



PRESEKI 1
'74
GLASILO DELOVNE SKUPNOSTI GG BLEJ

Organizirano gibanje za enakopravnost žena je vzkilo na II. kongresu internacionale leta 1907 v Stuttgartu. Pri nas so to gibanje okrepile proletarske žene, ki so bile organizirane v političnih organizacijah že pred drugo svetovno vojno, zlasti v Ljubljani in Trstu. Prvi dan žena - 8. marec - je bil leta 1913.

Žena je bila zapostavljena, smatrali so, da ni primerna za sodelovanje v političnem življenju, ni imela volilne pravice. Njeno delo je bilo slabše vrednoteno. Na splošno so jo obravnavali kot manj sposobno bitje, ki naj opravlja najbolj umazano delo in skrbi za otroke in dom. Ta zapostavljenost je spremljala ženo na vsakem koraku, tudi v družini.

V naši socialistični revoluciji v narodnoosvobodilni borbi in v nadaljnjem razvoju samoupravne družbe je žena enakopravno udeležena v vseh sferah družbenega in političnega sistema in enakopraven član družbene skupnosti. S svojo udeležbo v tej revoluciji je ogromno prispevala k materialni krepitvi in izgradnji naše socialistične dežele. Toda marsikdaj žene čutijo, da so vendar še zapostavljene zlasti tam, kjer stara podedovana miselnost še ni izkoreninjena. Prav gotovo je udeležba žensk v upravljanju še preskromna in zato tudi premalo vplivajo na družbena dogajanja. Žene se danes resnično ne morejo toliko družbeno politično udejstvovati, če leži poleg poklicnih obveznosti še vse delo v hiši in skrb za otroke na njihovih ramenih. Toda tudi te probleme moramo v skladu z enakopravnostjo žena ustrezno reševati. Čeprav je v gozdarstvu zaradi narave dela manj zaposlenih žena, je naša skrb, da jim omogočimo enakopravno zastopanje v samoupravljanju in pri odločanju o materialnem razvoju in samoupravnih odnosov.

DAN ŽENA
8. MAREC



Vsem ženam na dan žena iskrene čestitke

Uredništvo

Lakota Franc

Problemi na področju delitve osebnih dohodkov

Pred dvema leti smo sprejeli nov pravilnik o delitvi osebnih dohodkov. Bistvena novost tega pravilnika je bila v tem, da so bili upoštevani elementi nagrajevanja po delu in po doseženih rezultatih. Druga značilnost pa je v odprtosti sistema delitve in dinamičnosti, kar omogoča nenehno izpopolnjevanje meril in kriterijev za vrednotenje delovnih mest in vsklajevanje razmerij v delitvi. Odprtost sistema delitve je v skladu z ustavno pravico delavcev, da množično sodelujejo pri delitvi. Prej je to delo opravila ena komisija v ožjem sestavu. Vendar moramo opozoriti na to, da v praksi še niso izkoriščene vse možnosti, ki jih naš pravilnik daje. Delavci bi morali še več neposredno sodelovati in vplivati na vsklajevanje delitvenih odnosov.

Kljub temu, da omogoča pravilnik razvijanje sistema delitve in spreminjanje obračunskih osnov v skladu z doseganjem delovnih uspehov posameznih delavcev, opažamo, da zaželenega napredka v urejanju delitvenih odnosov nismo dosegli. Še vedno so nerazumljive in neutemeljene razlike v osebnih dohodkih posameznih delavcev in med skupinami delavcev, opredeljenih po zahtevnosti dela in delovnih pogojih. Toda nerazumljive razlike v osebnih dohodkih med posamezniki niso tudi vselej nepravilne. Razlik ne moremo razložiti, ker nimamo ustreznih analiz. Površni in subjektivni zaključki pa ne dajejo možnosti, da bi ustaljena razmerja spreminjali. Od lanskega julija do konca januarja letos smo kar dvakrat ocenili delovne uspehe in popravili tabelo izhodiščnih osnov. Razumljivo je, da so premiki v delitvenih razmerjih vnesli v kolektiv nekaj nemira in negotovosti, pa tudi veliko kritike, ki opozarja, da smo še preveč subjektivni in premalo usmerjeni v objektivno reševanje problemov delitve OD. S povečanjem osnov delavcem, ki so imeli najnižje osebne dohodke, oziroma prenizke za pokrivanje višjih življenjskih stroškov, smo zmanjšali razpon med najvišjimi in najnižjimi OD v organizaciji. Bistvene premike smo izvedli tudi med skupinami

delovnih mest. Na nekaterih delovnih mestih so se izhodiščne osnove povišale za 20 %, kar je razumljivo povzročilo zahteve po dvigu osnov tudi na drugih delovnih mestih. Zanimivo je in tudi poučno, kako smo z uvedbo razponov izhodiščnih osnov ublažili konflikte, ki jih v delitveni razmerja vnašajo predvsem spremembe v proizvodnem procesu (spremembe zahtev in pogojev na delovnih mestih).

Pri spremembi razponov in ponovni oceni oziroma pri določanju obračunskih osnov pa smo povzročili spet zahteve po spremembi pravilnika, ker so razponi postali pretesni.

Zanimivo je tudi, da v našem sistemu delitve ne moremo uveljaviti enakih pravic pri delitvi OD. Delavec v proizvodnji doseže nižje ali višje osebne dohodke z doseganjem norme. Pri delavcih, ki delajo po času, pa velja nezapisano pravilo, da se pri oceni dela ne more zmanjšati prejšnja obračunska osnova, ne more pa se tudi v povsem opravičenih primerih priznati višje osebne dohodke kot je za delovno mesto vnaprej določeno. Problemi se pojavijo zlasti takrat, kadar so obračunske osnove delavcev pod vrhom razpona. Tak sistem delitve ni več stimulativen.

Na delitvena razmerja v organizaciji vpliva tudi okolje. Nenormalno dviganje življenjskih stroškov nujno povzroča zmanjševanje razpona med najvišjimi in najnižjimi osebnimi dohodki. Politika delitve osebnih dohodkov je določena s samoupravnimi sporazumi, sklenjenimi z družbeno političnimi institucijami in delovnimi organizacijami. Posebno močan vpliv na delitvena razmerja ima proizvodni proces v delovni organizaciji in nenehno spreminjanje pogojev dela, pomembnosti določenih nalog in delnih procesov. Naš sistem delitve osebnih dohodkov premalo povezujemo z dogodki in procesi v delovni organizaciji. Sistem, izoliran od drugih sistemov, ki so v stalni medsebojni odvisnosti, ne more reševati problemov, zlasti ne problemov delitve osebnih dohodkov, ki je najbolj občutljivo področje.

Delitev osebnih dohodkov v naši organizaciji ni več v rokah posameznikov. Pri ocenjevanju delovnih uspehov sodelujejo poleg članov komisij delavci na vodstvenih in vodilnih delovnih mestih, predstavniki delavskih svetov in sindikalnih organizacij. Ker deluje pri vsklajevanju tako širok krog delavcev, prihaja nujno do sprememb prvotnih predlogov in do kompromisnih rešitev, ki niso več odraz volje posameznikov. Razumljivo je, da tudi pri takem načinu določanja obračunskih osnov ni zagotovljena delitev po delu. Precejšna pomanjkljivost je v tem, ker odgovorni ljudje ne pripravijo razvidnih podatkov o delu oziroma o delovnih rezultatih delavcev, katerih delo je treba oceniti in vrednotiti. Če tudi v bodoče ne bomo uspeli komisijam predložiti ustreznih podatkov o delu, ki so osnova za vzpodbudno nagrajevanje, potem moramo spremeniti sedanji način ocenjevanja in nagrajevanja po delu. Če ne moremo izpeljati nagrajevanja v okviru pravilnika, moramo sprejeti druga pravila, po katerih bomo lahko urejali delitev osebnih dohodkov. Z ustanovitvijo TOZD je delitev stvar delavcev v TOZD. Delavci v TOZD sami sprejemajo merila in kriterije za delitev. Svoj sistem delitve morajo vskladiti

le s samoupravnim dogovorom o osnovah in merilih za delitev osebnih dohodkov in s sporazumom, ki ga bodo sprejele na osnovi združitve v organizacijo združenega dela. Verjetno se bodo delavci vseh TOZD dogovorili za enake osnove in merila ali za enake izhodiščne osnove za delovna mesta z enako vsebino in značajem dela. Dejanski osebni dohodki pa bodo odvisni od delovnih uspehov posameznega delavca in skupnih uspehov delavcev v TOZD. Zato bo problem delitve po delu le treba rešiti. Osebni dohodki delavca, ki dela po normi, so odvisni od delovnega učinka. Tudi OD delavcev, ki delajo po času, morajo biti odvisni od delovnega učinka, da bodo delavcu v TOZD zagotovljene enake pravice. Ker je delo po času težko meriti, je mogoče ugotavljati delovni učinek le z ocenjevanjem.

Delovni uspeh ni zgolj količina opravljenega dela. Poleg količine je sestavni del uspeha kakovost izdelka, dalje prihranek na materialu za vzdrževanje delovnih sredstev. Na delovni uspeh, izražen v ustvarjenih sredstvih, vpliva še vrsta drugih faktorjev, odvisnih od obnašanja ljudi v delovnem procesu - od njihovih aktivnosti, ki niso neposredno vezane z delom, pa kljub temu prispevajo k ustvarjanju dohodka in k razvoju organizacije.

Pri delitvi osebnih dohodkov je neenakost zlasti v tem, da delavci, ki delajo po normi, prejema nagrado za dejansko opravljeno delo na podlagi cenika del. Pri zadnji spremembi pravilnika smo sicer vključili tudi za delavce, ki delajo po normi, del izhodiščne osnove v razponu, ki jo je možno doseči na podlagi dobre kvalitete dela, skrbnega ravnanja s stroji itd. Ta del je v razmerju z delom osebnih dohodkov, ki se oblikujejo z doseganjem norm, občutno premajhen. Z ustrezno rešitvijo tega vprašanja bo bolj jasno doslej nerazumljivo urejanje delitve OD in zagotovljena večja socialna varnost teh delavcev. Metoda ocenjevanja delovnih uspehov moramo vskladiti s sodobnejšo metodo ocenjevanja rezultatov dela na podlagi vnaprej določenih merljivih ciljev.

Grilc Janez

DELEGATSKI SISTEM IN DELEGATSKA RAZMERJA

Ob ustavnih spremembah se je postavilo vprašanje, kako zagotoviti odločilen vpliv delovnih ljudi v procesu družbenega odločanja, vse do odločanja o razširjeni reprodukciji, to je do tja, kjer se večja materialna osnova življenjskega standarda. Pot do tega cilja je v sistemu odločanja in vodenja naše družbe do delegati. Družbeno odločanje se bo začelo pri pretvarjanju dela v materialne dobrine, to je na ravni TOZD, v drugih oblikah združenega dela, npr. v skupnosti kmetov-lastnikov gozdov in v krajevni skupnosti. Iz teh temeljnih enot bo zrasel celoten sistem odločanja v naši družbi.

Vendar je delegatstvo še neizpolnjena naloga. Predvideni sistem, ki naj povezuje samoupravno organizirano delo s središči dogovarjanja, usklajevanja in odločanja, je idealni model - zastavljen cilj, h kateremu težimo. Uveljavljanje načrtovanega sistema v praksi je odvisno od celote družbenih odnosov in medsebojne odvisnosti delovnih ljudi, od ekonomske moči naše družbe, od spoznanja samoupravnega položaja delovnega človeka, od njegovega znanja in sposobnosti in niti ne nazadnje od stopnje njegove kulture v medsebojnih odnosih.

