivo, čeprav ti dve po drugi strani zaposlujeta skoraj polovico vseh delavcev v Jelovici. Seveda potem kaj lahko zaključimo kakšni so lahko ob takem delu tudi poslovni rezultati, ki jih torej kar precej krojita ravno ti dve najslabši temeljni organizaciji.

Če bi pogledal podrobneje poslovanje temeljne organizacije proizvodnja oken in vrat potem je njen glavni problem produktivnost. Po skrbnem pregledu razmer je moč ugotoviti, da je ta produktivnost kar na stopnji iz leta 1974. Torej 6 let stagnacije in sedaj se posledice že poznajo. Rezultati so slabši kot bi smeli biti.

Res je zato tudi več zunanjih vzrokov kot stalno pomanjkanje surovin, predvsem žaganega lesa, iztrošenosti nekaterih strojev ter že tudi zastarele tehnologije, precejšen vzrok pa je tudi zaradi premajhne delovne discipline in premalo dodelanem proizvodnem procesu.

Za TOZD gradnja montažnih objektov velja, da se njeni problemi začno že pri projektiranju in potem se nadaljujejo pri prodaji teh objektov. Četudi je za področje prodaje zadolženo 6 strokovnih sodelavcev in za področje projektiranja kar 17 strokovnih sodelavcev so rezultati na področju trženja nezadovoljivi. Lahko rečem da je le sama proizvodnja montažnih elementov zadovoljiva, na žalost pa moram ugotoviti, da so proizvodne zmogljivosti izkoriščene le dobrih 50 odstotkov. Tu je še rezerva, ki jo bi lahko izkoristili, da bi tudi na tej temeljni organizaciji prišli na zeleno vejo. Poglavlje za sebe pa je montaža objektov. Ne razpolagam s podrobnimi analizami o porabljenem času pri montaži objektov, obveščen pa

sem, da časi montaže presega-jo tudi za 50 odstotkov čase, ki so nekeje dovoljeni in jih dose-gajo delavci v drugih delovnih organizacijah na enakih ali podobnih delovnih mestih.

VELIKO REŽIJSKIH DELAVCEV, NAREDE PA PREMALO

Razmere v temeljnih organizacijah torej poznate. Predvsem v teh dveh, ki poslujeta najslabše vas vodstvo podjetja čakajo precej zahtevne naloge. Kakšne pa so vaše druge ugotovitve o Jelovici, morda o odnosih ali čem drugem?

— Predvsem bi rad opozoril na ugotovitev iz analize za prvo polovico leta. Za mene najpomembnejša je ta, da je razmerje med delavci zaposlenimi v neposredni proizvodnji in med tistimi, ki delajo v takoimenovani režiji, nepravilno. Na 1 delavca v neposredni proizvodnji namreč pride 1,22 delavca v režiji. Res je, da so med režijske vključeni tudi delavci, ki delajo v trgovini in pa tisti, ki skrbje za nemoten potek proizvodnje (vzdrževalci, serviserji in podobno), vendar to razmerje je nevdržno in naša prva naloga je, da če števila režijskih že ne bomo zmanjšali, da bodo vsaj prispevali večji delež svo-

(Nadaljevanje na 2. strani)



Tudi v letošnjem prvem polletju je najboljše rezultate dosegla temeljna organizacija združenega dela proizvodnja oken Jelobor Gorenja vas – Sovodenj. Predvsem hvalevredna je prizadevnost delavcev, kar se tudi pozna v visoki produktivnosti.

STANJE V JELOVICI PREJ SLABO KOT DOBRO

(Nadaljevanje s I. strani)

jega dela in kar je najvažnejše znanja, ki ga v Jelovici posamezniki vse premalo kažejo.

Verjetno ste si poleg tega tudi že začrtali ukrepe, ki naj bi prenesli predvsem boljše poslovne rezultate. Bi katere že lahko opredelili?

— O ukrepih, o nekaterih direktivah seveda ne moremo govoriti. Pričakujem pa, oziroma mnenja sem, da bi najhitreje prišli do dobrih rezultatov, če nam uspe pridobiti zadostno naročil za temeljno organizacijo gradnja montažnih objektov. Če bi namreč povsem izkoristili njene zmogljivosti, bi poslovni rezultati Jelovice kot celote bili bistveno boljše.

Pri drugi najslabše stoječi temeljni organizaciji proizvodnja oken in vrat pa bo najprej potrebno doseči boljšo organiziranost proizvodnje kot tudi samega tehnološkega procesa. Če bi temu dodali še boljšo disciplino in pa, kar seveda ni v naši moči, da bi po 3 letih lahko nekoliko popravili cene, potem mislim, da bi tudi v tej temeljni organizaciji morali priti na »zeleno vejo«.

V Jelovici je bilo prav za ti dve temeljni organizaciji že v preteklosti narejeno veliko akcijskih programov, ki pa na koncu vendarle niso prinesli bistvenih sprememb. Mislite, da bo tokrat šlo?

— V celoti se zavedam, da ne moremo pričakovati izboljšanje rezultatov, če bomo o prej naštetih težavah vsi pripravljani le na široko in dolgo razpravljati, zelo malo ali skoraj nič pa narediti. Z delom, torej s svojim deležem

bo sleherni od nas moral prispevati k izboljšanju reda, odpravi anarhije in nedelavnosti, ter seveda k večji produktivnosti. Vse to pa bi potem imelo za posledico povečanje ali izboljšanje rezultatov poslovanja.

Osebnostno sem prepričan, da so delavci v Jelovici enaki kot drugje, da so dejansko pripravljani in sposobni prispevati vsak svoj delež k izboljšanju rezultatov in s tem seveda posredno tudi k dvigu življenjske ravni ter socialne varnosti. Seveda je naša naloga, da so pravilno organizirani in pravilno vodeni, tako da imajo pred seboj jasne cilje ter opredeljene naloge, ki jih je treba opraviti za doseg teh ciljev.

STROKOVNI KADRI NE DAJO VSEGA KAR ZNAJO IN ZMOREJO

Še bi rad enkrat postavil podobno vprašanje kot prej. Doslej v Jelovici pri odpravi slabosti ni našlo najbolje. Mislite, da so temu krivi neustrezni kadri in denimo tudi premajhno vključevanje in prisotnost družbeno političnih organizacij?

— Ko obravnavamo kadre moramo dejansko ugotoviti, da je na razpolago dovolj strokovnih kadrov ustreznih profilov, da pa je delež teh v skupnem številu vseh zaposlenih v Jelovici odločno premajhen. Zakaj je tako? Vzroki so po mojem predvsem v neustrezni organiziranosti, premajhni zavzetosti posameznikov, pa deloma tudi zaradi nekaterih razprtij in nesoglasij. Vse to je močno prisotno med posamezniki in tudi skupinami. Ta nesoglasja so predvsem v krogih strokovnih delavcev in v skupnih službah ne pa med delavci v proizvodnji.



Novi glavni direktor Leopold Ilvar, s katerim smo se pogovarjali in intervju lahko preberete na tej strani, je precej »ostro zagrabil za delo. Njegovi najozži sodelavci vedo povedati, da pri njem ni ovinkarjenja in da vsak sklep in naloga, ki jo je kdo sprejel tudi hoče imeti uresničeno. Pred dnevi smo ga posneli, ko je skupaj s člani kolegija pregledoval stanje na obratu Stari dvor, kjer je po njegovih besedah najbolj zapuščen in zanemarjen. Pričakovati je že v kratkem konkretne zadolžitve za odpravo teh nepravilnosti, verjetno pa tudi na drugih obratih ki jih bo, kot zatrjuje tudi obiskal.

Za odpravo teh nesoglasij pričakujemo polno razumevanje predvsem pri tistih delavcih, ki pošteno mislijo in so pripravljani z vso močjo in objektivnostjo sodelovati pri odpravljanju teh težav. Predvsem pa menim, da je to tudi naloga družbeno političnih organizacij in samoupravnih organov od katerih tudi pričakujemo vso podporo.

Poleg teh nalog, ki niti niso lahke, so pa kot sami pravite ključnega pomena za boljše gospodarjenje, pa ste tudi sredi obdobja in dela na sprejemu programa razvoja Jelovice za naslednjih pet let. Kje mislite bo treba največ »premakniti«?

— Ta program, ki mora biti sprejet do novembra bo definiral točno cilje in naloge ločeno po temeljnih organizacijah in za DSSS pri čemer bomo dali posebni poudarek naslednjim ciljem:

— definiranje proizvodnega programa proizvodnje oken in vrat

— definiranje proizvodnega programa stalnih in začasnih montažnih objektov

— rešiti trajno preskrbo z lesom oziroma s potrebnimi količinami žaganega lesa ustrezne kakovosti

— modernizirati in tudi delno bo treba razširiti trgovsko mrežo

— opredeliti bo treba investicijska vlaganja po vrstah in namenu

— rešiti bo treba optimalno izkoriščenost obstoječega prostora na Trati.

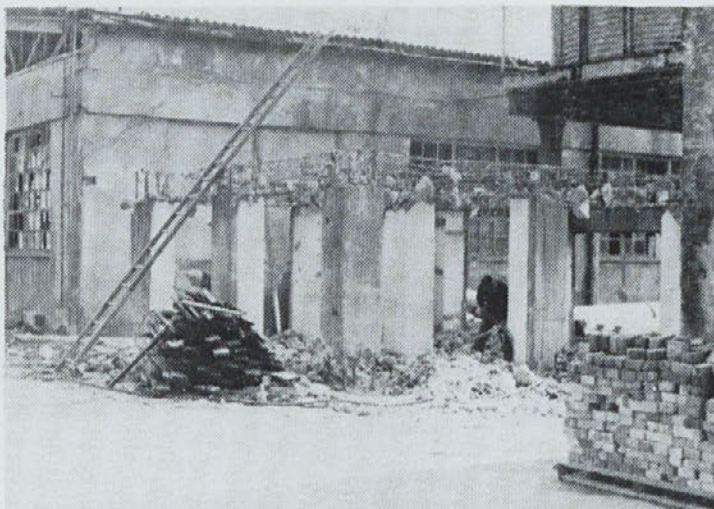
— izboljšati bo treba rezultate na področju izvoza izdelkov

— opredeliti se za predvideno samoupravno organiziranost.

ZA RAZVOJ BOMO POTREBOVALI SVOJ DENAR

Če smem reči, da bo verjetno vse kar ste prej našteji s trdim delom moč uresničiti, pa menim, da vas čakajo največje težave na področju naložb. V Sloveniji in tudi na Gorenjskem je predvidena počasna rast novih investicij, k temu pa bo svoj delež primaknilo, če smem tako reči, tudi pomanjkanje denarja za investicije. Banke ga namreč nimajo. Kako boste torej rešili ta verjetno precej pomemben del srednjeročnega načrta?

— Dosedanji razvoj Jelovice je temeljil predvsem na združenih in bančnih sredstvih ter delno na takimenovanih blagovnih kreditih. Le v manjši meri so bila prisotna lastna sredstva. Tak način gradnje je seveda pogojeval dokaj velike obveznosti torej odplačevanje kreditov. Sedanji gospodarski položaj zahteva in pogojuje, da morajo znašati lastni deleži sredstev pri investicijah 50 in več odstotkov. Le v manjši meri je tako realno pričakovati udeležbo bančnih sredstev. Ni težko ugotoviti, kakšne so dejanske potrebe v Jelovici po investicijskih vlaganjih. Na prvo mesto vsekakor kaže postaviti področje primarne predelave lesa. Obstoječe žage so zastarele in dotrajane in ne omogočajo rentabilne proizvodnje. TOZD Preddvor je zato potrebno v celoti obnoviti. V postopku je investicija, ki je že realizirana z nakupom strojev in transportnih naprav v vrednosti 41 milijonov dinarjev. Za leto 1980 in prvo polovico leta 1981 računamo, da bo ta in-



V Jelovici Stari Dvor je izredno veliko barak, kjer se je pred več kot 25 leti še odvijala proizvodnja, danes pa so neprimerne. Kdaj bo te neustrezne stavbe zamenjala sodobnejša gradnja je težko odgovoriti, verjetno pa bo prva naložba na tem obratu morala biti narejena prav v tej smeri. Postopoma, tako kot na naši sliki, se nekaj stavb že ruši, celovito reševanje prostora in njihovega prilagajanja potrebam Jelovice, predvsem za skladiščenje, pa bo verjetno v ospredju v naslednji petletki.

vesticija uresničena in to v skupni vrednosti 100 milijonov dinarjev. To je šele začetek za dokončno izgradnjo in obnovo objektov, strojev in naprav v TOZD primarna predelava in senčila Preddvor.

