



Samoupravni sporazum

Ugotovitve o delovanju samoupravnega sporazuma o delitvi osebnih dohodkov in nov način obračunavanja prispevkov

Izplačilo osebnega dohodka za mesec junij pomeni dvakratno prelomnico. Prvič smo obračunali osebne dohodke po novih merilih, katere so sprejeli delavci na zborih delovnih ljudi. Novi sporazum o delitvi osebnih dohodkov je začel veljati z mesecem junijem. Druga prelomnica pa je drugačen način obračuna osebnega dohodka, ki ga predpisuje nov zakon o financiranju družbeno-političnih skupnosti in samoupravnih interesnih skupnosti na področju družbenih dejavnosti. Čeprav se že vrsto let pogovarjamo, da delavec prispeva iz svojega osebnega dohodka določene prispevke, to dejansko uvajamo šele z novim zakonom.

Pa najprej nekaj več o novih merilih delitve OD:

— Osnova je določena z razporeditvijo delavca na določeno delovno mesto, z določeno kvalifikacijo in dodatnimi zahtevami, ki so razvidne iz opisa dela na tem delovnem mestu.

— Če delavec izpolnjuje pogoje razporeditve na določeno delovno mesto, je upravičen do dodatka. Ta dodatek je novost.

— Drugi, že do sedaj uveljavljen dodatek pa je dodatek na delovno dobo, le da je sedanji prilagojen »sindikalnemu listu« in da pomenijo leta zaposlenosti v Jelovici nekaj več zaradi dodatka na stalnost.

— Obstaja še vrsta dodatkov, ki pa niso tako široko v veljavi kot oba opisana.

— O nadomestilih ni bistvenih novosti, prilagodili smo jih samo merilom našega samoupravnega sporazuma o delitvi OD v lesni industriji Slovenije.

— Najvažnejša novost je stimulativen del osebnega dohodka, No, pa o tem nekaj več besed.

Kot smo se v sporazumu sporazumeli, je stimulativen del OD pri normalnih rezultatih podjetja nekako 25 % celotnega oseb. dohodka. To pomeni, da bi moral biti plan v vseh pogledih 100 % dosežen, in da bi se v proizvodnji gibalo poprečno preseganje norm na 115 %. Pri tem naj bi imeli tudi različne osnove oz. plane za merilo, odvisno pač od tega, na kaj kdo lahko bolj neposredno vpliva.

Proizvodni delavci lahko svoj stimulativen del OD tvorijo na dva načina:

— Če delajo v normi, lahko normo presegajo in si s tem ustvarjajo en del stimulativenega OD.

— Drugi del, kateremu podlaga je doseganje plana proizvodnje pa delavec dobi v primeru, če je plan obrata oz. TOZD dosežen nad 90 %.

Vsi ostali delavci v proizvodnji in na upravi posamezne TOZD pa niso vezani izključno na doseganje fizičnega obsega proizvodnje, ampak tudi na zniževanje stroškov, kar povečuje kritje. Kritje je za TOZD kot celoto pač pomembnejši rezultat kot sama proizvodnja. Na kritje lahko vplivajo delavci v proizvodnji, ki proizvodnjo

vodijo in strokovni kader, ki skrbi za rentabilnost in ekonomičnost poslovanja. Ustvarjeno kritje je tudi garancija za doseganje boljših rezultatov v bodoče, ker omogoča večjo akumulacijo. Akumulacija pa nam je prav danes zelo potrebna, ker načrtujemo nove investicije.

V obeh TOZD, kjer se ukvarjajo tudi s prodajo, kot sta to TOZD Trgovina in TOZD Montažni objekti, pa so delavci vezani tudi na uspehe pri prodaji. Večja realizacija ob nižjih stroških daje tudi neposredno večje rezultate pri akumulaciji.

Toliko o merilih, sedaj pa več o poslovnih rezultatih, ki so bili osnova za stimulativen del OD v mesecu juniju.

I. Proizvodnja JANUAR — MAJ

| | Plan v NU | Doseženo v NU | % doseg. |
|-----------------------|-----------|---------------|----------|
| TOZD stavbno pohoštvo | 468.534 | 457.442 | 97,63 |
| TOZD montažni objekti | 109.050 | 101.717 | 93,27 |
| Skupaj proizvodnja | 577.584 | 559.159 | 96,81 |

II. Realizacija prodaje — eksterna JANUAR — MAJ

| | plan v din | doseženo v din | % doseg |
|-----------------------|---------------|----------------|---------|
| TOZD stavbno pohoštvo | 466.665,00 | 952.056,10 | 204,00 |
| TOZD montažni objekti | 21.180.000,00 | 13.559.601,90 | 64,02 |
| TOZD trgovina | 71.893.200,00 | 72.205.515,15 | 100,43 |
| Skupaj realizacija | 93.539.865,00 | 86.717.173,15 | 92,71 |

III. Kritje JANUAR — MAREC

| | plan v din | doseženo v din | % doseg |
|-----------------------|---------------|----------------|---------|
| TOZD stavbno pohoštvo | 17.965.662,00 | 16.992.636,05 | 94,58 |
| TOZD montažni objekti | 3.722.720,00 | 2.408.385,59 | 64,69 |
| TOZD trgovina | 2.482.347,00 | 3.202.567,78 | 129,01 |
| Skupaj kritje | 24.170.729,00 | 22.603.589,42 | 93,52 |

V TOZD stavbno pohoštvo so se odločili, da vežejo svoje osebne dohodke na skupen uspeh TOZD-a, v TOZD trgovina pa po doseganju plana realizacije posameznih trgovin, ki so ustvarile naslednje rezultate:

| Poslovalnica | Povpreč. plan realiz. JAN.—MAJ | Doseženo | % doseg. |
|--------------|--------------------------------|------------|----------|
| Skofja Loka | 14.614.680 | 15.658.627 | 107 |
| Zagreb | 12.954.090 | 12.454.303 | 96 |
| Pula | 4.342.000 | 5.601.574 | 129 |
| Crikvenica | 2.989.025 | 2.325.386 | 78 |
| Zadar | 2.253.365 | 2.256.521 | 100 |
| Šibenik | 1.242.580 | 930.819 | 75 |
| Niš | 5.955.400 | 4.186.504 | 70 |
| Skopje | 3.305.190 | 2.951.153 | 89 |
| Stara Pazova | 594.917 | 623.957 | 104 |
| Skupaj | 48.251.247 | 46.988.844 | 97 |

Iz teh rezultatov je izračun stimulativenega dela OD naslednji:

TOZD Stavbno pohoštvo

Vse normirane ure dela so dodatno stimulatивно plačane še s 7,63 %, ker je tu faktor 1,00. Vse režijske ure dela oz. ure po času imajo 15,25 % dodatka, ker je pri teh faktor 2,5. Delavec, ki dela v normi je torej plačan od preseganja normativov in dodatno stimuliran na fizični obseg proizvodnje. Vse režijske ure dela pa so stimulatивно plačane samo v primeru, da je poleg fizičnega obsega proizvodnje tudi ta proizvodnja rentabilna in ekonomična, kar pomeni, da daje določeno kritje. To kritje je potrebno za pokrivanje indirektnih stroškov in za ustvarjanje akumulacije.

Direktor TOZD, ki je prvi odgovoren za izpolnjevanje planskih nalog pa ima na iste kriterije faktor 3,5 in je torej v tem mesecu stimuliran z 21,35 %.

TOZD Trgovina

Ker v tej TOZD vsi zaposleni delajo samo v režiji in je njihov plan realizacije 100. odstotno izpolnjen, imajo pravico s faktorjem 2,5 do 25 % stimulativenega OD. To

velja za skupno upravo TOZD. Po poslovalnicah pa so ti rezultati zelo različni. Ker vemo, da je prodaja v prvih mesecih presegla vsa pričakovanja in da dinamika prodaje v planu nikakor ne ustreza dejanskemu stanju, smo za osnovo jemači enakomerno porazdelitev planskih nalog za vse leto. V tem primeru 4 poslovalnice do stimulativenega dodatka niso upravičene, peta (Stara Pazova) pa še nima ustreznega plana, ker je z delom šele začela. Od 9 trgovin imajo pravico do stimulativenega OD le štiri, in to Skofja Loka z 42,50 %, Zagreb s 15,00 %, Pulj s 97,50 % in Zadar s 25,00 %.

TOZD Montažni objekti

Zaradi slabega rezultata v prvih mesecih so kumulativni petmesečni rezultati še zelo pod planom. TOZD je pristopila k rebalansu plana za drugo polletje 1974, ker ni nobenih izgledov, da bi mu uspelo v celoti pridobiti potrebno delovno silo, ki je glavni vzrok nedoseganja plana. Najslabši je rezultat pri doseganju plana realizacije, ki pa se v zadnjih mesecih bistveno izboljšuje. Po doseženih rezultatih imajo torej pravico do delitve stimulativenega (Nadaljevanje na 2. strani)

Investicije v letu 1974

Junija je bil sprejet plan investicij za letošnje leto

Plan je bil pripravljen po TOZD-ih in po posameznih obratih. Večina strojne opreme in naprav je namenjenih za izpopolnitev obstoječe tehnologije, manjši del pa za razširitev proizvodnje oziroma za nadomestitev iztrošene opreme.

Za realizacijo celotnega programa investicij v letu 1974 potrebujemo 13.950.114 din. Od tega nam inozemski dobavitelji nudijo kredit v višini 5.000.000 din, razpoložljivih svojih sredstev pa imamo ca 6.000.000 din. Razliko pa bodo kreditirale domače banke in izvajalci oz. dobavitelji.

Najvažnejše investicije v letošnjem letu so naslednje:

1. Dodaten kotel v kotlarni na obratu Stari dvor moči 6 Gcal/h. Stari kotel je že za sedaj postavljeno tehnologijo prešibak in bi v primeru okvare obstal celoten obrat Stari dvor. Predvideni stroški za nov kotel s preureditvami znašajo oca 2.500.000 dinarjev.

2. Dve novi sušilnici Hildebrand vlagalne kapacitete 2 x 30 kub. m, ker obstoječe

kapacitete predstavljajo ozko grlo. Nabavna vrednost je 1.586.000 din.

3. Izgradnja podaljška v So. vodnju je že pri sedanjem obsegu proizvodnje nujna, saj je prehod skozi strojni del obrata nemogoč. Stroški podaljška bodo znašali ca. 1.000.000 din.