Delegatski sistem je postal osnova našega družbenopolitičnega sistema. Tako bodo po delegatskih načelih sestavljeni delavski sveti, skupščine samoupravnih interesnih skupnosti, in tudi vse ostale skupščine, za katere imajo interes delovni ljudje, to so občinska skupščina, republiška skupščina in zvezna skupščina.

Odločilnega pomena je, da vsak delovni človek pozna nekatere značilnosti delegatskega sistema in delegatskih razmerij.

Osnovna delavčeva pravica in dolžnost je, da neposredno, enakopravno in demokratično ureja skupne zadeve. Delovni ljudje pa ne nastopajo kot posamez-

niki, temveč povezani in združeni v svojih temeljnih samoupravnih skupnostih, to je tam, kjer delajo in kjer prebivajo. Izvoljeni delegati bodo kot delegacija delovnih ljudi temelj in sestavni del skupščin. Delovni ljudje naj bi se v to obliko zastopanja in vodenja vključevali na osnovi svojih interesov in potreb, in v okviru interesov celotne družbene skupnosti, za katere mora zavestno vedeti, da so z njim samim tudi nedeljivo povezani. Uresničenje delegatskih odnosov je potemtakem posebna oblika neposredne demokracije, za neposredno izoblikovanje vsebine družbenih odločitev (odločitev, ki so v dobro vsej družbi). Prvi in najosnovnejši namen pa naj bi bil, da bi se razvijala zavest o medsebojni odvisnosti, da se zagotovi boljše in produktivnejše delo in s tem tudi večji družbeni in osebni standard.

KJE SE BODO VOLILE DELEGACIJE?

Svoje delegacije bodo volile TOZD. Združeni v skupnosti bodo oblikovali delegacije kmetje, obrtniki in ljudje s svobodnimi poklici. Delegacije bodo oblikovale družbenopolitične organizacije in društva ter aktivne vojaške osebe v službi JLA. Delegacije pa bodo oblikovali

tudi delovni ljudje v krajevnih skupnostih. Volitve delegatov bodo neposredne. Delegacije bodo na ta način oblikovane predvsem po proizvodnih interesnih samoupravnih skupnostih, pa naj bodo to TOZD ali druge. Število članov ni določeno, saj lahko v številčno majhnih skupnostih opravljajo to funkcijo vsi člani delovne skupnosti.

KDO NAJ BO DELEGAT, KAKO GA IZBRATI IN KAKŠNA BO NJEGOVA VLOGA?

Delegat mora biti čimbolj pristen zastopnik delovnih ljudi in njihovih interesov. Je njihov odposlanec, izvoljen in pooblaščen, da jih zastopa pri sporazumevanju z drugimi skupnostmi. V delegaciji bodo zajeti ljudje vseh stopenj izobrazbe, mladi in stari, moški in ženske. Izjema so le delavci na vodilnih delovnih mestih in na odgovornih mestih v krajevni skupnosti, ki ne morejo biti člani delegacij.

Delegat naj bi bil za svoje delo čim bolj družbeno usposobljen.

Stalno bi moral spremljati in proučevati družbene probleme na svojem področju delovanja in bo obenem tudi stalno povezan s samoupravno bazo, to je s svojo TOZD. V okviru pooblastil, ki jih bo dobil od svojih

sodelavcev, bo zastopal njihove interese, se dogovarjal in za svoje delo tudi odgovarjal.

Biti delegat bo pomenilo: biti stalno delovno povezan s tistimi, ki so mu izkazali zaupanje, delati javno, dopustiti tudi kontrolo med delom in biti za delo odgovoren. Delegatski mandat je torej pooblastilo izvoljenemu delegatu, da lahko zastopa interese tistih, ki so ga izvolili. Pooblastilo pa je lahko različno in lahko traja daljši ali krajši čas. Vse pobude in predlogi se oblikujejo v temeljni samoupravni skupnosti, kajti le redko se zgodi, da bi si bili vsi ljudje ob nekem vprašanju enotni. Delegat in delegacija (torej vsi delegati skupaj) bodo tako imeli svoje najpomembnejše mesto prav v dogovarjanju in posredovanju stališč in to navzgor v skupščinske organe in navzdol med svoje volilce. Pri tem bo delegacija delala samostojno le tedaj, kadar bo treba uresničevati v poklicnem življenju že dogovorjene odločitve.

Delegacija bo iz svojih delegatov določila delegate za sodelovanje na posameznih sejah skupščin in to tistega, ki bo za določeno nalogo najbolj usposobljen.

Seveda vsak delegat ne bo mogel sodelovati v delu skupščine, prav tako tudi ne bo mogla vsa-

ka delegacija izbirati delegate, ki naj bi zastopali svoje volilce v procesu upravljanja. Zato bo treba delegacije združevati. Še posebno bo to pomembno, ker vse skupščine ne bodo enako sestavljene, saj tuji prebivalstvo in delovne organizacije niso v občinah enake. Z ozirom na število delegatov pa bo delegacije temeljnih samoupravnih skupnosti potrebno vedno združevati za zbere republiške skupščine. Kriterij za združevanje bo prav gotovo medsebojna povezanost skupnosti, bodisi po delu ali po skupnih interesih. Delegacije bodo zasedale na konferencah, kjer bodo zastopani vsi delegati ali le tisti, ki bodo v okviru delegacij zadolženi za konkretna vprašanja. Delo konference pa ne bo le določiti delegata, ki bo sodeloval v skupščini, pač pa bo moral vskladiti tudi stališča in mnenja vseh sodelujočih delegacij temeljnih samoupravnih skupnosti. Vse bistvene odločitve se bodo torej sprejemale v veliko širšem krogu, kot je bil to primer dosedaj.

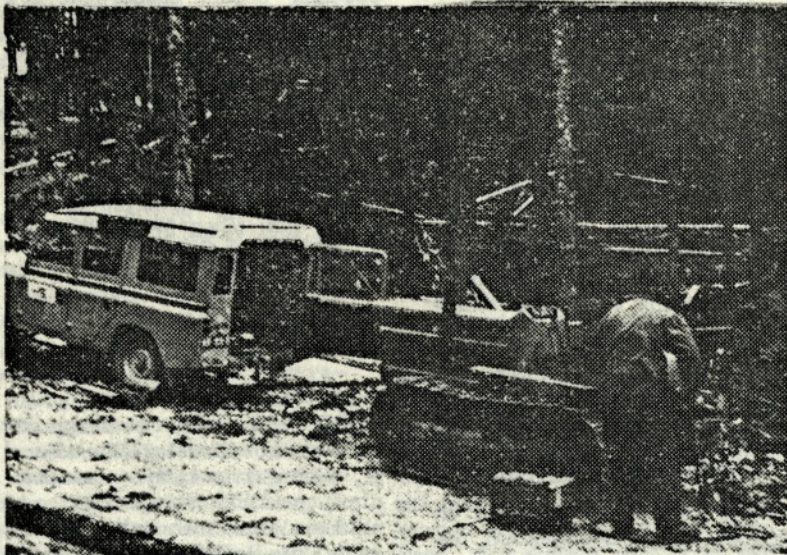
Potrebno je povedati še par besed o bodoči sestavi skupščin.

Tudi skupščine bodo v bodoče tako sestavljene, da bo zagotovljen prevladujoč položaj proizvajalcev. V skupščinah bodo oblikovani zbori samoupravnih skupnosti. Skupščina SR Slovenije bo imela gospodarski zbor, prosvetno-kulturni zbor, socialno zdravstveni zbor, družbeno politični zbor, enotni zbor združenega dela in zbor občin.

Politično izvršilno oblast opravlja republiški svet z naslednjimi nalogami: skrb in odgovornost za uresničevanje politike, za izvajanje skupščinskih aktov in za opravljanje političnega nadzora, obenem zagotavlja javnost dela in obveščanje in predlaga občinske proračune.

Predsedstvo SR Slovenije predstavlja SR Slovenijo kot državo navzven in obravnava vse dejavnosti v zvezi z notranjo politiko v republiki, varuje ustavnost in zakonitost.

Splošni zbor republike obravnava splošne smeri politike in ostala vprašanja, pomembna za



Hitra popravila strojev po terenu so nepogrešljiva za redno proizvodnjo. Mehanik Pogačar pri delu na Pokljuki - foto GG Bled

družbeni razvoj, politiko in gospodarski razvoj.

Svet republiških sekretarjev opravlja naloge s področja usklajevanja in povezovanja delovanja upravnih organov ter druge izvršilne funkcije. Vsi našeti republiški organi imajo skupno nalogo - povečati vpliv delovnih ljudi in njihovih delegatov na družbeno odločanje.

Občinsko skupščino sestavljajo podobno kot republiško: gospodarski zbor, prosvetno kulturni zbor, socialno zdravstveni zbor, enotni zbor združenega dela, družbeno politični zbor in zbor krajevnih skupnosti. Vse podrobnosti so bralci pred kratkim sprejeli v osnutku statuta, ki ga je predložila občinska skupščina v Radovljici in na Jesenicah v javno razpravo.

Bolj važno kot sam sistem, ki ga uvajamo z novo ustavo, so pogoji potrebni za uresničevanje delegatskih odnosov. Delegatski sistem, načrtan v ustavi, je model, h kateremu teži socialistična samoupravna družba v

težnji, povezati samoupravno jedro odločanja delovnih ljudi v združenem delu preko delegatov od središč dogovarjanja, usklajevanja in odločanja. Ideali pa niso nikdar bili resničnost, vedno so bili vzpodbuda. Tako predstavlja tudi novi sistem vzpodbudo, ki naj čim bolj približa cilje resničnosti. Kako bomo uspeli, pa je odvisno od družbenih odnosov, to je od porazdelitve ekonomske in družbene moči, od uresničenega samoupravnega položaja delovnega človeka, od njegovega znanja in sposobnosti, politične izobrazbe in kulture in njegove družbene zavesti.

Delegatski princip temelji na odnosih solidarnosti med ljudmi, ob upoštevanju in premagovanju nasprotij med interesi in drugimi neenakostmi, ki obstajajo v vsaki družbi.

Za uspešno delovanje delegatskega sistema bo potrebno za-

gotoviti vrsto pogojev:

- zagotoviti bo treba demokratičnost in kar največjo neposredno udeležbo vseh zainteresiranih in prizadetih ljudi. Interesi temeljnih skupnosti niso odvisni le od njih samih, pač pa od njihovega položaja v širši družbi - skratka, za egoizem ni mesta;
- občine bo potrebno razviti v resnične samoupravne skupnosti, ker prav tu samoupravljalci določajo svoje delovne in življenjske pogoje. V občinah bo potrebno doseči prvo uskladitev interesov samoupravljalcev;
- skupščinski sistem mora imeti strokovno in odgovorno upravo. Odgovornost uprave ne sme biti zamegljena in se ne sme skrivati za politično izvršilne organe;
- nujna je široka in demokra-



K mehaniziranemu spravilu pri zasebnih kmetovalcih je pomagalo s posojilom tudi naše podjetje - foto GG Bled.



