

Kako dolgo še tako?

Na zborih delovnih ljudi, ki so bili v OZD Jelovica organizirani koncem meseca novembra in pri uveljavljanju samoupravnih aktov je prišlo do nekaterih izpadov, ki so bili očitno zrežirani, z določenim ciljem. »Režiserji« pa te igre prav gotovo niso pisali v dobrobit celotnega kolektiva, ampak so bile vmes tudi osebne koristi, kjer pa je lahko po sredi najbližja pot do popularnosti ali pa višja stopnica. Zanimivost lahko odkrijemo v tem, da predlagatelji določenih aktov in sporazumov, katerih edini namen je izboljšati stanje v podjetju, vedno naletijo na odpor v enem in istem oddelku.

To se je sedaj dogodilo že štirikrat. Lahko ugotovimo, da so bili ostri odpori prav pri sprejemanju tistih odločitev, ki so se doslej pokazale kot edino pravilne.

No na zadnjem zboru delovnih ljudi so se mimo vseh važnih zadev, ki jih zajemajo statuti OZD in TOZD ter samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu, puščice usmerile na dopolnilo samoupravnega sporazuma o delitvi osebnih dohodkov; nekateri posamezniki pa predvsem na tisti del, ki ureja osebni dohodek glavnega direktorja.

Tovariši, osebno mislim, da osebni dohodek direktorja sploh ne sme in ne more biti problem. Problem je lahko le direktor, če ni sposoben. Sposoben direktor pa, mislim da ima lahko nekaj večji osebni dohodek od vodij oddelkov in ostalih vodilnih oseb, čeprav temu pri nas ni ravno tako.

Končno pa je na podlagi predpisov najvišji dohodek odvisen od najnižjega, kar pomeni, da se lahko poveča najvišji dohodek samo, če se poveča tudi najnižji. Kdor zasleduje politiko delitve OD pri nas in po drugih organizacijah ter kdor sam pri sebi stvar dobro razmisli, bo lahko ugotovil, da je ravno uravnilovka tista, ki v delo vnaša veliko mrtvilo in malo dušje.

Zakaj se bo nekdo tri leta učil za mizarja, če bo imel potem iste dohodke kot tisti, ki se ni učil. Menda ne samo zato, ker je zabavno hoditi v šolo in zato, da se mu učenje ne šteje v delovno dobo. Mislim, da je vsem jasno, da je le malo takih ljudi, katerim je učenje konjiček in tudi tistih, ki jim je redno delo konjiček, ni veliko.

Vodstvo sindikata v zadnjem času delo poudarja nevarnost uravnilovke. Mika Spiljak je v enem zadnjih govorov v Beogradu poudarjal, da ljudi nagrajujemo po vseh mogočih kriterijih (delovni dobi, starosti, izobrazbi, spolu, socialnem stanju, itd.), najmanj pa po opravljenem delu. Nadalje opozarja, da ne sme biti omejitve plačila

dela. Sposobni ljudje morajo za svoje delo biti primerno plačani, omogočati jim moramo, da te sposobnosti povsem uveljavijo na svojem in na drugih področjih.

Podjetje kot je Jelovica, bo moralo imeti v vodstvu sposobne ljudi; kakšna je njihova sposobnost, bodo pokazali rezultati, ki jih bomo dosegali. Če si take ljudi hočemo pridobiti in obdržati, jih bo potrebno tudi primerno plačati. Zavedati se moramo, da sposobne ljudi iščejo povsod. Po prelomnici, ki je nastala ob nastopu novega vodstva v podjetju, mislim, da so se stvari bistveno popravile, kar kaže na to, da se je novo vodstvo oprijelo stvari s pravega konca in zaenkrat očitki in napadi s strani posameznikov niso utemeljeni in lahko škodljivo vplivajo na nadaljnje uspešno poslovanje podjetja.

Važen faktor, ki lahko veliko pripomore k še večjim uspehom, je sloga na delovnih mestih med oddelki, med obrati ter TOZD. Kdor poizkuša v OZD delati zdraha in se tolči po prsih, češ, to so moje oziroma naše zasluge (ožjega kroga ljudi) in se na račun svojega rentabilnejšega in bolj vpeljanega izdelka norčevati iz TOZD, kjer jim gre slabše, kdor stalno prepričuje okolico, da so delavci iz uprave nujno zlo, kdor si pridobiva avtoriteto na račun blatenja drugih enot in oseb v OZD, čigar glavno delo je spletkarjenje in »ščuvanjanje«, je čisto navaden saboter, ki mu zaradi njegovih lokalističnih gledanj ne prija uspehi podjetja.

Vsi vemo, kaj pomeni bratstvo in enotnost v jugoslovanskem merilu. To je ena najvažnejših pridobitev naše revolucije. Rušitelje te pridobitve označujemo kot sovražnike države in jih tako tudi kaznujemo. Tudi enotnost tako velikega kolektiva kot je Jelovica, je del te pridobitve in bomo morali posameznike, ki zaradi lastnih »interesov« skušajo to podirati, obravnavati kot sovražnike in jim delovanje z ukrepi onemogočiti.

Lahko si pridobi avtoriteto med delavci tisti, ki ima v kolektivu vlogo neke vrste dobrotnika, mučenika ali strica iz Amerike, ki ljudem stalno nekaj obljublja, stalno kaže na one »gor«, kako ga užigajo, se stalno tolče po prsih »to sem pa jaz zrihtale«, itd.

Težje se pa uveljavi tisti, ki mora ljudi prepričevati, da se obljube »dobrotnikov« ne dajo realizirati, ker negativno vplivajo na poslovanje podjetja, ker niso v skladu s splošnimi načeli gospodarjenja, ker ogrožajo uspešno poslovanje, itd.

Vsi v podjetju se moramo zavedati, da to, kar imamo, smo si pridobili skupno in lahko prav hitro zapravimo, če se bodo TOZD-i gledali med seboj kot psi in mačke ter neutemeljeno kritizirali drug drugega, namesto da bi poizkušali najti najtesnejšo povezavo in s skupnimi močmi odpravljati vse pomanjkljivosti. Za to je potrebna poštena kritika, vendar mora biti vedno dobronamerna, kar pomeni, da je njen cilj odprava napak.

Osebe, ki kažejo in iščejo napake drugih, svojih napak čisto ne vidijo. Ne vidijo dobrih strani drugih, ampak se tolčejo po svojih prsih. Če bi jih pa dali pod drobnogled, bi verjetno ugotovili, da napravijo več škode kot koristi.

Star slovenski pregovor pravi: »Kdor dela, greši!« To pa ne pomeni, da se moramo grešenju izogniti tako, da ne delamo. Kaj pa je delo? Nekateri ga tolmačijo na svoj način, to je, da je delo samo tisto, kar delamo fizično, ostalo pa je samo zato, da se večajo stroški.

Tako vzdušje v obratih ustvarjajo nekateri vodstveni delavci, ki so taki logiki prav tako »fiksni strošek«, posebno če svojemu delu niso dorasli in mislijo, da je edina njihova naloga, da se proizvodnja teče po določenem načinu, v tistem delokrogu, za katerega so zadolženi, pri tem pa ne mignejo nič za izboljšanje stanja. Poleg rednih proizvodnih nalog teh oseb, so tudi druge, nenapisane in nič manj pomembne naloge kot so: usklajevanje odnosov v oddelku in sodelovanje z drugimi oddelki, stalna skrb za izboljšanje postopkov dela, kjer morajo uveljavljati svoje ideje in zamisli ter sprovajanje idej delavcev v življenje. Jasno mora biti vsem, da se morajo določeni postopki stalno izboljševati. Noben delovni postopek ni

29 NOVEMBER



dokončen, povsod se dajo napraviti izboljšave kvalitete, kvantitete, pogojev dela, transporta, načina izvedbe, itd.