Naslednje področje naložb bo v temeljni organizaciji Jelobor. Tam je investicija že v teku in sicer v vrednosti 18 milijonov dinarjev. Od tega je že narejenega za 4 milijone dinarjev, stalo pa bo predvidoma do 1. maja 1981.

Posebne obnove pa je potreben tudi kompleks Stari dvor, kjer imata svoj sedež dve temeljni organizaciji. Razen objekta za proizvodnjo oken in vrat so vsi ostali objekti v celoti dotrajani in neuporabni. Zato bo obnova nujna, potekala pa bo na žalost lahko le postopoma in sicer v odvisnosti od razpoložljivega denarja.

VERJAMEM V SKUPNO POT IN SODELOVANJE IN V DELAVCE

Zakonnosti tržišča zadnji čas narekujejo, da uspevajo le močne in velike delovne organizacije ali pa večji sklopi, kot so sestavljene organizacije. Le tako je mogoče kupcu ponuditi vse kar si želi. Zato verjetno razvoja in prihodnosti Jelovice ne moremo misliti brez sodelovanja z drugimi. Kakšno je vaše mišljenje o tem in kje bi do tega, če bo prišlo, moralo priti?

— Področje kooperacije in sodelovanja predstavlja prav gotovo izredno važno stvar v nadaljnjem razvoju Jelovice. Vedeti je namreč treba, da je Jelovica kot samostojna delovna organizacija pri večjih delih, tako kot ste vi tudi

pravilno ugotovili, premajhna. Odvisnost od drugih se močno odraža denimo v okviru članic GLG. Poleg gradbene operative, dobavitelja reprodukcijskega materiala je sodelovanje mogoče tudi na pridobivanju kupcev na domačem in tujem trgu. Zato mislim, da to sodelovanje še moramo razvijati in krepiti, seveda pa tudi z ostalimi, ki imajo interes, da bi z nami sodelovali.

Da vas ne bi delavci v tem intervjuju spoznali kot nekoga, ki je šele prišel v Jelovico in ni z ničemer zadovoljen, bi verjetno lahko pogledala tudi drugo plat. Tisto, kar je v Jelovici dobro.

— Če me ne bi vprašali, bi to sam storil. Resnica je, da sem govoril o napakah, res pa je tudi, da je precej stvari v Jelovici tudi dobrih. Naša okna so še vedno številka 1 na

jugoslovanskem trgu, trgovina je doživela tak razmah, da nam oscilacije na tržišču preveč ne škodijo. Pohvaliti velja delo in disciplino na obeh dobro stoječih temeljnih organizacijah v Gorenji vasi oziroma Sovodnju in Preddvoru oziroma Kranju. To pa je sploh tista svetla točka v Jelovici po kateri se bomo vsi zgedovali in mislim, da nobena stvar za nas ne bi smela biti nerešljiva, če bo med delavci resnična pripravljenost, da se vsi s težavami spopademo. Osebnost pa menim, da so delavci Jelovice pripravljeni in sposobni sprejeti in razrešiti tudi te naloge ter dosežati povprečne in tudi nadpovprečne poslovne rezultate z enim samim namenom, dvig življenjske ravni in svoje socialne varnosti.

Tovariš direktor, hvala lepa za to razgovor.
j. čadež

Gospodarjenje v I. polletju 1980

Prvo polletje je za nami. Naša naloga je, da se seznamimo z doseženimi rezultati v tem obdobju, predvsem pa, da si za naslednje mesece, ki so pred nami, postavimo nove cilje, ki bodo pripomogli k boljšim rezultatom.

Ker je vsakomu poznano, da se gospodarjenje čedalje bolj odvija v zaostrenih pogojih, saj je leto 1980 stabilizacijsko leto, je prav gotovo za vsakega člana kolektiva ob preteku določenega obračunskega obdobja zanimivo kakšna je uspešnost ali neuspešnost kolektiva oz. TOZD. Ne smemo pozabiti, da vsi sprejeti dogovori, predvsem pa dogovor o uresničevanju družbene usmeritve razporejanja dohodka v letu 1980, nam zagotavljajo kolikor toliko normalne osebne dohodke le ob uspešnem gospodarjenju. Seveda kot dobri gospodarji in samoupravljalci pa ne smemo imeti pred očmi zgolj osebnega dohodka, temveč moramo vedno misliti na razvoj in modernizacijo celotne delovne organizacije, kar bo omogočeno le z večjim dohodkom ter usmeritvijo v razširjeno reprodukcijo. To pa bo mogoče doseči le z učinkovitim gospodarjenjem.

Ozrmo se na dosežene rezultate prvega polletja; kako smo torej gospodarili; ali so bili naši rezultati uspešni, vse to so vprašanja, ki morajo zanimati slehernega člana delovnega kolektiva. Če napravimo neko celovito oceno doseženih rezultatov prvega polletja, bi bila taka:

Kot delovna organizacija smo ob vseh težavah, ki so bile prisotne, dosegli še kar ugodne rezultate, vendar pa taka ocena ne velja za vse TOZD. Seveda je taka ocena le, če rezultate primerjamo z istim obdobjem preteklega leta. Vendar, če pa na drugi strani primerjamo dosežene rezultate naše DO ali posamezne TOZD z dru-

gimi DO ali TOZD v SOZD GLG, kjer so prisotni vsi gozdarji in lesna industrija Gorenjske, lahko ugotovljamo, da smo po doseženemu dohodku na dnu lestvice med najslabšimi, torej z doseženimi rezultati prvega polletja nikakor ne moremo biti zadovoljni.

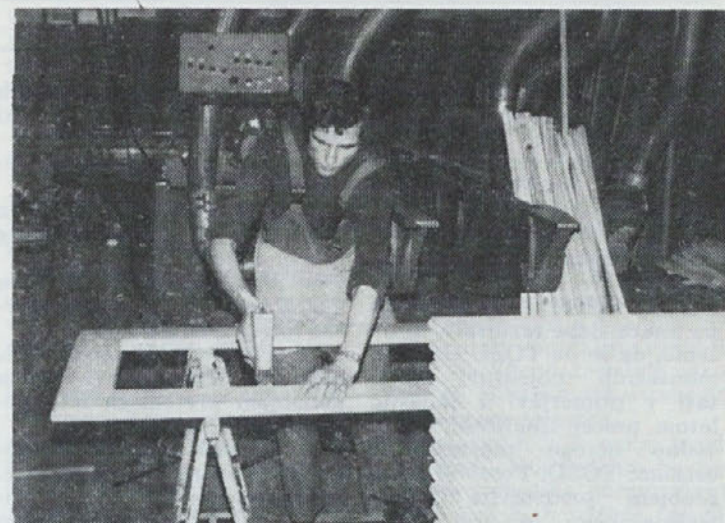
Kdor zasleduje gospodarska dogajanja, posebno pa tisti, ki vodijo in organizirajo poslovanje in ne nazadnje vsakemu delavcu, ki le malo zasleduje vsa dogajanja, je jasno, da je bila skozi vso prvo polovico leta prisotna vrsta težav, ki so vplivale tudi na dosežene rezultate.

Poglejmo katere so bile v ospredju v Jelovici:

1. Do devalvacije in tudi po njej, je značilna nenehna rast cen osnovnih surovin, reprodromaterialom, energiji itd., kar je vse skupaj vplivalo na znatni porast stroškov, saj so se v primerjavi z istim obdobjem preteklega leta materialni stroški povečali za 36%. Že v I. polletju je pri večini pomembnejših materialov daleč preokračena načrtovana cena, ki naj bi veljala skozi vse leto.

2. Prodajne cene naših proizvodov, razen montažnih objektov, so zamrznjene, saj so v okviru sporazuma lesne industrije Jugoslavije. Torej njihova gornja meja je določena, mi pa smo jo že pri večini proizvodov izkoristili v preteklih letih, zato so bili le delni popravki prodajnih cen, ki nikakor niso primerljive z rastjo cen reprodromaterialov. Tako stanje je imelo izredno velik vpliv na dohodek.

3. Velika konjunktura na tržišču in pa še vedno za Je-



Na 1 delavca v proizvodnji pride v Jelovici 1,22 delavca, ki ni zaposlen v proizvodnji. Režijskih delavcev, kot bi jim lahko tudi rekli je prav gotovo preveč, oziroma, taka »sila« bi morala prispevati veliko več svojega znanja in dela kot ga prispeva sedaj. Tudi zato so rezultati poslovanja slabši, kot bi lahko bili.

lovico slabo rešen surovinski problem, je občasno še povzročal pomanjkanje določenega materiala, predvsem žaganega lesa, kar pa se je odrazilo na doseganju proizvodnje.

To bi bili zunanji vplivi, ne moremo pa seveda tudi mimo naših notranjih problemov, ki smo jih včasih zelo počasi reševali in k njim pristopali premalo odgovorno, kljub sprejetemu akcijskemu programu, v katerem smo marsikaj drugače zapisali kot potem naredili.

Poglejmo jih nekaj:

1. Čeprav smo si zadali kot osnovno nalogo izpolnjevanje proizvodnje, plan povsod ni bil izpolnjen. Vzrok je predvsem v nižji produktivnosti dela, ki v največji meri izvira iz slabo izkoriščenega delovnega časa, premajhne intenzivnosti in slabe discipline. Čeprav je poznano, da je v sami proizvodnji prisotnih nešteto težav, ki so včasih težko rešljive, pa se vendar lahko trdi, da je

vzrok neizpolnjevanja plana v premajhni odgovornosti.

2. Neizpolnjevanje plana proizvodnje je vplivalo na izpad prodaje, kar je še posebej velika škoda, saj je povpraševanje na trgu izredno veliko. Posebno pereč problem je bil prisoten na področju prodaje montažnih objektov, ker je bilo naročil manj kot pa so zmogljivosti, kar je seveda povzročilo izpad dohodka.

3. Pomanjkanje delavcev je bilo občutiti predvsem v zadnjih mesecih, delno smo to reševali z najemanjem tujih delavcev, zato zaposlenost v I. polletju ni imela večjega negativnega vpliva na dosežene rezultate.

Bolj kot zaposlenost so negativno vplivali nerešeni kadrovski problemi.

4. Če ocenjujemo našo poslovanje, lahko rečemo, da smo si iz vidika dohodka največ pridobili z menjavo programov iz belega na naravní, v (Nadaljevanje na 4. strani)

GOSPODARJENJE V I. POLLETJU 1980

(Nadaljevanje s 3. strani)

večjem prehodu na enojna okna itd. Vendar pa je pri tem potrebno opozoriti, da je prav enojnih oken narejenih 30 % manj kot smo planirali, kar je seveda močno vplivalo na izpad dohodka.

5. Ko analiziramo rezultate I. polletja pa je potrebno kot zelo pozitivno oceniti vključevanje dopolnilnih gradbenih materialov v prodajni program lastne trgovske mreže, s čimer smo precej izboljšali dohodek.

Ko analiziramo in primerjamo uspešnost delovne organizacije ali TOZD v I. polletju letošnjega leta, si bomo kot primerjalni kazalec vzeli ustvarjeni dohodek na zaposlenega. Rezultati so sledeči:

TOZD	Ustvarjeni doh./zap. I-VI 1979	Ustvarjeni doh./zap. I-VI 1980	Indeks 1979 100	Rang
Prim. pred. lesa-senčila	106.066	146.173	138	2
Proizvod. oken in vrat	101.570	100.523	99	5
Proizvod. oken Jelobor	115.874	141.924	123	3
Gradnja mont. objektov	61.651	111.801	181	4
Trgovina	140.154	252.853	180	1
Delovna skup. skup. služb	76.752	98.219	128	-
DELOVNA ORGANIZACIJA	99.767	135.428	136	-

Po uspešnosti so najboljši rezultati doseženi na TOZD Trgovina, sledi TOZD Primarna predelava lesa-senčila in TOZD Proizvodnja oken Jelobor. Vse te temeljne organizacije imajo normalne in dobre rezultate. TOZD Proizvodnja oken in vrat in TOZD Gradnja montažnih objektov pa imata slabe rezultate, kljub temu, da so na TOZD Gradnja montažnih objektov rezultati v primerjavi z lanskim letom precej izboljšani, pa še vedno mnogo zaostaja za ostalimi TOZD. Posebno pereč problem predstavlja Proizvodnja oken in vrat, kajti zavedati se je potrebno, da je ta po obsegu največja in če je ta slaba, je slaba Jelovica. Res pa je, da je ravno Proizvodnja oken in vrat tista, ki je v tem obdobju najbolj občutila povečanje cen surovin.