Odnešeno cestlišče lahko močno zadrži plan oddaje hlobovine. Gozdna cesta v Javorniški rovt - foto GG Bled

tična izbira ljudi, ki bodo opravljali družbene funkcije. Najbolj učinkovit vpliv delovnih ljudi na kadrovsko politiko se najbolje doseže z izbiro kandidatov;

- delegati bodo morali pokazati veliko mero politične kulture, ki se bo kazala v strpnosti v razgovorih, vse do javnih razprav in uveljavljanja oblik neposredne demokracije (referendum, zbori delovnih ljudi). Pogoji za to pa je, da načrtno dosežemo večjo družboslovno izobraženost ljudi, še posebej delegatov. Zato bo izobraževanje delegatov največjega pomena, saj bodo le tako lahko prevzeli nase odgovornosti in dolžnosti, ki jih prinašajo delegatski odnosi;
- važno je tudi delo občinskih skupščin, saj bodo morale pripravljati gradiva v obliki, ki naj zagotovi delegatom pregled nad problemi in uspešno delo;

- informativnemu sistemu bo morala biti posvečena največja pozornost, ker so prav informacije tiste, ki zagotavljajo enakopravno odločanje vsem;

- uresničevanje teh zamisli je lahko uspešno, če bodo sodelovale tudi vse aktivne socialistične sile naše družbe, to je socialistična zveza, ZK in sindikati, ki morajo biti čuvar in pobudnik samoupravnega in političnega dogovarjanja delovnih ljudi.

• • •

Po velikem razburjenju pred Novim letom se je burja okoli ustanavljanja temeljnih organizacij združenega dela poglobila. Prvi zaključki in misli so nanižani v nekaterih prispevkih, ki so prispeli do Uredništva. Ob pomenu, ki ga družbena preobrazba prinaša, pa se mora tistim, ki so uporabili naše glasilo za to, da bi obvestili tudi

sodelavce v drugih TOZD o tem, kaj mislijo in čutijo, zdeti čudno, da ostali tega niso storili. Prav iz TOZD, koder ni vse brez problemov (posebno, kar zadeva ekonomičnost poslovanja) ni bilo glasu! Zato se upravičeno vprašujemo, kako bomo oblikovali medsebojne odnose, ko pa ne seznanjamo drug drugega z najnovejšimi mislimi in odločitvami? Ali so mogoče tam samoupravljalci res še tako nezreli? Kako potem lahko uveljavljajo svoje pravice, če že takoj pozabljajo na svoje dolžnosti? Uredništvo vabi TOZD Jesenice, Radovljica in Gradbeno TOZD, da ostalim obrazložijo, kako so si zamislili bodoče delo, kajti delo brez načrta in ciljev je kaj malo vredno. Saj ne boste dovolili, da mislimo, da ste storili nekaj po silili, kot bi lahko upravičeno sklepali.

Urednik

Dipl. ing. Pernuš Polde

Nekaj misli v zvezi z ustanovitvijo TOZD Pokljuka

Na Gozdnem obratu Pokljuka so se priprave za ustanovitev TOZD pričele že kmalu spomladi 1973. Takrat smo verjetno iz nepoučenosti zagovarjali stališče, da naj bo Gozdno gospodarstvo Bled kot celota ena TOZD.

Različne vesti o uresničitvi ustanovitve TOZD so dopolnili v smislu organiziranja TOZD so prihajale, tako od Združenja gozdnogospodarskih organizacij iz Ljubljane, kot tudi z drugih strani. To in še veliko nerazčiščenih zadev je povzročalo, da so se priprave kasneje zavlekle v pozno jesen. Takrat pa so nas roki za ustanovitev TOZD prisilili na bolj intenzivno delo.

20. decembra 1973 smo po predhodnih razgovorih na različnih nivojih v obratu imeli skupen sestanek vseh delavcev v GO Pokljuka, na katerem smo

obravnavali eno samo točko, to je organiziranje TOZD Pokljuka.

Sestanka se je udeležila velika večina delavcev. Po opravljenih formalnostih je tov. Konec Janez, pravnik na GG Bled zboru pojasnil vse v zvezi z organiziranjem TOZD.

Po predhodnih analizah je bilo ugotovljeno, da ima GO Pokljuka kot zaokrožena celota, kjer je možno ugotavljati dohodek, vse možnosti, da postane TOZD.

Člani zbora so postavljali številna zelo konkretna vprašanja, na katera pa v celoti ni bilo možno odgovoriti, kajti manjkal nam je osnutek samoupravnega sporazuma med TOZD. Šele takrat bomo rešili vse probleme bodočega nagrajevanja, vprašanje minulega dela in sploh odnose med TOZD, ter še števil-

ne zelo važne zadeve.

Mnenja sem, da bomo s prvim samoupravnim sporazumom razčistili veliko zadev, če bomo le imeli dovolj razumevanja in solidarnosti. Če ne bo vse rešeno s prvim aktom, ni nič hudega. Možnosti imamo, da napake in propuste popravimo, ko bo potrebno.

Nobena stvar na svetu ni statična, vse je v nenehnem razvoju in iskanju boljšega. Tako tudi naša samouprava zahteva po nenehnem dopolnjevanju in razvijanju.

To smo pojasnili delavcem na zboru. Z bolj razčiščenim gledanjem na te probleme smo nato glasovali. Z enim glasom proti in šestimi vzdržanimi smo sklenili, da osnujemo TOZD Pokljuka.

Dipl. ing. Deankovič Tonči

SAMOUPRAVNO ODLOČANJE IN POT DO NJEGA

Delavci GG Bled so z zbori delavcev konec lanskega leta uspešno končali prvo fazo samoupravnega združevanja z odločitvijo, da se obrati preoblikujejo v TOZD.

Enoletna doba razprav, iskanja resnice in poti do nje, dvomov, napadov in protinapadov je vrgla na površje nove zamisli, ki bodo vsekakor rodile nove kvalitete tako v gospodarstvu našega gozdnega področja kot tudi v samoupravljanju, ki mora postati duša, "spiritus movens" tega gospodarstva.

Cilj vseh nas je, da se združimo v močno gozdno-gospodarsko ustanovo, v kateri bo samoupravno dogovarjanje osnova vsega bodočega razvoja.

Samoupravno dogovarjanje je zgodovinski mejnik v razvoju jugoslovanskega samoupravljanja. Čim slabše je bilo v preteklosti, tem močnejše so bile sredobežne sile v narodnostnem, gospodarskem, kulturnem in drugem smislu, tako v zvezi in republiki kot tudi v občini in podjetju.

Zdravo samoupravno dogovarjanje pa pospešuje kohezijske sile in ustvarja slog, v kateri je moč in zadovoljstvo.

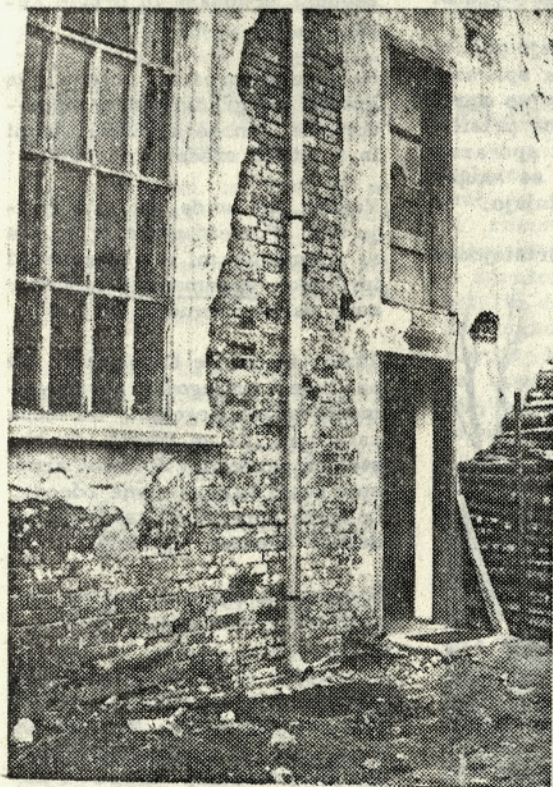
Cilj je torej jasen! Dogovarjanje o kadrih in naložbah, dogovarjanje o proizvodnji in potrošnji ter končno dogovarjanje o dohodku in njegovi delitvi.

Vendar, cilj je razmeroma lah-

ko določiti; težko je trasirati in zgraditi pot do njega. Ne smemo namreč prezreti dejstva, da je povojna doba administrativnega socializma ustvarila močne ozkocentralistične sile na vseh področjih družbenega življenja. Te pa so ustvarile podjetniško-lastniško miselnost in nagnjenja, ki so marsikje tako v gospodarstvu kot tudi v politiki naredile skupnosti veliko škodo.

Nova ustava je izključila in izolirala te negativne sile. Zatrila pa jih ni, saj to ni niti mogla, ker so povsod v javnem življenju prisotne.

Samo po sebi je razumljivo, da se bomo pri gradnji poti do samoupravnega odločanja srečeva-



Cena za redno vzdrževanje odtočnih žlebov - foto GG Bled



O pravilnem krojenju debel ni nikoli preveč pojasnil - foto GG Bled

li tudi s temi negativnimi silami, ki se ne morejo sprijazniti z dejstvom, da se bodo morale podrediti samoupravnemu dogovarjanju in odločanju.

Prav ob tem vprašanju bo izpit iz samoupravljanja najtežji.

Sedaj je treba začeti drugo fazo samoupravnega združevanja. TOZD morajo sprejeti samoupravni sporazum, s katerim bodo uredile svoje odnose v združenem podjetju. Izvoliti bo treba DSP in določiti njegove pristojnosti.

DSP bodo sestavljali delegati TOZD, bo pa zelo malo podoben staremu DSP, ki je zadnja leta (1971 - 1973) prišel tako daleč, da v svoji sestavi ni imel nobenega, oziroma samo enega fizičnega delavca.

Če gledamo iz današnjega amandmanskega zornega kota nazaj, se človek sprašuje: "Čigav predstavnik je pravzaprav bil tak delavski svet?"

Taka in podobna vprašanja bi lahko postavljali še in še. Postavljali so jih tudi sestavjalci predloga nove Ustave in v njem dali jasen odgovor na vprašanje nadaljnih smernic razvoja jugoslovanskega samoupravljanja.

Kakšne in katere naj bodo potem bodoče naloge DSP?

Na to vprašanje bom skušal odgovoriti posredno, ker je neposreden odgovor odvisen samo od dogovora TOZD.

Osnova bodočih pristojnosti DSP mora biti ustavno dejstvo, da "delovna organizacija ne more imeti nobenih sredstev, ne denarnih, ne osnovnih. Vse, prav vse, kar TOZD združujejo, pripada le njim in služi za skupne cilje razvoja gozdnega območja in krajevnih skupnosti.

TOZD bodo odločale o vseh premikih denarja in kadrov. To je njihova najosnovnejša ustavna pravica, ki izključuje vsako preglasovanje in režiranje glasovanj.

Ustava namreč pravi, da tistih zadev, za katere Ustava in zakon določata, da o njih odločajo le delavci neposredno (v najožjem smislu), ni mogoče prenesti v pristojnost delavskega sveta oziroma drugega ustreznega organa upravljanja delovne organizacije, še manj pa v pristojnost kakega drugega organa.

Skupne službe sodelujejo pri izdelavi samoupravnega sporazuma. Vendar pri njegovem sprejemanju nimajo nobene pristojnosti in samoupravni sporazum TOZD velja tudi, če se skupne službe z njim ne strinjajo.