4. Obrat družbene prehrane z ambulanto. Predviden je montažni objekt. Zemeljska dela ter objekt bosta stala 86.000 din, dodatna oprema kuhinje, menze in ambulante pa še ca. 500.000 din.

To so 4 največje investicije v letošnjem letu. Poleg tega pa je še precej strojev in ostale opreme kot je razvidno iz plana investicij.

Del opreme, ki je predvidena v planu, je že dobavljena, ostalo pa bo do konca leta in v pričetku prihodnjega leta, saj so za nekatere stroje izredno dolgi dobavni roki. Tudi za gradbeni in instalacijska dela imamo že ponudbe in se bo začelo delati takoj, ko bo pripravljena vsa tehnična dokumentacija.

Z gradbenimi deli pri menzi pa smo že začeli v lastni režiji s prostovoljnimi delom. **Janez Malovrh, dipl. ing.**

Izobraževanje

Nagli napredek znanosti in tehnike pa tudi vse večja splošna potreba prebivalstva, dviganje standarda in kulturne ravni povečuje potrebo po strokovnih kadrih, skratka po izobraževanju.

Pomanjkanje strokovnih kadrov se ne čuti samo v nerazvitih deželah, temveč tudi v deželah z razvito industrijo in z visokim standardom. Zato se v gospodarstvu zavedajo, da je vlaganje v kadre zelo koristna investicija in eden od pogojev za ekonomski razvoj.

Današnji čas ne dopušča mesta neorganiziranemu načinu izobraževanja za potrebe gospodarstva, temveč sodoben, praktičen in gospodarskemu sistemu najustrenejši sistem izobraževanja strokovnih kadrov, ki bi najbolje zadovoljil trenutne in perspektivne potrebe gospodarstva.

Vzporedno s šolskim izobraževanjem pa mora zaradi današnje delitve dela nujno obstajati še drugi sistem izobraževanja, ki si prizdeva vzgajati kadre, ki jih gospodarstvo potrebuje za določena delovna mesta, vendar jih šole in druge institucije ne

izobražujejo zaradi specifičnosti ali ozkosti znanj, ki jih ta delovna mesta zahtevajo.

Danes so vsa prizadevanja pri preobrazbi sistema za izobraževanje strok. kadrov usmerjena v to, da je potrebno izobraziti take kadre, ki jih gospodarstvo in družbene službe potrebujejo.

Kakor hitro pa hočemo delovne kadre sistematično izobraževati in z izobrazbo reševati nujne in dolgoročne probleme delovnih organizacij, se zastavi tudi vprašanje planiranja izobrazbe. Med drugim je potrebno:

— ugotoviti, kakšno izobrazbo zahtevajo delovna mesta,

— s kakšnim znanjem razpolagajo prihajajoči kadri,

— ugotoviti razliko med zahtevanim in resničnim znanjem.

Na podlagi teh podatkov je treba osnovati izobraževalni načrt. Ker le-tega ni mogoče v celoti na mah uresničiti, je treba predvideti, katere institucije nam pri realizaciji izobraževalnega načrta lahko pomagajo. To so institucije, ki izobražujejo kadre za ozke, široke profile poklicev, da lje tehniške srednje, višje in visoke strokovne kadre. Vse

ostalo pa se mora izobraževati ob delu. Za slednje je treba določiti prioriteto vrsto ali časovno razporeditev posameznih izobraževalnih ukrepov.

Kot vsaka druga dejavnost zahteva tudi funkcionalno izobraževanje ustrezno organizacijo. Ta vrsta izobraževanja mora tako kot strokovno šolsko izobraževanje uresničevati splošne družbene cilje, se dopolnjevati in sposojati izkušnje in nekatere metode. Vendar zaradi tega funkcionalno izobraževanje ne izgubi svojih posebnih ciljev, ne svojih metodoloških in svojstvenih organizacijskih značilnosti. Ravno zaradi te specifičnosti funkcionalnega izobraževanja govorimo o enotnem sistemu funkcionalnega izobraževanja in organizacije dela. Ko tehnološko definiramo delovni proces, ko ga študijsko oblikujemo in racionaliziramo, smo istočasno določili osnovo za izobrazbene zahteve na delovnih mestih. Vsaka tehnološka in organizacijska sprememba, spremeni ponavadi tudi zahteve glede izobrazbe in števila ljudi na določenih delovnih mestih. Obseg dela ali po-

slovanja, ki ga planiramo, in je zahteva tudi določeno učno metodo. Poudariti je treba, da gre predvsem za andragoške metode, ker imamo v glavnem opravka z izobraževanjem odraslih. Andragogika je pri nas šele v razvoju. Izdelanih je več metod, ki se uporabljajo v praksi in so že preizkušene. Take metode, ki jih lahko pri izobraževanju uspešno uporabljamo, so:

— poučevanje praktičnega dela,

— tehnika predavanja,

— ocenjevanje praktičnega dela,

— programiranje,

— metoda za izdelovanje profilov poklicev,

— metoda za izdelovanje učnih načrtov,

— vodenja diskusije,

— kontrola znanja s preizkusom itd.

Pri uresničevanju vseh teh zahtev nam pomagajo različne metode, različni načini postopkov oziroma dobro premišljene poti za dosegajo zadanega cilja. Metode so nam neobhodno potrebne za čim hitrejšo, uspešnejšo in racionalno dosegajo zastavljenih ciljev.

Učne metode so ključni problemi vsakega izobraževalnega procesa, brez teh bi bilo izobraževanje zamudno, teže razumljivo, ob koncu pa bi dosegli slabše rezultate. Zato realizacija planiranega izobraževanja nujno zahteva tudi obravnavanje metod, ki jih bomo uporabljali pri različnih akcijah. Zvečina že sama oblika izobraževalne akci-

Pri izobraževanju nam zelo pomagajo dobre učne metode. Učne metode so pota in načini sodelovanja učitelja in učencev med izobraževalnim procesom, v katerem učenci dobe ne le znanje, spretnosti in navade, pač pa tudi razvijajo vse svoje fizične in umske sposobnosti.

Demetrij Crnjač

Samoupravni sporazum

(Nadaljevanje s I. strani)

nega dela OD samo delavci v proizvodnji in na montaži, ki skupno dosegajo plan 93,27 odstotka. Vsi delavci, ki delajo po času (režijske ure) nimajo tokrat nobene stimulacije in tako niti tisti v proizvodnji, niti tisti na upravi, vse do direktorja TOZD.

SDS Skupne službe

Zaposleni v skupnih službah pa so vezani na rezultate podjetja kot celote, ker morajo skrbeti za uspeh in normalen razvoj celotnega podjetja. Poprečen pokazatelj doseganja plana proizvodnje, realizacije in kritja je 94,35 odstotka, kar pomeni, da s faktorjem 2,5 te službe dobijo stimulativni del OD v višini 10,87 %, direktorji sektorjev s faktorjem 3,5 15,22 % in glavni direktor s faktorjem 4,0 17,40 %.

Istočasno, ko smo morali po novem izplačati nove OD doma, nas je prizadel tudi nov zakon, ki določene prispevke spreminja od načina financiranja in odvajanja do prehoda na bruto sistem obračuna.

Primerjalni pregled dosedanjih in novih prispevkov iz osebnih dohodkov:

1973

1. Občinski davek iz OD iz delovnega razmerja

2. Davek iz OD po posebni republiški stopnji

3. Republiški prispevek za izobraževanje

4. Občinski prispevek za izobraževanje

5. Prispevek za neposredno otroško varstvo

6. Prispevek za otroški dodatek

7. Prispevek za zdravstveno zavarovanje

8. Osnovni prispevek za invalidsko in pokojninsko zavarovanje

9. Prispevek za invalidsko in pokojninsko zavarovanje za nesreče pri delu

10. Prispevek za zaposlovanje

1974

1. Občinski davek iz OD iz delovnega razmerja

2. Davek iz OD po posebni republiški stopnji

3. Prispevek za financiranje temeljne izobraževalne skupnosti

4. Prispevek za financiranje temeljne skupnosti otroškega varstva

5. Prispevek za financiranje republiške skupnosti otroškega varstva

6. Prispevek za zdravstveno zavarovanje

7. Osnovni prispevek za invalidsko in pokojninsko zavarovanje

8. Prispevek za invalidsko in pokojninsko zavarovanje za nesreče pri delu

9. Prispevek za financiranje temeljne kulturne skupnosti

10. Prispevek za financiranje republiške kulturne skupnosti

11. Prispevek za financiranje telesnokulturne skupnosti

Primerjalni pregled dosedanjih in novih prispevkov iz dohodka (zakonske obveznosti):

1973

1. Prispevek za obnovo Bosaurske Krajine

2. Prispevek za stanovanjsko izgradnjo

3. Dodatni prispevek za invalidsko in pokojninsko zavarovanje

a) nesreča pri delu

b) beneficiran staž

4. Prispevek za zdravstveno zavarovanje za nesrečo pri delu

5. Posebni prispevek za zdravstveno zavarovanje za kritje primanjkljaja

1974

1. Prispevek za obnovo Bosaurske Krajine

2. Prispevek za stanovanjsko izgradnjo

3. Dodatni prispevek za invalidsko in pokojninsko zavarovanje

a) nesreča pri delu

b) beneficiran staž

4. Prispevek za zdravstveno zavarovanje za nesrečo pri delu

5. Posebni prispevek za zdravstveno zavarovanje za kritje primanjkljaja

6. Prispevek za zaposlovanje

7. Prispevek za financiranje republiške izobraževalne skupnosti

8. Prispevek za raziskovalno skupnost

9. Prispevek za tekočo valorizacijo pokojnin

Pri prispevkih iz OD se je spremenilo to, da sta prispevka za izobraževanje in za zaposlovanje prešla v obveznosti podjetja, dodatno pa so uvedeni trije prispevki: za financiranje TKS, RKS in TKS, torej celotne kulturne in telesnokulturne dejavnosti.

Pri zakonskih obveznostih sta nova že prej omenjena prispevka, ki sta razbremenila OD, na novo pa sta uvedena prispevka za financiranje raziskovalne skupnosti in financiranje invalidskega in pokojninskega zavarovanja za tekočo valorizacijo pokojnin.

Ker so se stopnje prispevkov istočasno spremenile, se je obremenitev OD nekoliko znižala, povečala pa so se obveznosti podjetja iz dohodka.