Delovni postopek, pri katerem se v enem letu ali več nič ne izboljša, nazaduje, za kar mora nekdo biti kriv. Vodstveni delavci v proizvodnji, ki nimajo lastnih idej, ki niso v določenem obdobju v delovni postopek uvedli nobenih izboljšav, in niti za to

niso dali predlogov niso za to delo sposobni. Vodstveni delavec, ki se ne more uveljaviti z močjo svoje strokovnosti, ampak mora za uveljavljanje vedno kazati na nekoga, ki je po njegovem mnenju še slabši, predvsem pa je to nekdo od »višjih«, je prav tako strokovnjak za zdrahe, s katerimi trati čas, ki bi ga lahko porabili za bolj koristne stvari.

Kužnik Anton

Nekaj o produktivnosti dela

Produktivnost je beseda, ki jo dandanašnji človek vse pogosteje sliši. Razvoj proizvodnje in nadaljnja delitev dela sta dejavnika, ki povzročata, da se bo pojem produktivnosti dela še pogosteje uporabljal v vsakem poslovnem pa tudi privatnem pogovoru. Zato je prav, da se s tem pojmom nekoliko globlje seznanimo. S tem nam bo mogoče jasneje, kaj produktivnost je, kaj se z njo da doseči, kako vpliva na obseg proizvodnje in prek tega na poslovni rezultat podjetja.

Produktivnost ali proizvodnost dela je eden od treh ekonomskih meril, uspešnosti gospodarjenja; produktivnost, ekonomičnost in rentabilnost.

Produktivnost je po teoriji količina doseženih učinkov, proizvedenih v časovni enoti; torej

$$p = \frac{\text{količina učinkov}}{\text{časovna enota}}$$

Kako velik bo ta kazalec, je odvisno od sredstev za delo (od strojev, orodja), od predmetov dela, (od materiala) in pa najbolj bistveno od delovne sile, torej od človeka. Če zgoraj navedeno definicijo nekoliko poenostavimo in predstavimo v praktični jezik, nam produktivnost pove, koliko proizvodov (ali storitev) opravimo v eni uri (ali v enem dnevu, enem mesecu itd.). Čim večji je kazalec produktivnosti, tem produktivnejši smo, tem uspešnejše delo. Produktivnost lahko torej povečamo:

a) Če z enako količino dela dosežemo več proizvodov oziroma storitev ali

b) Če enako količino proizvodov oziroma storitev dosežemo z manjšo količino dela.

Produktivnost ni odvisna le od samega človeka (odvisna je tudi od organizacije dela, nivoja tehnike, delovnih

(Nadaljevanje na 2. strani)

Nekaj o produktivnosti dela

(Nadaljevanje s 1. strani) razmer itd.), je pa človek s svojimi umskimi in fizičnimi sposobnostmi v bistvu edini faktor, ki lahko odločilno vpliva na rast produktivnosti in s tem na poslovni uspeh podjetja. Čim več proizvodov bomo v določenem času napravili (torej čim večji bo obseg proizvodnje), tem več jih bomo lahko prodali in čim več bomo prodali, tem več bo denarnih sredstev. Vsak proizvod nad v strukturi prodajne cene mora prinašati neki dobiček; čim več proizvodov naparvimo, tem večja bo masa dobička. Dobiček pa delimo na dva dela: na povečanje osebnih dohodkov in na povečanje skladov. Izboljšanje ekonomskega učinka tako vpliva na življenjski standard delovnega človeka, ki se vztrajno povečuje, če se povečuje tudi produktivnost dela, tem večji bo ekonomski učinek in tem večji bo standard delovnega človeka.



Seveda pa sama produktivnost ni še nujno sama pogoj za izboljšanje poslovnega uspeha. Nanj vplivata neposredno tudi ekonomičnost (gospodarnost) in rentabilnost (donosnost). Ekonomičnost je odnos med prihodki in dohodki

$$E = \frac{\text{prihodki}}{\text{odhodki}}$$

oziroma med celotnim dohodkom in celotnimi stroški. Čim manjši je delež stroškov v celotnem dohodku, tem bolj ekonomično smo proizvajali, tem boljši je rezultat poslovanja. Treba je zniževati stroške pa naj bodo videti še tako malenkostni; veliko še tako neznatnih stroškov oblikuje v celoti veliko maso stroškov, kar negativno vpliva na poslovni uspeh podjetja. Na poslovni rezultat deluje tudi rentabilnost, ki je po definiciji odnos med poslovnim uspehom (čistim rezultatom) in vloženi sredstvi

$$R = \frac{\text{čisti rezultat}}{\text{vložena sredstva}}$$

Čim manjša so vložena sredstva pri določenem poslovnem uspehu, tem večja bo rentabilnost. In obratno, čim večja je rentabilnost pri določenih vloženi sredstvih, tem večji bo poslovni uspeh podjetja. Treba je torej stremeti za čim bolj racionalnim vlaganjem v osnovna in obratna sredstva, v proizvodnji tistih proizvodov, ki nam prinašajo največje kritje in s tem po pravilu največji dobiček.

Preidimo konkretnije na merjenje produktivnosti. Produktivnost lahko merimo količinsko in vrednostno. Količinsko merjenje je točnejše,

ker ne zajema sprememb cen. Produktivnost lahko merimo na časovno enoto ali na zaposlenega. Podjetja uporabljajo merjenje produktivnosti na zaposlenega v določenem času. Navadno v enem letu in stalno spremljajo gibanje produktivnosti. Analitična vrednost tega podatka je v tem, da je primerljiv z izračunom produktivnosti drugih gospodarskih organizacij, zlasti, če je prikazan vrednostno. Iz tega podatka je razvidno, koliko izdelkov (ali kolikšno vrednost) je ustvaril povprečno en zaposleni v podjetju v določenem časovnem razdobju.

Po tem podatku pa lahko spremljamo gibanje produktivnosti v podjetju v posameznih obračunskih obdobjih. Iz tega gibanja produktivnosti je razvidna uspešnost poslovanja podjetja. Hkrati je rast produktivnosti tudi osnova za rast osebnih dohodkov; praviloma namreč rast osebnih dohodkov ne bi smela biti hitrejša kot je rast produktivnosti. Če je rast osebnih dohodkov hitrejša od rasti produktivnosti v narodnem gospodarstvu, je to eden najbolj bistvenih virov inflacije. Seveda je bistveno, da spremljamo produktivnost količinsko, kar pa je razmeroma zamotana zadeva. Ker zato podjetja spremljajo gibanje v vrednostnih podatkih, je rast nedvomno višje prikazana, ker je v tem primeru zajet vpliv cen, ki pa v našem gospodarstvu, kot vemo, kljub zamrzovanju, stalno rastejo. Zato je produktivnost dela nedvomno precenjena in ne more biti realna osnova za zvišanje osebnih dohodkov. Rast osebnih dohodkov je torej odvisna od zviševanja produktivnosti pa tudi od inflacijskih vplivov.

Tudi Jelovica spremlja produktivnost in njeno gibanje vrednostno. Produktivnost ugotavljamo kot razmerje med celotnim dohodkom in številom zaposlenih v enem letu. Tako je povprečno en zaposleni v l. 1970 ustvaril skoraj 126.000 din celotnega dohodka, v naslednjem letu že skoraj 155.000 din, v letu 1972 pa 176.000 din. Sicer je videti to na prvi pogled precej in tudi rast produktivnosti po tem izračunu je sorazmerno visoka (indeks 71/70 je 123, indeks 72/71 je pa 114). Zavedati pa se moramo, da je analitična vrednost prikazov majhna, ker je vpliv cen izredno močan in so se zato tudi celotni stroški podjetja v veliki meri povečali. Da bi bilo ugotavljanje produktivnosti in njene rasti pravilno, bi bilo produktivnost potrebno izračunavati v količinskih podatkih.

Produktivnost si najlažje predstavimo na popolnoma enostavnem primeru treh obrtnikov, ki delo opravljajo od začetka do konca, torej od materiala do končnega izdelka. Denimo da en mizar napravi eno okno v osmih urah, drugi tri okna v osemnajstih urah, tretji pa dve okni v štirinajstih urah (to je le pri-

mer in so številke popolnoma izmišljenje). Pri prvem je produktivnost 1 okno/8 ur, pri drugem 3 okna/18 ur = 1 okno/6 ur, pri tretjem mizarju 2 okni/14 ur = 1 okno/7 ur. Najproduktivnejši je tisti mizar, ki je 1 okno napravil v 6 urah, najmanj produktiven pa tisti, ki je 1 okno napravil v 8 urah. Ali pa je bil tudi najbolj uspešen, pa je v veliki meri še vprašanje stroškov. Če je najproduktivnejši mizar porabil največ lesa in ostalega materiala, je možno, da je poslovno uspešnejši tisti mizar, ki je eno okno napravil v 7. urah.