Bodoče naloge in pristojnosti

DSP bodo torej zbir želja, teženj, stremljenj in dogovorov TOZD. Pri tem bo vloga predsednika DSP posebno pomembna. On mora biti prisoten fizično in duhovno povsod in pri vsakem problemu v podjetju. Še več. Postati mora "režiser" samoupravljanja. Delavci ga morajo poznati tako po izgledu, še več pa po odločnosti reševanja problemov življenja, pogovjev dela ter razvoja podjetja. Samo tak človek bo lahko resničen predsednik in predstavnik delavcev.

TOZD se morajo dogovoriti o osebi, ki bo ustrezala tej zahtevni nalogi in s katero bodo vsi zadovoljni.

Vse te za podjetje življensko važne zadeve bomo uredili s samoupravnim sporazumom, ki bo moral spremeniti odnose v podjetju - odnose, ki se pogosto vlečejo iz dobe centralizma in administrativnega socializma in ki so zabetonirani v sedanjem statutu, pravilniku o delitvi osebnih dohodkov in drugih aktih.

Ne smemo prezreti dejstva, da gremo in gradimo nove samoupravne odnose z istimi ljudmi in z istimi sredstvi za delo.

Vendar, nič ne de, če smo ljudje isti. Pomembnejše je to, da se moramo mi vsi spremeniti ter tako spremenjeni stopiti v novo samoupravno vzdušje.

Tiste, ki se ne bodo znali, ali pa hoteli prilagoditi novim samoupravnim pogojem, bo treba zamenjati. Če se izkaže, da obstoječa razdelitev delovnih sredstev kvari samoupravne odnose, bo treba spremeniti takšno razdelitev sredstev za delo.

Spremeniti moramo končno tudi merila za vrednotenje ljudi.

V drugi fazi samoupravnega združevanja ne smemo pozabiti na nepristransko vrednotenje ljudi, ker je že dosedanje življenje pokazalo, da bo to koristno.

In končno - pri izdelavi samoupravnega sporazuma, statuta in



Vozniki tovornjakov na praktičnem delu tečaja za uporabo hidravličnih dvigal v Postojni - foto GG Bled

pravilnikov se moramo zavedati, da smo za izdelavo analize pogojev za ustanavljanje TOZD porabili s pripravami celo leto.

Mislím, da izražam mnenje večine delavcev, če rečem, da nismo več pripravljeni čakati 1 leto na samoupravni sporazum, statut in pravilnike, ker TOZD hočejo čim prej prevzeti svoje zakonske dolžnosti in pravice v podjetju.

Zato se napake, narejene v prvi fazi samoupravnega združevanja, ne smejo več ponoviti. Vsi, ki so sodelovali pri izdelavi analize pogojev za ustanavljanje TOZD, dobro vedo, kako so izvršili svoje naloge. Zato naj temu primerno vskladijo tudi svoj odnos do te zahtevne naloge v drugi fazi samoupravnega združevanja, če bodo poklicani in zadolženi za tozadevne naloge.

Na koncu naj omenim še to:

Zbori delavcev konec lanskega leta so odločili, da do sprejetja samoupravnega sporazuma veljajo stari statut in pravilniki podjetja razen tistih njihovih členov in odstavkov, ki so v nasprotju z Ustavo.

Samoupravljalci iz Bohinja se sprašujejo, kako je potem stari DSP mogel pustiti ob strani celo TOZD gozdarstvo Bohinj pri reševanju vprašanj združitve LIP in GG Bled?

Ustava pravi, da se TOZD združujejo v delovne organizacije ter da le one odločajo o tem, TOZD gozdarstvo Bohinj predstavlja dohodkovno polovico GG Bled, ni pa nikogar pooblastila, da se v njenem imenu dogovarja z LIP Bled.

Teh zadev, o katerih po Ustavi odločajo delavci TOZD neposredno v najnižjem smislu, ni mogoče prenesti v pristojnost DSP, še manj pa v pristojnost kakega drugega organa. DSP ni torej upošteval samoupravnih pravic vseh TOZD, niti ni v tem smislu spremenil sestave svojih organov.

Ne smemo torej več odlašati s sestavo samoupravnega sporazuma, ker s tem podaljšujemo

"inter regnum", ki samoupravnemu odločanju in graditvi poti do njega lahko samo škoduje.



Take in podobne zgradbe so že zgodovina razvoja delavskih bivališč GO Radovljica.

Legat Jože

USTANOVITEV TOZD V DOSEDANJEM TRANSPORTNEM OBRATU

Delavci transportnega obrata smo se zbrali 21.12.1973, da bi razpravljali o pogojih za ustanovitev temeljne organizacije združenega dela v našem obratu in da bi se odločili, ali to organizacijo ustanovimo ali ne. Ker je bilo že veliko delavcev na dopustih, nekaj je bilo bolnih, vajenci pa v šoli, se nas je od skupno 55 zaposlenih, na zboru delavcev zbralo le 33. Tov... Pretnar Franc, šef računovodstva in sestavljalac analize pogojev za ustanovitev TOZD pri GG Bled, je še enkrat razložil posamezna poglavja analize, s katero smo bili že seznanjeni in nas obvestil, da je komisija delavskega sveta podjetja za ustanovitev TOZD ugotovila, da imajo vsi dosedanji obrati GG Bled pogoje, da se organizirajo kot TOZD. Ko smo se po razpravi prepričali, da ima naša enota pogoje, da se organizira kot TOZD, smo to z glasovanjem potrdili. Pri tajnem glasovanju

smo z večino vseh zaposlenih sprejeli sklep, da se transportni obrat organizira kot TOZD "Avtoprevozníštvo z delavnicami" v sestavi Gozdnega gospodarstva Bled z dejavnostmi, ki smo jih opravljali doslej.

To je zapis o dogodku, ki naj bi bil prelomnica v delu naše enote in rojstvo novih delovnih odnosov, takih, ki bodo načela delavskega samoupravljanja uresničili tako dosledno, da bo o pogojih in rezultatih dela lahko razpravljali in enakopravno odločal vsak delavec, ko delavec ne bo odločal samo o tem, kakšne pravice in dolžnosti ima pri delu, ampak tudi o pogojih življenja v krajevni skupnosti, občini, republiki in zvezi.

Ali bi lahko dosegli te smotre tudi v drugačni organizacijski obliki našega podjetja, je bilo vprašanje, ki ga je marsikdo

izmed nas postavljala samemu sebi in ki je bilo tudi postavljeno na zboru. Bali smo se povečanih stroškov poslovanja ob misli, kaj nam lahko pomeni pravica, da sebi in drugim režemo kruh, če le-tega ne bo. Pomislek verjetno ni bil upravičen. Tudi če bi stroški poslovanja zaradi tega res nekoliko narasli, naj bi novi odnosi vzpodbudili delovno zavest samoupravljalcev, da bi delali bolj kvalitetno, bolj zavestno in odgovorneje, kar bi povečalo produktivnost in zmanjšalo stroške. Če se bo vsak delavec pri delu počutil ne samo kot nosilec delovne sile, ampak tudi kot gospodar in lastnik, bo bolj racionalno izkoriščal sredstva za delo, energijo, material in delovni čas. Učinki, ki jih je moč s tem doseči, so tako veliki, da niso primerljivi z eventualno večjimi stroški poslovanja zaradi organizacije TOZD.

Taki pomisleki so bili predvsem rezultat nezaupanja do samega sebe in do ljudi na splošno. Ljudje smo bolj nagnjeni k sprejemanju pravic kot pa dolžnosti. Ali ne bodo novi odnosi omogočali, da se bo vsak posameznik "boril" za sebe, da bi čim manj delal in čim več prejemal, da bi delovna enota stremela k temu, da bi dosegla dober oz. ugoden obračun z "dobrim" planiranjem in drugimi administrativnimi mahinacijami,

ne pa z delovnimi prizadevanji, tako kot bi podjetje raje dosegalo dobiček s prekomernim povečanjem cen kot pa z zniževanjem stroškov? Tudi taki pomisleki niso bili brez osnove, kajti vse to se dogaja. Da se pa to ne bi dogajalo, naj vpliv zavestnih delavcev in borcev za nove odnose med ljudmi onemogoči vsakega posameznika, ki bi se želel okoriščati na račun drugih in skupnosti, delegacije delavcev in zavestne politične sile pa naj skrbijo za to, da se odnosi med TOZD ne bodo oblikovali po kakršnih koli drugih osnovah kot po delu in rezultatih dela.

Na razpravi na zboru in ob drugih prilikah je bilo opaziti tudi malodušnost do novih organizacijskih in vsebinskih sprememb. Marsikdo je namreč prepričan, da od vseh dosedanjih reorganizacij in obljub o boljših medsebojnih odnosih in delovnih pogojih ni bilo veliko realiziranega, da se že desetletja govori o zmanjšanju socialnih razlik, pa so le-te vsaj na videz vsak dan večje. To malodušje, ki se pojavlja verjetno na vseh nivojih, mora biti predvsem vzpodbuda, da bomo v vsakdanjem življenju uresničili načela nove ustave, ki jo sprejemamo. Nova ustava mora vnesti nove, bolj človeške odnose med delovne ljudi.

V transportnem obratu smo se zavedali, da obstoječa organiza-

cija podjetja, predvsem pa način samoupravljanja, nista več dobra in da so nujno potrebne spremembe. Delavsko samoupravljanje ni bilo neposredno, ker so bile glavne samoupravne pravice v pristojnosti centralnega delavskega sveta. Delavski svet, sestavljen iz delavcev vseh obratov, kot celota šestokrat ni mogel pravilno ocenjevati posameznih problemov, posebno takih, ki so se pojavljali v posameznih enotah. To smo v našem obratu še posebno občutili. Dejavnost in problem našega obrata se razlikuje od osnovne dejavnosti podjetja in tako kot je naša dejavnost stranska dejavnost, tako so bili tudi naši problemi šestokrat postranskega pomena. Razvoj našega obrata je zaostajal za razvojem podjetja, tako da moramo čimprej temeljito obnoviti delavnico, da ne bo ozko grlo naše proizvodnje, kjer bi se lahko izgubilo marsikaj, kar se bo s sodobno proizvodnjo v gozdu ali pri gradnji cest pridobilo.

Način samoupravljanja je bil slab tudi zaradi tega, ker je omogočal, da so lahko posamezniki odločilno vplivali na sprejemanje in odklanjanje odločitev. S tem ne želim omalovaževati delo dosedanjih samoupravnih organov, temveč le poudariti, da so bile kvalitetne spremembe že nujne. Potrebno je, da delavci v krogih, kjer delajo, odločajo o svojih problemih in določajo, kakšen odnos morajo zavzeti delegati pri reševanju problemov združenega dela podjetja.

Na zboru delavcev smo tudi govorili o ciljih naše nove organizacije. Predvsem smo ugotovili, da je nujna rekonstrukcija delavnic, ker v sedanjih prostorih ne moremo več popravljati večjih strojev in ne moremo organizirati dela po sodobnih tehnoloških dognanjih. V obstoječih prostorih delavci tudi nimajo primernih delovnih pogojev. Seveda je tudi interes podjetja, da ima moderno opremljeno delavnico, da se zagotovi čim boljše izkoriščanje strojev in da je delovni proces čim manj moten. Nadalje bi bilo potrebno v Bohinjski Bistrici zgra-



Ne samo tehnološko tudi vprašanje varnosti dela se zastavlja ob pogledu na skladišče spodnje postaje žičnice - foto GG Bled

diti garaže za vozila tega obrata. Vozila je treba opremiti z grabežnimi dvigali.