V 56 slovenskih občinah se preračunu iz bruto v neto med 41,08 % in 46,01 %, pri obratnem preračunu iz neto

v bruto med 29,12 % in 31,51 odstotka.

Vsi ti prispevki in davki se obračunavajo enkrat po stopnjah sprejetih v občini, kjer je sedež OZD, drugič po domicilnih občinah, kjer so delavci doma. Tudi vplačujejo se enkrat direktno na občino, kjer je sedež OZD, drugič pa direktno po posameznih občinah, od koder delavec prihaja.

Zaradi prehoda na bruto sistem OD bo za enako delo določen enak bruto OD za vse delavce v OZD. Pri novem sistemu financiranja splošne in skupne porabe bo do prejemali delavci v isti OZD za enako delo različne neto OD, če prihajajo iz različnih občin. Tudi različne vrste dela (polni delovni čas, krajši delovni čas in upokojenci, dopolnilno delo pri lastni delovni organizaciji, pripravniki in borci) so različno obremenjene s prispevki.

Torej, zaradi različnih prispevkov so sicer bruto OD enaki za enako delo, a različni neto OD. Osebnih dohodkov ni odvisen samo od ustanjenega in družbeno priznanega dela, ampak tudi od deleža, ki ga po sprejetih samoupravnih sporazumih prispeva za zadovoljevanje splošne in skupne porabe.

Smiljana Oblak

Sejem v Ljubljani

Od 10. do 15. junija je bil v Ljubljani jubilejni lesni sejem.

Poteklo je 20 let od prvega sejma te branže v Ljubljani, ko je nekaj takratnih entuziastov sklenilo in opravilo veliko delo: pripravili so prvi lesni sejem v Ljubljani in tako potrdili hiter vzpon lesne industrije v Sloveniji kakor tudi v Jugoslaviji. Poudariti je treba, da so sejni vplivali na razvoj lesne industrije pri nas. Da je bilo vzdušje na otvoritvi čimbolj svečano, je poskrbelo več

uglednih osebnosti. Po kratkem uvodnem nagovoru je besedo povzel Andrej Marinc, predsednik republiškega izvršnega sveta, ki je orisal razvoj in pomen lesne industrije za slovensko kot jugoslovansko gospodarstvo.

Skoraj vsako leto je na ljubljanskem lesnem sejmu razstavljal tudi Jelovica Škofja Loka. Tako smo tudi letos razstavili svoje eksponate na 50 kv. m velikem prostoru.

Iz nekoliko neugodnega prostora v okroglem paviljo-

nu Jurček so naši mojstri iz prototipne delavnice uredili prostor bolje kot se je sploh dalo. Ze od daleč vidni lepo aranžirani izdelki so zbudili veliko pozornost. Tovariša Rant in Ziherl sta komaj sproti pojasnjevala detajle s tehnične in komercialne plati in odgovanjala obiskovalcem. Naš razstavnj prostor si je Andrej Marinc temeljito in dolgo časa ogledoval, medtem ko se je podpredsednik republiškega izvršnega sveta Zvone Dragan celo dalj časa zadržal v govorilnici razstavnega prostora, se zanimal za napredovanje naše organizacije, za izdelke, cene, za naše TOZD itd. Po daljšem pogovoru z našimi predstavniki med katerimi je bil njegov najpogostejši sobesednik naš glavni direktor Tine Kokelj, si je Zvone Dragan ogledal naše eksponate in se o njih izredno pohvalno izrazil.

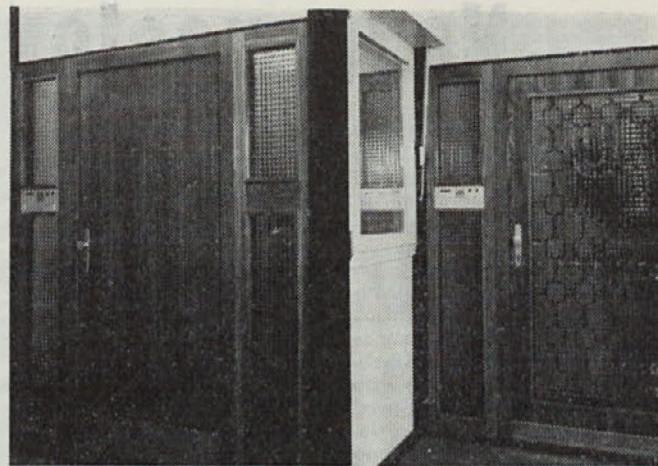
V naslednjih dneh sejma je bilo poleg zasebnih obiskovalcev veliko število predstavnikov raznih firm, s katerimi že sodelujemo, še več pa je bilo takih, ki bi z nami želeli sodelovati.

Ljubljanski lesni sejem nam je potrdil izredno zaupanje in veliko povpraševanje kucev po naših produktih, tako da lahko z optimizmom zremo v prihodnost.

Janez Tušek



Paviljon Jelovice na ljubljanskem sejmu



Razstavljeni eksponati

zunanji in notranji napadi vseh vrst in oblik, ne glede na to, ali prihajajo ti napadi od tujih sovražnih elementov ali domačih kriminalcev.

Splošni ljudski odpor pa je pripravljane vseh potence, vseh delovnih ljudi in nosilcev SLO na vlogo in njihovo aktivnost v slučaju agresije na SFRJ.

Družbene samozaščite tudi ne gre istovetiti s sistemom, v katerem bo vsakdo za vsakim vohunil, nekaj poizvedoval, vsakdo vsakogar nadziral in naznanjal, temveč za sistem, v katerem bodo delovni ljudje na izviren način preganjali škodljivce družbenega in zasebnega premoženja, preventivno delovali in ukrepali proti vsem oblikam sovražnega delovanja itd.

Družbene samozaščite tudi ne smemo zreducirati na seštevek ukrepov, ki jih mora jo opravljati razne strokovne službe po svoji službeni potrebi. Na drugi strani moramo zavračati vse poskuse in mišljenja, da z uveljavljanjem družbene samozaščite poskušajo organi javne in državne varnosti ter inšpekcijske službe prenesti skrb in odgovornost za varnost na vse ljudi in se s tem otresti z zakoni in z ustavo naloženih dolžnosti.

Družbena samozaščita naj temelji na zavestnem spoštovanju zakonitosti in na vsakodnevni aktivnosti vseh občanov, da bi si ustvarili samoupravno družbo, ki ne bo slonela samo na prisili in sankcijah, temveč na socialistični samoupravni zavesti. In v takem sistemu organi varnosti in inšpekcije delujejo kot strokovne službe, ki s svojimi metodami in z zakoni določenimi ukrepi za gotavljajo, da se družbi nevarna dejanja odkrijejo, strokovno razčistijo in storilci predajo organom pregona.

Taka stališča o vlogi in opredelitvi družbene samozaščite so bila izoblikovana na posvetovanju predstavn-

kov slovenskih občin v Krškem 22. 2. 1974. Bogata razprava na tem posvetovanju je pokazala, da delovni ljudje niso ravnodušni do teh vprašanj. Treba je le dvigniti samoupravno zavest, varnostno kulturo in občutek za preprečevanje in odkrivanje raznih oblik škodljivosti. Zaradi tega naj vodstva OZD, samoupravni organi, družbene politične organizacije in druge institucije ukrepejo vse potrebno in zastavijo ves svoj vpliv, da bi družbena samozaščita dobila svoje mesto v temeljnih samoupravnih aktih OZD. Pri tem želimo opozoriti na dejstvo, da ne gre za deklarativno opredelitev ali golo prepisovanje določil iz ustave. Gre za materializiranje oblik in objektov družbene samozaščite. Gre za konkretno opredelitev nosilcev družbene samozaščite v OZD, opredelitev in konkretiziranje, kaj je predmet varovanja družbene samozaščite v OZD. Točno in konkretno je treba določiti pravice in dolžnosti delovnega človeka na področju družbene samozaščite. Nadalje je treba v aktih OZD določiti, kdo je odgovoren za aktivnost in koordinacijo vseh dejavnikov družbene samozaščite v OZD. Opredeliti se je treba tudi za sankcije, če kdo krši določila o družbeni samozaščiti.

Da bi te stvari lažje stekle in da bi OZD v samoupravnih aktih družbeni samozaščiti dodelili ustrezno mesto, je svet za splošne in notranje zadeve SO Šk. Loka na zadnji seji imenoval delovno skupnost, ki naj z nasveti in drugimi oblikami pomoči pomaga OZD pri sestavljanju določil o družbeni samozaščiti v samoupravnih aktih. Svet je sprejel tudi sklep, da prevzema iniciativa za sklic posveta predstavnikov OZD s področja občine Škofja Loka, na katerem bi obravnavali problematiko družbene samozaščite in sprejeli stališča, kaj naj s področja družbene samozaščite vsebujejo samoupravni akti v OZD.

Andrej Bolčina

Družbena samozaščita

Statuti v organizacijah združenega dela

Leta 1970 je skupščina SRS spreela sklepe in priporočila s področja družbene samozaščite, kasneje pa je zvezna skupščina sprejela resolucijo o družbeni samozaščiti. Oba akta teh najvišjih samoupravnih teles naše družbe sta imela namen in cilj, da bi družbena samozaščita kot samoupravna institucija začela v praksi in prodrila v zavest slehernega občana. Sprejetjem Ustave SFRJ in SRS je družbena samozaščita dobila tudi formalno zakonsko potrditev, saj sta obe ustavi posvetili družbeni samozaščiti posebno poglavje. Ustrezno mesto dobiva družbena samozaščita tudi v občinskih statutih. V teku je razprava, kako naj družbeno samozaščito opredelijo statuti krajevnih skupnosti. Zaradi tega mi dovolite, da vam posredujem nekaj svojih stališč, ki naj rabijo delovnim ljudem kot podlaga za razmišljanje, kako bi družbeno samozaščito opredelili v statutih OZD.