Dosežena akumulacija je precej višja kot v preteklem I. polletju, vendar ne smemo pozabiti, da še precej več znašajo obveznosti iz preteklih let, predvsem anuitete za investicije.

TOZD	Povpr. izpl. OD I-VI 79	Povpr. izpl. OD I-VI 80	Indeks 1979 100
TOZD Primarna pred. les.-senč.	5.634	7.138	127
TOZD Proizv. oken in vrat	5.872	7.283	124
TOZD Proizv. oken Jelobor	5.699	7.104	125
TOZD Gradnja mont. objektov	6.040	8.075	134
TOZD Trgovina	7.099	8.666	122
DSSS Delovna skup. skup. služb	7.894	9.498	120
DELOVNA ORGANIZACIJA	6.237	7.833	126

Koliko so znašali naši povprečni osebni dohodki je razvidno iz tabele. Pomembno je, kako smo se držali družbenega

dogovora. Glede na dosežene rezultate I. polletja, predvsem dohodek, je v naslednjih mesecih še vedno možno dvigniti

osebne dohodke za 7,90 %. Torej sredstev v I. polletju na nivoju delovne organizacije nismo prekoračili, vendar pa ni bilo tako po TOZD, ker so glede na slabe rezultate ponekod že prekoračena dovoljena sredstva za izplačilo.

KAJ PA V PRIHODNIH MESECIH, KI SO PRED NAMI?

Uspeh bo odvisen od naše učinkovitosti, od racionalnejšega poslovanja, od večje produktivnosti dela, ki jo bomo lahko povečali le z boljšo

izkoriščenostjo delovnega časa in disciplino, kajti v doglednem času ne moremo računati, da bo večja učinkovitost dosežena skozi modernizacijo proizvodnje, pa tudi spremembe cen verjetno ni pričakovati. Zato je potrebno do konca leta strogo in dosledno uresničevati vse ukrepe, ki so bili sprejeti z akcijskim programom in dodatno sprejeti take, ki bodo v vsakem primeru doprinesli k učinkovitejšemu poslovanju, ker le tako lahko pričakujemo vsaj minimalne rezultate.

Franc Ziherl

Samopomoč ima rezultate

Jelovica je delovna organizacija v kateri je fluktuacija delavcev precejšnja. Zato novim delavcem namenimo tole opozorilo.

Če še ne veste, v Jelovici je že dolga leta organizirana blagajna samopomoči v katero je včlanjenih več kot 900 delavcev. Ti vsak mesec plačujejo vanjo po 10 dinarjev, nekateri celo več, zato pa imajo pravico potem dobiti posojilo, ki je seveda odvisno od tega koliko časa ste že član te blagajne. Lani naprimer je posojilo koristilo 760 članov. Nekateri člani, ki so to že najdalj so imeli pravico dobiti

posojilo celo v višini 15.000 dinarjev. Upravičenci, ki so dobili tako posojilo, so ga vračali dalj časa, vsi ostali pa ga vračajo v 6 obrokih. Posojilo so člani te blagajne jemali predvsem za najrazličnejše nujne potrebe, takrat, ko človek ne ve kam bi se obrnil za denar. Verjemite, da je vsakdo takrat prvič občutil, kako pametno je postati član te blagajne samopomoči, ko je sprejel denar takorekoč v stiski. Sicer pa lani je bilo razdeljenih 2166650 dinarjev samopomoči kar je več kot 200 starih milijonov dinarjev.

pf

Kako z inovacijami?

Lani je kot veste, inovacijska dejavnost v Jelovici precej zaživela. Jelovica kot delovna organizacija je celo prejela občinsko plaketo za akcijo Inovator Škofja Loka, delavec Anton Kužnik pa celo diplomu, kot drugi najuspešnejši inovator v občini.

Nasploh pa lahko rečemo, da je lani komisiji, ki je imela 6 sestankov, 27 delavcev prijavilo 23 inovacij, od katerih le ena ni bila obravnavana. 14 inovacij je bilo tehnološke, 6 organizacijske narave, 3 pa so prispevale k varstvu pri delu. Vse te inovacije so bile nagrajene v višini 87.320 dinarjev, pri tem pa je že

ugotovljeno, da je bila čista gospodarska korist teh inovacij samo prvo leto 2 milijona novih dinarjev. Pa še pri tem je treba reči, da je bila gospodarska korist izračunana le za 7 inovacij.

In kako je letos? Komisija tudi letos prejema predloge in inovacijske rešitve. Kaže, da se vse več delavcev zaveda, da lahko koristijo tako delovni organizaciji kot tudi sebi, saj navsezadnje denarna nagrada, ki jo prejmejo tudi ni za odmet. Kako in kaj pa so inovatorji prijavili letos pa vam bomo podrobneje pisali v prihodnji številki.

pf

OBVESTILO

Strokovna knjižnica je v prostorih sejne sobe DO JELOVICA na voljo pa je vsak torek od 13. - 15. ure.

Upravni odbor DIT Jelovica.



Produktivnost dela — ključ napredka

Skoraj ni dneva, da v dnevnih informacijah na radiu in televiziji, ne slišimo besede produktivnost dela, prav tako, bi le težko prelistali časopis, da ne bi tudi našli besede produktivnost. Tudi iz samega naslova lahko vidimo kako širok pomen ima beseda produktivnost, da je od nje odvisen napredek celotne delovne organizacije.

V letošnjem letu to besedo še prav posebno radi uporabljamo, ko govorimo o uspešnosti poslovanja. Vsi resolucijski dokumenti, kot vsi programi ekonomske stabilizacije niso obšli produktivnosti, nasprotno, vsi ji posvečajo največjo pozornost in le z rasto produktivnosti vidijo napredek in izboljšanje poslovnih rezultatov ter splošno gospodarsko ozdravitev.

Če ima resnično produktivnost tako širok pomen v gospodarstvu, si oglejmo njen širši pomen, zaradi lažjega razumevanja pa si oglejmo najprej kaj sploh pomeni produktivnost dela v gospodarstvu.

Kadar analiziramo poslovanje neke delovne organizacije ali TOZD, bomo uspešnost ugotavljali vedno po štirih kazalcih, ki naj bi delovno organizacijo ali TOZD razvrstili v lestvico uspešnosti. Kateri so ti kazalci:

1. Produktivnost dela, ki nam pove koliko dohodkov je ustvaril delavec v določenem času, ali pa še bolj točno, koliko izdelkov je naredil v določenem času. Govorimo torej o izračunu po vrednostnih kazalcih, kjer včasih rezultati niso povsem točni, predvsem zaradi vpliva cen. Izračun po drugi metodi, ki pa je povsem realna ocena določenega obdobja pa je produktivnost v naravnih ali fizičnih enotah, kateri pravimo tudi tehnična produktivnost.

2. Ekonomičnost nam pove, koliko sredstev je bilo porabljenih za ustvaritev celotnega prihodka. Torej še ni rečeno, če smo pridno delali, da smo bili uspešni oz. učinkoviti, lahko smo veliko naredili, vendar smo pri tem preveč potrošili, po domače povedano, razsipavali smo material, stroji so tekli prazni, potrošili smo preveč energije in podobno.

3. Rentabilnost nam pove, koliko čistega dohodka smo ustvarili z osnovnimi sredstvi — stroji. Torej zelo pomemben kazalec, ki je v veliki meri odvisen od izkoristka kapacitet.

4. Likvidnost nam pove, koliko smo v določenem trenutku plačilno sposobni, ali imamo na žiro računu v banki sredstva iz katerih lahko plačujemo osebne dohodke, nabavljeni material ipd. V zadnjem času se prav na področju likvidnosti čedalje bolj zastružujejo odnosi.

Vsi štirje kazalci imajo vsekakor velik pomen za normalno poslovanje, vendar kot smo uvodoma zapisali je le produktivnost dela ključ napredka in od nje zavisijo tudi ostali kazalci, ki smo jih navedli.

KAKO JE S PRODUKTIVNOSTJO V JELOVICI?

Ker v zadnjem času bijemo veliko bitko za dvig produktivnosti, bomo navedeno problematiko iz področja produktivnosti obravnavali v nekaj nadaljevanjih v našem časopisu, tako da se bo lahko vsak član delovnega kolektiva seznanil s to zahtevno temo, predvsem pa, da bo vsakdo po svojih močeh, predvsem pa z delom in znanjem vplival na dvig produktivnosti, kajti le na ta način bomo bolj učinkoviti in ustvarili več akumulacije.

Nenehno lahko beremo v časopisih o prenizki produktivnosti, da produktivnost počasi raste ter da so primeri, ko ta ponekod pada in podobno. Tudi družbena resolucija predvideva naj bi letno rasla produktivnost s stopnjo 3%. Torej resnično velik pomen. Poznano je, da v svetu dosegajo visok nacionalni dohodek predvsem tam, kjer imajo visoko produktivnost.

Seveda, ko govorimo o produktivnosti dela, si najprej oglejmo od česa je odvisna, da si bomo lažje analizirali stanje v Jelovici. Prav gotovo, da je produktivnost odvisna od dveh faktorjev in sicer:

1. Od tehnične opremljenosti oz. modernizacije tehnologije

2. Od izkoriščenosti delovnega časa, kar je zlasti pomembno tam, koder ni sredstev za modernizacijo tehnologije.

Ko analiziramo stanje v Jelovici dobimo zelo zanimive podatke, še posebno, če gledamo stanje produktivnosti skozi daljše obdobje. Jelovica je bila vse do leta 1974 ena vodilnih delovnih organizacij s področja lesne industrije Slovenije, glede na dosežene rezultate, ki so bili poleg ostalega tudi rezultat visoke produktivnosti dela. Po letu 1974 pa je produktivnost v padanju, zlasti sta zelo slabi leti 1975 in 1976, za kateri so tudi značilni najslabši finančni rezultati. V naslednjih letih je pričela produktivnost postopoma rasti in šele leta 1979, je bila enaka tisti v letu 1974, letos v 1. polletju pa je spet rahlo padec.

Tako stanje je delno razumljivo, saj smo pred letom 1974 imeli popolnoma novo opremljeno tovarno oken in vrat, v zadnjih letih pa modernizacij proizvodnje ni več, obstoječa tehnologija pa je že precej iztrošena. Vendar kljub temu, da naši izdelavni časi niso bistveno višji od ostalih proizvajalcev, nam produktivnost ne raste v zaželjeni meri, celo, kot je rečeno v 1. polletju letošnjega leta rahlo pada. Produktivnost ni slaba le zaradi enega samega razloga, temveč je predvsem prisotno nesmotrno izkoriščanje delovnega časa.

Iz podatkov je razvidno, da povprečno v Jelovici dela delavec učinkovito manj kot

6 ur. Torej okoli 2 uri izgubljenega časa zaradi vseh mogočih razlogov, ki so včasih organizacijske narave, največkrat pa odvisno od delavcev samih, ki zapuščajo delovna mesta zaradi osebnih potreb, kajenja, razgovorov itd. Poleg tega, da se ne dela polni delovni čas učinkovito pa je tudi struktura delovnega časa zelo neugodna. Veliko časa v proizvodnji je porabljenega za režijo, ki ni v normi in torej povzročajo le dodatne stroške. Ti izpadi so najrazličnejši. Če naredimo grobo primerjavo v razmerju med izdelavnimi urami in na drugi strani med režijskimi, in če sem prištejemo tudi vse režijske delavce, tedaj dobimo v celotni Jelovici razmerje 41:59 oziroma na eno izdelavno uro pade 1,44 režijske ure. Torej iz teh okvirnih prikazov je popolnoma jasno, kje so naše izgube oziroma, kje lahko iščemo notranje rezerve.

Če ugotavljamo produktivnost po ustvarjenem dohodku na zaposlenega delavca na področju lesne industrije Slovenije, je naša delovna organizacija na dnu lestvice. Vendar je potrebno pripomniti, da tu ni glavni vzrok v slabem izkoriščanju delovnega časa, temveč moramo vedeti, da morda izmed vseh proizvajalcev najdražje plačujemo surovino, da pa je na drugi strani naš proizvod, konkretno okno, verjetno proizvedeno s prevetimi zahtevami, s katerimi pri tako nizki prodajni ceni in tako visokih materialnih stroških ne moremo več ustvarjati primernega dohodka.

Nakazanih je le nekaj uvodnih misli. Kot rečeno, bo navedena tematika obravnavana v več številkah našega časopisa zaradi velikega pomena, ki naj ga produktivnost odigrava pri doseganju poslovnih rezultatov.