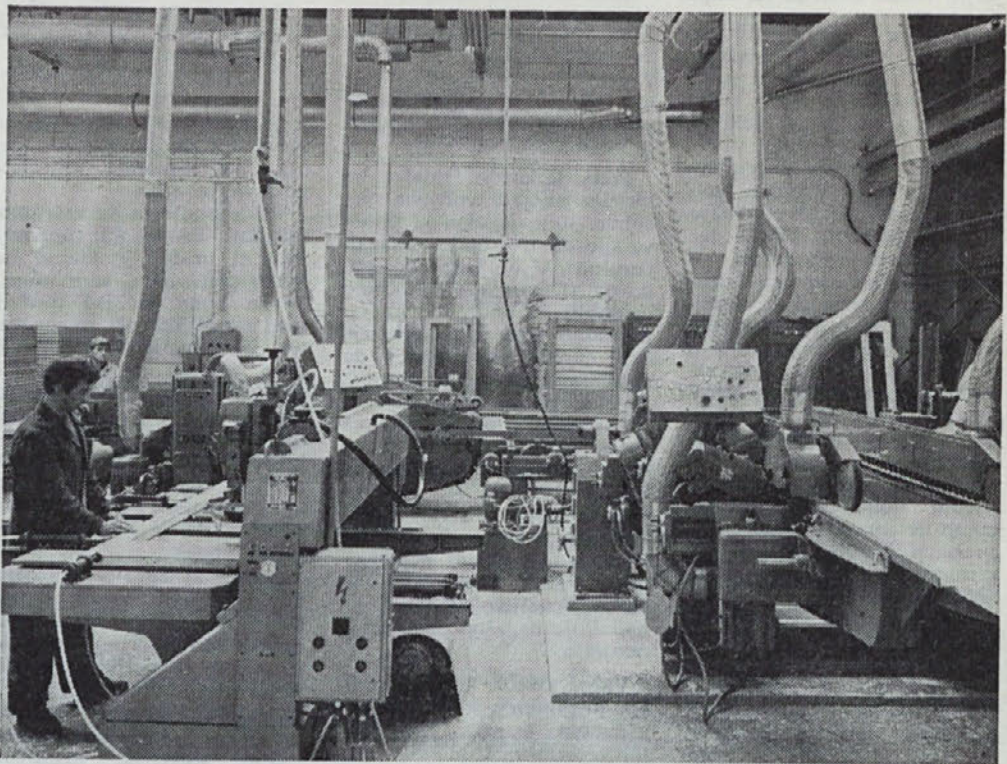
V tem enostavnem primeru opazimo podobno kot v začetku: poslovni uspeh je odvisen od več faktorjev, eden najbolj bistvenih pa je produktivnost dela. Zatorej je treba stremeti, da opravimo čim več dela v našem delov-

nom času, torej da proizvajamo s čim večjo produktivnostjo, ker bomo s tem ustvarjali večji dohodek in dobiček. To bo zagotavljalo nadaljnjo rast podjetja, hkrati pa se bo zviševal standard delovnih ljudi.

Enako velja tudi za Jelovico, za vsako posamezno delovno enoto, za vsakega proizvajalca. Čim več bomo lesa razžagali na žagi v določenem času, čim več ga bomo posušili, večja bo produktivnost. Čim hitrejši bo transport, čim več profilov bo proizvajalec nažagal na stroj, čim več vratnih kril bo stisnila stiskalnica, čim hitrejši bo lakiranje, čim več bo oken zmontiranih in embaliranih, čim več... Lahko bi še naštevali, kako zvišati produktivnost na posameznih delovnih mestih, a ni potrebno. Vsak proizvajalec na posa-

meznem delovnem mestu lahko prispeva k zvišanju produktivnosti, če bo svoje delo opravil čim hitreje oziroma, če bo v delovnem času opravil čim več. Vsak se mora zavedati, da z zvišanjem produktivnosti na svojem delovnem mestu prispeva k zvišanju produktivnosti v celotnem podjetju. Vsak posameznik se mora truditi in doseči večjo produktivnost! Tako rezultat ne more izostati. Čim več bomo proizvedli, tem večji bo celotni dohodek, tem večji bo dohodek, tem večji bodo skupni osebni dohodki in tem večji bo osebni dohodek vsakega posameznika. Zato mora vsak član kolektiva stremeti za čim večjo produktivnostjo, ker na ta način koristimo tako sebi kot celotnemu kolektivu.

Janez Tušek



Sodobno urejen obrat

Sprejeli smo samoupravne akte

V začetku letošnjega leta je bila sprejeta nova ustava, ki je še bolj, kot stara iz leta 1963, približala vodenje in upravljanje organizacij združenega dela delovnemu človeku.

Nova ustava je prinesla bistvene novosti pri konstituiranju OZD, saj predvideva in zahteva ustanavljanje TOZD povsod tam, kjer za to obstajajo z ustavo in zakoni določeni pogoji. Ravno z ustanavljanjem TOZD pa je delovni človek dobil v popolnoma decentraliziranem samoupravnem sistemu mnogo jasnejšo in glasnejšo vlogo, z mnogo večjimi pravicami in dolžnostmi.

Zelo velike spremembe je nova ustava narekovala tudi pri urejanju odnosov delovnega človeka v združenem delu. Vsi odnosi se sedaj urejajo na podlagi samoupravnega sporazumevanja. S tem pa je ustava porušila odnos delovnega razmerja in ustvarila odnos medsebojnega razmerja.

Temeljne značilnosti samoupravnih odnosov na področju združenega dela se zlasti izražajo v naslednjem:

1. Delovni človek je osnovni subjekt v združenem delu — na sredstvih družbene produkcije.

2. Medsebojne odnose v združenem delu na sredstvih

družbene lastnine urejajo delovni ljudje na temelju lastne volje, v vzajemnosti, soodvisnosti, solidarnosti in soodgovornosti.

3. Delovni ljudje sami usklajujejo na samoupravni osnovi svoje posamezne in skupne interese s splošno družbenimi interesi.

Urejanje medsebojnih odnosov delavcev v združenem delu je izključna pravica vseh delavcev, ki so združili svoje delo v TOZD in se ta pravica ne more odtujiti. Medsebojne odnose delavci urejajo s samoupravnim sporazumom, v skladu z družbenimi dogovori, zakoni, ustavo in (Nadaljevanje na 3. strani)

V koraku s tehniko

Površinska obdelava lesa je ena najvažnejših tehnoloških področij pri proizvodnji finaliziranega stavbnega pohištva in v ostalih panogah lesne industrije.

Skoraj vsem izdelkom lesne industrije pomaga izoblikovati njihov končni zunanji izgled.

Površinska obdelava ima važno zaščitno vlogo, saj mora izdelke zaščititi pred napadom insektov, pred obrabo, prahom ter hitrimi klimatskimi spremembami in obremenitvami. Izdelki, četudi so izdelani iz žlahtnih materialov, ne morejo imeti visoke trgovske vrednosti če

so bili po površini neprimerno, površno ali pomanjkljivo obdelani. Nasprotno pa pravilna površinska obdelava ter kvaliteten material ustvarja lepo zunanost in s tem večjo tržno vrednost tudi proizvodom iz manj žlahtnih lesov.

Površinska obdelava mora sočasno izpolnjevati več nalog:

a) poudarjati naravno lepoto lesa,

b) ustvarjati na njem površine odporne proti napadom insektov, proti mehničnim, klimatskim in kemičnim vplivom,

c) povečati možnost, da se izdelki uveljavijo na domačem in tujem tržišču pod ekonomsko čim ugodnejšimi pogoji.