Družbena samozaščita je najširši obrambni sistem naše socialistične samoupravne družbe, ki organizirano bra-

ri interese in zagotavlja nadaljnji demokratični razvoj samoupravnega sistema. Izhaja joč iz ustavnih določil, je družbena samozaščita pravica in dolžnost vsakega občana. Zaradi tega si moramo vsestransko na vseh nivojih prizadevati, da bi pri slehernem občanu zbudili zavest in občutek, da bo pri vsakodnevni opravih in delu pripravljen varovati z ustavo in z zakoni določeni družbeni red, samoupravni sistem, brani pravice in svoboščine občanov, skrbi za varno življenje ljudi, družbenega in zasebnega premoženja, varovati javni red in mir ter skrbeti za prometno varnost. To bomo dosegli le s prizadevanji za višjo stopnjo splošne varnostne kulture, z dvigom socialistične zavesti in morale, z izobraževanjem delovnih ljudi in ne nazadnje z ostvaritvijo takih pogojev dela in vzdušja v kolektivu, da bo delovnemu človeku zagotovljena pravna in dejanska varnost, kakor bo konkretno in v skladu z zakoni uveljavljati svoje pravice in dolžnosti s področja družbene samozaščite.

Da so naši ljudje dovzetni in pripravljeni veliko storiti zoper razne oblike nasilja, kažejo zgodovinska dejstva,

posebno v času NOV. Tudi sedanje množično sodelovanje prebivalstva v pripravah na vseljudski odpor nam to potrjuje. Dejstvo pa je, da gre v pojmovanjih družbene samozaščite mnogokrat za dileme ali napačna točmačenja. Ko govorimo o družbeni samozaščiti, največkrat ljudje mislijo na obrambo države in morebiti še na razne oblike sovražnega delovanja. Pozablja pa se na široko področje dela javne varnosti in druga področja, saj družbena samozaščita do neke mere zajema vsa področja človekovega življenja od raznih epidemij, elementarnih nezdod, do varstva okolja in narave.

V praksi se mnogokrat pojavljajo družbene samozaščite istoveti s pojmom splošnega ljudskega odpora. Čeprav se naloge obeh sistemov pogosto stikajo in prepletajo, jih vendarle ne moremo enačiti. Družbena samozaščita je neposredna vsakodnevna aktivnost občanov, drubenopolitičnih skupnosti, krajevnih skupnosti, SZDL, društev, političnih organizacij in vseh činiteljev, da bi zavarovali samoupravni socialistični sistem, človeka, njegovo in družbeno premoženje pred

Nova poslovalnica v Stari Pazovi

Naša maloprodajna mreža se vse bolj razširja in zavzema vedno širši jugoslovanski gospodarski prostor. Naši izdelki se pojavljajo na vedno več gradbiščih. Vedno večje je tudi povpraševanje po naših proizvodih. V južnih republikah se pojavlja miselnost, da smo »bog i batina« v kvaliteti produktov stavbnega pohištva. Dejansko smo v kvaliteti res visoko pred proizvajalci iz ostale Jugoslavije, je pa res, da, priznajmo si, le nekoliko pretiravamo v hvalisanju in laskanju. Seveda pa je tako situaci-

jo s komercialnega vidika potrebno izkoristiti in plasirati našo proizvodnjo, dokler smo v kvaliteti tako visoko. Na področje Beograda in Vojvodine se do nedavna skoraj ni plasiralo našega blaga, ker v neposredni bližini ni bilo naše poslovalnice. Jelovške proizvode je v mali meri prodajal Slovenijales, predstavništvo Beograd in pa delno tudi Suma Zagreb, predstavništvo Subotica. Da zamašimo to vrzel, smo se odločili (tržne analize so nam to potrdile), da odpremo poslovalnico v Stari Pazovi za

preskrbo severne Srbije z našimi proizvodi. Za poslovalnico v Stari Pazovi smo pod ugodnimi pogoji kupili ustrezne poslovne prostore v starem mlinu, kjer je dovolj skladišnega prostora. Potrebne so bile le manje adaptacije. Na tem področju se bomo uveljavljali tako s stavbnim pohištvom kot tudi z montažnimi objekti. Naš cilj je, da privedemo kuppe zlasti iz Beograda in Novega Sada, kjer je veliko gradenj. V ta namen smo namenili tudi propagandna sredstva, tako

da se naše ime pojavlja v časopisih, na televiziji kakor tudi na radiu ipd. Prvi uspehi so se že pokazali. Realizacija v Stari Pazovi presega naša pričakovanja. Upamo, da bo tako tudi v bodoče in da bomo uspešno posegli na beograjsko in vojvodinsko tržišče. Čeprav se je prodaja pričela že prej, pa je bila svečana otvoritev na prvi pomladni dan. Pred poslovalnico se je že pred 10. uro, ko je bila napovedana otvoritev, zbralo lupo število predstavnikov družbenopolitičnega, zlasti pa gospodarskega življenja, ne le iz Stare Pazove, pač pa tudi iz celotnega Srema, Beograda in Novega Sada. Prisotni so bili tudi predstavniki tiska. Potem ko je naš

glavni direktor Tine Kokelj pozdravil ugledne goste in v kratkih besedah opisal razvoj naše organizacije, zlasti pa maloprodajne mreže ter poudaril pomen nove poslovalnice, je predsednik izvršnega sveta občinske skupščine Stara Pazova Boško Nedo s tem, da je prerezal vrvice, simbolično odprl poslovalnico.

Gostje so bili nad našimi izdelki resnično navdušeni in zanimanje projektantskih organizacij, gradbenih podjetij in investitorjev je bilo izredno veliko. Prvi zametki pogodb so se osnovali že na kraju samem. V upanju, da bodo pogodbe realizirane, smo z majhno zakusko otvoritev zaključili.

Janez Tušek

Rezultati ankete

V samoupravnih organih Jelovice sodeluje 249 ljudi ali dobra četrtina zaposlenih. To nas je privedlo k razmišljanju, da bi se seje teh organov prestavili izven delovnega časa. Kakšna bi bila reakcija prizadetih, smo skušali ugotoviti s to anketo.

Rezultati:

— 71,5% anketiranih odgovarja, da bi se seje redno udeleževali ali pa bi izostali samo z upravičenim razlogom. V primerjavi z udeležbo do sedaj (75%) ni nobene bistvene razlike.

— Vendar pa 82,7% anketiranih meni, da bi bilo delo samoupravnih organov moteno zaradi slabe udeležbe. To si lahko razlagamo tako, da so člani samoupravnih organov neresnost pripisali sodelavcem, medtem ko imajo o sebi visoko mnenje. Verjetno se ta drugi odstotek bolj približa dejanskemu mnenju kot prvi.

— Kadrovsko sestavo ocenjujejo takole: zadovoljiva 67%, ni zadovoljiva 33%. Da bi ugotovili, kateri odgovor je sploh pravi, smo najprej primerjali kadrovske sestave podjetja in članov samoupravnih organov.

| Izobrazba | Podjetje | Samoup. organi |
|-----------|----------|----------------|
| VS | 1,7% | 2,3% |
| VIS | 1,1% | 4,9% |
| SS | 7% | 13% |
| NS | 3% | 4,9% |
| VKV | 5,3% | 17,6% |
| KV | 27,2% | 29,2% |
| PKV | 4,3% | 3,1% |
| NKV | 80,5% | 24% |

Pomanjkljivo so zastopani zlasti NKV delavci, preveč pa kader s srednješolsko izobrazbo.

— Podatki ankete kažejo, da bi se v primeru seje izven delovnega časa ljudje težje odločali za sodelovanje v samoupravnih organih (tako mnenje ima 80% anketiranih).

— Na vprašanje, kaj jim pomeni sodelovanje v samoupravnih organih, 2/3 anketiranih odgovarja, da jim je izkazano zaupanje, 1/3 pa neoprtnost dolžnost.

— Rešitev problema, ki bi nastal s popoldanskimi sejami vidi 77% anketiranih v delegatskem sistemu. Vendar pa menijo, da bi delu samoupravnih organov težko sledili, če ne bi bili prisotni na vseh sejah. Menijo pa, da bi se tako obveščenost kolektiva povečala. Ker je obveščenost v Jelovici slaba, je to že ena od možnih rešitev problema.

— Na vprašanje, če se s kom posvetujejo, člani samoupravnih organov odgovarja-

jo takole: 84% se jih posvetuje, večina (72%) s sodelavci, 16% z nadrejenimi, 9% z drugimi člani samoupravnih organov.

— Rezultati kažejo, da bi z uvedbo seje izven delovnega časa morali uvesti sejnino kot nadomestilo zamujenega časa. Tako mnenje ima 84% anketiranih.

— Pripomniti je treba, da bi prestavitve seje v popoldanski čas ne rešila problema v celoti. Zaradi dvoimenskega dela bodo seje za nekatere delavce še vedno med delovnim časom. V takem primeru je edina možna rešitev delegatski sistem, da bi imel delegat namestnika, da bi imel delegat namestnika, da bi imel delegat namestnika, da bi imel delegat namestnika.

— Na podlagi zbranih podatkov lahko sklepamo, da prestavitve seje izven delovnega časa ne bi bila smiselna, ker bi v tolikšni meri vplivala na prisotnost in odločanje za sodelovanje v teh organih, da bi bilo delo teh organov moteno.



Poslovalnica Stara Pazova

izvedbo prostovoljnega dela za izgradnjo obratne menze in ambulante. V tem planu je točno določeno, katere dela naj bi opravila mladinska organizacija s svojimi člani. Prav tako je bil odgovoren izvršni odbor sindikata, da organizira prostovoljno delo za določena dela in pa tudi gasilsko društvo, ki je prav tako prevzelo obvezo, da s prostovoljno akcijo izpolni gotove obveze, ki so dosti obširne.

Za začetek prostovoljnega dela je bila odgovorna mladinska organizacija, in sicer od 22. do 29. junija 1974. Člani mladinske organizacije naj bi v tem času odstranili celoten humus in izkopal temelje za objekt. Vsa ostala dela so prav tako razporejena in z roki določena, tako da bi bila vsa dela do plošče gotova do 7. septembra 1974.

15. septembra naj bi se začela montaža celotnega objekta. Omenim naj, da bo objekt napravljen iz naših montažnih elementov. Člani obratne montažnih objektov so tudi pripravljene izdelati montažne elemente in s sodelovanjem potem celoten objekt montirati.

Vse naloge in pa konkretne akcije naj bi bile porok, da bi do postavljenega roka, to je do 30. septembra 1974, končali grobo montažo objekta.

Iz nerazumljivih vzrokov

pa predsedstvu mladinske organizacije ni uspelo akcije opraviti do predvidenega roka. Na prvo akcijo mladine 22. junija je prišlo le 6 mladincev. Tudi naslednja prizadevanja za uspešno akcijo ni, so rodila uspehov. Sindikalna organizacija pa je uspešno organizirala še 4 akcije prostovoljnega dela v popoldanskem času, v katere se je vključilo tudi precej mladih.