Pričakujemo, da bo kmalu izdelan samoupravni sporazum, da bomo sprejeli svoj statut in da bodo nove organizacije zaživele.



Lazarji so znani kot dobri gozdni delavci v zgornjesavski dolini. Pri vzdrževanju delovne in varstvene opreme so lahko marsikomu vzgled. Izdelava drv v Kotu s posebnim cepilnim klinom - foto GG Bled

Jere Stane

POLEMIKA H KLEŠČENJU

Na seji centralnega delavskega sveta, dne 1.2.1974, je med drugim tekla beseda tudi o izvajanju praktičnega izobraževalnega programa sekačev - motoristov pri kleščanju vej z motorno žago.

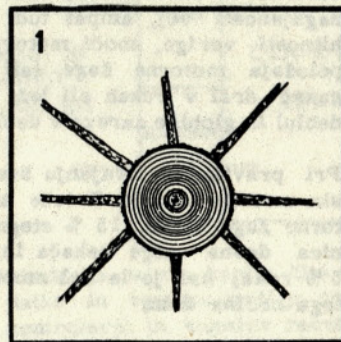
Kleščanje z motorno žago je prišlo v program praktičnega pouka sekačev - motoristov leta 1967, intenzivneje pa z uvedbo motornih žag Husqvarne, ki so za to delo zelo primerne, in meritvenih trakov za krojenje (1969. leta). Praktični pouk kleščanja je in še sloni na švedski metodi, po kateri poučuje tudi srednja tehniška gozdarska šola v Postojni.

Kritične besede, ki so bile izrečene na delavskem svetu, so se nanašale na švedsko metodo in njeno učinkovitost v naših pogojih dela. Ta metoda je zelo učinkovita pri kleščanju tanjših vej (do 3 cm premera), njena učinkovitost pa se zmanjša pri debelejših vejah, kjer se uspešno lahko uporablja nemška metoda, ki je bila na delavskem svetu tudi omenjena.

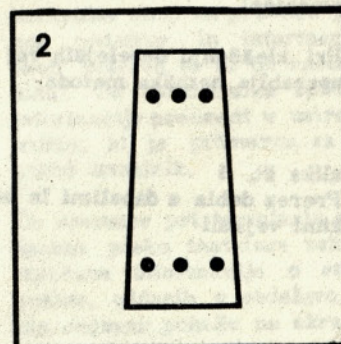
Trdim, da je na področju GG Bled razmerje uporabnosti nemške oziroma švedske metode 50 : 50. Zato smo tudi nemško metodo kleščanja vej vključili v praktični program poučevanja sekačev (1972. leta). Uporablja se tam, kjer je švedska metoda neučinkovita. Tehniki obeh načinov sta si zelo podobni, smoter obeh pa je isti.

Kot sem že omenil, je švedska metoda primerna za kleščanje vej s premerom do 3 cm. Metoda je natančno preštudirana po fazah dela in ključnih točkah, zato v primernih pogojih omogoča doseganje trenutno najboljših rezultatov. Razumljivo pa je, da metoda ni univerzalna, o tem je bil seznanjen tudi vsak sekač pri teoretičnem in praktičnem pouku.

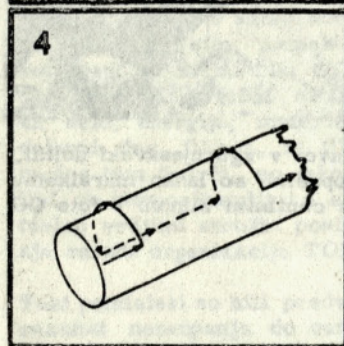
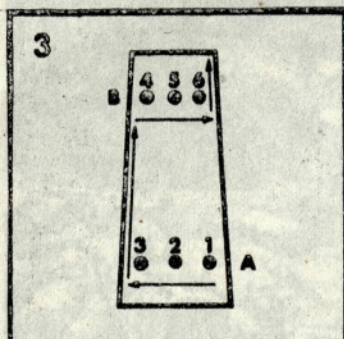
slika št. 1
Prerez debla z vencem tanjših in lažjih vej



slika št. 2
Prikaz sekcije na deblu med dvema vencema vej



slika št. 3 in 4
Prikaz smeri gibanja motorne
žage po deblu pri kleščanju vej



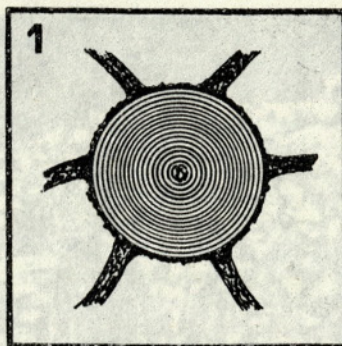
Uspešnost švedske metode pa ni odvisna le od debeline, teže in nagnjenosti vej, ampak tudi od hitrosti verige, moči motorja, položaja motorne žage (ali jo sekač drži v rokah ali leži na deblu) in globine zareze v deblu.

Pri pravilnem izvajanju švedske metode nosi 80 % teže motorne žage deblu, 15 % stegnenica desne noge sekača in le 5 % roka, kar je le del smotra tega načina dela.

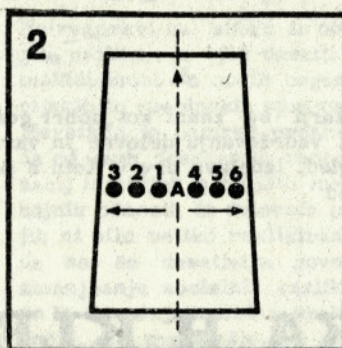
V prihodnjosti, ko bomo uvedli centralni skladišči, ki bosta imeli lupilne stroje, se bo procent kleščanja vej s švedskim načinom še znatno povečal, čas, potreben za ta postopek, pa zmanjšal.

Pri kleščanju debelejših vej se uporablja nemška metoda.

slika št. 1
Prerez debla s debelimi in težkimi vejami



slika št. 2
Prikaz smeri gibanja motorne
žage po deblu pri kleščanju vej



slika A
Začetni položaj motorne žage



Kleščanje se prične na levi polovici venca. Puščica na sliki 2 označuje smer gibanja motorne žage. Sekač pristopi k vsaki veji posebej, smer reza določi glede na nagnjenost in zategnjenost vej. To mu omogoča pravilno nastavitve motorne žage. Veje klesti po zaporedju, ki ga kaže skica št. 2, najprej levo in nato desno stran, lahko pa tudi obratno, odvisno od položaja. Če je potrebno, se kleščanje lahko večkrat prekine, zaradi varnosti dela in odstra-

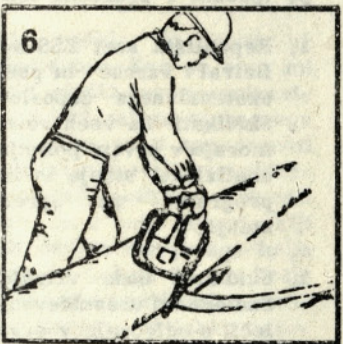
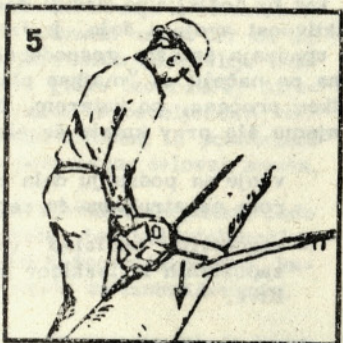
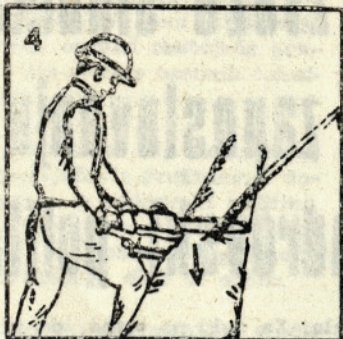
njevanja vej, ki ovirajo nadaljnje delo.

Pri tem načinu sekač motorno žago večkrat prestavlja, 30 % časa, ki ga porabi za ta postopek, drži žago v rokah, 40 % časa leži žaga na deblu, 30 % pa na stegnenici desne noge sekača. Ta način kleščanja je za sekača zelo neugoden in ga zato uporabljamo le tam, kjer je švedska metoda neuporabna.

slike št. 1, 2, 3
Prikaz kleščanja leve strani
venca, puščica nakazuje smer
reza



slike št. 4, 5, 6
Prikaz kleščanja desne strani
venca, puščica nakazuje smer
reza



Ker je vejevje na drevju vedno v spodnjem delu močnejše in v zgornjem tanjše, se uporablja na istem deblu obe metodi, z močnejšim poudarkom na švedski metodi.

Pripomnil bi še to, da moramo vzporedno z uvajanjem centralnih skladišč pospešeno razvijati tudi tehnologijo dela pri poseku in obvejevanju, da bo sekač-motorist brez škodljivih posledic lahko delal z motorno žago polni delovni čas.

Dipl.ing. Skumavec Jože

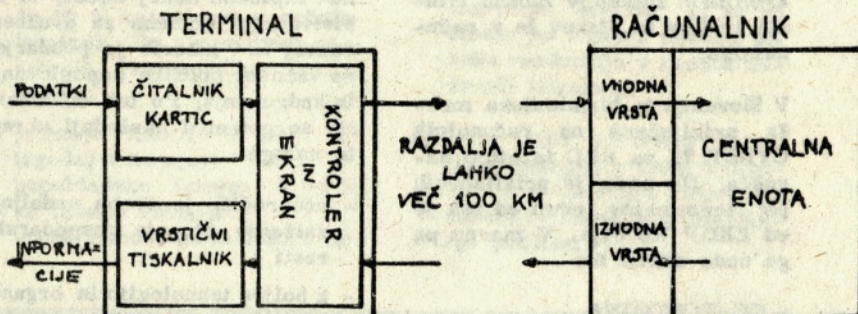
V marcu računalniški terminal

Z naraščanjem obdelav s pomočjo računalnika, narašča tudi število potovanj na RRC. S prvim januarjem letošnjega leta smo obdelavo podatkov odpreme in prodaje pričeli obdelovati z računalnikom. Obdelave teh podatkov so desetdnevne in mesečne. Pripravljen imamo program za izračun norm sečnje. Tudi norme bo treba računati večkrat mesečno, odvisno od kontinuitete odkazovanja. Letno pa obdelujemo taksacijske podatke. Za obdelavo podatkov odkupa lesa od lastnikov gozdov, ki je v pripravi, pa programe testiramo, kar je seveda brez računalnika nemogoče. Zato moramo delavci AOP službe skoraj dnevno potovati v Ljubljano na RRC.

Da bi delo AOP službi olajšali in povečali učinek, se je naše podjetje odločilo, da nabavi terminal. Ker pa so zmogljivosti terminala večje, kot je obseg naših obdelav, bodo terminal koristili tudi delavci z LIP in Vezenin.

Da bo bralecem predstava o terminalu postala jasnejša, ga bom na kratko opisal.

Terminal je naprava, ki podatke z računalniških kartic čita, jih po telefonski liniji pošilja računalniku v obdelavo; obdelane podatke - informacije pa po telefonski liniji sprejema in piše na brezkončen papir.