**Torej podrobnejša analiza še v prihodnji številki:
Franc Ziherl**



Tale lep in dober kamion, ki je po napisih sodeč last Jelovice, kot kaže že precej časa sameva pod vedrim nebom. Po debeli plasti prahu na njem ne služi svojemu namenu. V letu stabilizacije, v letu, ko torej povsod iščemo najrazličnejše rezerve v racionalnejšem poslovanju, verjetno to ni najbolj komercialna poteza. Takle tovarnjak le stane preveč, da bi kar sameval zadaj za tovarno. Če pa je pokvarjen bi ga kazalo popraviti, saj bi popravilo verjetno bilo manj drago, kot pa je njegovo mirovanje.

Dan civilne zaščite

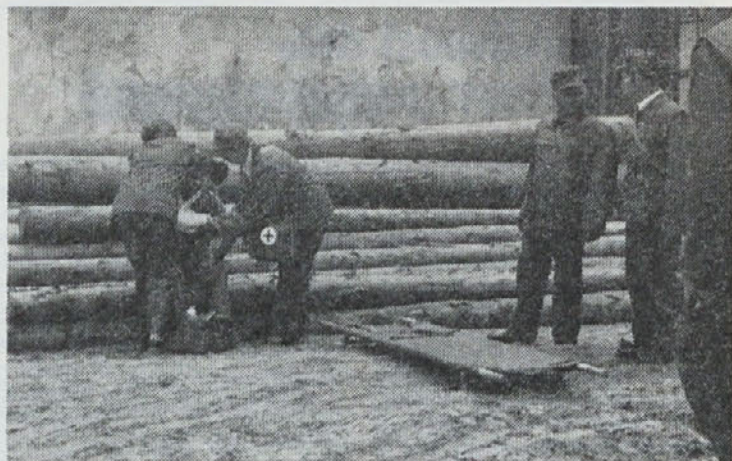
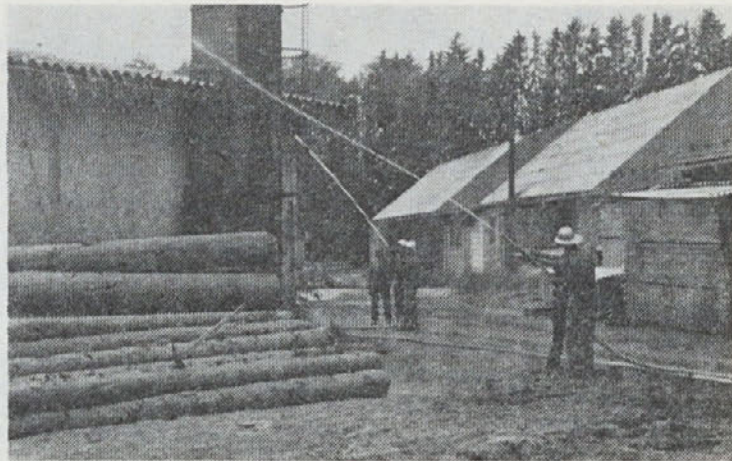
Civilna zaščita – organizirana moč družbene samozaščite in del strategije SLO, ki je jasno opredeljena na vojskovalnem prostoru in v oboroženi borbi – je moč akcije in del stalnih aktivnosti vseh subjektov v družbi. »Ustvarja se ob delu in skozi delo«, je dejal tovariš Tito.

To še kako drži, saj je TOZD osnovni člen v sistemu CZ. Tu je skoncentriran človeški in materialni potencial in tu se odvija neposredni samoupravni tok življenja. Osnova je obveščenost in poznavanje problemov in tedaj civilna zaščita ni samo obveznost temveč tudi življenjska nujnost oziroma interes vsakega delavca.

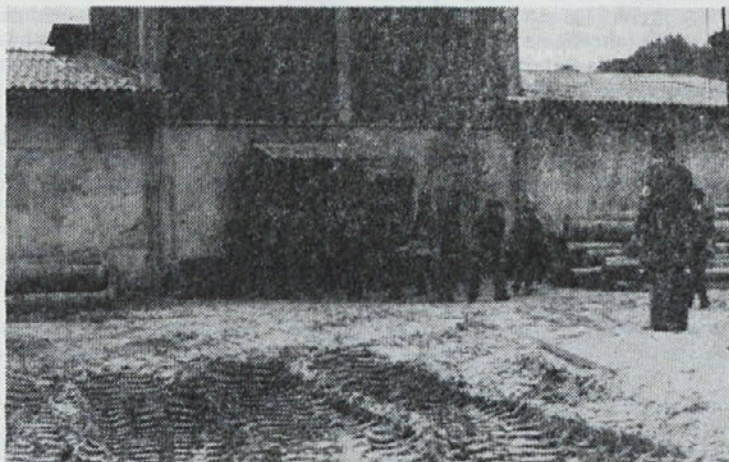
Smisel Titovih besed – Jugoslavijo mora varovati vse ljudstvo, naša mladina, vsi naši ljudje, ki so prišli do visoke zavesti, da Jugoslavija takšna kakršna je danes, je najboljši zgled in najboljšo zagotovilo, da bo postala trdna in močna kot je danes...

Mi, delavci Jelovice to z delom in aktivnostmi potrjujemo in vgrajujemo kamen v ogromni mozaik, ki mu je osnova ta misel.

Tudi praznik civilne zaščite 20. junij smo počastili delovno. Izvedli smo akcijsko vajo in aktivirali dislocirani



Alarm je dan. Prvi se aktivirajo reševalci člani splošnih ekip CZ obrata Preddvor in Kranj! Usmerjeni so predvsem k pomoči sodelavcu – človeku. Nato gasilske desetine obratov Preddvor in Kranj z vsemi ostalimi udeleženci vaje začnejo gašenje požara, zaščitijo sosednje objekte, odmontirajo sesalno cev – vzročnik prenosa požara in rešujejo materialne dobrine in čistijo prihodne poti k ogroženemu delu obrata.

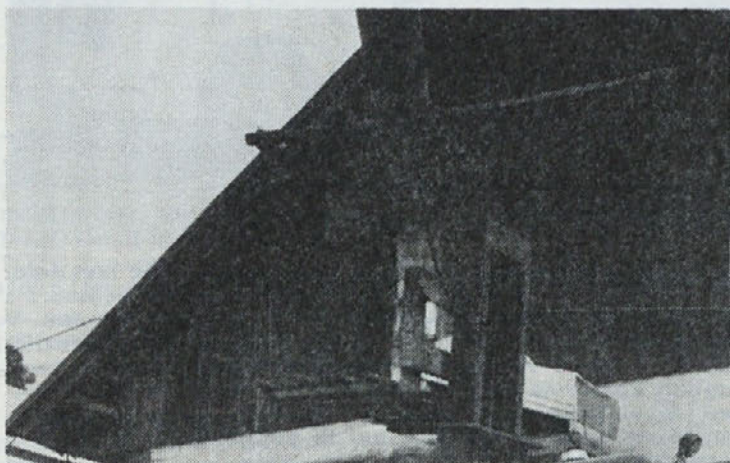


Opazovalci in ostali delavci obrata zelo pozorno spremljajo potek vaje.

obrat Preddvor. Predpostavka, ki je temeljila na oceni varnostnih razmer tega obrata, je po izrednih aktivnostih ob izredni požrtvovalnosti in prizadevnosti udeležencev dala sledeče odgovore:

– TOZD Primarna predelava lesa – senčila Predvor ima tako organizirane splošne enote CZ, gasilske desetine in člane NZ, da so sposobni v prvih najtežjih trenutkih uspešno reševati probleme, pred katere so postavljeni.

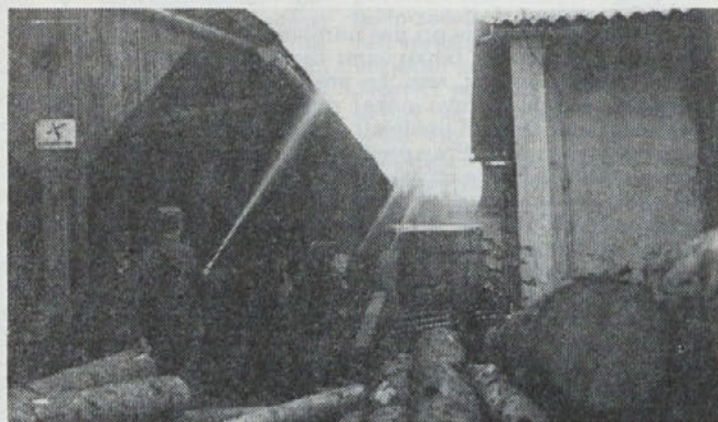
– Delavci in delavke te temeljne organizacije vedo, da skrb, ki jo posvečajo izvajanju nalog s področja CZ in NZ, zlasti pa družbene samozaščite (uveljavljanje samoupravnega odnosa, skrb za delavca ter varno in humano delo, varovanje premoženja, delavska kontrola, skrb za odnos do dela in delovna storilnost, za materialne dobrine, ki so jim poverjene v upravljanje itd.), je garancija za širok temelj dela.



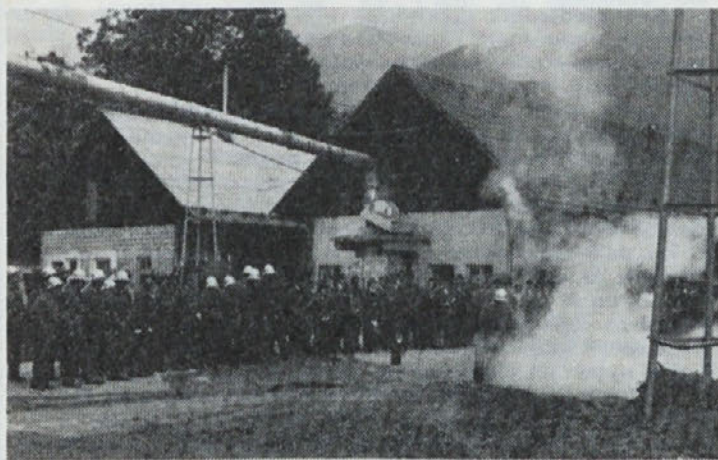
PA NI BIL LE POTEPEP...



POMOČ! Člani oddelka gasilskega voda CZ DO Jelovice montirajo gasilsko črpalko, da bi iz zajemnega kanala za žagalnico lahko izkoristili vodo za gašenje.



Učinkovito gašenje s tremi napadi je rezultat uspešnega zajemanja vode.



Po končani vaji postroj udeležencev v vaji in še praktičen prikaz gašenja z ročnimi gasilskimi aparati in azbestnim prtom.

Po prikazu člani in članice splošnih enot CZ obrata Predvor in Kranj še sami praktično izvedejo gašenje. Nazorni prikaz mora biti redno vezan s prakso.

**foto Peter Mravlja
tekst Selan Roman**

— Pomoč TOZD, ki jo nudijo ostali delavci Jelovice je evidentna tudi v tem primeru. Vedeti, da jo dobiš tedaj, ko jo potrebuješ je velika moralna opora.

— Vežbanje in učenje je temelj dobrega izvajanja in poznano je, da hitro prilagajanje nastalemu položaju pomeni začetek obvladovanja položaja in optimalne rešitve.

Ti odgovori niso samo pohvalni zaključki te vaje, temveč potrditev dejanj, ki so jih delavci in delavke že izvedli. Spomnimo se poplave, potresa, nekaj začetnih požarov, tedaj je reševanje in pomoč bila na izpitu in ti izpiti imajo veliko oceno in ceno.

Težili bomo, da našo usposobljenost in znanje stalno izpopolnjujemo, jih okvirjamo v vsakoletne aktivnosti, s tem delavci Jelovice geslu NIČ NAS NE SME PRESENETITI dajemo nadgradnjo, potrjevanje gesla, nas.

KAJ naj vam povem o DIT-u? Da je to »Društvo inženirjev in tehnikov lesarstva«, ki šteje preko sto članov, nekako dobra devetina vseh zaposlenih v DO Jelovica. Vsaki dve leti zaseda občni zbor, ki je hkrati nekakšna kuhinja. Na ta dan se obelodanijo vse dobre in slabe strani minulega dela, hkrati pa izvolimo novo vodstvo.

Ob tej priliki se okvirno domenimo za vsebino dela, ki potem velja eno leto. To vsekakor še ne pomeni, da društvo odklanja tekoče delo, določeno z letnim planom. Eno pa je gotovo — med to množico ljudi je veliko sposobnih, delavnih, bistrih, nadarjenih. V DO imamo težave tehnične narave. Nemalo. In kdo se spomni te množice? Pa pravijo, da več glav več ve!