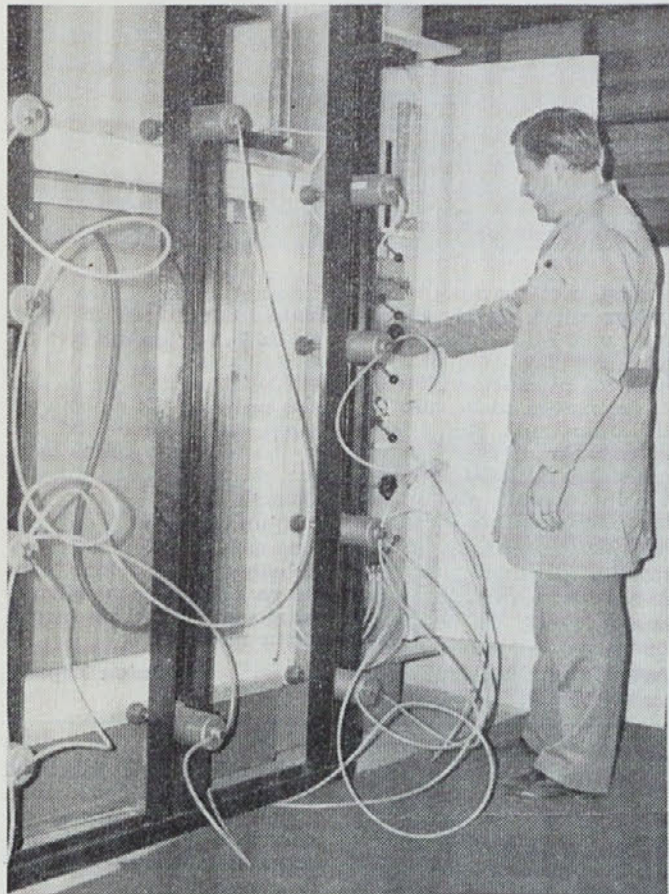
Iz vsega tega sledi, da je zelo važno izbirati za posamezne izdelke kvaliteten in primeren material ter postopek pri površinski obdelavi.

Zelja po kvalitetnih izdelkih nas je privedla do tega, da smo po dolgem času tudi v našem podjetju ustanovili kontrolni laboratorij.

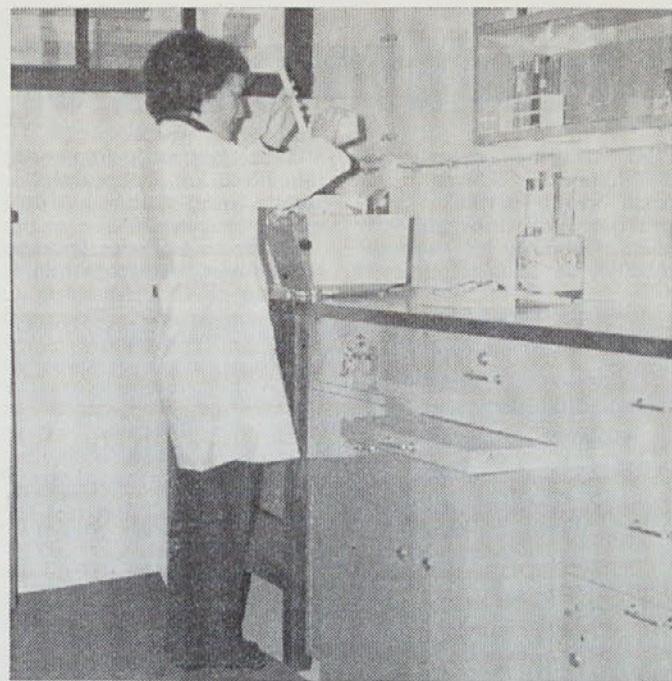
Ze beseda kontrolni laboratorij pove, da bo naloga tega laboratorija — kontrola. Kontrola materialov ki se uporabljajo pri površinski obdelavi in pa kvaliteta končnih izdelkov. S kontrolo materialov pred uporabo v proizvodnji se bomo izognili napakam in neljubim presenečenjem, ki se pojavijo pri samem delu. Moramo težiti za tem, da bo proizvodnja tekla nemoteno in da ne bo zastoj zaradi nekvalitetnih materialov, ter da bodo končni izdelki čim kvalitetnejši.

Delo laboratorija ne sme ostati osamljeno. Potrebno je sodelovati s sorodnimi laboratoriji ostalih lesnih podjetij in pa s centralnim laboratorijem za lesno industrijo v Ljubljani.

Nataša Zbontar, dipl. ing.



Preizkuševalna naprava za okna — alco



V preizkuševalnem oddelku

nih ljudi SDS skupne službe v besedilu predloga s popravki, z 79,26 % vseh zaposlenih delavcev v SDS skupne službe, kar pomeni, da je od skupno 82 delavcev SDS skupne službe glasovalo za predlog statuta 65 delavcev.

Statut TOZD stavbno pohištvo je bil sprejet na zborih delovnih ljudi po posameznih obratih, v besedilu predloga s popravki, z 72,25 % vseh zaposlenih delavcev v TOZD stavbno pohištvo, kar pomeni, da je od skupno 710 delavcev TOZD stavbno pohištvo, glasovalo za predlog statuta 513 delavcev.

Statut TOZD stavbno pohištvo je bil sprejet na zborih delovnih ljudi po posameznih obratih, v besedilu predloga s popravki, z 72,25 % vseh zaposlenih delavcev v TOZD stavbno pohištvo, kar pomeni, da je od skupno 710 delavcev TOZD stavbno pohištvo, glasovalo za predlog statuta 513 delavcev.

Statut TOZD trgovine je bil sprejet na zboru delovnih ljudi TOZD trgovina v besedilu predloga s popravki, s 77,32 % vseh zaposlenih delavcev v TOZD trgovina, kar pomeni, da je od skupno 97 delavcev TOZD trgovina, glasovalo za predlog 75 delavcev.

Statut TOZD montažni objekti je bil sprejet na zboru delovnih ljudi TOZD montažni objekti v besedilu predloga s popravki s 70,78 % vseh zaposlenih delavcev v TOZD montažni objekti, kar pomeni, da je od skupno 178 delavcev v TOZD montažni objekti, glasovalo za predlog 126 delavcev.

Tudi predlog samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu, smo sprejemali na zborih delovnih ljudi v TOZD in SDS skupne službe v času od 30./9.-1974 do 2./10.-1974. Samoupravni sporazum postane veljaven z dnem, ko dve tretjini delavcev v TOZD ali SDS skupne službe, pisмено izjavi, da se strinja s pravicami in obveznostmi, ki so določene v njem. Dvotretjinsko večino delavcev, ki so pisмено izjavili, da se stri-

njajo s pravicami in dolžnostmi, ki so določene v samoupravnem sporazumu o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu, so ugotavljali delavski sveti TOZD in SDS skupne službe na svojih sejah, ki so bile v času od 10./10. do 14./10. 1974.

V SDS skupne službe je pisмено izjavilo, da se strinja s pravicami in obveznostmi, ki so določene v samoupravnem sporazumu o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu, 75 delavcev od skupno 82 zaposlenih delavcev ali 91,46 %; v TOZD stavbno pohištvo je pisмено izjavilo, da se strinja s pravicami in obveznostmi, ki so določene v samoupravnem sporazumu o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu, 594 delavcev od skupno 710 zaposlenih delavcev ali 83,66 %; v TOZD trgovina je pisмено izjavilo, da se strinja s pravicami in obveznostmi, ki so določene v samoupravnem sporazumu o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu, 83 delavcev od skupno 97 zaposlenih delavcev ali 85,57 %; v TOZD montažni objekti je pisмено izjavilo, da se strinja s pravicami in obveznostmi, ki so določene v samoupravnem sporazumu o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu, 139 delavcev od skupno 178 zaposlenih delavcev ali 78,07 %.

S sprejetjem vseh samoupravnih aktov smo dobili zaokroženo celoto za urejanje zelo pomembnega področja, to je položaja delovnega človeka v našem družbenoekonomskem sistemu, kjer je postala volja delavcev dominantna. Tako bomo lahko omogočili, da bodo delavci organizirani v združenem delu tako kot to določata nova zvezna in republiška ustava.