Terminal sestavljajo:

- čitalnik kartic
- kontroler in ekran
- vrstični tiskalnik

ČITALNIK KARTIC

Osnovno sredstvo za prenos podatkov v računalnik je luknjana kartica. Na njej so podatki zabeleženi v obliki luknjic. Podatek je sestavljen iz zaporedja znakov, znaki pa iz kombinacij luknjic. Kartice so običajno 80-kolonske. Vsebina ene se lahko nadaljuje na drugi. Tako se kartice druga za drugo (v obliki paketa) položijo v čitalnik. Ta je sposoben zaznati kombinacije perforiranih luknjic in s tem čita iz njih vsebino. Čitalnik iz

vhodnega paketa kartic čita podatke in vsebino pošilja preko kontrolerja in kanalov računalnika na vhodno vrsto, kjer posel čaka na sprostitvev centralne enote računalnika.

KONTROLER IN EKRAAN

Kontroler služi za pravilen prenos podatkov in informacij v obeh smereh (k in od računalnika). Od računalnika sprejete informacije preuredi v ustrezno obliko, ki je primerna za vrstični tiskalnik.

Če operater pri terminalu z ukazom preko tastature zahteva določene informacije o stanju poslov, oddanih v obdelavo, se mu odgovor pokaže na ekranu.

VRSTIČNI TISKALNIK

Vrstični tiskalnik je enota, ki informacije izpiše v tiskani obliki. Značke tiska na papir z mehničnimi udarci. Maksimalna dolžina vrstice je 136 znakov. Celotna vrstica je odtisnjena navidezno v enem udarcu. Odtisni znaki so razporejeni po obodu valja tako, da je ena vrsta izpolnjena z istim znakom. Ko se valj vrti se iz nasprotne strani aktivirajo kladivca v trenutku, ko se pred njim pojavi zahtevani znak. Ob enem zasu - ku valja se izpiše cela vrstica in papir se pomakne v novo vrsto.

Iz opisanega je razvidno, da terminal lahko pošilja v obdelavo le podatke z računalniških kartic in sprejema informacije za izpis na papir. Terminal s tako sestavo ne more čitati in pisati na magnetne trakove in diske. Z ukazi v programu ali krmilnem zapisu je možno čitanje trakov in diskov le v računalniku.

V Sloveniji je terminalska mreža priključena na računalnik CYBER 72 na RRC in hitro narašča. Do sedaj je priključenih pet terminalov, eden od teh je od ZKGP Kočevje. V marcu pa ga bodo dobili še:

- GG POSTOJNA
- GG SLOVENJ GRADEC
- GLIN NAZARJE
- GG BLED.

Poleg terminalov, ki jih bodo dobile navedene gozdarske organizacije, bodo v marcu priključeni še trije terminali drugih organizacij.

Dr. Grilc Janez

republiški svet zveze sindikatov Slovenije o zaposlovanju in kadrovski politiki

Razvoj vsake družbe temelji na delu. Za delo pa vemo, da je lahko bolj ali manj produktivno. Rast življenjskega standarda se ne da doseči, če ne večamo tudi produktivnosti dela. Nevarnost, da s padanjem življenjskega standarda, kot to doživljamo zadnji čas kot individualisti povežemo tudi produktivnost svojega dela, je izredno velika. Tak proces nujno vodi do upadanja splošne gospodarske in socialne ravni družbe. Kdor ravna po načelu za "majhno plačilo" "malo" dela, je eden od pobudnikov procesa, po katerem, če se mu ne bomo zoperstavili, bo tudi njemu šlo prav kmalu še slabše.

Prav iz tega razloga je bilo v vrsti resolucij o družbenem planu zapisano nekaj načel, ki so bistvenega pomena za družbeni razvoj in v katerih je poudarjena važnost politike zaposlovanja in kadrovanja. Po teh dokumentih so potrebni naslednji ukrepi in naloge:

- preprečiti je treba nadaljnje znižanje stopnje gospodarske rasti
- z boljšo tehnologijo in organizacijo moramo omogočiti hitrejšo rast produktivnosti dela
- usmerjanje investicij tako, da bodo zagotovile skladen razvoj SR Slovenije
- izgraditi je potrebno tako strukturo dela, ki bo omogočala racionalno vključevanje živega dela, predvsem znatno večji delež intelektualnega in produktivnejšega dela, kot ga imamo danes
- zaposlovanje zaposlenih in iskalcev zaposlitve mora biti smotno in produktivno
- usklajevanje sistema izobraževanja z ozirom na bodoče kadrovske potrebe
- racionalno koriščenje strokovnih kadrov
- uskladiti ponudbo in povpraševanje

vanje na področju dela z ozirom na strukturo in regije

- zagotoviti socialno varnost zaposlenih in iskalcev zaposlitve.

Republiški svet sindikatov je v tej zvezi sprejel naslednje sklepe (podani v zgoščeni obliki):

1. Republiški svet ZSS bo analiziral vzroke in posledice ekstenzivnega zaposlovanja. Sindikati na vseh ravneh pa morajo v prvem polletju 1974 analizirati stanje in izdelati programe za spremembo stanja.
2. Sindikati bodo vztrajali na doslednem uresničevanju določil o odločanju v organizacijah združenega dela. Vsi načrti za razširjanje zmogljivosti bodo morali vsebovati tudi načrte potreb po kadrih.
3. Zavzemali se bodo za tako strukturo investicij, ki bo zahtevala visokoproduktivno delo, večjo stopnjo znanja in dajala tudi boljše rezultate. Od organizatorjev proizvodnih procesov in strokovnih služb bodo zahtevali smotno in racionalno organizacijo dela.

4. Delo pri sestavljanju samoupravnih sporazumov mora zagotoviti z njimi odnose, ki bodo vzpodbujali kreativno delo vse večjega števila zaposlenih. V tem smislu je treba oceniti obstoječe pravilnike delitve osebnih dohodkov.

5. Ugotovljeno je, da naloge, izhajajoče iz družbenega dogovora o kadrovske politiki, še niso uresničene, čeprav je to obveza organizacij združenega dela in občin.

6. Osnovne organizacije sindikatov naj v organizaciji združenega dela zahtevajo, da se oceni dosedanjo sistemizacijo delovnih mest ter da se v njih realno opredelijo zahteve glede izobrazbe, funkcionalne usposobljenosti, delovnih izkušenj in posebnosti za posamezna delovna mesta.

7. Izobraževalne skupnosti bodo morale izdelati dolgoročen načrt kadrovske potrebe, kadrovanja in izobraževanja.

8. Posebno pozornost je treba posvetiti možnosti zaposlovanja invalidov.

Sprejeta načela so osnova za delo sindikatov. Ker pa smo mi vsi člani sindikalne organizacije, mora biti naloga slehernega člana, da po svoji sposobnosti in položaju prispeva k uresničevanju sprejete politike. Priznati moramo, da v naši organizaciji ni bilo mnogo storjenega in je torej glavna naloga še pred nami, ki bodo imeli voljo boriti se za načela, ki lahko zagotovijo napredek tako na ravni proizvodnje, kot tudi na ravni življenskega standarda.

Dr. Marjan Žilič

Človek in nočno delo

Medicina dela ugotavlja, da nastopajo pri nočnem delu sledeče zdravstvene in socialne težave:

1. motnje v prehrani
2. pomanjkanje počitka
3. motnje v socialnem življenju zaposlenih
4. zmanjšana delovna zmogljivost.

Te težave sčasoma preidejo v motnje zdravstvenega in socialnega stanja zaposlenih. Poglejmo poedine, kakor sem jih našel:

1. Med delavci v nočnih izmenah so pogostejši bolniki z želodčnim čišrom kot med ostalimi delavci. Posebno je značilna pogostost te živčne (1) bolezni okoli 40. leta.

2. Motnje spanja prizadenejo 80 do 90 % zaposlenih v nočnih izmenah. Po ugotovitvah nekaterih raziskovalcev spijo delavci

jutranje izmene 6 do 7 ur (zgodaj vstajajo!)
popoldanske izmene 8 do 9 ur (kasno vstajajo!)
nočne izmene pa le 4 do 6 ur

Posebno delavci, ki morajo sami skrbeti zase, med njimi še posebno matere samohranilke, spijo le po nočni izmeni 2 do 3 ure!

Do takih podatkov prihajamo tudi v naših anketah ob občasnih zdravniških pregledih.

3. Delo v izmenah prinaša s seboj tudi motnje v družabnem življenju zaposlenih. Tako delavci nikakor ne morejo zgraditi osebnih stikov z delavci drugih izmen in se zato počutijo ločeni od družabnega življenja in odtod tudi ponovno po krivici obsojano nezanimanje za družbeno življenje, ki ga opažamo pri nas. Tudi družinsko življenje je prizadeto; opažamo poroke med pripadniki iste izmenske skupine, ki se pa kmalu po rojstvu prvega otroka razdružijo v raznih delovnih izmenah!

4. Prav tako povzroča nočno delo zmanjšanje delazmožnosti in s tem produktivnosti zaradi kroničnega pomanjkanja počitka.



Hudournik Belca spreminja strugo. Obsežna in draga gradbena dela bodo le začasno rešila uporabnost mosta - foto GG Bled

VZROKI ZA TEŽAVE V NOČNEM DELU

Izgleda enostavno, če rečemo - in to rad ponovno poudarjam - da ljudje nismo sove, ki žive ponoči, ampak živa bitja, ki bédimo in delamo podnevi. Le zakaj se torej ne moremo prilagoditi drugačnemu življenjskemu ritmu? Danes poznamo že mnogo podatkov, ki pričajo, da človek kot živo bitje živi v določnem zaporedju, ki je odvisno od dnevnega časa. Če se to zaporedje ne upošteva, pride do motenj, ki so zgoraj omenjene.

Fiziologija človeka, nauk, ki proučuje življenjske pojave, in fiziologija dela sta potrdili že zdavnaj znano dejstvo, da so ustvarjalne ure v naši zemljepisni širini le od 8. do 13. ure in od 15. do 18. ure, torej le podnevi. Ostale dnevne in nočne ure pa organizem zahteva za sebe, za odmor, da se regenerira, da nadomesti iztrošeno energijo in da si opomore, ne le v spanju, ampak tudi v aktivnem odmoru, s tem da se ta čas bavi z drugo - pravimo - rekreativno dejavnostjo.

Te ugotovitve, ki jih je fiziologija in z njo medicina dela postavila iz anonimnosti izkušenj v s poskusom dokazano dejstvo, je zapadni pridobitniški svet izkoristil za uvedbo takozvanega "normalnega delovnega časa", ki se natanko pokriva z obdobji človekove največje delovne zmoglosti. Čas zmanjšane zmoglosti od 13. do 15. ure pa je zamenjal za odmor, v katerem je že zgodaj nudil delavcu ceno kosilo in ceneno razvedrilo (kino, šport) v delavskih klubih.

Pri nočnem delu je odločilno vprašanje, ali moremo začrtniti prej omenjeni delovni življenjski ritem človeka. In od česa taka zaobrnitev zavisi? Posebne študije so primerjale človeka z bližnjimi živalmi. Doseči je bilo mogoče zamenjavo dnevne periodike pri sesalcih v 8 dneh, pri pticah celo že v treh. Edini občutek za čas pri živalih pomenita dan in noč; zato se lahko prilagodijo svetlobi in temi že v nekaj dneh, četudi ju

napravimo v umetnem zaporedju. Človek pa ima po civilizaciji pridobljen in privzgojen občutek za čas. Samo izjemno prihaja do zaobrnitev, če je ta resnična, kot npr. pri naglih potovanjih z letalom preko znatnih zemljepisnih dolžin (npr. Kanada-Slovenija) v istem obdobju, po petih dneh. Pa tudi tukaj nastopajo do popolne inverzije motnje v apetitu, v spanju in sposobnosti za delo.