Tehnika silovito napreduje. Človek pa, ki se z njo bavi, mora poznati zahteve trenutka, sicer ne živi s časom, ne živi s človekom.

V prihodnje — jutri želimo brez dvoma tole:

— svoja osnovna poslanstva opravljati še bolje kot doslej

— popestriti vsebino in jo prilagoditi novim potrebam.

Izpolnjevanje zahteve trenutka — poleg dovršenega tekočega dela pomeni tudi izobraževanje. Med raznovrstnimi oblikami je še zdaleč najbolj učinkovit in najbolj zanimiv ogled v neki delovni organizaciji. To je tako neposreden in pristen stik, da daleč presega vse ostale oblike izobraževanja.

Jasno je, da je v tednu dni le na prosto soboto mogoče organizirati obisk. Proti koncu maja smo se odpravili na ogled sorodnih delovnih organizacij — KLI Logatec in LIKO Vrhnika, ki sta imeli (na našo srečo) hkrati na soboto delovni dan. Zastavili smo si krožno pot preko Poljanske doline, Žiri Logatca, Vrhniko, Ljubljane, nazaj v Škofjo Loko.

Vtisi z obiska so vsekakor individualnega značaja, vendar pa je pri tem nekaj dejstev, ki veljajo splošno.

Prvi obisk je veljal DO KLI Logatec. Proizvodnja je deljena na stavbno in kolonialno pohištvo. Zanimiva po svoji funkcionalni in tehnološki izvedbi je linija za površinsko obdelavo sklopljenih okenskih kril s transportom le-teh, tja do skladišča.

Prostorska ureditev celotne DO ima večje razsežnosti in možnosti, kot smo jih mi, ki smo utesnjeni, vajeni. Vse je nekako prostorno, kar jim daje potreben manevrski prostor tako v zgradbah, kot tudi zunaj njih.

Humanizacija delovnega mesta je glede hrupa in varnosti na nizkem nivoju. Sončen majski dan bi lahko izko-

ristil vsakdo po svoje. Udeležba pa kaže na dejstvo, da takšna in lahko rečem tako številna udeležba ni le želja po nečem novem, temveč iz tega odseva tudi pripadnost stroki.

Drugo polovico dneva, namenjenega za obisk, smo izpeljali v DO LIKO Vrhnika. Zanimala nas je predvsem proizvodnja vratnih kril. V tej proizvodnji so nakazani elementi tehnologije prihodnosti, s potrebnimi spremembami seveda. Prostornost strojnega oddelka vratnih kril je več kot očitna, če pa nadaljujemo v oddelek površinske obdelave, se s to trditvijo zagotovo lahko strinjamo. Oddelek površinske obdelave vratnih kril je gotovo s tega področja v samem vrhu pri nas, hkrati pa nudi cel kup idej in rešitev tudi za druge primere. Vzporedno s to linijo poteka površinska obdelava podbojev, ki vsebuje prav tako dobre tehnične rešitve.

Stolarna je slična oni v KLI-ju. Prva ima nekako krožni proces proizvodnje, druga pa linijskega. Ekologija in tehnologija proizvodnega procesa sta si podobni.

Žagalnica s krliščem je malce oddaljena. To je bil tudi zaključek našega »potepanja«. Menim, da je žagalnico DO LIK Vrhnika treba videti, pa začuti prijetnost in domačnost tega prostora, ki si ga vsi delavci v primarni proizvodnji lahko le želijo.

Namen te ekskurzije, ki je potekala v delovnem vzdušju, saj smo bili na »pohodu« ves sobotni delovni čas, je prispevek k celoletnemu programu dela, razširiti naše lastno obzorje in gledanje na lesno branžo s strani proizvodnje.

Vsaj upam!

Različni načini dela, različni pogoji dela, pa še kup drugih faktorjev, ki specifično pogojujejo dejavnost v posameznih DO, nam lahko veliko pomagajo pri reševanju lastnih težav, za katere so potrebne izkušnje, delo in znanje.

Naučili smo se še nekaj: delavci, ki si žele ogledati nek proizvodni proces, naj bi se ne razkropili po grupah, temveč naj bi ogled opravili strnjeno v eni skupini. Kolikor je to pač mogoče. Ogled vsled tega poteka bolj enotno, in ni potrebno, da skupina, ki je z ogledom že zaključila, čaka drugo skupino.

Na izkušnjah se učimo!

Skoraj osemurni »pohod« je utrudil živote ditovcev. Sonce, prah, ropot, žej in še kaj nas je primoralo, da smo si poiskali senco, kratko počili, se odžejali, potem pa krenili v matično »luko« Škofjo Loko. In nato vsak po svoje. To ni bilo le prijetno sobotno potepanje, bilo je nekaj več.

Se nadaljuje!



Naš intervju

Nekaj številik nazaj smo že izpustili to stalno rubriko. Zakaj je težko reči, predvsem je težko naštetih vzroke, ki so temu botrovali. No, tokrat imamo spet gosta in to je **Ciril Pintar**, vodja obrata žaganega lesa pri temeljni organizaciji okna-vrata. Zanj lahko povsem mirno zapišem, da sodi med tiste delavce Jelovice, ki jih večina dobro pozna. Težko bi naštel vse funkcije, ki jih ima, predvsem pa ne gre prezreti, da je v tej mandatni dobi predsednik delavskega sveta DO Jelovica.

Navada v tej rubriki je, da gosta najprej predstavimo. Ker pa vas delavci dobro poznajo nam povejte le kako dolgo ste že v Jelovici?

— Kar precej dolgo, spomladi bo namreč že 30 let. Le dve leti in pol pred služenjem vojaščine sem bil v Predilnici, potem sem pa vseskozi delal v Jelovici. Pa še delovnih mest nisem posebno veliko izmenjal v teh letih, saj sem bil večinoma zaposlen pri žaganju lesa. Najprej kot cirkularist, potem pa ko sem naredil delovodsko šolo sem bil med drugim vmes tudi skladiščnik, drugače pa obratovodja na žagi in sicer na nekdanjem obratu 2 na Trati. Od 1970, ko smo žago tam uknili sem prišel sem na obrat Stari dvor in od takrat delam tu.

Za žagarje so vedno rekli, da ste duša lesne industrije. Zato ste tudi vseskozi imeli dober pregled nad razvojem Jelovice in tudi sedaj ga imate, ker ste kot sem že uvodoma zapisal, precej družbeno in samoupravno angažirani. Povejte, kakšna je razlika med Jelovico tam v 50 letih in sedaj v 80 letih?

— Marsikaj je bilo treba storiti vsa ta leta in tudi marsičemu se je bilo treba odreči, da imamo to kar je sedaj. Zato vsi tisti, ki smo to dali skozi znamo ceniti delo in med nami ni takih, ki bi se mu izogibali. Za mlade pa je na žalost to največja značilnost. Mi smo morali včasih delati tudi po 24 ur, ker je pač bilo potrebno hlode razžagati. Sedaj pa nekateri nočejo pošteno oddeleti niti tistih 8 ur. To je največja razlika med tisto in sedanjo Jelovico, če seveda odmislimo njeno rast in razvoj. Na žalost pa moram ugotoviti, da se je ta razvoj najmanj pokazal prav tu kjer delam, to je na žagi.

Prav žaga oziroma kot sedaj moderno rečemo, primarna predelava lesa, je bila tista stična točka na kateri je bilo največ debate in tudi nasprotovanj ob sklenitvi sodelovanja med Gradisom in Jelovico. Čisto pošteno, tako kot mislite, mi povejte, kakšno je vaše stališče do tega?

— Prav, naj bo. Najprej moram reči, da je žage na vsak način potrebno posodobiti. Tudi to, da bi morala biti tu ena velika žaga je po mojem gospodarno in edino spre-

jemljivo. Vendar pa pri tem le mislim na nekatere pogoje, ki bi jih vsekakor morali ob takih odločitvah dobro predvideti in upoštevati. Tista bojazen, da bo tisti, ki bo žago formalno upravljal, nehoče ali morebiti hote najprej poskrbel za sebe, je še vedno prisotna. Če bo to urejeno, pa ne smemo pozabiti še na nekaj, kar se sedaj kaj rado zgodi. Tu na tej naši zastareli žagi vsako leto razžagamo tudi 20000 kub. m hlodov, ki jih sem pripeljejo kmetje, ko deske rabijo za sebe. Če bomo modernizirali in naredili sodobno žago, potem ta ne bo mogla delati teh uslug. Kmetje bodo prisiljeni sami na bolj preprost način razžagovati, kar pa zaradi nestrokovnega dela kaj lahko prinese več škode kot koristi. Izgube so pri takem razrezu velike. Zato mislim, da bi kazalo posodobiti tudi to našo žago, na njej pa bi lahko razrezovali tudi hlode za posebne širine desk, ki jih velikokrat potrebuje predvsem naša temeljna organizacija Gradnja montažnih objektov.

Vidim, da na les gledate ne samo z očmi žagarja temveč tudi z očmi gospodarja, ki ve, da je to bogastvo, na katero moramo pri nas posebno dobro paziti. Ker toliko let delate na tem področju, kakšno je vaše mnenje o varstvu gozdov?

— Največ škode je pri nas narejeno, ko se je prepustila kmetom pravica, da lahko sami razžagujejo za svoje potrebe. Veliko je, kot sem že prej rekel šlo zato lesa v odpadke, kar je gotovo nekaj drugega kot pa če bi ga denimo v naši tovarni predelali v okna, vrata. Pa še nečesa ne morem razumeti. Prav pred nekaj dnevi sem videl, da so zopet nakladali hlode na železniški postaji na vagone in jih odpeljali nekam stran iz Gorenjske. Ne vem ali drugam v državo ali celo v izvoz. Mi v Jelovici, ki stalno »bolehamo« za pomanjkanjem lesa bi te hlode še kako potrebovali, pa še več, zaslužek pri teh hlodih je imel en sam, če pa bi jih mi predelali bi zaslužek imelo več ljudi. Tako ne gre. O tem sicer vsi govorijo, da bi tega ne smeli delati, pa se vendar nič ne ukrene. Kako slabo je pove samo podatek da Jelovica, ki ima zaposlenih 1300 ljudi dobi na leto komaj 20000 kub. m hlodovine. Če bi pogledali to razmerje po drugih lesnih tovarnah ali temeljnih organizacijah, potem bi videli, da nikjer ni tako nizko. Nam pa se potem velikokrat zgodi, da pada produktivnost, ker v proizvodnji lesa ni dovolj.

Kot predsednik delavskega sveta in kot delavec na temeljni organizaciji okna-vrata imate verjetno tudi svoje poglede na slabe poslovne rezultate vaše temeljne organizacije. Kje so po vašem vzroki in kaj storiti?

— Po mojem je poglobljena krivda v neskladju med kalkuliranimi in dejanskimi cenami, ki jih dosegamo.

Cene surovinam so se denimo podražile vsaj trikrat, cene naših izdelkov in pa tudi cene do ostalih temeljnih organizacij pa so ostale iste. Precejšnja krivda pa je tudi v delu. Velika je fluktuacija, velikokrat primanjkuje surovin, pa še stroji so zastareli in iztrošeni. Zastojev in strelomov je veliko in če vse skupaj seštejemo, potem ni čudno, da je ta temeljna organizacija dosegla tako slabe rezultate. Rešitev pa vidim predvsem v tem, da se vseh teh problemov lotimo in tudi delavci sami skušamo narediti kar se največ da. Od zunaj nam nihče ne bo pomagal.

Aktiven ste v delovni organizaciji, verjetno je tako tudi na terenu, torej v kraju kjer živite. Se motim?

— Ne. Prav doma, to je v krajevni skupnosti Bukovica-Bukovčica sem še posebej angažiran. To je tako, ko začneš delati, ne moreš nehati, saj se ti naloge in obveznosti kar same kopičijo. Tako sem sekretar osnovne organizacije v krajevni skupnosti, sem v delegaciji, sem predsednik komisije za SLO in civilno zaščito, pa namestnik načelnika za narodno zaščito in še bi lahko našteval, kot denimo član sveta KS, pa SZDL in tako naprej. Vem, da je veliko, vendar če hočeš delati se ti toliko nabere. Posebno težko pa je prav v naši krajevni skupnosti, ker tu namreč nimamo nobene industrije pa je še toliko težje ob akcijah, ker nimamo kje dobiti dodatnega dinarja.