Zavedati pa se moramo, da je proces samoupravljanja in vloge delovnega človeka v njem živ. zato se je treba stalno prilagajati vsem spremembam s pomočjo aktivne vloge vsakega delovnega človeka v združenem delu.

Vekoslav Sket, dipl. iur.

Sprejeli smo samoupravne akte

Nadaljevanje z 2. strani)
ratificiranimi mednarodnimi konvencijami.

Uvedba samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih v združenem delu ni samo formalna sprememba dosedanjega pravilnika o delovnih razmerjih, temveč je po svoji vsebini, zlasti pa po načinu sprejemanja, nov samoupravni akt. Njegova vsebina je določanje in ureditev pravic in obveznosti iz medsebojnih razmerij v združenem delu, postopek sprejemanja pa mora biti od določite predloga do sklenitve pravno in dejansko rezultat volje in odločitve kvalificirane večine vseh delavcev v TOZD.

S tem so izgubili svojo vlogo in pomen za področje medsebojnih razmerij statut in pravilniki, torej splošni akti. Zanje je bilo značilno, da so jih sprejemali po statutu najvišji organi upravljanja OZD. Niso pa z uvedbo samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih v združenem delu odpravljani vsi pravilniki. Da bi bili sporazumi res lahko omejeni na določanje pravic in obveznosti, torej na bistvena vprašanja

medsebojnih razmerij, zakon predvideva možnost, da samoupravni sporazum določi, da se način uresničevanja posameznih pravic in obveznosti ureja s splošnim aktom, ki ga sprejme delavski svet.

Ker je nova ustava v bistvu porušila stari sistem delovnega prava in delovnih odnosov in ustvarila novega na podlagi samoupravnega sporazumevanja, smo morali tudi mi spremeniti naše odnose.

Ze kmalu po sprejemu ustave smo se v naši OZD pričeli prilagajati novostim, ki jih je le-ta prinesla, s tem da smo sprejeli in podpisali samoupravni sporazum o združevanju TOZD v OZD Jelovica. Sprejem statuta OZD, statutov TOZD in SDS skupne službe in samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu, je samo nujna posledica že začete prilagajanja ustavnim spremembam.

Statut OZD in statuti TOZD ter statut SDS skupne službe so bili sprejeti na zborih delovnih ljudi, ki so bili v času od 30./9. do 2./10.-1974 v vseh TOZD in SDS skupne službe, v besedilu predloga z vsemi popravki, ki so bili za-

radi pripomb, dobljenih v javni obravnavi od 10./9. do 28./10.-1974, vnešeni v besedilo predloga.

Statut je sprejet, ko zanj glasuje večina delavcev, zaposlenih v TOZD ali SDS skupne službe.

Predlog statuta OZD je bil sprejet v SDS skupne službe z 79,26 % vseh zaposlenih delavcev SDS skupne službe, kar pomeni, da je od skupno 82 zaposlenih delavcev v SDS skupne službe, glasovalo za predlog statuta OZD 65 delavcev; v TOZD stavbno pohištvo je glasovalo za predlog statuta OZD 512 delavcev, od 710 zaposlenih delavcev, kar je 72,11 % vseh zaposlenih delavcev v TOZD stavbno pohištvo; v TOZD trgovina je glasovalo za predlog statuta OZD 75 delavcev od 97 zaposlenih delavcev, kar je 77,32 % vseh zaposlenih delavcev v TOZD trgovina; v TOZD montažni objekti je glasovalo za predlog statuta OZD 126 delavcev od 178 zaposlenih delavcev, kar je 70,78 % vseh zaposlenih delavcev v TOZD montažni objekti.

Statut SDS skupne službe je bil sprejet na zboru delov-

Preddvorski izlet je uspel

IO osnovne organizacije sindikata v Preddvoru je na enem svojih sestankov razpravljala tudi o organizaciji izleta. Odbor je bil enotnega mnenja, da se izlet organizi-

ši skok. Čeprav je bilo »sodnikov več kot »tekmovalcev« je bilo nekaj skokov kar dolgih.

Sledile so še druge športne »discipline«. Vse to je bilo v

prijetno razpoloženje smo nadaljevali ob kegljanju. Nekateri manj vneti za kegljanje, pa so v udobnih sedežih ob samem kegljišču opazovali lučanje in uspehe kegljačev. Razpoloženje je pestrilo tudi glasba iz glasbenega avtomata.

Ze malce utrujeni, vendar zelo veseli, smo se okrog 22. ure vračali domov. Bili smo zadovoljni s programom, lepim vremenom, ki smo si ga vsi najbolj želeli, gostinskimi uslugami ipd.

Približno tak je bil naš sindikalni izlet, ki je potekal od odhoda do prihoda v prijateljskem vzdušju in vsi smo bili enaki med enakimi.

Da ne bom samo »hvalo pel«, mi ob koncu dovolite tudi nekaj kritičnih besed in naj mi prizadeti ne zamerijo. Udeležba izleta je bila komaj zadostna in zasluži vso kritiko, kar je že bilo na ta račun. Od 115 zaposlenih v Preddvoru nas je bilo na izletu le 44 ali manj kot 40 odstotkov. V bodoče bi bilo nujno, da se takih izletov in ekskurzij udeležujemo bolj številno, saj je bilo poleg prijetelega tudi dosti koristnega.

Kritično bi ocenil tudi organizatorje izleta članov ZB v Jelovici. Ti so namreč kljub 36 prostih sobot v letu orga-



nizirali izlet prav na soboto našega izleta. Kljub osebni opozorilu predsedniku tov. Krajniku in čeprav so najmanj en mesec prej vedeli za čas našega izleta, niso našli razumevanja. Med drugim je tudi zaradi tega bila pri nas slabša udeležba na izletu. So bili primeri da za naš izlet človek ni imel časa, na izlet ZB je pa šel, ker je bilo zastoj. Ali drugi primer — za naš izlet mu vožnja z avtobusom škodi, na avtobusu ZB pa ne, ker je bilo seveda zastoj in na isti dan.

Smatram, da bi bilo v prihodnje nujno vse te stvari vskladiti, saj je skozi leto res toliko prostih sobot, da bi bili lahko prišli drug za drugim na vrsto. Ne smemo pozabiti, da smo vsi pod eno streho in nismo toliko naraženi, da ne bi vedeli drug za drugega.

Kljub vsemu pa je naš izlet lepo uspel ter si takih in podobnih sobot še želimo, seveda pa želimo, da bi bili prisotni tudi tisti, ki jih na tem izletu ni bilo.

Anton Zupan



ra. Ker je naš sindikat še zelo mlad in nima dosti denarja, da bi kril vse stroške izleta, smo se odločili, da vsak prijaviteljenec za izlet prispeva 40 din.

Predlog sprejet — sklep napisan in priprave za izlet so stekle. Vso organizacijo izleta je odbor zaupal predsedniku sindikata Zupanu.

Da bi združili prijeto s koristnim, smo pripravili temu namenu tudi program izleta.

— Na prosto soboto 28.9. nas je udoben avtobus »Creine« v svežem, toda lepem jutru odpeljal izpred obrata v Preddvoru proti Notranjski. Naš prvi cilj je bil v Cerknici. Po ogledu znanega cerkniškega jezera in po skromnem zajtrku, je bil na vrsti osrednji del našega izleta — ogled lesnega kombinata »BREST« v Cerknici.

Prijazni vodič kombinata nas je vodil po urejenih in moderno opremljenih tovarniških prostorih. Izredno zanimivo je bilo vse kar smo videli, predvsem pa v hali, kjer je proizvodnja ivernih plošč in na končnih fazah površinske obdelave elementov iz TV-reklam znane dnevne sobe »Dragica«. Ogled je trajal eno uro in pol in sleherni je videl in doživel kaj koristnega in zanimivega za sebe in za svoje delovno mesto v našem obratu.