Ko o tem razmišljamo, ugotovimo, da ostaja nočno delo stalen dejavnik, ki izziva motnje v fiziološkem ravnotežju delavca, kajti zaporednosti človekovega bedenja in spanja ni mogoče obrniti. Neskladnost nastane zato, ker je delo v nočni izmeni v fazi premaknjeno proti možnostim telesnih funkcij. Najtežje so ure med 2. in 5. ali 6. Pametni Japonci (ki so bogatejši zato, ker so pametni), garantirajo v večini podjetij svoji nočni izmeni počitek s spanjem med 1. in 4. uro v počivalnih prostorih v samih obratih! Ljudje, ki se nikakor, niti s posebno voljo, ne morejo prilagoditi nefiziološkemu ritmu dela, postanejo tako trudni, da jim niti zarja ne prinaša olajšanja, gredo težč spat in so celo za spanec preutrujeni.

Pripomba uredništva:

Čeprav pri nas nimamo nočnega dela, so lahko ugotovitve v prispevku koristne za vse, ki cenijo ponočevanje. Ponočevanje in skrajšan počitek nujno vplivata na produktivnost fizičnega in tudi umskega dela. So pa še druge nevarnosti, ki prežijo na utrujenega delavca, to so nesreče pri delu. Povečajo se lahko tudi druge tegobe, ki gozdnega delavca tarejo že skoraj kot poklicna bolezen, to so predvsem revmatična in želodčna obolenja. Če se ponočevanju pridruži še alkohol, je krog propadanja človekovega organizma sklenjen. Naloga nas vseh je, da živimo čim bolj zdravo in da skušamo pomagati tudi tistim soljudem, ki so se podali na napačno pot. Za uspešno delo in zadovoljstvo še vedno velja: "Zdrav duh v zdravem telesu". V noč se poveselimo ali podaljšajmo svoj dan takrat, ko

vemo, da nas dolžnost drugo jutro ne bo priganjala iz postelje in si bomo lahko pošteno odpočili.

Veber ing. Ivan

GOZDARJI IN PTICE

Gozdarji smo prijatelji ptic, ker vemo, da uničujejo škodljive žuželke. Napredovanje gospodarstva je zelo prizadelo ptice, posebno duplarje, ki jih štejem med najbolj koristne gozdne ptice. Gozdarji smo "počistili" vsa stara drevesa z dupli, posekali sušice, v katerih iščejo hrano. Lovci so iztrebili ujede, ki so regulator za največje sovražnike gozdnih ptic: šoje in srake. Uporaba kemikalij je prav tako smrt za ptice, npr.: tormona pride v črve, črvi v ptiča in v najboljšem primeru, če ptič preživi, postane neploden. V Ameriki so dognali, da zaradi vpliva kemikalij mesojedim pticam jajčna lupina ne otrdi, posledica je izumrtje vrste. Mesojede živali so bolj občutljive, ker bolj "zbirajo" strup.

Zaradi iztrebljanja ujed so se prenamnožili glodalci, ki poleg svojega škodljivega delovanja na polju in v gozdu, škodijo razplodu ptic duplarjev, ker nasekujejo njihova stara gnezda.

Da pticam škoduje tudi vznemirjenje, urbanizacija, sprememba rastlinskih združb, ni potrebno dokazovati.

Ker smo gozdarji nehote in zaradi neznanja večkrat grešili na račun koristnih ptic, jim moramo tudi pomagati, če hočemo njihovo koristno vlogo še zadržati. Poleg krmljenja s semenjem in lojem moramo poskrbeti za umetne valilnice. Najbolj priporočljive so bavarske valilnice, ker jih lahko čistimo, saj imajo premično prednjo steno. Čiščenje v jesenskem času je tako važno, da je bolje, da valilnic ne nameščamo, če jih ne utegnemo čistiti. Zelo važno je poznavanje pogojev okolja. Va-



lilnica naj bo na gosti smreki na sončni legi in manjši nadmorski višini. Vodenje evidence o naseljenosti valilnic je pomembno s stališča ugotavljanja prisotnosti ptic in potrebe po duplji. Za krmljenje je priporočljiva silosna krmilnica. Vanjo nasujemo semena za več dni, ptiči ga vlečejo skozi ozko režo ven. V gozdovih moramo puščati grmasto jagodičje, stara duplasta debla in sušice, ki so brez vrednosti. Novejše raziskave so dognale, da so sušice v gospodarskem gozdu potrebne. Za smrekovo-jelov gozd jih priporočajo osem na hektar! S stalno prisotnostjo žuželk si zagotovimo stalno prisotnost ptic, ki skrbijo, da se žuželke ne prenamnožijo. Normalno številčno stanje škodljivcev ne ogroža gospodarskega gozda - obratno, celo pripomore pri razkranjanju sečnih odpadkov.

Najbolj bomo pomagali pticam, če bomo vzgojili priroden gozd, ki nudi gozdnim pticam hrano in dom. Ta pomoč je trajna, trajno pa je tudi zagotovljen boj proti škodljivemu gozdnemu mrčesu.



DELOVNI PROBLEM

Delavec opravi neko delo v devetih dneh. Če mu drugi delavec pomaga 2 dni, opravita delo v šestih dneh. Koliko dni bi to delo opravljal drugi delavec?

STAR PAPIR - ZA HUMANITARNO DEJAVNOST STAR PAPIR - ZA PAPIRNO INDUSTRIJO

Rak je bolezen našega časa. Zaradi nje umre pri nas vsak četrty človek. Toda medicina se danes že uspešno zoperstavlja tej zahrbtni bolezni z najsodobnejšimi izsledki znanosti. Za to pa so potrebna velika sredstva, tako za medicinske naprave, kot za gradnjo bolnišnic. Gotovo želijo tudi občani prispevati svoj majhen pa dragocen delež. Kako?

Društvo SRS za boj proti raku v Ljubljani in Sklad za gradnjo bolnišnice Maribor-Ptuj s sodelovanjem UNIJA PAPIR SERVISOM v Ljubljani in Mariboru že več let uspešno organizirajo zbiranje med občani ter trgovskimi, delovnimi in drugimi organizacijami. Samo v letu 1973 je bilo vplačano za boj proti raku od zbranega papirja 11.500,- din. To so sicer skromna sredstva, vendar darovana iskreno in plemenito, z željo, da se čim prej uresniči predvidene gradnje in nabave medicinskih naprav ter podpre delo na področju boja proti raku.

Od delovnih organizacij in TOZD prevzema Unija papir servis star papir po dogovoru ob določenem času v korist zgoraj omenjenih humanitarnih organizacij.

Za prevzete količine dobijo darovalci ustrezno priznanico z zahvalo.

Večji problem je zbiranje starega papirja med občani oziroma v gospodinjstvih. Do sedaj je bilo to zbiranje le občasno. Za leto 1974 pa je predviden program rednega zbiranja starega papirja v korist humanitarnih organizacij na področju Slovenije. Čas in kraj prevzemanja bo objavljen v dnevnem časopisju, radiu, televiziji. Pred akcijami pa bodo občani obveščeni tudi z letaki in posebnimi pismenimi obvestili. Star papir bo prevzemal Unija papir servis s svojimi vozili izpred stanovanjskih stavb.

Slovenski papirni industriji manjkajo z ozirom na kapacitete in možnosti za predelavo znatne količine starega papirja. V letu 1972 so porabile slovenske tovarne 66.000 ton, v letu 1974 pa bodo potrebovale že 92.000 ton starega papirja.

V letu 1973 so bila namreč končana dela in povečane zmogljivosti v skoro vseh slovenskih papirnicah, kjer rabijo star papir kot sekundarno surovino.



Cisto okolje gozdarjem ne sme biti "poseben problem" - foto GG Bled

V Sloveniji zberemo cca 35.000 ton papirnih odpadkov. V letu 1974 pa računamo na cca 40.000 ton, če bomo intenzivno zbirali. Tako bo še vedno manjkalo cca 52.000 ton, da bi pokrili zmogljivosti slovenske papirne industrije. To manjkajočo količino bodo tovarne sicer poskusile dobiti iz ostalih republik, kjer tudi uporabljajo njihove izdelke, delno pa iz uvoza.

Da bi čim bolj zainteresirali občane za zbiranje starega papirja, bodo tovarne skupno z Unija papir servisom organizirale nagradno žrebanje za zbiralce oziroma občane, ki bodo darovali star papir v mesecih marcu in aprilu 1974. "Sladkogorska" bo dala družinske pakete Paloma izdelkov. Tovarna lepenke Čeršak - kovčke, izdelane iz svojih izdelkov, Papirnica Količevo - žoge in druge športne rekvizite, Djuro Salaj Krško, Tovarna celuloze in papirja - polletne naročnine za časopis, Tovarna lepenke Prevalje - knjige, Unija papir servis pa kot nagrado enodnevnih avtobusni izlet za 40 izžrebanih občanov - darovalcev.

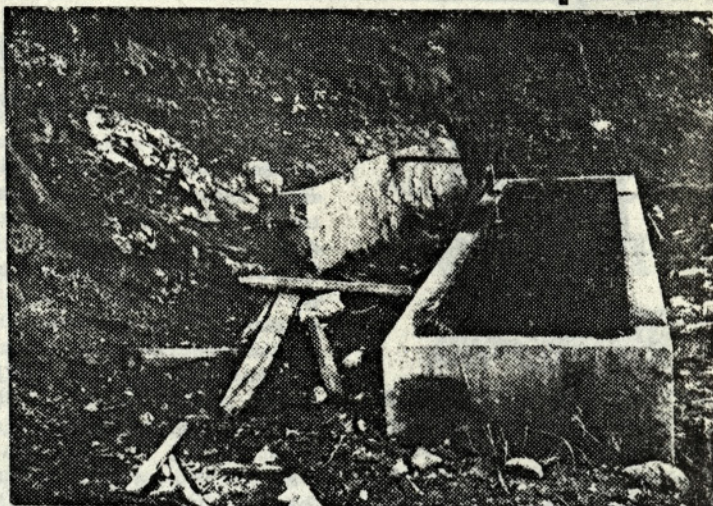
Izžreban bo torej vsak deseti kupon, katerega bodo občani privezali ali nalepili na oddani paket starega papirja v zbiralni akciji zbiranja v mesecih marcu in aprilu 1974.

Poudariti pa moramo, da so nagrade in propagando v tej akciji zagotovile tovarne papirja in Unija papir servis in da ti stroški ne bodo bremenili čiste ga dohodka od papirja, darovanega za humanitarne namene.



Društvo SRS za boj proti raku l. r.

Pripomba uredništva: S tem, da organizirate zbiranje odpadnega papirja, gozdarji ali gozdni delavci najbolj aktivno čuvate svoje gozdove, saj pomeni vsaka tona starega papirja ohranitev lepega števila gozdnega drevja. Poleg razumnega izkoriščanja pa je prav čuvanje gozdov naša poglavitna naloga.



Upamo, da opozorilne table ob napajalnem koritu ni več potrebno - foto GG Bled

Emil Rasinger

ŠE O KATASTRU ZGRADB

Gozdno gospodarstvo Bled ima že precej popolno dokumentacijo o nepremičninah. V gozdnem katastru podjetja obstaja poleg katastra cest tudi k a t a s t e r s t a v b, kot del predvidenega katastra zgradb. Kataster zgradb je namreč širši pojem od katastra stavb in zajema npr. tudi podatke o mostovih, komunalnih vodih in napravah in drugih zgradbah.