Najin pogovor pa je stekel, to moram zapisati, šele potem, ko sem zaprl beležko. Iz svoje novinarske prakse vem, da se ljudje potem raje razgovorijo. Takrat so tudi prepričani, da vse le ne bo zapisano. Vendar Ciril Pintar te bojazni ne bi smeli imeti. Njegove misli in tudi njegovo delo je tako, da včasih tudi morajo poseči na področja, kjer vsem le ni prav, da je povedal svoje mnenje. Vendar poštenjakarju, kot na tem koncu ljudje radi rečejo, kar Ciril je, tega nikdar ne gre zameriti. Je pač vse svoje delo in lahko rečemo tudi najlepša leta svojega življenja prispeval za boljši in hitrejši razvoj naše družbe. Takih Cirilov pa bi Jelovica potrebovala še precej več kot jih ima. Potem pa tudi ne bi potrebovali najrazličnejših stabilizacijskih, akcijskih in kdo ve kakšnih programov.

J. Čadež

Jesen, čas za rekreacijo

Stališče zveze sindikatov Slovenije in tudi Jugoslavije, naj se ne bi več odvijale športne igre oziroma najrazličnejše »iade« na nivoju republike ali celo morda na ravni vse Jugoslavije je botrovalo tudi ukinitvi Lesariade. Če to odpravo pozdravljamo v letu stabilizacije, pa le imamo občutek, da korist le ni 100 odstotna. Vsaj za Jelovico je tako. Prejšnja leta je bilo čutiti precejšnjo aktivnost vsaj nekaj tednov pred igrami, sedaj pa še te ni več. Tudi v glasilu je bilo vedno dovolj člankov o tem, da so se delavci merili med sabo v najrazličnejših panogah. Sedaj tudi teh člankov ni več. Ne vem, kje je vzrok, verjetno pa bi aktivnost posameznikov in skupin le veljalo obdržati. Pri tem bi prav sindikat moral odigrati vidnejšo vlogo kot jo. Zadnji čas povsod po Sloveniji potekajo najrazličnejše trim akcije, pa bi verjetno tudi v Jelovici kazalo kakšno organizirati. Jesen je pravi čas za to. Le iz takšnih akcij bi potem lahko razvili množičnost in pripadnost k rekreaciji. Kot primer, da je res tako, lahko navedem Loške tovarne hladilnikov, kjer so izredno delavni na tem področju. Ko je bila pred časom trim-ska akcija s kolesi na Vršič je v majicah (enotnih) LTH nastopala cela vrsta njihovih de-

lavcev. Poleg tega, da so osvojili s kolesi enega najtežjih kolesarskih vrhov, so preživel lep dan tudi v družbi sodelavcev in ne boste verjeli, skoraj vsi brez izjem so s sabo pripeljali tudi družine. Rekreacija v tem kolektivu vse bolj postaja družinska zadeva. Med udeleženci te kolesarske akcije pa ni bilo opaziti niti enega delavca Jelovice. Pozimi jih je na smučarskih tekaških maratonih še bilo nekaj, sedaj med letom pa jih ni nikjer. To je samo en primer. Lahko pa bi jih še več navedli. Kje je vzrok za mrtvilo? Verjetno je odgovor en sam. Delavci sami ne bodo začeli. V sindikatu bi morali spregovoriti tudi o temu in verjetno ne bi bilo slabo če bi v Jelovici poiskali človeka, ki bi skrbel za organizirano rekreacijo. Ob takem številu režijskih delavcev bi verjetno ta ne predstavljal veliko obremenitev. Če pa bi jo, potem bi nekoga iz Jelovice vsaj za nekaj ur oprostili dela in mu zadali nalogo naj poskrbi za rekreacijo. Ni treba navajati, da je že vrsta strokovnjakov ugotovila, da je človek, ki se veliko ukvarja s športom ponavadi veliko bolj produktiven na svojem delovnem mestu. Torej cena za morebitno izgubljeno uro bi bila večkratno povrnjena. Člani IO sindikata, na potezi ste!

pf

RUBRIKA: ŠPORT IN REKREACIJA

Pričela se je jesen in z njo večji napori. Pripraviti se moramo na novo smučarsko sezono. Opazili smo, da smo neokretni, da nas »špika« v križu, da nam škripljejo kosti. Postati moramo odpornejši, močnejši, hitrejši, vzdržljivejši in spretnejši.

Boleznina v našem podjetju rasti iz leta v leto.

Popravimo to!

Vztrajno in pstopno.

Kako si zamišlja vadbo teka znani športni zdravnik in trener dr. Ernest van Asken:

Če niste več mladenič, začnite takole:

– prvi in drugi teden: 50 m teka, 50 m hoje in sicer desetkrat zaporedoma, štirikrat na teden

– tretji in četrti teden: 100 m teka, 100 m hoje, desetkrat zaporedoma, šestkrat tedensko

– peti do deveti teden: 150 m teka, 100 m hoje

– deseti do petnajsti teden: 300 m teka, 100 m hoje

– naprej je cilj podaljšati razdaljo teka. Po šestih mesecih naj bi se preteklo 5 km v 30 minutah, po 1 letu pa 10 km v 60 minutah.

Pred pričetkom vadbe se lahko posvetujete z našo zdravnico, da bo ugotovila vaše zdravstveno stanje.

Drugič pa bomo pisali o testu vzdržljivosti.

LADO ROGELJ

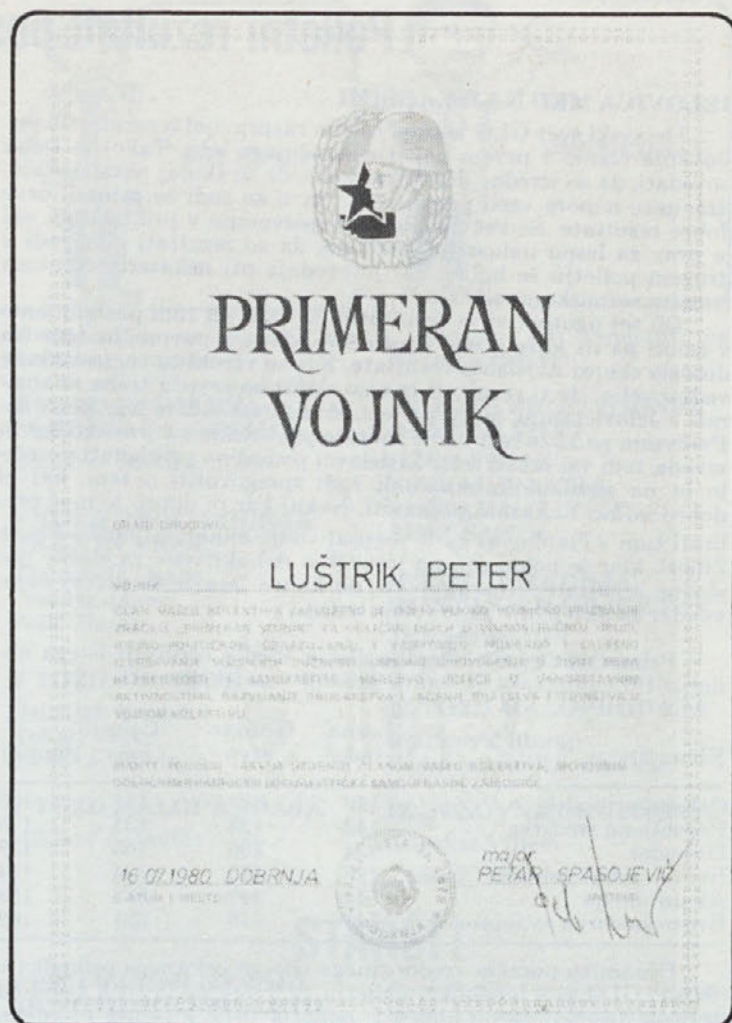
Jelovica starta v občinski nogometni ligi

Zaradi vse večjega zanimanja med delavci Jelovice za rekreacijo v obliki igranja nogometa je bila že pred letom dni izražena želja, da bi se ekipa »Jelovice« vključila v občinsko nogometno ligo. Zaradi težav z igriščem smo to željo lahko uresničili šele v tem letu. Od NK LTH smo dobili pravico uporabe igrišča v Puštalu, enkrat tedensko za trening (sreda ob 17. uri) in za

igranje tekem (sobota).

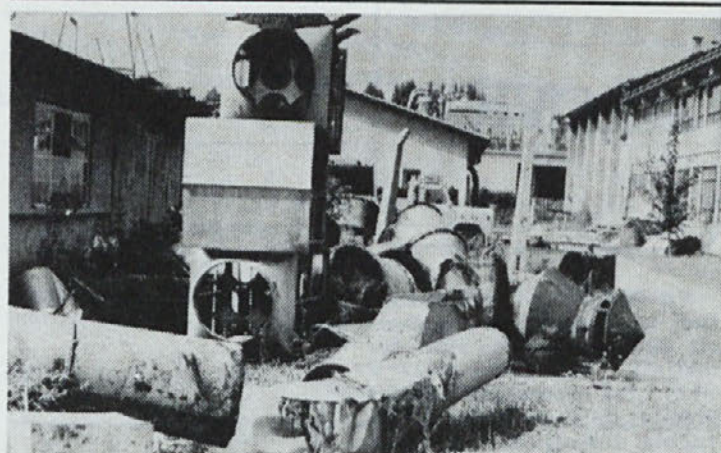
Namen igranja v občinski nogometni ligi je predvsem omogočiti delavcem Jelovice organizirano rekreacijo, ne pa želja po tekmovalnih uspehih, zato je zaželeno, da bi se treningov, kakor tudi tekem udeleževalo čimvečje število Jelovčanov. Stroške opreme, kakor tudi potne stroške, pa bodo krili igralci sami.

BEDEKOVIČ KLEMEN



V Jelovico je pred dnevi prišlo pismo iz vojne pošte Dobrnja, kjer služi vojaški rok Peter Luštrik. Komanda vojašnice s tem pismom obvešča vas delavce, da je vojak Peter pred časom z odliko končal vojaško šolanje (obuko), za kar je med drugim prejel tudi 14 dni nagradnega dopusta. Peter, ki je pred odhodom k vojakom 15. septembra lani delal v temeljni organizaciji gradnja montažnih objektov in sicer kot gradbeni tehnik, torej opravlja svojo dolžnost do domovine, tako kot se spodobi za mladega fanta. Tako kot piše na koncu priznanja je tudi v resnici. Piše namreč:

»Bodite ponosni na tega vašega vzornega člana kolektiva, ki je sposoben in odločen branilec samoupravne socialistične družbe.« Objavljamo poslano priznanje in se pridružujemo čestitki dobremu vojaku Petru Luštriku.



»Tudi to je Jelovica«. Delno spremenjen reklamni rek Jelovice smo tokrat uporabili za tole fotografijo, ki je posneta na dvorišču Jelovice v Starem dvoru. Ne le, da bi ta ropotinja lahko končala med koristnimi odpadki in bi zgorela v železarni, kjer še kako iščejo staro železo, temveč tudi v čast tole ni Jelovici, ki se po drugi strani prizadeva za svoj ugled. Če je kdo odgovoren za take stvari, potem svojega dela prav gotovo ne opravlja tako kot je treba. Tudi o teh stvareh bi kazalo spregovoriti. Če drugje ne vsaj na seji sindikata.

Polletni rezultati poslovanja članic GLG

JELOVICA MED NAJSLABŠIMI

Delavski svet GLG je pred časom razpravljal o rezultatih poslovanja članic v prvem polletju letošnjega leta. Takoj je treba povedati, da so izredno dobri, kar kaže, da so skoraj povsod stabilizacijske napore vzeli precej resno in ti so tudi že prinesli prve dobre rezultate. Še več pa jih bodo nedvomno v prihodnosti, saj je prav za lesno industrijo značilno, da so rezultati ponavadi v drugem polletju še boljši, ker je prodaja pri nekaterih članicah izrazito sezonskega značaja.

Ob tej ugotovitvi in rezultatih, ki vam jih tudi posredujemo v celoti pa ne kaže mimo ugotovitve, da je v povprečju Jelovica dosegla skoraj najslabše rezultate. Kje so vzroki za to, (seveda še vedno velja, da ti rezultati le niso slabi) bo seveda treba analizirati v Jelovici sami, nekaj pa je moč razbrati tudi iz tega poročila. Predvsem pa kaže reči to, da morate prav delavci v proizvodnji in seveda tudi vsi ostali režijski delavci podrobno pregledati poročilo in na sindikalnih skupinah tudi spregovoriti o tem, kaj ni dobro in kaj bi kazalo popraviti. Nekaj kar ni dobro je moč prebrati tudi v članku, ki ga je napisal vodja analitske službe Franc Zihlerl, kjer je pokazano na precejšen del »skrivde« za slabše poslovne rezultate. Kakorkoli že, do konca leta je še precej časa, vendar za ukrepanje ga je veliko manj.

