

Oxf. 903:302.009

## **0 KULTURI DELA V GOZDARSTVU**

Zdene OTRIN\*

Izvleček:

Avtor navaja v prispevku svoja razmišljanja o kulturi dela v gozdarstvu ter razčlenjuje dejavnike, ki jo definirajo. Pri tem so zelo pomembni medsebojni odnosi in odnos do dela. Spoštovanje lastnega in tujega dela je izredno pomembno in je nekolikanj celo sinonim za kulturo dela.

## **ON THE CULTURE OF WORK IN FORESTRY**

Zdene OTRIN\*

Abstract:

In this contribution, the author presents his reasoning on the culture of work in forestry and he analyses the factors which define it. Mutual relations are very important here, as well as the relation to work. Respect on one's own and other's work is very important and is to some extent synonymus with the culture of work.

---

\* mag. Zdene OTRIN, dipl. inž. gozd., Gozdno gospodarstvo Ljubljana, 61000 Ljubljana, Tržaška cesta 2 / YU.

Kultura dela je rezultanta človekovih vsestranskih vplivov na okolje in nasprotno. Gozdarstvo se je porajalo v naravnem okolju, veliko pred razvojem tehnike in industrializacije. Ljudje so izrabljali gozdove samo za svoje potrebe. Najpomembnejša je bila najbrž kurjava in kasneje gradnja prebivališč iz lesa. Zaradi majhne naseljenosti in sorazmerno majhnih potreb so se gozdovi ohranili. Gozd je pomemben vir energije in hrane. Vpliv človeka in njegovega dela v gozdu je bil naraven in spontan. Človek je bil zelo povezan z naravo, saj je bil v bistvu njen del

Kultura dela je zelo širok pojem in ponavadi premalo definiran. V prispevku bom skušal navesti razmišljanja, kaj vpliva na kulturo dela in njene sestavine.

Razvoj tehnike in industrializacije je prinesel v gozd velike spremembe. Izredno so se povečale potrebe po lesu, in človekov odnos do gozda se je bistveno spremenil. Začelo se je grobo izrabljanje gozdov, lastniki gozdov so hoteli čim več zaslužiti. Spremenila pa se je tudi vsebina dela v gozdu. Ljudje so postajali vse bolj mezdni delavci. Gozd jim je pomenil le še vir zaslužka. Grobi, nenaravni človekovi posegi v gozd so trgali tudi vezi dela v gozdu z naravo. Posledice takšnega početja se kažejo v opustošenih predelih na vseh celinah. Končno je le prevladal razum in človekovo delovanje v gozdu postaja vse bolj načrtno, strokovno in predvsem čim bolj naravno.

V Sloveniji pokrivajo gozdovi približno 50% površine. Ohranitev tega prostora pomeni precejšnjo ohranitev gozdov in celotnega ekosistema. Čedalje pomembnejša večnamenskost gozda pa tudi kot kulturna krajina nam narekuje, da mora biti človek v gozdu navzoč. Naši gozdovi niso več pragozdovi. Vpliv nas, gozdarjev, v gozdu je nujen, vendar naj bo strokoven, razumski in čimbolj podoben naravnemu.

Dela v gozdu ne moremo primerjati z industrijskim delom. Tekoči trak je v gozdarstvu neuresničljiv in nesmiseln. Vsako drevo ima svoje življenje in se včlenjuje v sistem — gozd. Vsako posekano drevo spreminja ravnotežje v tem sistemu. Poleg tega je izredno pomembno, kako drevo posekamo in kako ga v gozdu transportiramo. Pri tem lahko naredimo gozdu zelo majhno ali pa tudi zelo veliko škodo.

Gozdarska panoga ima svoje posebne značilnosti in je v mnogočem drugačna od drugih panog. Naša dejavnost v gozdu ne more in ne sme biti vkalupljena, temveč mora biti kar najbolj usklajena z življenjem celotnega ekosistema. Delavnic in ograjenih tovarn ne poznamo, naše delo je v naravi, ki se na vsakem koraku spreminja.

Pri vsaki človekovi dejavnosti se vprašamo po njeni koristnosti. Gozdovi nam dajejo čedalje pomembnejše splošne koristi. Čeravno je lesnopredelovalna funkcija gozda gospodarsko najbolj vidna, že dalj časa ni edina in najpomembnejša.

Poleg koristi, ki jo imamo od gozda povzročča naše delo v njem tudi škodo. Vzroki so lahko različni. Eden od njih je prav gotovo neznanje. Drugi pomembni vzrok je po mojem mnenju želja po čim večjem zaslužku. To pomeni dosežati čim večje učin-

ke glede na posledice in škodo v gozdu. Vprašati se moramo, kako zmanjšati take negativne vplive v gozdu.