Podjetje ima kakih 250 stavb. Potreba po vodenju evidence o teh objektih je narekovala izdelavo ustreznega elaborata:

1. popisne knjige, ki ima vpisane vse stavbe z označbo enote, v katero spadajo (npr. obrata), klasifikacijo (glede na vrsto; npr. stanovanjske, gospodarske stavbe, garaže, šupe, hlevi itd.), podatki o nahajališču (naselje, hišna številka) in inventarno številko finančno računovodskega sektorja;
2. kartoteko stavb s kartotečnimi listi, v katerih je predviden vpis vseh tistih podatkov, s katerimi podjetje že razpolaga o stavbah in tistih ki jih ali jih bo potrebovalo za razne svrhe, kakor je to razvidno iz primerka na str. in str. Kartoteč-

ni list nastavimo takoj po vpisu stavbe v posestno knjigo in sortiramo po zaporednih številkah stavb. Je nekakšen "življenjepis" stavbe, od izgradnje do rušenja, ko se kartotečni list izdvoji v "zgodovinski" del kartoteke. V kartotečni list je možno vnesti prav vse potrebne indikacije, toda tega dela ne izvajamo kampanjsko temveč priložnostno, ob novogradnjah, pri starih stavbah pa po potrebi, s čimer se zbirka podatkov iz dneva v dan izpopolnjuje, ustrezne službe pa ne bremenijo z zbiranjem gradiva, ki morda nikdar ne bo potrebno. Zaradi skorajšnjega rušenja obrabljene stavbe bi bila npr. izguba časa detajlno opisovati posamezne dele.

Podjetje ima izdelan pravilnik o vodenju katastra stavb, ki ga pa delavski svet podjetja še ni sprejel. Po tem konceptu bo imel kataster stavb tudi mape z dokumentacijami, album (kartoteko) fotografij, sumarične preglede glede na kategorije stavb. Zadnji podatki so še posebno pomembni pri ugotavljanju nastanitvenih, skladiščnih, uporabnih in drugih kapacitet, kar koristi planiranju v okviru podjetja, pa tudi vseljidski obrambi.

	klet	pritličje	1. nadstropje	2. nadstropje	mansarda											
22. Uporabna površina																
23. Način gradnje																
24. Vrsta podov																
25. Vrsta stropov																
26. Višina stropov																
27. Vrsta streš. kritja																
28. Stanovanjski prostor	Stanovanjski del							Pomožni in komunikacijski del					Stanovanjska površina skupaj			
	Sobe						Skupaj	Kuhinja	Kopalnica	WC	Preds. in hodnik	Shramba in ropotal.		Ostali pomožni prostori	Skupaj pomožni prostori	
	1	2	3	4	5	6										
Izmere																
Dolžina v m							XX							XXXXXX	XXXXXXXXXX	
Širina v m							XX							XXXXXX	XXXXXXXXXX	
Površina v m ²																
Vrsta	29. OPREMA															
	število	-peči	štedilnikov	kotlov	bojlerjev	sušilnic										
lončeni																
zidani																
železni																
električni																
centralno ogrevanje																
30. Okna: obojna, dvojna, rolo, oknice, brez																
31. Gradbena vrednost																
32. Opombe																

Na podlagi 2. odstavka 192 a člena Zakona o davkih občanov (Uradni list SRS, št. 3/73) in 61. člena statuta občine Radovljica (Uradni vestnik Gorenjske, št. 11/64), je skupščina občine Radovljica na 62. seji obeh zborov dne 30/1-1974 sprejela sklep za

PONOVI POZIV

občanom, da predložijo podatke o svojem premoženju in načinu njegove pridobitve.

Podatke o svojem premoženju in načinu njegove pridobitve so dolžni predložiti občani, ki izpolnjujejo enega od naslednjih pogojev:

1. če posedujejo nepremično in premično premoženje, katerega sedanja skupna vrednost presega 500.000 dinarjev, ne glede na kraj, kjer je premoženje ter čas in način njegove pridobitve;
2. če posedujejo nepremično in premično premoženje, katero so pridobili v zadnjih desetih letih in sedanja skupna vrednost tega premoženja presega 300.000 dinarjev, ne glede na kraj, kjer je premoženje in način njegove pridobitve;
3. če so njihovi družinski člani v zadnjih desetih letih, v času, ko so bili vzdrževani, pridobili nepremično oziroma premično premoženje, katerega sedanja skupna vrednost presega 100.000 di-

narjev, pa tako premoženje ni bilo pridobljeno z dedovanjem;

4. če so v preteklem letu v pridobitev nepremičnega in premičnega premoženja vložili lastna sredstva, ki za več kot 50 odstotkov presega v istem letu iz vseh virov dosežen skupen čist dohodek;
5. če opravljajo voljene funkcije v predstavniških in pravosodnih organih ter družbenopolitičnih organizacijah, ali so na vodilnih delovnih mestih v pravosodnih in upravnih organih v občini, republiki ali federaciji oziroma v organizacijah združenega dela;
6. če so zaposleni na delovnih mestih inšpektorjev v občinskih, republiških in zveznih organih ter delavci na podobnih delovnih mestih v službi družbenega knjigovodstva in v upravi carin.

Za premoženje v smislu prejšnjega odstavka se ne štejejo kmetijska zemljišča občanov, ki se z osebnim delom ukvarjajo s kmetijsko dejavnostjo, premični predmeti, katerih sedanja vrednost ne presega 10.000 dinarjev, ter naprave stanovanjske oziroma gospodinjske opreme in gospodarske opreme kmetov ne glede na vrednost. S sedanjo vrednostjo je mišljena cena, ki bi se za nepremičnino oziroma

premičnino dala doseči v prostem prometu takrat, ko občan komisiji za ugotavljanje izvora premoženja predloži podatke.

Občani iz točke 5. in 6., ki ne posedujejo premoženja, o katerem je potrebno predložiti podatke, o tem obvestijo komisijo.

Občani so dolžni podatke o premoženju in načinu njegove pridobitve oziroma obvestilo, da ne posedujejo premoženja, o katerem bi bili dolžni predložiti podatke, komisijam predložiti na posebnem obrazcu. Obrazci so na razpolago pri občinski skupščini in pri Krajevnih uradih.

Občani predložijo podatke komisiji za ugotavljanje izvora premoženja pri skupščini občine Radovljica.

Rok za predložitev podatkov je 15. april 1974.

Podatkov o svojem premoženju in načinu njegove pridobitve niso dolžni predložiti občani, ki so s podatki, katere bi bili dolžni predložiti na podlagi tega poziva, pristojno komisijo že seznanili.

Občan, ki v določenem roku ne predloži podatkov o svojem premoženju in načinu njegove pridobitve, se kaznuje za prekršek z denarno kaznijo od 500 do 10.000 dinarjev (254. člen zakona o davkih občanov).

TERMINSKI KOLENDAR ZA LETO 1974

Na deloviščih

V pisarnah in delavnicah

Na deloviščih												V pisarnah in delavnicah													
Dan	M	e	s	e	c							Dan	M	e	s	e	c								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	P	P	P	S	S	P	Č	Ž	T	P	Ž		1	P	P	P	S	S	P	Č	Ž	T	P	Ž	
2	P	S	S	P	S	P	P	P	S	S	P	P	2	P	S	P	P	S	P	P	S	P	S	P	P
3	C	S	S	P	P	P	S	S	P	S	P	P	3	C	S	P	P	S	P	P	S	P	S	P	P
4	P	P	P	S	S	P	S	S	P	S	P	P	4	P	P	P	S	S	P	P	S	P	S	P	P
5	P	P	P	S	S	P	S	S	P	S	P	P	5	P	P	P	S	S	P	P	S	P	S	P	P
6	P	P	P	S	S	P	S	S	P	S	P	P	6	P	P	P	S	S	P	P	S	P	S	P	P
7	P	P	P	S	S	P	S	S	P	S	P	P	7	P	P	P	S	S	P	P	S	P	S	P	P
8	P	P	P	S	S	P	S	S	P	S	P	P	8	P	P	P	S	S	P	P	S	P	S	P	P
9	P	P	P	S	S	P	S	S	P	S	P	P	9	P	P	P	S	S	P	P	S	P	S	P	P
10	P	P	P	S	S	P	S	S	P	S	P	P	10	P	P	P	S	S	P	P	S	P	S	P	P
11	P	P	P	S	S	P	S	S	P	S	P	P	11	P	P	P	S	S	P	P	S	P	S	P	P
12	P	P	P	S	S	P	S	S	P	S	P	P	12	P	P	P	S	S	P	P	S	P	S	P	P
13	P	P	P	S	S	P	S	S	P	S	P	P	13	P	P	P	S	S	P	P	S	P	S	P	P
14	P	P	P	S	S	P	S	S	P	S	P	P	14	P	P	P	S	S	P	P	S	P	S	P	P
15	P	P	P	S	S	P	S	S	P	S	P	P	15	P	P	P	S	S	P	P	S	P	S	P	P
16	P	P	P	S	S	P	S	S	P	S	P	P	16	P	P	P	S	S	P	P	S	P	S	P	P
17	P	P	P	S	S	P	S	S	P	S	P	P	17	P	P	P	S	S	P	P	S	P	S	P	P
18	P	P	P	S	S	P	S	S	P	S	P	P	18	P	P	P	S	S	P	P	S	P	S	P	P
19	P	P	P	S	S	P	S	S	P	S	P	P	19	P	P	P	S	S	P	P	S	P	S	P	P
20	P	P	P	S	S	P	S	S	P	S	P	P	20	P	P	P	S	S	P	P	S	P	S	P	P
21	P	P	P	S	S	P	S	S	P	S	P	P	21	P	P	P	S	S	P	P	S	P	S	P	P
22	P	P	P	S	S	P	S	S	P	S	P	P	22	P	P	P	S	S	P	P	S	P	S	P	P
23	P	P	P	S	S	P	S	S	P	S	P	P	23	P	P	P	S	S	P	P	S	P	S	P	P
24	P	P	P	S	S	P	S	S	P	S	P	P	24	P	P	P	S	S	P	P	S	P	S	P	P
25	P	P	P	S	S	P	S	S	P	S	P	P	25	P	P	P	S	S	P	P	S	P	S	P	P
26	P	P	P	S	S	P	S	S	P	S	P	P	26	P	P	P	S	S	P	P	S	P	S	P	P
27	P	P	P	S	S	P	S	S	P	S	P	P	27	P	P	P	S	S	P	P	S	P	S	P	P
28	P	P	P	S	S	P	S	S	P	S	P	P	28	P	P	P	S	S	P	P	S	P	S	P	P
29	P	P	P	S	S	P	S	S	P	S	P	P	29	P	P	P	S	S	P	P	S	P	S	P	P
30	P	P	P	S	S	P	S	S	P	S	P	P	30	P	P	P	S	S	P	P	S	P	S	P	P
31	P	P	P	S	S	P	S	S	P	S	P	P	31	P	P	P	S	S	P	P	S	P	S	P	P

Število delovnih dni

Število delovnih dni

21 20 21 22 20 20 20 22 21 23 19 22

22 21 22 23 21 21 22 23 22 24 20 23

PROSTI DNEVI SO OBKROŽENI

GOZDNO
GOSPODARSTVO
BLED