Primerjava rezultatov I. polletja 1980 z rezultati istega obdobja 1979 nam kaže naslednje gibanje v indeksih:

Elementi	Lesna ind.	Gozdarstvo	Celuloza	Skupaj
Celotni prihodek	140	129	145	139
Porabljena sredstva	143	123	135	140
Dohodek	134	136	165	139
Bruto osebni dohodki (masa)	128	113	124	124
Akumulacija	144	242	883	188
Bruto sredstva za reprodukc.	141	178	221	162

Dinamika porasta vrednostnega obsega celotnega prihodka v SOZD GLG je v letošnjem polletju za 9 indeksnih točk večja od porasta doseženega ob koncu I. polletja 1979, k čemer v večjem delu prispevajo ugodni dosežki LIP-a Bled in LIO Gradisa Škofja Loka v okviru lesne industrije, pa tudi ugodni rezultati Tovarne celuloze Medvode.

Doseženi rezultati so posledica večjega in boljšega izkoriščanja zmogljivosti, čeprav so v posameznih obdobjih že nastopale motnje zaradi pomanjkljive oziroma neradne oskrbe z reprodukcijskim materialom.

Te motnje je najmočnejše občutil Alples Železniki zaradi zastojev pri dobavah ivernih plošč, kar se seveda odraža tudi na dinamiki porasta vrednosti celotnega prihodka (indeks Alplesa 132 nasproti indeksu 140 za povprečje lesne industrije SOZD GLG).

Sorazmerno skromno povečanje obsega poslovanja izkazuje tudi Jelovica Škofja Loka, zlasti zaradi izpada proizvodnje v TOZD Stari dvor, ki je zmanjšal proizvodnjo za 8 % in v TOZD

montažni objekti, kjer je izpad prodaje po vrednosti znašal 7 % v glavnem zaradi nezadostne zaposlitve obstoječih kapacitet.

V okviru lesne industrije je zaradi porasta porabljenih sredstev za 3 indeksne točke iznad celotnega prihodka bistveno okrnjena ekonomičnost poslovanja. Predvsem podražitev surovin so vplivale na znižanje dohodka lesne industrije za polnih 6 indeksnih točk v primerjavi z doseženim celotnim prihodkom. Najbolj izrazito te podražitve izstopajo pri Alplesu Železniki in Jelovici Škofja Loka.

Gozdarstvo izkazuje s prilivom dodatnega dohodka za dobavljene količine lesa ugodnejši indeks doseženega dohodka v odnosu na porast porabljenih sredstev.

Tovarna celuloze Medvode izkazuje indeks doseženega dohodka iznad indeksa celotnega prihodka, kar je posledica boljše strukturne udeležbe vrednejših vrst papirja in urejenih dohodkovnih odnosov z uporabniki teh papirjev v okviru matične DO Aero Celje.

Primerjalni kazalci poslovanja za obdobje januar – junij

Bistveno se zmanjšujejo dosedanje razlike pri doseganju uspešnosti poslovanja glede dohodka na delavca med posameznimi članicami SOZD GLG iz razloga, ker Alples Železniki zmanjšuje ekonomičnost poslovanja in relativno zaostaja pri porastu dohodka na delavca.

Izpod povprečja je že iz zgoraj omenjenih razlogov tudi Jelovica Škofja Loka, ki se glede doseženega dohodka na delavca uvršča na zadnje mesto.

– dohodek na delavca v SOZD GLG: povprečje znaša 187.724 dinarjev

	razlike na povprečje SOZD
1. Tovarna celuloze Medvode	+ 101.212 din
2. GG Bled	+ 46.746 din
3. LIO Gradis Škofja Loka	+ 13.685 din
4. Alples Železniki	+ 10.421 din
5. LIP Bled	– 8.691 din
6. GG Kranj	– 10.498 din
7. ZLIT Tržič	– 24.730 din
8. Jelovica Škofja Loka	– 52.444 din

– sredstva za reprodukcijo na delavca: povprečje za SOZD GLG znaša 54.426 din

	razlike na povprečje SOZD
1. Tovarna celuloze Medvode	+ 93.538 din
2. LIO Gradis Škofja Loka	+ 27.011 din
3. LIP Bled	– 2.024 din
4. GG Bled	– 4.008 din*
5. Alples Železniki	– 4.446 din
6. ZLIT Tržič	– 13.556 din
7. GG Kranj	– 22.725 din*
8. Jelovica Škofja Loka	– 26.035 din

* brez biološke amortizacije

JELOVICA

Na koncu pa prilagamo tudi razpredelnico uspešnosti dela po posameznih temeljnih organizacijah v GLG. Ni potrebno veliko branja, da se ugotovi, da je večina temeljnih organizacij Jelovice po uspešnosti povsem na repu, prav zadnja pa je temeljna organizacija okna-vrata kjer bi o rezultatih seveda morali še posebej temeljito razpravljati. Ni še dolgo tega, ko je bila ta temeljna organizacija po uspešnosti najboljša v Jelovici. Kje so vzroki?

Preglednica III./

Kazalci uspešnosti po proizvodnih TOZD-ih za obdobje I. - VI. 1980

TOZD	Število del. na podlagi vkaikuliranih ur	Dohodek na delavca		Vrstni red po dosežku v I. 80	Bruto sredstva za reprodukcijo		Vrstni red po dosežku v I. 80
		79	80		79	80	
Aero-TOZD Tovarna celuloze Medvode	515	175.064	288.936	1	66.884	147.964	1
ZLIT-TOZD žaga Tržič	47	178.591	263.554	2	47.510	95.639	2
Alples-TOZD kovinska predelava	40	231.060	224.475	3	95.425	80.100	4
Gradis-TOZD LIO Škofja Loka	275	143.865	201.382	4	48.282	81.437	3
LIP-TOZD Kešica	303	153.353	199.957	5	50.496	67.129	5
Alples-TOZD sestavljivo pohištvo	269	169.444	181.993	6	53.220	20.283	14
ZLIT-TOZD lesna predelava	71	123.821	179.353	7	30.027	60.719	6
LIP-TOZD Pednart	79	134.141	173.975	8	31.775	49.165	8
Alples-TOZD predelava masivnega lesa	136	100.790	168.956	9	24.545	23.677	13
LIP-TOZD Tomaž Godec Bohinj	469	99.650	168.397	10	24.151	49.759	7
LIP-TOZD Mojstrana	56	154.963	150.982	11	38.481	37.268	11
ZLIT-TOZD pohištvo, tapetništvo	114	107.678	146.228	12	17.278	26.588	12
Jelovica-TOZD senčila Preddvor	172	101.066	146.175	13	25.810	41.995	9
Jelovica-TOZD Jelobor	151	115.874	141.928	14	32.033	39.901	10
Alples-TOZD fenske in garniturne poh.	192	146.106	137.573	15	54.545	10.417	16
Jelovica-TOZD montažni objekti	219	61.651	111.799	16	3.933	9.220	17
Jelovica-TOZD okna-vrata	380	101.570	100.258	17	19.516	12.353	15

Odstopanja v vrstnem redu gornjih razlik med dohodkom na delavca in sredstev za reprodukcijo na delavca so evidentna zlasti v primeru **Alplesa Železniki**, ki pri delitvi dohodka izkazuje izredno visoko obveznost za kompenzacije za nabavljene iverke in je iz tega razloga odpadla možnost za formiranje amortizacije iznad minimalnih stopenj.

Pri kazalcih dosežkov na zaposlenega delavca izstopajo izpod povprečja GG Kranj, ZLIT Tržič, zlasti pa Jelovica Škofja Loka.

Kako je z naložbami

Vlaganja so se v skupnem obsegu bistveno zmanjšala in se razen nadaljevanja začetih investicij v **Jelovici Škofja Loka** (izločanje sredstev za investicije v TOZD Preddvor in delno za izgradnjo v trgovski mreži), v **LIP Bled** (nadaljevanje investicij v TOZD »Tomaž Godec« Bohinjska Bistrica) ter v **GG Bled** (izgradnja gozdnih cest) v glavnem nanašajo na izplačila situacij za izvršena investicijska dela iz preteklega leta.

Zastoj pri investicijskih vlaganjih je posledica zadržanih odločitev za odobritev kreditov v Temeljni banki Gorenjske, pa tudi posledica pomanjkanja prostih lastnih sredstev, ki so vezana za večje potrebe vlaganj v obratna sredstva. Tak primer je posebno izrazit v Alplesu Železniki, ki ob pomanjkanju bančnih sredstev velik del obratnih sredstev veže tudi za potrošniška posojila.

Zunanjetrgovinska menjava

Članice SOZD GLG so v I. polletju povečale izvoz za 79 %, medtem ko povečanje uvoza znaša le 17 % in se je tako delež uvoza v izvozu zmanjšal od 66 % na 43 %. Pri obstoječih izvoznih naročilih obstajajo izgledi, da se bo izvoz do konca še bistveno povečal, s tem pa tudi izboljšalo razmerje pri kritju uvoza z izvozom. K tej situaciji bo vrednostno pripomogel tudi spremenjeni tečaj dinarja.

In memoriam

V začetku septembra je umrl Faruk Šahinpašić, vodja poslovalnice v Sarajevu.

Tovariš Šahinpašić je pričel z delom v naši delovni organizaciji kot predstavnik za SR Bosno in Hercegovino s 1. septembrom 1972. leta. Njegova prva naloga, poleg prodaje stavbnega pohištva, je bila najti lokacijo za izgradnjo nove poslovalnice. Z veliko vloženega dela je tovariš Faruk našel lokacijo za izgradnjo poslovalnice v Rajlovcu, v neposredni bližini Sarajeva, pridobil potrebno dokumentacijo, začel z izgradnjo poslovalnice in opravljal nadzor nad gradnjo. Otvoritev novega prodajnega mesta – poslovalnice Sarajevo 1974. leta je plačilo za ves trud, ki ga je vložil v svoje delo. Jelovica je pridobila novo prodajno mesto, zaposleni delavci poslovalnice pa nove pogoje za uspešno delo. Poslovalnica Sarajevo se je pod vodstvom tovariša Faruka hitro uvrstila med najmočnejše poslovalnice Jelovice. Rezultati – mesečne realizacije so odraz dobrega dela delovnega kolektiva, ki je vestno realiziral postavljene naloge.

Kot poslovni človek je bil poznan in cenjen ne samo v svoji republici, temveč tudi drugod, še posebno pa med nami.

Bil je predan samoupravljaec in družbeno-političen delavec. Kot član ZK je delal v osnovni organizaciji TOZD Trgovina in TOZD Maloprodaja; kot primeren delavec je bil izbran za delegata v delavski svet delovne organizacije leta 1976/1977. Na sestankih delavskega sveta je vedno konstruktivno diskutiral in zagovarjal interese delovne organizacije, kakor tudi TOZD Trgovina, svoje delegatske baze.

Njegovo uspešno delovanje v samoupravnih organih so delavci novo ustanovljene TOZD Maloprodaja potrdili s ponovnim predlaganjem za delegata v delavski svet delovne organizacije. In tudi v tem kratkem obdobju je uspešno zastopal interese temeljne TOZD in DO.

Tovariš Šahinpašić Faruk je bil dober človek, komunist, vester delavec, uspešen poslovni delavec, predan samoupravljaec in družbeno-političen delavec, aktiven v TOZD, DO in v svoji krajevni skupnosti.

Prerana smrt ga je iztrgala iz naših vrst in mi se mu ob tej priliki v imenu Jelovice, družbeno-političnih organizacij, TOZD Trgovina in Maloprodaja še enkrat zahvaljujemo za plodno medsebojno sodelovanje.

Njegov lik bo ostal med nami v globokem spominu.