Po zasluženem in izdatnem kosilu v restavraciji »Jezero« v Cerknici, smo se odpeljali na naš drugi cilj — grad Snežnik, nedaleč od Cerknice. V prostorih gradu, čigar arhitektura je zelo zanimiva, je lepo urejen muzej, ki predstavlja vse čase in vse lastnike te graščine. Oskrbnici tega gradu sta vodili naš ogled. Strokovna razlaga je vsakomur živo predstavila življenje v prejšnjih časih.

Na vrtu graščine, pod močnimi kostanji je bil urejen prostor za balinanje. Ker smo imeli nekaj prostega časa, je vsakega vsaj od nas moških, zamikalo, da bi tudi ta prostor izkoristili v kakršnokoli »športno« korist. Nekdo se je izmislil skok v daljino z mesta. Začelo se je vneto tekmovanje za najdalj-

štilu šale in športa. Tu smo naredili tudi nekaj posnetkov za spomin na ta prijeten dan.

V popoldanskih urah smo se vračali nazaj proti Ljubljani v gostišče »Jamnik« na Vrhovcih, kjer smo imeli naročeno večerjo in rezervirano kegljišče s šestimi stezami.

Pri večerji, ki je bila v velikem salonu gostišča, se je ob številnih šalah marsikdo do solz nasmegal. Nadvse

Osnovna organizacija sindikata Preddvor

Nastanek, pomen in delo

Spričo vedno širšega in nenehnega razvoja politike samoupravljanja, razširitve dolžnosti in pravic delavcev do dela in samoupravljanja, je bilo nujno, da vso to samoupravno-politično življenje prenesemo v največji meri na delavca — neposrednega proizvajalca. Nova ustava je zelo razširila funkcije in pomen vseh teles samoupravljanja ter pomen in mesto delavca — delegata v vseh samoupravnih organih znotraj OZD, v občini, republiki in federaciji.

Tako se je tudi OO sindikata »Jelovica« odločila, da



v duhu nove politike samoupravljanja vso svojo dejavnost in organiziranost prilagodi novejšim procesom samoupravnega dogovarjanja.

Iz ene osnovne organizacije sindikata je nova organiziranost narokovala in zahtevala tri lokacijsko povsem ločene organizacije in sicer:

1. OOS za delovne enote Stari dvor, Trata, Sovodenj in Gorenja vas

2. OOS DE Kranj

3. OOS DE Preddvor.

Za usmerjanje skupnih dejavnosti in raznih akcij širšega (centralnega) obsega, predvsem pa za vodenje enotne politike dela osnovnih organizacij imamo konferenco, ki jo tvorijo vse tri organizacije sindikata v »Jelovici«.

Ena prvih skupnih nalog je bila, da se nepotrošena sredstva iz prejšnjega sindikata pravilno razdelijo na vse tri organizacije. Ze takoj na prvem skupnem sestanku smo se dogovorili za način obračuna in delitve tega denarja. Takojšnja realizacija tega sklepa pa ni bila mogoča, ker je bilo še nekaj neplačanih računov. Na predlog tov. Gabra je vsaka od novih osnovnih organizacij dobila akontacijo na obračun v višini 100.000 starih din. Točen obračun po številu zaposlenih v vsaki organizaciji je bil izdelan kasneje, ko so bile poravnane vse obveznosti sindikata.

Tako je torej nastala osnovna organizacija sindikata Preddvor s svojim izvršnim in nadzornim odborom.

Na prvi skupni seji obeh odborov smo izvolili še individualne organe odborov in delo, ki smo si ga razdelili, je steklo. Sindikat se je tudi



vseh aktih OZD in TOZD, ki so se in ki se še bodo sprejemali. Aktivnost članov odbora je zelo velika in razprave na sestankih so vedno zelo živahne.

Zanimanje delavcev za delo in akcije sindikata je bilo v samem začetku zelo veliko. Toda kmalu se je pokazalo, da le navidezno. Tisti, ki imajo največ povedati na račun

(Nadaljevanje na 6. strani)

Gripa nam grozi

Ali nam tudi letos grozi gripa?

To vprašanje si zastavljajo prebivalci in zdravstveni strokovnjaki po vsej deželi. Odgovor je na žalost le eden. DA, tudi letos nam gripa grozi in to še bolj resno in nevarno kot prejšnja leta. Vzrokov za to nevarnost je več. Letošnja hladna in deževna jesen je nastopila zelo zgodaj. Daljni vzhod in južno poloblo je zajela epidemija gripe že v septembru. Prejšnjo zimo je pri nas zbolelo za gripo le malo ljudi, ker ni bilo prave epidemije in zato je večina prebivalstva naravno neodporna proti tej bolezni.

Znano je, da je gripa nalezljiva, virusna bolezen, ki se naglo razvije, poteka z visoko vročino, mrzlico, bolečinami v grlu in sklepih. Bolezen traja 4 do 7 dni, če ni komplikacij. Pri otrocih je najpogostejša komplikacija vnetje srednjega ušesa, pri odraslih — starejših osebah se posebej bojimo pljučnice.

Cepiv so strokovnjaki virus gripe odkrili že 1933. leta in ga dobro proučili, doslej niso našli nikakršnih vzročnih zdravil za gripo, niti iz skupine kemičnih sredstev, niti iz skupine antibiotikov. Bolnik mora v posteljo že ob prvih znakih bolezni. Bolezen moramo preležati. Samemu sebi in okolici so nevarni »junaki«, ki se hvalijo, da so »hripo preboleli v stoje«. Zdravniki jih neredko srečujemo po nekaj tednih s pljučnico, vnetjem rebrne mreže ali celo s specifičnim zasenčenjem pljuč. Koristne so večje doze C vitamina in aspirin. Ostala zdravila predpiše in izbere le zdravnik. Zelo nevarno je jemanje zdravil na lastno pest. Posebej nevarno je uživanje alkohola. Ta lahko zabriše znake gripe in njenih komplikacij ter zmanjša naravne obrambne moči organizma. Če temperatura kljub ležanju ne pade tretji dan, je vedno potreben posvet z zdravnikom. Otroci, stari ljudje, kronični bolniki in osebe po operaciji obvezno potrebujejo v času gripe zdravniški posvet in zdravila.

Gripa je posebej nevarna, ker nastopi v obliki velikih epidemij, ko zbolijo istočasno v istem mestu desetisoči. To povzroča velike zdravstvene, družbene in ekonomske škode.

Zadnja leta se uspešno borimo proti epidemijam gripe s **cepljenjem**. Desetletne izkušnje in rezultati v SR Sloveniji kažejo, da cepljenje zagotavlja individualno in kolektivno zaščito pred gripo ter ima poleg preventivno-zdravstvenega pomena tudi velik gospodarski pomen, ker v primeru epidemije zelo zmanjša število obolelih in s tem tudi izgubo delovnih dni. Cepljenja organizirajo splošne in obratne ambulante v dogovoru z organizacijami združenega dela. Tudi v našem kraju cepimo že več let z dobrim zdravstvenim in gospodarskim uspehom. Čim

boljša je udeležba na cepljenju, tem boljši so rezultati cepljenja, ker je kolektivna zaščita odvisna od precejnosti kolektiva. Zato je dobro, če cepimo poleg aktivnih zavarovancev čimveč ostalega prebivalstva.

Po priporočilu svetovne zdravstvene organizacije je potrebno predvsem zaščititi stare osebe, bolnike s prirojenimi in pridobljenimi srčnimi hibami, osebe z izraženim poapnenjem žil, zvišanim krvnim pritiskom in z oslabelostjo srčne mišice, bolnike z naduho, kroničnim bronhitisom in tuberkulozo ter bolnike s sladkorno boleznijo. Ne smemo pozabiti del prebivalstva, ki je najbolj izpostavljen okužbi z gripo in ki je nujno potreben za normalno

življenje v deželi. To so predvsem zdravstvena in prometna služba, služba javne varnosti, delavci v trgovinah, predvsem v živilskih trgovinah, terenski delavci, vodovodni delavci, inkasanti, prosvetni delavci, zunanji delavci v kmetijstvu, gozdarstvu, gradbeništvu, komunalni dejavnosti in drugi. Posebej je pomembno, da pred gripo zavarujemo vse tiste, katerih bolezen in odsotnost z dela bi grozila proizvodnji in gospodarstvu. Dosedanje izkušnje so pokazale, da je bilo vaško prebivalstvo doslej najmanj zaščiteno, največ obolevalo in tudi največ umiralo zaradi gripe. Zato je nujno, da cepimo tudi čimveč vaščanov.