Prvi so se akcije udeležili člani skupnih služb, trgovine in priprave dela, in sicer 18 članov. Druga akcija je bila v okviru obrata zasteklitvenih letvic, katere se je udeležilo 14 članov obrata, med njimi je bilo polovica delavk, ki so prve pokazale pripravljenost, da prispevajo svoj delež k izgradnji tega objekta. Pravo tako je bila uspešna akcija v okviru obrata oken in notranjih vrat, katere se je udeležilo 44 članov, med temi tudi precej delavk.

To naj bo tudi dokaz, da so člani kolektiva pripravljene podpreti sindikalno organizacijo ob prizadevanjih za čimprejšnjo izgradnjo tako važnega objekta. Prav tako naj bo tudi spodbuda še za vse ostale člane kolektiva, ki se še niso odločili za 4 ure prostovoljnega dela za ta prepotrebni objekt v podjetju.

Franc Gaber

Prostovoljna akcija članov kolektiva

Izvršni odbor osnovne organizacije sindikata in predsedstvo mladinske organizacije podjetja sta v decembru 1973 sprejela sklep, da je v letu 1974 nujno potrebno začeti graditi novo menzo na centralnem obratu podjetja. Samoupravnim organom sta predlagala, da je potrebno zagotoviti sredstva v programu investicij za leto 1974. Kljub vsem težavam, katere smo imeli s finančnim poslo-

vanjem v preteklem času, je bilo doseženo soglasje, da so finančna sredstva zagotovljena. Sindikalna organizacija je bila tudi pobudnik, da se istočasno z gradnjo obratne menze zgradi še prepotrebna obratna ambulanta. Razlog za tako pobudo sindikalne organizacije je bil, da so člani kolektiva v zadnjem času, jali dosti pripomb na organizacijo zdravstvenih storitev v sedanji ambulanti.

Izvršni odbor osnovne organizacije sindikata in predsedstvo mladinske organizacije sta predlagala na svojih sejah, da bi vsa zemeljska dela in betoniranje plošče zgradili s prostovoljnimi delom. O takem sklepu je bil obveščen celotni kolektiv, predvsem pa ob obrata podjetja na Starem dvoru in Trati.

V preteklem mesecu je bil napravljen terminski plan za

Stanovanjska problematika

Reševanje stanovanjskih problemov je tema, ki jo srečujemo na vsakem koraku in tudi v naši OZD nismo izjema. Ker se še predobro zavedamo, da je zadovoljivo rešeno stanovanjsko vprašanje eden izmed glavnih pogojev za dobro počutje delavcev, ki vpliva tako na produktivnost kot na delavčevo navezanost na podjetje, poskušamo iz leta v leto izboljševati načine, s katerimi bi rešili in odpravili čimvečje število stanovanjskih problemov naših delavcev. Te poti so predvsem: dodeljevanje posojila za stanovanjsko izgradnjo in pa dodeljevanje stanovanj delavcem na način, po katerem rešimo največjo možno število prosilcev v posameznem letu. Pri tem ne rešujemo stanovanjskih problemov delavcev samo z že obstoječimi stanovanji, temveč predvsem v zadnjem času planiramo in nakupujemo tudi nova družinska stanovanja.

Medtem ko se število družin s perečim stanovanjskim problemom počasi zmanjšuje, pa je še vedno dokaj nerešeno bivanje samskih delavcev podjetja. Lanj smo sicer kupili 14 ležišč v novem samskem bloku v Frankovem naselju, vendar je za mnoge delavce stanarina znatno previsoka. Veliko je že bilo in verjetno še bo primerov, ko so delavci odpovedali delovno razmerje prav zaradi tega, ker niso mogli zadovoljivo rešiti stanovanjskega vprašanja.

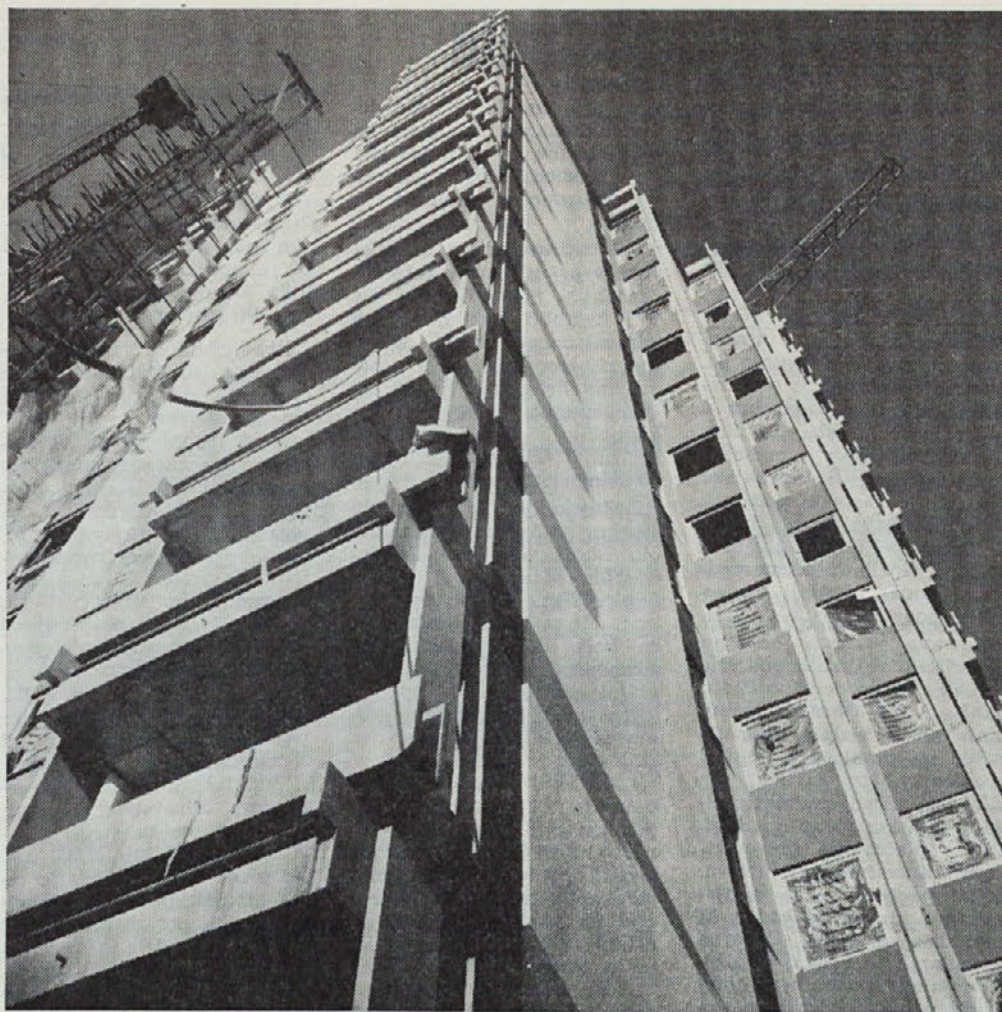
V iskanju najugodnejše in najhitrejše rešitve stanovanjskih vprašanj samskih delavcev smo prišli na naslednje rešitve:

V Frankovem naselju imamo še vedno dva zidana provizorija, ki pa sta v kratkem času predvidena za rušenje. Zaradi tega smo začeli reševati stanovanjska vprašanja sedanjih stanovalcev provizorijev, da ne bo potrebno enkratno kompleksno reševanje, ki je tudi nemogoče, v primeru rušenja. Ker pa smo se želeli obvarovati naših vselitev, do katerih bi gotovo prišlo, če bi stanovanja ostajala prazna, smo se odločili, da v teh provizorijih začasno uredimo bivanje samskih delavcev. Vendar naj še enkrat poudarim, da je to le začasna rešitev stanovanjske problematike samskih delavcev, na katero nas je navedlo v glavnem pomankanje delavcev v podjetju.

Kot je bilo že rečeno, so provizoriji predvideni za rušenje, zato nameravamo kupiti večje število ležišč v drugem delu samskega doma, ki se bo še gradil. Tedaj pa bomo delavce, ki stanujejo v provizorijih, preselili v samski dom, provizorije pa porušili.

Pri vsem tem delu in urejanju stanovanj pa smo se ves čas zavedali, da se bo marsikdo vprašal, čemu preurejamo in naseljujemo samske delavce v stanovanja, ki so že odslužila namenu in so že skoraj popolnoma neprimerne za bivanje. Vendar upamo, da smo našli trenutno najboljšo rešitev, ki nam je omogočila zaposlitev večjega števila samskih delavcev in nas obenem obvarovala naših vselitev v prazna stanovanja.

Valerija Žakelj



Montaža oken

| VRSTA DAJATVE | Dohodek na družinskega člana | 1 otrok | drugi in naslednji otroci |
|---|------------------------------|---------|---------------------------|
| Otr. dodatek za otroke delavcev Varianta I. | do 700 | 160 | 240 |
| | 700—900 | 130 | 200 |
| | 900—1200 | 95 | 150 |
| Varianta II. | do 700 | 160 | 240 |
| | 700—900 | 130 | 200 |
| | 900—1100 | 95 | 150 |

Z nadaljnjim dviganjem življenjskih stroškov se bo zgornja meja dohodka na člana še dvignila in naj bi v letu 1975 dosegla vsoto 1450 din. Ker se dohodek na člana računa za leto nazaj, to pome-

ni, da bo pravico do otroškega dodatka uveljavil določen odstotek tistih, ki so jo v prejšnjem letu izgubili.

Struktura upravičencev do otroškega dodatka v Jelovici za l. 1973

| Dohodek na člana | Stev. družinskih članov | | | | | | | Skupaj |
|------------------|-------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|------------|
| | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | |
| do 300 | | | | | 3 | 6 | 2 | 11 |
| 300—400 | | | 2 | 7 | 7 | 1 | 1 | 18 |
| 400—500 | | 1 | 10 | 4 | 3 | | | 18 |
| 500—600 | 2 | 9 | 12 | 2 | 3 | | | 28 |
| 600—700 | 1 | 8 | 8 | 12 | 6 | | | 35 |
| 700—800 | 1 | 4 | 5 | 3 | 1 | | | 14 |
| 800—900 | 5 | 6 | 12 | 7 | | | | 30 |
| 900—1000 | 6 | 5 | 20 | 5 | | | | 35 |
| 1000—1100 | 2 | | 13 | 1 | | | | 16 |
| 1100—1200 | 1 | | 1 | | | | | 2 |
| 1200—1300 | 1 | | 1 | | | | | 2 |
| 1300 in več | | | 2 | | | | | 2 |
| Skupaj | 19 | 35 | 84 | 41 | 23 | 7 | 3 | 212 |

Pri analizi podatkov nas je predvsem zanimalo, v kolikšni meri lahko nadurno delo vpliva na izgubo pravice do otroškega dodatka. Izračuni kažejo, da ni nobene nevarnosti, dokler dohodek na družinskega člana ne preseže 900 din mesečno.