SKLENILI:

V avgustu so se zaposlili naslednji novi sodelavci:

V TOZD PRIMARNA PREDELAVA SENČILA

Ribnikar Renata, dijak

V TOZD PROIZVODNJA OKEN IN VRAT

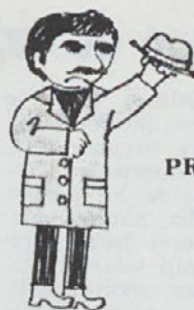
Klemenčič Drago
Porenta Janez
Pešič Zlatko

V TOZD JELOBOR

Debeljak Ernest
Kokalj Vinko
Osredkar Edvin

V TOZD MALOPRODAJA

Miklavčič Danica



PRENEHALI:

Jelovico so zapustili naslednji sodelavci:

IZ TOZD PROIZVODNJA OKEN IN VRAT

RŽEN FRANC
FOJKAR MARIJA
ŠUŠTAR VALENTIN
ŠINK SANDI

IZ TOZD GRADNJA MONTAŽNIH OBJEKTOV

JERAM PAVEL
KRIŽNAR VINKO

IZ TOZD MALOPRODAJA

Marinović Marko
Kukavica Željko, dipl. oec.

IZ DELOVNE SKUPNOSTI

Govekar Viljem

STARŠI!

PRED VAŠIMI OTROKI JE NOVO ŠOLSKO LETO

Pot v šolo je krajša ali daljša, vsekakor pa je vezana na prometno cesto. Tu pa jih čaka polno nevarnosti, pa naj hodijo v šolo peš ali se vozijo s kolesi. Seveda pa k nezgodam pripomore tudi otroška nepredvidnost in nepoznavanje prometnih predpisov.

Komisija za preventivo in vzgojo v cestnem prometu pri Skupščini občine Škofja Loka se v sodelovanju s šolami vsako leto bori proti porastu

prometnih nesreč, posebno tistih, v katerih so udeleženi otroci. Ta boj se kaže v organiziranju predavanj, prometnih tekmovanj, pionirske prometne službe in opravljanju kolesarskih izpitov v šolah in podobno.

Vaša dolžnost pa je, da skušate otroke poučiti o varni hoji oziroma vožnji v šolo in domov ter sploh o prometni etiki, da ne bi bil tudi vaš otrok med mnogimi udeleženci prometnih nesreč z lažjim ali težjim izidom.

ŠTEVILO VSEH PROMETNIH NEZGOD, KJER SO BILI UDELEŽENI OTROCI IN MLADOLETNIKI, IN POSLEDICE TEH NEZGOD

KRAJ	Vse nezgode	SKUPAJ	STAROST								
			0-4		4-7		7-14		14-18		
			M	P	M	P	M	P	M	P	
Škofja Loka	21	-	21	-	3	-	2	-	6	-	10
Gorenjska	116	6	117	1	11	2	13	3	28	-	65
SR Slovenija	1.712	57	1.756	12	151	11	147	12	486	22	872

M – mrtvi

P – poškodovani

Statistični podatki prometnih nezgod motornih vozil in voznikov motornih vozil v letu 1979

Svet za preventivo in vzgojo v cestnem prometu
Skupščine občine Škofja Loka

Zahvala

Ob boleči izgubi očeta se iskreno zahvaljujem vsem sodelavcem za izrečeno sožalje, podarjeno cvetje in venec, vsem, ki so ga spremili na njegovi zadnji poti, ter mi kakorkoli pomagali v težkih dneh.

Še enkrat hvala vsem!

Amalija Kosem

Usmerjeno izobraževanje pred vrati

Letošnje šolsko leto je zadnje, ki bo potekalo po starem učnem programu. Z zakonom o usmerjenem izobraževanju, ki je bil sprejet aprila letoš, bo namreč prihodnje leto, torej drugo jesen po svez Sloveniji šolanje mladih potekalo po novih načelih izobraževanja za potrebe združenega dela. Za ta sistem izobraževanja je najznačilnejše, da daleč presega dosedanje srednje, višje in visokošolsko izobraževanje tako po svojih oblikah in metodah, kot tudi po vsebini.

V tem sistemu usmerjenega izobraževanja bodo sodelovali vsi: tako otroci, ki se bodo šolali, pa strokovnjaki, pedagogi, delavci v tovarnah kot tudi politični, kulturni in družbeni delavci. Spemembe, ki jih obeta novi sistem izobraževanja bodo zadevale vse plasti našega družbenega in političnega življenja, našega samoupravnega dogajanja. Zato bodo te priprave, ki bodo potekale še to zadnje leto morale biti kar se da temeljite, tako da bodo resnično vsi, vključujoč tudi z vami delavci v proizvodnji pripravljeni na naloge, dolžnosti in zahteve, ki jih bo usmerjeno izobraževanje postavilo pred vas.

Tokrat o tem usmerjenem izobraževanju le nekaj načelnih ugotovitev, kasneje, morda že v naslednji številki našega glasila pa tudi kaj več konkretnega o tem usmerjenem izobraževanju. Naslednji teoretični prispevek nam je poslala strokovna sodelavka Antonija Križaj.

Proces usmerjenega izobraževanja v svojem začetku, v prvem in drugem letu izobraževanja posreduje učencem širšo splošno izobrazbo in pogloblja strokovno teoretična znanja. V tem je osnovni smisel usmerjenega izobraževanja: vsi učenci, ki torej zapustijo osnovno šolo naj bi bili deležni večjega obsega splošne izobrazbe. V nadaljnjih letih pa naj bi pridobivali poleg teoretičnih tudi praktična znanja, vendar: za svoj končni poklic, oziroma delo pa se bodo učenci usposobili pri samem delu, neposredno v proizvodnji, oziroma na delovnem mestu.

V procesu usmerjenega izobraževanja bodo učenci pridobivali tudi znanja za samo-

upravljanje in družbenopolitična znanja za sodelovanje v našem družbenem sistemu.

Usmerjeno izobraževanje je izobraževanje za delo. Kolikšna pa bo ta izobrazba, pa je odvisno od potreb združenega dela, od zahtevnosti poklicev, del in opravil. Za posameznika pomeni možnost širokega in vsestranskega razvoja osebnosti.

Če je bilo doslej zanemarejeno poklicno izpopolnjevanje za odrasle, je usmerjeno izobraževanje tista enakovredna možnost tudi za vse tiste, ki že imajo svoj poklic in bi ga želeli spremeniti ali dopolniti. Usmerjeno izobraževanje ni samo izobraževanje za delo, pač pa se odrasli lahko tudi izobražujejo iz dela in ob delu. Izobraževanje iz dela pomeni, da bo delavec ohranil delovno razmerje in samo študiral, izobraževanje ob delu pa, da bo ostal zaposlen in ob tem pridobil dodatna znanja.

Izobraževanje se razdeli v procesu usmerjenega izobraževanja na pridobivanje izobrazbe, izpopolnjevanje izobrazbe in usposabljanje. Vsi ti elementi se v procesu usmerjenega izobraževanja prepletajo in povezujejo z delom v neprekinjen in tesno povezan proces, ki omogoča delavcem ustvarjalno delo in življenje ter trajen osebni in strokovni razvoj.

Tudi v usmerjenem izobraževanju je pomemben človek, učenec. Največja večina tistih, ki se bodo izobraževali v sistemu usmerjenega izobraževanja, bo še mladih. To bodo učenci, ki bodo iz leta v leto zapuščali osnovno šolo, bodisi v osmem ali nižjem razredu, ob tem, da bodo že izpolnili osnovnošolsko obveznost in da bodo zadosti stari, da se bodo lahko vključili.

V Sloveniji zaključuje osnovno šolo vsako leto okrog 27.000 učencev, v škofjeloški občini okrog 600.

Vsak izmed teh tisočev učencev je osebnost zase: vsak ima svoje cilje, svoje želje, je po svoje priden, vsak si je pridobil svojo merico znanja v osnovni šoli, vsak ima neke svoje sposobnosti, ki jih bo uresničil v šolanju in življenju, ki je pred njim. Vsak po svoje se je naučil delati na splošno, vsak je pripravljen delati za svoj poklicni cilj po svoje.

Vso to množico želja, načrtov, upanja in bojzani je treba uokviriti v neke šole, v nek proces izobraževanja, pridobivanja poklicne izobrazbe in seveda tudi možnosti realizacije – se pravi možnosti zaposlitve v poklicu, za katerega je izobraževanje potekalo. S tem bo naprimer odpadlo to kar se je sedaj pogosto dogajalo, da so se dijaki odločali za poklice in šolanje, ki so bili v »modi« ne pa za tiste, do katerega so imeli nagnjenja in veselje.

Potrebe združenega dela bodo odslej bolj kot kdajkoli osnova za to, kolikšne, koliko in kako zahtevne poklicne profile bodo učenci v procesu usmerjenega izobraževanja pridobivali.

Usmerjeno izobraževanje najtesneje povezuje doslej več ali manj ločene dejavnike vzgoje, izobraževanja in proizvodnega dela. Dosedanji nosilci srednjega, oziroma poklicnega izobraževanja so deloma samostojno, deloma povezano posredovali poklicno izobrazbo svojim učencem.

Doslej pa bo ravno izobraževanje za poklic, dela in opravila vse bolj povezovalo vzgojnoizobraževalne organizacije z združenim delom. Usmerjeno izobraževanje se bo namreč odvijalo po določenih programih. Ti programi pa bodo sestavljeni tako, da se bodo prepletali med delovno in izobraževalno organizacijo, med uporabniki in izvajalci. Splošno izobraževanje se bo

odvijalo predvsem v šolah, prav tako bodo učenci pridobivali v šoli strokovno teoretična znanja. Proizvodno delo in delovno prakso pa bodo opravljali v delavnicah združenega dela, oziroma celo v proizvodnji sami.

Priprava in vskladitev programov bo zahtevala najtesnejše sodelovanje v organizaciji strokovnoteoretičnega in praktičnega izobraževanja.

Poleg tega bodo strokovnjaki iz proizvodnje sodelovali ne samo pri sestavi programov, pač pa tudi pri poučevanju samem.

Zato se pred združeno delo postavljajo v usmerjenem izobraževanju neverjetno obsežne in zahtevne naloge. Funkcija izobraževanja se z družbe prenese na združeno delo. Pomen in zahtevnost naloge pa verjetno še ni povsem jasna niti izvajalcem niti uporabnikom.

ANTONIJA KRIŽAJ



Opeke

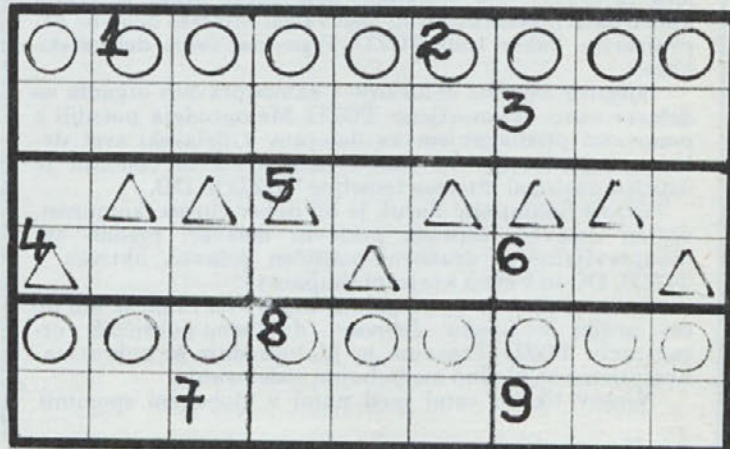
Lik je sestavljen iz devetih »opek«. V vsako se besede vpisujejo v polja s številko, naprej pa tečejo v smeri kazalca na uri.

1. sto arov, 2. pogonsko gorivo za motorje z notranjim izgorevanjem, 3. nacistično koncentracijsko taborišče pred in med drugo svetovno vojno na Zgornjem Bavarskem, 4. za Jupitrom drugi največji planet našega sončnega sistema, 4. za 5. strahovita jeza, bes, 6. japonski borilni šport z golimi rokami, 7. delavec v tekstilni industriji, 8. ime velikega nor-

veškega dramatika Ibsena, 9. francosko moško ime (Mihael).

Črke na s krogcih označenih poljih dajo zgoraj in spodaj dva kraja v ZRN, prvega pri Bonnu in drugega pri Kölnu, s stanovanjskima naseljema, kjer so vgrajeni izdelki Jelovice. Črke na s trikotniki označenih poljih pa dajo prav tako mesto v ZRN, kjer pa je sedež firme, preko katere je prodajala Jelovica svoje montažne hiše v to zahodnoevropsko deželo.

Šajdović



JELOVICA – glasilo delovnega kolektiva Jelovica, lesna industrija, Škofja Loka – Ureja: odbor za obveščanje delovne organizacije: Rogelj Lado, Žabkar Jože, Batagelj Mojca, Kranjc-Kikelj Irena, Likar Janez, Volčjak Marinka. – **Odgovorni urednik: Pavlin Franc**