Če hočemo doseči dober uspeh zaščitnega cepljenja, moramo pričeti s cepljenjem že v začetku novembra, ker so dosedanje epidemije pokazale, da se gripa najbolj raz-

širja od decembra do februarja. Posebej ogrožene skupine prebivalcev pa moramo cepiti že prej.

V zdravstvenem domu smo že poskrbeli za cepljenje in cepivo. Cepivo, ki ga imamo na zalogi za letošnje cepljenje je popolnoma sveže, pripravljeno v skladu z mednarodnimi standardi, je uspešno proti gripo, ki jo povzročata virusa tipa A in B in ne povzroča reakcij ali nevarnosti po cepljenju. Cepivo je pripravno za individualna in masovna cepljenja, a posebej učinkovito za osebe nad 60 let starosti, osebe, ki bolujejo od tuberkuloze, kroničnih pljučnih bolezni, bolezni srca in ožilja, sladkorne bolezni, bolezni ledvic. Uspešno se sme uporabljati tudi pri osebah, ki imajo zvišan krvni pritisk in arteriosklerozo ter pri nosečnicah v visoki nosečnosti.

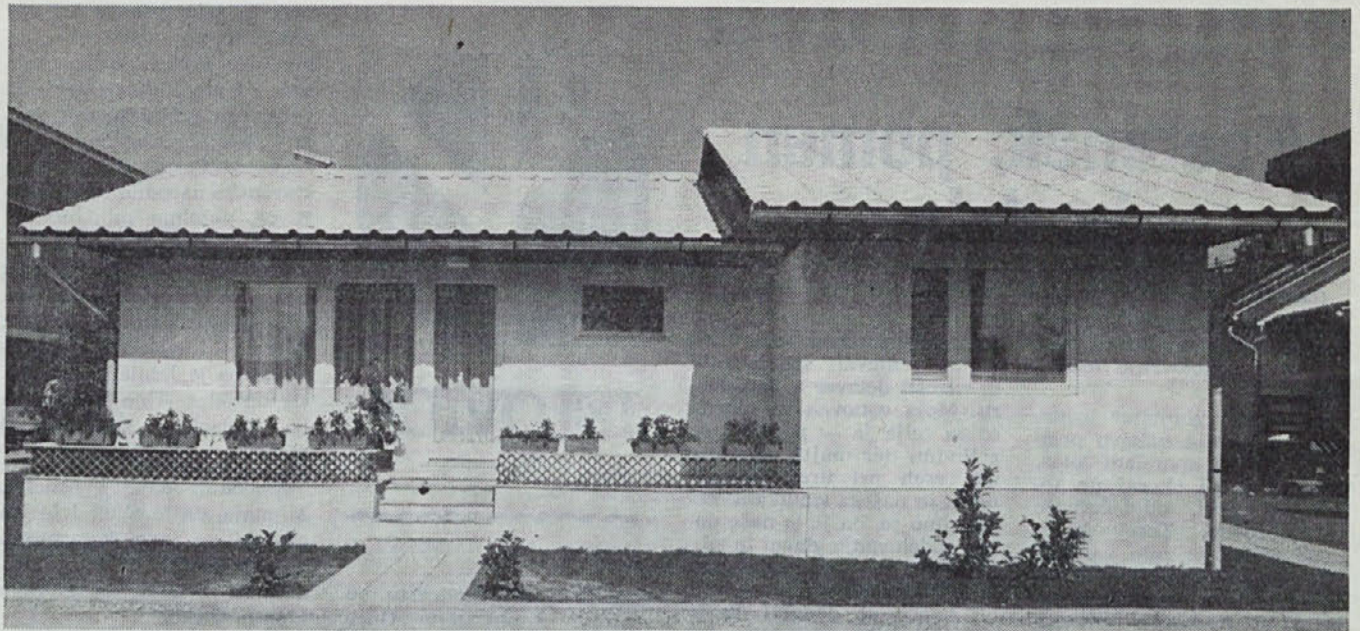
Proti gripo ne cepimo otrok do 7. leta starosti, oseb, ki imajo v času cepljenja kako vročinsko bolezen ter oseb, ki so alergične na jajca, perutnino in perje.

Za cepljenje proti gripo imamo na razpolago sodobno opremo, s katero lahko učinkovito, hitro, neboleče in nevarno pocepimo v kratkem času velike skupine prebivalstva. Opremo smo učinkovito preverili že prejšnja leta, prej pa so jo preverile pri masovnih cepljenjih prebivalstva in vojakov najbolj razvite dežele v svetu.

Za kompletno zaščito je potrebno dati najmanj dve dozi cepiva v presledku enega meseca.

Po naših zakonitih predpisih cepljenje proti gripo ni obvezno, vendar ga strokovnjaki zelo priporočajo.

Dr. Mario Kocijančič



Montažna hiša

Kadrovske novice

V oktobru 1974 so pridobili lastnost delavca v združenem delu naslednji novi sodelavci:

TOZD STAVBNO POHISTVO

Nabavni oddelek
Antonija Golob

Obrat žaga
Jurij Pliberšek

Obrat oken
in notranjih vrat

Anton Hafner
Franc Kokaš
Anton Verčič
Zakrajšek Bogomira
Janja Kološa
Samuel Cerovski

Dragi Jovanov
Zivorad Živkovič
Albin Krek
Janko Dolenc
Anton Kerničar
Drago Zelko

V obratu Gorenja vas
Srečko Justin

Obrat oblog in letev
Raif Kurtiši

Obrat vhodnih
in garažnih vrat
Gabrijel Hudolin
Vincenc Rupar

TOZD TRGOVINA

Nada Radonjič
Božica Pavlovič

TOZD MONTAŽNI OBJEKTI

Stanislav Vrbinc
Peter Bohinc
Valent Hobljaj

SAMOUPRAVNA DELOVNA SKUPNOST

Slavko Kunstek
Pavel Hafner
Mihaela Blatnik
Judita More

Novim sodelavcem želimo v naši organizaciji združenega dela obilo delovnih uspehov in dobro počutje.

Lastnost delavca v združenem delu je prenehala:

TOZD STAVBNO POHISTVO

Slavko Dimitrov — obrat žaga

Drago Jovanov — obrat oken in notranjih vrat

TOZD MONTAŽNI OBJEKTI

Franc Bernik
Esad Melić
Nihad Murica

Sodelujte
v glasilu
JELOVICA

Iz kronike okteta Jelovice

(Nadaljevanje)

Publika je slavnega umetnika opozorila, da se nahaja v dvorani oktet Jelovice in Andres Valdes je izrazil željo, da nastopi tudi oktet. Tako se je obisk pevcov spremenil v nastop z nekaj pesmimi, ki so jih obiskovalci in slavni Kubanec burno pozdravili.

28. marca je oktet zapel v Preddvoru na pogrebu umrle članice kolektiva Jelovica tov. Katarine Guček. Na domu umrle je oktet zapel pesem Da te mi, ob grobu pa Lipo in Gozdič.

Popularna radijska oddaja Koncert iz naših krajev je bila 7. aprila dopoldne na V. ru pri Domžalah, popoldne pa v Lukovici. Na obeh oddajah je nastopil tudi oktet

Jelovice. Številne narodne in umetne pesmi so poslušalci toplo sprejeli.

Prišel je 20. april in z njim težko pričakovano 2. srečanje oktetov lesne industrije Slovenije, ki je bilo to pot v Pivki in Postojni. Organizator srečanja je bil oktet Javor iz Pivke. Srečanja so se udeležili naslednji okteti: TRO Prevalje, KLI Logatec, MARLES Maribor, Slovenj gradec, JELOVICA Škofja Loka in domačini JAVOR iz Pivke. Popoldanski nastop je bil v Postojni, večerni pa v Pivki, kjer je bila dvorana zasedena do zadnjega sedenja. Pevci so zapeli vsak po štiri pesmi, na koncu pa združeno v zboru še Pesem 14. divizije in Vodopivčovo Pobratimijo. Pevci iz Jelovice

so zapeli naslednje skladbe: Matona mra cora, Teče mi vodica, Zimski večer in Pepco. Med nastopajočimi so bili pevci iz Škofje Loke deležni najdaljšega aplavza.