Če vzamemo kot primer družino, kjer sta zaposlena mož in žena in imata 2 otroka ter mesečni dohodek: mož 1936 din in žena 1749 din, znaša povprečen dohodek na člana 921 din. V takih pogojih lahko vsak od njiju tedensko opravi 8 nadur (na kar ga v primeru potrebe obvezuje tudi zakon), če vzamemo naduro kot 150% redne urne postavke; pa kljub temu še ne izgubita pravice do otroškega dodatka.

Navedeno vsoto (900 din na člana) je v letu 1972 preseglo le 22 upravičencev do otroškega dodatka.

Iz vsega tega sledi, da ni zadržkov za nadurno delo, če se v podjetju pojavi taka potreba, ker to v nobenem primeru ne vpliva na uveljavljanje pravice do otroškega dodatka.

Stane Bokal

Otroški dodatek

Struktura upravičencev do otroškega dodatka v Jelovici

Na sestankih svetov DE se je večkrat postavljalo vprašanje nadurnega dela, če tako ustvarjen dohodek lahko povzroči izgubo pravice do otroškega dodatka. Zato smo skušali ugotoviti, v kolikšni meri so navedeni očitki opravičljivi. Opravili smo analizo strukture upravičencev do otroškega dodatka v Jelovici.

Sistem pomoči družinam pri kritju stroškov za vzdrževanje otrok je zasnovan na ugotovitvah, da komaj polovica družin v SRS vzdržuje 83% otrok. To pomeni, da so stroški za vzdrževanje otrok razdeljeni med družinami zelo neenakomerno. Glede na to, da z večanjem družin njihova življenjska raven pada in da veliko družin s svojimi dohodki ne dosega eksistenčnega minimuma, je potrebno drugačno zagotavljanje te

pomoči. V letu 1973 je v SRS prejelo otroški dodatek 113 otrok od 237.000 (47,7%).

V Jelovici je bilo v letu 1973 212 upravičencev do otroškega dodatka. V tem letu se zgornja meja dohodka na člana, ki je še dopuščala uveljavitev pravice do otroškega dodatka, ni dvignila; z višanjem življenjskih stroškov pa so osebni dohodki naraščali. Zato je več upravičencev iz prejšnjega leta to pravico izgubilo.

V letu 1974 bo zgornja meja dohodka na družinskega člana usklajena s povečanjem življenjskih stroškov in oseb. nih dohodkov. S temi ukrepi bi zadržali vsaj sedanjí krog upravičencev in zaščitili predvsem številne družine.

Za denarne dajatve v letu 1974 sta bili predlagani 2 varianti, vendar je večina občin sprejela prvo.

Obratna ambulanta

Za boljše zdravstveno varstvo delavcev si zgradimo svojo obratno ambulanto

Naše podjetje je skupaj s podjetjem Gorenjska predilnica ustanovilo svojo obratno ambulanto že leta 1958. Ustanovitve obratne ambulante je imela namen približati zdravstveno službo delavcu-zavarovancu in skrbeti za preventivno zdravstveno varstvo delavcev. V začetku je obratna ambulanta imela prostore v podjetju Gorenjska predilnica, kasneje pa se je preselila v del prostorov stanovanjske hiše, ki je nasproti podjetju Gorenjska predilnica. Za delo obratne ambulante sta podjetji vložila določena sredstva, vendar podjetji medsebojne pogodbe nista sklenili.

Kasneje se je v obratno ambulanto vključilo podjetje Gradis s svojo delovno enoto Skofja Loka. Obratna ambulanta se je vedno srečevala z več ali manj neprijetnimi problemi. Med partnerji je bilo zelo težko uskladiti njihove interese glede obveznosti do plačevanja preventivnega zdravstvenega varstva, dokaj pogosto se je menjaval tudi zdravniški kader, ki tudi sedaj ni stalen. Obratna ambulanta je v okviru združevanja zdravstvenih zavodov prišla v okvir Zdravstvenega doma Kranj, ki pa do obratne ambulante tudi ni kazal večjega interesa kot ustanovitelj sami.

V letu 1971 je podjetje Gorenjska predilnica celo odpovedalo prostore Zdravstvenemu domu Kranj, v katerih je obratna ambulanta. Ker Zdravstveni dom ni mogel zadostiti zahtevam Gorenjske predilnice, se še sedaj vodi sodni spor med obema delovnicama organizacijama. Gorenjska predilnica bi rada imela prostore, v katerih je obratna ambulanta. Prostore bi preuredila za bivanje samskih delavcev, ki zasedajo že ves preostali del stavbe. Posluževala se je tudi vseh možnih dejanj, da bi Zdravstveni dom izpraznil prostore. Tako je odklopila centralno ogrevanje v zimskem času. V sporu je posredovala tudi skupščina občine.

Za rešitev tega problema je Zdravstveni dom pripravil predlog, da za rešitev preventivnega zdravstvenega varstva delavcev dogradi sedanjo stavbo zdravstvenega doma in tako omogoči delo na področju medicine dela za vsa industrijska podjetja. Kurativno zdravstveno varstvo pa bi zavarovanci iskali pri njihovih lečečih zdravnikih, ki si bi jih sami izbrali. Ob tej priložnosti, ko se predvideva dograditev stavbe v Zdravstvenem domu v Skofji Loki, se že sedaj poraja problem. Sedanja prostora so namreč že za normalno delo premajhni, Zdravstveni dom pa odpira nove specialistične ambulante. Razen tega pa se močno pozna uveljavljanje pravic iz zdravstvenega zavarovanja kmečkega prebivalstva, ki ima sedaj enake pravice kot ostali zavarovanci.

V primeru, da bi naša delovna organizacija čakala na tako rešitev, bi to imelo slabe posledice, ki bi se posredno pokazale v podjetju, in sicer:

1. Z zdravljenjem zavarovancev pri njihovem lečečem zdravniku bi podjetje v celoti izgubilo stik oz. slika zdravstvenega stanja delavcev ali zmožnosti dela posameznih delavcev. To se že sedaj močno pozna predvsem pri delavcih, ki delajo v obratih zunaj Skofje Loke z zelo visokim staležem.

2. Z iskanjem zdravstvenih storitev v Zdravstvenem domu Skofja Loka bi delavci izostajali z dela tudi po ves dan, s čimer bi se povečali izostanki z dela. Razen tega pa bodo delavci čakali pri zdravniku, saj bo odločal vrstni red.

Kakšna bi bila najbolj primerna oblika zdravstvene službe?

1. Čimbolj zmanjšati stalež bolnikov, ki predstavlja v I. polletju 1973 izpad proizvodnje v višini 6,3% (z izostanki zaradi poroda ali dojenja otroka pa celo 7,8%), v letu 1972 pa v višini 6,8% (z izostanki zaradi poroda in dojenja otroka pa celo 8,9%). Stalež bolnikov poskušati zmanjšati na 4%, kar predstavlja ob izpadu ur v letošnjem letu (I. polletje) 23.014 ur, ob predvidenem enakem izpadu v 2. polletju 1974 pa skupaj 46.028 ur. To pa pomeni večjo učinkovito zaposlenost za 23 delavcev v vsem letu.

2. Zmanjšati čas izostankov z dela zaradi zdravniških pregledov, ki nastopajo sedaj oz. jih pričakujemo v znatno večji meri kasneje.

3. Omogočiti delavcem, da iščejo zdravstveno pomoč pri izbranim zdravniku podjetja. Podjetje bo tako tudi lažje zasledovalo izostanke zaradi bolezni.

4. Organizirati enotno vodenje zdravniških pregledov za vse zaposlene delavce podjetja.

5. Neposredno delo z obratno ambulanto pri reševanju nastalih problemov posameznih delavcev.

6. Čimbolj zmanjšati čakalni čas v ambulanti.

7. Zmanjšati stroške telefonskih pogovorov, poizvedb itd.

Da bi vse to lahko uvedli bi bilo najprimerneje, da podjetje zgradi obratno ambulanto za obrate v Skofji Loki v podjetju. Glede te možnosti smo se dogovarjali s predstavnik Zdravstvenega doma Kranj in preječi zagotovilo, da je Zdravstveni dom pripravil takoj organizirati službo zdravstvenega varstva v našem podjetju za potrebe podjetja. Zdravstveni dom Kranj bi opremil prostore obratne ambulante ter dal zdravniško ekipo.

Obratna ambulanta bo po predvidevanjih delala vse delavnice (razen sobot), in sicer 6 ur dnevno. Podjetje bi imelo tako v celoti pokrito tudi

vprašanje strokovnega nudenja prve pomoči v eni izmeni.

Kakšne stroške predstavlja postavitve obratne ambulante v našem podjetju:

1. Izgradnja štirih prostorov (čakalnica, sprejemnica in prevezovalnica, ordinacijska soba ter rezervni sobi, ki bi ju podjetje kasneje opremilo za nudenje zobozdravstvenih storitev).

Res je, da bi takem organiziranju zdravstvene službe nastopili tudi večji stroški glede plačila preventivne dejavnosti (kurativna gre v breme sklada zdravstvenega zavarovanja), vendar bi ti stroški nastali zaradi večjega obsega dela na področju preventivnega zdravstvenega varstva. Ne gre pa tu za bistveno povečanje. Naše podjetje je za l. 1972 imelo sklenjeno pogodbo za opravljanje preventivnega zdravstvenega varstva v višini 35.000 din. Z delom na področju preventive pa bi ta strošek predstavljal 55.000 din. Če bi želeli zajeti tudi vse obrate s preventivnim zdravstvenim varstvom, bi se ta strošek povečal za približno 20.000 din. Ne glede na odločitev je torej strošek povečanja minimalen, saj gre za plačilo več opravljenega dela in sicer dela, ki ga sedaj zaradi prevelikega števila zavarovancev v obratni ambulanti sploh nismo mogli opravljati.