Neznanju kljubujemo edino z izobraževanjem, le-to pa mora zajeti delavce, ki opravljajo najenostavnejša dela, pa tudi strokovne delavce vseh ravni. Poleg tega mora biti izobraževanje stalno in ustrezno. Menim, da je dalo izobraževanje ob delu nekaj dobrih dosežkov. Dolžnost strokovnih delavcev je tudi izobraževanje delavcev v proizvodnji. Tudi izobraževanje strokovnih delavcev se ne sme končati z diplomom, ampak se mora nadaljevati v raznih oblikah. Izkušnje kažejo, da so razne oblike seminarjev, v katerih sodelujejo strokovni delavci, zelo uspešne. Spet se potrjuje znano pravilo, da poznati ne pomeni tudi znati.

Povsem drugačno vprašanje pa se postavi, če nastane škoda v gozdu zaradi slabega dela, ki ni posledica neznanja, ampak prevelike želje po večjem zaslužku. V tem primeru delavci znajo delati, vendar delajo nestrokovno, površno in škodljivo. Take-mu delu se celo težje izognemo kot neznanju. Prvi pogoj za uspešno delo je, da delavec natančno ve, kako mora biti delo opravljeno. Zahtevana kakovost dela mora biti dovolj natančno določena. Poleg tega mora biti učinkovit tudi nadzor nad delom. Posledice nekakovostnega dela se morajo kazati v moralno-disciplinskem in tudi gmotnem pogledu. Lažna socialnost pri nagrajevanju je samo potuha slabemu delu. Če želimo nagrajevati pravično, po uspehih dela, moramo tudi vedeti, kako in koliko nekega dela lahko opravi povprečno sposoben delavec. To lahko ugotavljamo z normami in normativi, ki že sami po sebi niso privlačni. Še zlasti za tehnično osebje marsikdo meni, da norme pri teh delih ovirajo ustvarjalno delo. Prepričan sem, da taka trditev ni utemeljena. Norma ne sme biti samo in v prvi vrsti osnova za zaslužek, temveč mora biti usmeritev za obseg dela in površino gozda, na kateri lahko strokovni delavec deluje. Tako naj bo norma tudi podlaga za določanje velikosti delovodskih okolišev ali revirnih vodstev in podobno. Poleg tega mora biti norma tudi instrument za ugotavljanje večjih ali manjših dosežkov posameznikov in s tem nasprotna utež uravnilovki — ta pa vsekakor ne pelje k napredku. Seveda so prvi pogoj za uspešno delo realne norme. Pri tem mora biti zagotovljena zahtevana kakovost del. Če pojmujeemo normo in normative tako, sem prepričan, da ti ne zmanjšujejo ustvarjalnega dela. Vprašam se tudi, kako bi lahko sicer ugotavljali velikost delovodskih ali revirnih okolišev.

Sodobno delo zahteva več psihičnega in čim manj fizičnega dela. Pri tem je zelo pomembno optimalno razmerje, ki se pri posameznih delih dokaj razlikuje. Kljub tem težnjam je delo v gozdu, posebno na razgibanih in težavnih terenih, še zmeraj težko fizično delo. Gozdni delavec mora biti torej dobro duševno in telesno pripravljen, poleg tega tudi strokovno podkovan. Le tako lahko varno dela in dosega optimalne rezultate dela. Če bi delali delavci ves delovni čas intenzivno, bi bilo verjetno treba skrajšati delavnik na 6 do 6,50 ure.

Gozdarstvo potrebuje dobre delavce, teh pa večinoma primanjkuje. Vprašujemo se, kaj je temu vzrok. „Spremenljiv“ delavnik je zagotovo privlačen in delo na svežem

zraku je vablljivo. Tudi zahtevana šolska izobrazba je minimalna, za redno šolanje gozdnih delavcev pa je premalo zanimanja. Zaradi tega marsikje izobražujemo gozdne delavce ob delu, vendar to ne more nadomestiti temeljne izobrazbe.

Mlade ljudi pa delo v gozdu tudi odbija zaradi težkega in „umazanega“ dela ter po mnenju mnogih — prenizkega zaslužka. Opraviti bi morali poglobljene raziskave o pozitivnih in negativnih straneh dela v gozdu. To velja tudi za žensko delovno silo, ki je v gozdarstvu maloštevilna.

V gozdarstvu namenjamo premalo pozornosti izbiri kadrov. Najpomembnejše merilo bi morala biti sposobnost posameznika in njegova volja do dela. Naš cilj bi moral biti: *pravi človek na pravo mesto* in upoštevati bi morali pravilo, da *ni vsak za vse*.