26. aprila so pevci iz Jelovice nastopili pred zbranimi odlikovanci — 10-letniki Jelovice. Prireditev je bila spet v gostišču Name v Škofji Loki. To pot je oktet za slavljenca zapel sedem narodnih in umetnih pesmi, ki so jih prisotni toplo sprejeli.

V Šempetru pri Gorici je bilo 11. maja tradicionalno srečanje nekaterih oktetov.

Nastanek, pomen in delo

(Nadaljevanje s 4. strani)

sindikata in imajo največ svojih idej in predlogov, prvi odpravijo sodelovanje in udeležbo.

Da je ta ugotovitev točna, imam v mislih nabavo pralnega praška spomladi letos. Prašek je bil skoraj po tovarniški ceni, odplačevanje pa obročno. Torej kljub ugodnostim je bilo zanimanje pod pričakovanjem. Akcija za nabavo družinskih paketov prehrabene industrije »ETA« Kamnik ni vzbudila zanimanja in je popolnoma padla v vodo... Tudi za izlet v Cerknico, ki je potem

uspel je bilo zelo malo prijav itd.

Nimam namena samo kritično ocenjevati sodelovanja in zavesti delavce v Preddvoru. Moja osnovna in morda edina želja je — povezati se z ljudmi ter najti enotnost nas vseh pri uresničevanju nalog in našega sindikata. Zavedajmo se, da je le naše dobro sodelovanje glavni in edini faktor za aktivno delo naše organizacije sindikata. Naj ob koncu še dodam, da je zdrava kritika, ob pravem času in na pravem mestu, vedno dobrodošla.

Anton Zupan



JELOVICA

V dvakratnem koncertu so nastopili Briški oktet, Goriški oktet, oktet Bratje Pirnat, Piranski oktet, oktet JAVOR, oktet Sovodnja ob Soči in oktet Jelovica. Vsak oktet je zapel po štiri pesmi, na koncu pa so vsi pevci v zboru zapeli še Pesem o svobodi, Zdravljico in Lipo. Spet je publika najtopleje pozdravila oktet Jelovica, kar kaže, da so pevci pod vodstvom izkušnega pevovodje Tomaža Tozona v zadnjem letu vidno napredovali.

V letu 1974, jeseni, slavi oktet Jelovica svoj prvi jubilej, 5. obletnico obstoja. Kljub temu, da poteče 5 let šele jeseni, so se pevci odločili proslaviti jubilej že 25. maja. Na slovesnost je oktet Jelovica povabil še sledeče sester: oktet Bratov Pirnat iz Jarš, Briški oktet iz Goriških brd, Goriški oktet iz Šempetra in Sentjernejski oktet iz Dolenjske. Nastopu omenjenih ansamblov so prisostvovali številni gostje iz radia in TV ter številni predstavniki loške družbenopolitične in kulturne dejavnosti.

Že je kazalo, da bo slovesnost ob jubileju zaradi tragičnega dogodka v Loških tovarnah hladilnikov odpadla, ko so se prireditelji z vodstvom družbenopolitičnih organizacij le sporazumeli, pa je bil nastop pevskih skupin obenem tudi žalna komemoracija. Pevci vseh naštetih oktetov so sklenili, da že za uvod k slavlju združeno zapojejo Jenkovo žalostinško Lipo in s tem počastijo spomin na žrtve tragičnega dogodka, spomin na preminule delavce — občane.

Nato so nastopili posamezni okteti ter s številnimi prelepimi slovenskimi narodnimi ter umetnimi pesmimi navdušili občinstvo, za katerega je bila galerija loškega gradu to pot veliko premajhna. Na koncu so nastopili spet združeni okteti ter pod vodstvom jubilarovega vodje Tomaža Tozona zapeli Zdravico, Pesem o svobodi in slovensko narodno Pa se sliš'. Pevce, posebno jubilate, je nato pozdravil Peter Finžgar, predstavnik ZKPO Škofja Loka, v imenu skupščine pa njen podpredsednik Marjan Berčič. V imenu kolektiva Jelovica pa je jubilate pozdravil direktor Tine Kokelj in jih obdaril s spominskimi darili.

Naslednji dan, v nedeljo, 26. maja, pa je oktet Jelovica nastopil na javni komemoraciji ob slovesni od žrtv, preminulih v LTH, s pesmima Lipa in Gozdič.

Slavje ob jubileju okteta Jelovica pa ni ostalo brez odmeva. Že v soboto, 1. junija, je urednik oddaje Za naše izseljence Ernest Petrin uvrstil v oddajo daljši komentar o velikem kulturnem dogodku v Škofji Loki. Na koncu pa je na posnetku oktet Jelovica zapel koroško narodno Na vsočem Obrnji. O jubileju in pevskem slavlju pa je pisal tudi slovenski tisk.

15. junija je oktet Jelovica nastopil v loškem podjetju Transturist, kjer je ob 20-letnici podjetja izvedel nekaj narodnih in umetnih pesmi.

Pravi praznik slovenske pesmi pa je bil 22. in 23. junija v Novem mestu in Sentjerneju, kjer je bilo tradicionalno srečanje skoraj vseh slovenskih oktetov. Na predvečer srečanja so bili po vseh večjih krajih Dolenjske nastopi s po štirimi okteti, naslednji dan, v nedeljo, pa se je v Sentjerneju zbralo 28 oktetov iz raznih krajev Slovenije. Nastop je bil na prostem. Vsak oktet

je zapel po eno skladbo. Manifestacije se je udeležil tudi ansambel iz Jelovice, ki je imel na predvečer uspešen nastop v Novem mestu. V Sentjerneju je oktet Jelovica nastopil z najbolj popularno melodijo, ki je takorekoč postala že himna okteta, to je koroška narodna pesem Kadar jes na pvaninao hrem. Nazadnje so spet nastopili okteti v združenem zboru s pesmima Tam, kjer pisana so polja in z Zdravico svobodi. Dirigent je bil skladatelj Radovan Gobec.

Na zelo prijetni slovesnosti je oktet Jelovica nastopil 29. junija v Škofji Loki. To je bila zlata poroka zakoncev Kovač iz Zminca, staršev enega najboljših pevcev okteta Jelovica, Marjana Kovača. Pevci so jubilaroma poleg pesmi vsi po vrsti čestitali in jima zaželeli še dosti zdravilnih let.

Isti dan zvečer je sledil nastop okteta Jelovica v hotelu Golf na Bledu na mednarodni radijski oddaji OB JEZERIH. Oktet je zapel dve narodni pesmi. Poleg okteta Jelovica so na oddaji sodelovali še številni ansambli narodnozabavne in zabavne ter pop glasbe ter nekateri znani pevci popevk.

Za zaključek sezone je dobil oktet Jelovica vabilo iz Sentjerneja od tamkajšnjega okteta, tokrat za udeležbo na družabnem večeru, združenim s piknikom v naravi. Slavju se je pridružil še oktet Bratov Pirnat iz Jarš. Zaključek sezone so vsi trije okteti dočakali v zares prijetnem okolju gostoljubnih Sentjernejcev.

Zares zadnji nastop pevcev Jelovica v sezoni 1973/74 pa je bil 17. avgusta na čipkarskem prazniku v Železnikih. Lepe slovenske pesmi so bili veseli številni udeleženci folklornega slavlja lepe Selške doline.

(Dalje prihodnjik)

JELOVICA — glasilo delovnega kolektiva Jelovica, lesna industrija Škofja Loka — Ureja: odbor za obveščanje organizacije združenega dela: Jenko Franc, Jenko Franc, Ogorcvec Berta, Tušek Janez, Bondi Tjaša, Oblak Smiljana, Dolenc Stanka, Rutar Jože — Odgovorni urednik: Franc Pavlin — Tisk: GP Gorenjski tisk, Kranj, v 1100 tizvodih