Z izgradnjo obratne ambulante v podjetju bomo v celoti zadostili vsem postavljenim ciljem za zmanjšanje izostankov z dela zaradi bolezni, razen tega pa v celoti opravili čakalno dobo, saj bi bil sprejem k zdravniku mogoč s poprejšnjo prijavo in pregledom ob določenem času. Efektivna izguba bi bil torej samo čas pregleda, povečan za čas prihoda in odhoda.

In še to. V obratni ambulanti bomo lahko delno sami opravljali laboratorijske preglede, zahtevnejše preizkave pa bi enkrat dnevno kurir podjetja odnašal v centralni laboratorij v Zdravstveni dom. Izvidi bi bili že naslednji dan v obratni ambulanti. Odpadel bi torej sedaj dvakrat zamujen čas delavca, ko je moral hoditi v obratno ambulanto na splošno pregled, na laboratorijski pregled pa v Zdravstveni dom v Skofji Loki.

Odločitev glede zdravstvenega varstva naših delavcev je bila zelo nujna, nujna pa zato, da smo gradnjo obratne ambulante lahko vključili v objekt, ki ga bo podjetje postavilo za družbeno prehrano. Rešitev, ki je bila predlagana, je za naše podjetje novost, ni pa to novost tudi v moderni industrijski medicini. Tudi pri nas so podjetja, ki so postavila zaradi ekonomskih in socialnih vzrokov obratno ambulanto v podjetje (IBI Kranj, BPT Tržič, Iskra Kranj, Sava Kranj, Tekstilindustrija Kranj itd.).

Ivan Breznik

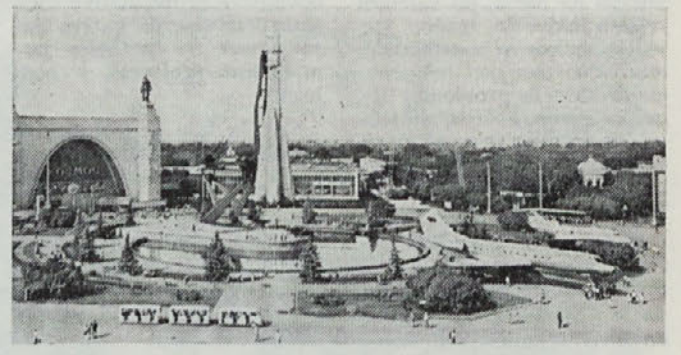
Tine Kokelj dipl. oec.

37 000 km dolga

V soboto, 20. 4. 1974 je odpotovala na tritedensko strokovno ekskurzijo v SSSR in Japonsko 21-članska skupina absolventov podiplomskega študija na ekonomski fakulteti v Ljubljani. Na potovanju smo obiskali, si ogledali in imeli razgovore na 25 institucijah (tovarne, univerze, inštituti, zbornice, razstave, ipd.) in tudi veliko zgodovinskih, etnografskih in turističnih znamenitosti obeh dežel. Potovanje je bilo naporno, vendar pa enkratno doživetje, tako s strokovnega vidika (primerjava dveh ekonomskih in političnih sistemov z našim samoupravnim družbenim sistemom) in tu-

rističnega, saj smo videli nove dežele, ljudi, njihove običaje in zgodovinske ter prirodne znamenitosti.

Ob 6.25 smo poleteli z DC-9 proti Beogradu in kmalu za tem naprej do zasnežene Moskve, ki je bila prva daljša postaja. V Moskvi smo si med drugim ogledali tudi Stalno razstavo dosežkov sovjetskega gospodarstva, ki se razprostira na 210 ha površine. Na tej razstavi smo videli najnovejše dosežke sovjetskega gospodarstva, od raketne tehnike do zadnjih odkritij na področju živilstva, sadjarstva pa vse tja do elektronike.



Kakšno glasilo?

Junija smo med člane samoupravnih organov razdelili anketo, s katero smo med drugimi želeli zvedeti, kako ocenjujejo informiranost kolektiva o problemih, ki se tičejo podjetja. Polovica anketiranih meni, da je obveščena slaba in nezadovoljiva.

To zahteva odločne ukrepe za izboljšanje stanja.

Oblike obveščanja kolektiva so lahko različne. V tem sestavku se omejimo predvsem na eno od njih — tovarniško glasilo. V statutu je zapisano: »glasilo izhaja enkrat mesečno«. Dejstvo pa je, da so v letošnjem letu izšle le tri številke, čeprav smo že v osmem mesecu. V želji, da ponovno zagotovimo redno izhajanje glasila, da ga izboljšamo, popestrimo in približamo zaposlenim, smo na podlagi svojih izkušenj in izkušenj v drugih podjetjih izdelali naslednje predloge:

— uredniški odbor naj za vsako številko vnaprej določi okvirno temo,

— za sestavke v tej temi naj bodo odgovorni posamezniki, določijo naj se jim rok, do kdaj naj sestavke oddajo. Pri tem je treba upoštevati, da je potrebno material oddati v tiskarno vsaj 14 dni pred izidom glasila.

— zagotovi naj se čim širši krog sodelavcev, kar naj

se upošteva pri zadolževanju za prispevke,

— v naprej določena tema ne izključuje sestavkov sodelavcev, ki jih bodo le-ti napisali brez zadolžitve,

— uredniški odbor naj določi stalne rubrike in določi, kdo je zanje odgovoren,

— krog sodelavcev bi lahko razširili tudi z boljšim honoriranjem prispevkov,

— zagotovi naj se redno in točno izhajanje, ki bo pri kolektivu izoblikovalo navado in potrebo po glasilu na določen dan v mesecu,

— ker so tiskarski stroški v zadnjem času močno porasli, bo treba zagotoviti tako razdeljevanje glasila, da ne bo nepotrebnega razmetavanja,

— kolektiv je treba poučiti, komu je treba oddati sestavke.

Pri naporih za izboljšanje glasila nam bo dragocena vsaka pripomba, nasvet ali želja.

Ker naše glasilo izhaja enkrat mesečno, so nekatere informacije ob izidu že zastarele ali neaktualne. V takem primeru bo bolj primerno uporabljati ciklostirana obvestila, ki so v našem podjetju že v praksi. Tako se lahko prepreči marsikateri nesporazum in nezadovoljstvo, ki izvira iz nezadostne obveščeni.

F. P.

pot skozi SSSR in Japonsko

Univerza Lamanosov je ena od najbolj znanih sovjetskih univerz. S svojimi zgradbami, parki in zelenicami pokriva

320 ha površine, na njej pa študira (in večina tudi stanuje) preko 30.000 študentov po seminarskem sistemu študija.

Na daljnem vzhodu SSSR smo si ogledali več tovarn, prometni inštitut in univerzo, izliv reke Amur in preko meje opazovali kitajsko pokrajino in življenje onkraj meje.

S transsibirsko železnico smo prepotovali še zadnjih 1.200 km na obale Japonskega morja in se v Nahodki vkrcali na preokoceansko ladjo Baikal.



Prvo noč smo prespali v Moskvi. V hotelu, ki ima preko 6.000 postelj.



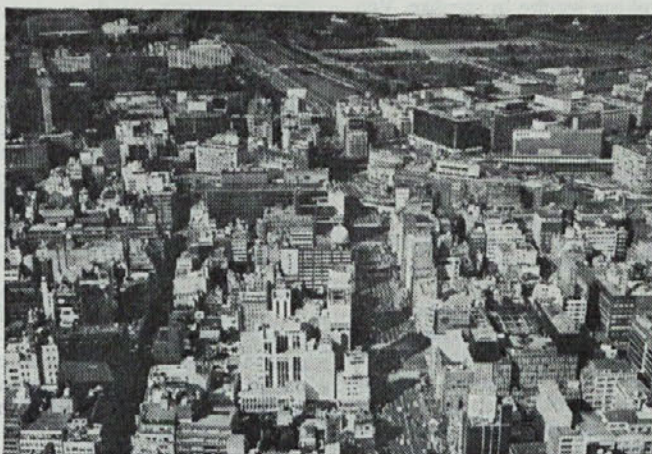
Pot smo nadaljevali proti vzhodni Rusiji in se po devetih urah neprekinjenega letenja z avionom Iljušin 114

spustili na letališče v glavnem mestu vzhodne Rusije, Habarovsk in kar za sedem ur premaknili ure naprej.



Z ladjo Baikal smo prepluli Japonsko morje in skozi ožino Tsugaru zapluli v vode Tihega oceana, od koder smo nadaljevali pot do prve posta.

je na Japonskem, to je Yokohame, ki je glavno пристanišče Tokya. Tokyo danes šteje z okolico 17 milijonov prebivalcev, samo mesto pa šteje nad 10 milijonov.



Na Japonskem nas je sprejel ambasador SFRJ tov. Jože Smole s svojimi sodelavci in se tri in pol ure zadržal z nami v razgovoru, kjer smo obravnavali predvsem jugoslovansko-japonske ekonomske in politične odnose, go-

spodarske razmere na Japonskem in vzroke za tako hitro rast japonskega gospodarstva ter analizirali možnosti bodočega ekonomskega sodelovanja med Jugoslavijo in Japonsko v povezavi z deželami v razvoju.



(Nadaljevanje prihodnjic)



Šport in rekreacija

V kegljanju prvak Franc Mrak pri moških, Angelca Vidovič pa pri ženskah

Kegljaško tekmovanje je bilo letos razdeljeno v tri dele. Prvi del tekmovanja je bil v nedeljo, 3. marca 1974, na kegljišču Sora v Puštalu, drugi del pa je bil na kegljišču v Hotemozah prav tako v nedeljo in sicer 10. marca.

Prvo mesto je osvojil lanskoletni prvak Franc Mrak s 455 podrtimi keglji; od 50 metov v polno in 50 na čiščenje. Drugo mesto je osvojil Anton Eržen s 427 podrtimi keglji, tretje pa Peter Savs s 418 podrtimi keglji.

Za tekmovanje se je prijavilo skupaj 64 tekmovalcev. To dokazuje, da je to še vedno najbolj množičen šport, zato bi bilo treba razvijati ta šport, saj zaradi pomanjkanja kegljišč oz. zaradi zasedenosti le težko dobimo prostor.