Tudi psihologija dela je pri nas premalo upoštevana. Občutek pripadnosti je vsekakor premajhen. Tako je verjetno zaradi tega, ker je marsikje še mezdni odnos dela in prevladuje želja po čim večjem zaslužku. Ker je kakovost opravljenega dela premalo nadzorovana in ker zaradi slabo opravljenega nihče ne odgovarja, se delavcem ne zdi vredno truditi, da bi delali bolje. Delo skušajo poenostaviti ne glede na kakovost. Edini cilj je čim večji učinek. Želimo si, da bi bil rezultat dela ne le zaslužek, temveč da bi delavci občutili tudi veselje zaradi dobro opravljenega dela. Le tako bi vsak svoje delo tudi spoštoval. Če ne spoštuješ svojega dela, je kaj malo verjetno, da boš spoštoval tuje. V takih okoliščinah zagotovo ne moremo računati s pripadnostjo. Porušeni pa so tudi zdravi medsebojni odnosi, ki bi morali temeljiti na medsebojnem spoštovanju. To pa je po mojem mnenju najpomembnejši vpliv na kulturo dela.

Tudi občutku odgovornosti vsakega posameznika bi morali nameniti več pozornosti. Kdor želi s slabim in poenostavljenim delom dosegati velike zaslužke, si gotovo ne želi naložiti bremena odgovornosti. Pošteni medsebojni odnosi terjajo tudi odgovornost za uspehe in neuspehe.

Marsikje delamo po natančno določenih navodilih. V mislih imam primere, v katerih si dela in postopki sledijo po vnaprej določenem zaporedju. Dober „recept“ lahko delo olajša, po drugi strani pa lahko ovira ustvarjalno delo, saj ne zahteva globljega razmišljanja.

Marsikje še zmeraj ne ločujemo samoupravljanja in vodenja. Slednje pomeni le način oziroma pot, po kateri uresničujemo in dosegamo samoupravno postavljene cilje.

Naše védenje o gozdarstvu in gozdu kot ekosistemu je treba, kolikor se le da, upoštevati pri gospodarjenju z gozdovi, zrcaliti se mora v *trajnosti, stabilnosti in večjih donosih gozdov*.

Večji delež psihičnega in strokovnega dela v gozdarstvu pomeni boljša in strokovnejša priprava dela, ki omogoča optimalno poslovanje, zahteva pa neprimerno večjo zavzetost strokovnega osebja.

Precej uporabljamo tudi avtomatsko obdelavo podatkov. To pomeni po eni strani veliko sproščanje pri posameznih delih, po drugi strani pa prinaša večjo potrebo po ustvarjalnem delu. Skratka v gozdarstvo prinaša velike spremembe, oblikujejo se popolnoma drugačni ljudje.

Optimalna organiziranost v posameznih gozdnih gospodarstvih pomeni pomemben pogoj za uspešno poslovanje. Različni pogoji zahtevajo tudi različno organiziranost.

Usmerjenost del v gozdarstvu v prihodnosti pomeni večji delež psihičnega-strokovnega dela na temelju znanstvenih ugotovitev, ki pomenijo podlago za lažje in bolj kakovostno fizično delo. Ob tem pa ne pozabimo, da mora biti pri vsakem delu dovolj možnosti tudi za ustvarjalno delo.

Naj končam pričujoči prispevek z mislijo: Kultura dela v gozdarstvu se zrcali v kakovosti in pogojih dela, v medsebojnih odnosih in organiziranosti, v odnosih posameznika do dela ter v splošni kulturni ozaveščenosti vseh delavcev v gozdarstvu.

## SUMMARY

We do not take the idea of culture of work in forestry sufficiently into consideration, therefore this idea has not been defined enough. This paper attempts to analyse factors — according to the author the most important ones — which through interacting form the culture of work.

In forestry, man's attachment to the forest is historically and existentially deeper than it is in most other branches. During the period when forests were being ruthlessly exploited, a wage labour relationship between forest workers and their work arose that undoubtedly diminished man's attachment to the forest. The workers' wish to earn as much as possible was too strong. Poorer quality was an unavoidable consequence of such work.

The working standards generally determine the quantity and can have an extremely negative impact on work if the quality is not guaranteed at the same time. A constant control of work is therefore necessary.

The selection of the right people for the right jobs also has considerable impact on the culture of work. We should therefore seriously take into account the principle of "the right man for the right job."

The following two factors are also important: the sense of responsibility and the sense of belonging . Every worker should be aware of them.

Our knowledge on forestry and forests has to have maximum results in the forest itself. Permanent and suitable education of all workers in forestry is therefore imperative.

We have to distinguish between management and guidance. The way things are or are not organized also has a considerable impact on relations and culture of work.

New findings in forestry, higher education of employees and especially the introduction of computers, have been changing the profile and way of thinking of employees in forestry a great deal. The share of professional and creative work has to increase to facilitate manual work.

The respect for proper work and that of others is prerequisite for high quality work, for good relations and for the culture of work. The latter also depends on the general cultural awareness of all workers.