Verjetno bi bili rezultati mnogo boljši, če bi imeli naš kegljači organizirane redne treninge.

V nadaljevanju smo za 18 najboljših kegljačev v nedeljo, 21. aprila organizirali nadaljevanje tekmovanja, da bi dobili 6 najboljših, ki nas bodo zastopali na lesariadi, oz. še dodatnih 6, za katere pa bodo organizirani redni treningi. Le tako bomo prišli do moštva, ki nas bo lahko dovolj uspešno zastopalo na raznih tekmovanjih.

21. aprila je bilo organizirano tudi tekmovanje žensk, kjer je osvojila prvo mesto Angelca Vidovič, druga je bila Kati Zupančič, tretja pa Barica Kuček.

Naši kegljači redno nastopajo tudi v občinski kegljaški ligi. Po končanem drugem kolu so šesti med 21 ekipami iz prav toliko gospodarskih organizacij oz. ustanov. Tudi v občinskem menlu je za kegljanje zelo veliko zanimanje in je edino loško kegljišče stalno zasedeno.

Anton Kužnik

Ekonomске osnove

poškodbe in boleznj delavcev pri delu

Na svetu se letno poškoduje pri delu poprečno 15 milijonov delavcev, od tega v ZDA in na Japonskem po 2 milijona, v Franciji, Zahodni Nemčiji in Italiji pa po 1 milijon delavcev. Zaradi poklicnih boleznj pa jih letno zbolijo okoli 3 milijone.

V Jugoslaviji se vsako leto poškoduje pri delu okoli 250.000 delavcev, ki so v staležu en dan ali več, kar znaša letno več kot 4 milijone izgubljenih delovnih dni zaradi poškodb pri delu. Smrtno se ponesreči pri delu preko 500 delavcev.

Vsako minuto se pri delu poškodujeta v Jugoslaviji 2 delavca, medtem ko se vsake 4 ure smrtno ponesreči 1 delavec.

Zal nimamo zanesljivih podatkov o poprečnem letnem številu poklicno obolelih pri nas.

Po oceni znašajo ekonomske izgube, ki nastanejo zaradi poškodb pri delu in poklicnih boleznj v Jugoslaviji približno 5 milijard novih dinarjev letno. Vsaka poškodba pri delu ali poklicna bolezen oškoduje skupnost poprečno za 15.000 dinarjev. Z drugimi besedami v vsaki minuti dela Jugoslavlani izgubimo 30.000 din zaradi poškodb pri delu in poklicnih boleznj.

Jugoslovska skupnost izgubi zaradi požarov 700 milijonov dinarjev. Letno je pri tem upoštevano okoli 5000 požarov z okoli 400 poškodovanimi in z okoli 80 smrti ponesrečenimi delavci. V Jugoslaviji se vsako leto pripeči okoli 43.000 prometnih nesreč, v katerih se poškoduje okoli 34.000 oseb. Od teh ponesrečenih oseb jih preko 2000 umre na kraju prometne nesreče ali v bolnici zaradi posledic le-te. Letna materialna škoda zaradi prometnih nesreč se cení na okoli 400 milijonov novih din.

Omenjene številke govorijo o velikem ekonomskem pomenu varstva pri delu, pred požari in v prometu. Posledice poškodb pri delu in poklicnih boleznih občuti delavec, njegova ožja okolica — družina, delovna organizacija in vsa širša okolica — skupnost.

Ekonomski pomen posledic poškodb pri delu in poklicnih boleznj ne vsebuje le ekonomskih, temveč tudi humane in socialne osnove izgub.

Da bi lahko izračunali ekonomske izgube zaradi poškodb pri delu in poklicnih boleznj, moramo statistično in analitično izračunati pogostnost in resnost teh poškodb in boleznj.

Pogostnost nesreč pri delu je kazalec (index), ki pove,

koliko nesreč se je pripetilo v določenem obdobju

Resnost poškodb pri delu kaže število zaradi poškodb izgubljenih dni.

Resnost smrtne poškodbe pri delu je ocenjena na 7500 izgubljenih delovnih dni (ca. 25 let življenja).

Index pogostosti poklicnih boleznj in index resnosti poklicnih boleznj sta kazalca, ki nam povedata, koliko delavcev je zbolelo v nekem določenem obdobju in koliko so ti izgubili delovnih dni zaradi poklicnih boleznj.

Ekonomске izgube zaradi poškodb pri delu in poklicnih boleznj delimo v dve veliki skupini:

— direktne izgube in stroški ter

— indirektnе izgube in stroški.

Med tema dvema skupinama ni neke ostre meje. Zal običajno delavci, družina, delovna organizacija, skupnost in celo strokovnjaki za varstvo ljudi pri delu pogosto poznajo in ocenjujejo le direktne izgube in stroške. Ven, dar je indirektnih izgub in stroškov veliko več kot direktnih — strokovnjaki menijo, da je ta odnos 3:1 do 7:1. Našteji bomo nekaj glavnih direktnih ali indirektnih izgub in stroškov:

1. izguba delovnega časa pokodovanega delavca za ves čas njegove delanezmožnosti,

2. izguba delovnega časa tovarnišev poškodovanega delavca, ki so prenehali delati, ker so nudili pomoč, razpravljali o poškodbi, bili razburjeni ali ker niso mogli nadaljevati dela brez zamenjave poškodovanca in do popravitve poškodovanih strojev, orodij naprav, priprav ali materialov,

3. izguba delovnega časa delovodje in drugih vodstvenih delavcev zaradi nujenja pomoči poškodovancu, urejanja in usposabljanja delovnih mest, izbora ali poučevanja novega delavca in raziskovanja ter analize nesreče,

4. stroški zdravstvene oskrbe, zdravljenja, rehabilitacije ter stroški za telesno okvaro, invalidnino in invalidsko pokojnino,

5. stroški zaradi okvare strojev, orodij, naprav, priprav ter izgube materiala in druge imovine,

6. izgube, ki nastanejo zaradi prekinitve proizvodnje, prekoračitve dobavnih rokov, plačila penalov, izgubljenih premij in podobno,

7. stroški pomoči, ki jo podjetje dodeljuje poškodo-

vanemu delavcu ali njegovi družini,

8. stroški za polni osebni dohodek poškodovanca po njegovi vrnitvi na delo, čeprav je njegov delovni uspeh lahko dalj časa manjši.

9. stroški zaradi izgube dohodka od dela poškodovanega in stroški, ker stroji niso obratovali zaradi njegove odsotnosti,

Vključevanje učencev v poklic

Na pogosta vprašanja, ali bomo letos dobili dovolj učencev za učenje v poklic iz lesarstva, odgovarjamo z naslednjim sestavkom.

Izkušnje so nas privedle do tega, da smo letos pripravili obširnejšo akcijo informiranja za poklice po šolah.

Naša akcija je vsebovala tri oblike obveščanja.

Praden smo stopili v neposreden stik z učenci v osnovnih šolah smo pripravili informativni list z naslovom »Jelovica svetuje«. List vsebuje splošne podatke o podjetju, obširnejše pa o vseh pogojih in možnostih vključitve v uk ter končno tudi napredovanja. V tem svetovalcu je bila še posebno obravnavana nova oblika izobraževanja učencev, ki jim iz kakršnihkoli razlogov ni uspelo končati osem razredov osnovne šole. S sheme pa je možno ugotoviti pota nadaljnjega izobraževanja in napredovanja.

List smo skupno z obvestilom poslali tudi staršem na dom že konec aprila.

Druga naloga je bila neposredno seznanjanje, informiranje učencev po šolah. Obšli smo šole v obeh dolinah in Skofji Loki. Učenci so dobili poleg obvestil tudi informatorje ter prospekte o izdelkih Jelovice.

Odziv učencev je bil dober kljub temu, da usmerjevalci v poklice na šolah niso upoštevali vseh naših napotkov. Udeleženi je bilo pre malo učencev iz zaključnih razredov in učenk, za katere so nekateri poklici iz lesarstva tudi primerni, saj so v proizvodnji že sedaj takšna delovna mesta, ki jih zasedajo ženske.

Po opravljeni drugi akciji smo poslali vsem učencem, ki so končali osmi razred osnovne šole pa se še niso odločili za poklic in vsem tistim, ki jim ni uspelo uspešno končati sedmega in osmega razreda, že formulirane prošnje za sprejem v uk.

Trenutno imamo že nekaj izpolnjenih. Pričakovati je sicer manjši odziv že vsled te-

10. stroški, k nastanejo kot posledica razburjenosti, napatosti in poslabšanja delovne morale v podjetju zaradi pogostnosti poškodb,

11. režijski stroški, ki bremenijo delovno mesto poškodovanega delavca tudi v času njegove odsotnosti z dela (najemnina, osvetlitev, ogrevanje itd.),

12. odškodnina poškodovanih delavcev zaradi prestane ga strahu, bolečin in zaradi trajne ali začasne delanezmožnosti (vedno večje število

delavcev terja tako odškodnino preko sodišča).

Statistična in analitična ocenitev pogostnosti in resnosti poškodb pri delu in poklicnih boleznih ne rabi le za ugotavljanje ekonomskih posledic, temveč tudi za analitično ocenitev ogroženosti dela in za ocenitev uspešnosti varnostnih ukrepov. Sredsem nam pomaga pri ugotavljanju ekonomskega pomena izvajanja preventivne in preprečevanja poškodb pri delu in poklicnih boleznih.

dr. Mario Kocljančič

ga, ker se fantje odločajo za bolj tehniške poklice in pa za poklice, ki danes veljajo za bolj »moderne«.

V večjem številu so se odzvali tisti, ki miso končali osemletke. To je razumljivo, saj imajo manj možnosti za izučitev poklica pa tudi pogoji, ki jih imajo v Jelovici, so privlačni. Z izučitvijo ozkega profila poklica pri nas jim bo priznana tudi konča, na osemletka.

Pripomniti moramo, da je poklicno obveščanje v šolah minimalno, zato smo morali samj osvetliti poklice iz lesarstva ter šolsko informiranje obogatiti.

Vse učence smo povabili v podjetje na ekskurzijo in na ogled šole, kjer smo jim pojasnili vse, kar je učence še zanimalo. Čaka nas torej samj še ugotavljanje rezultatov naše informiranja.

Demetriј Črnjač

Izreki

Rad ljubimkam z državo, kateri ne bo treba plačevati otroških doklad!

Gola resnica rada spremeni ženski spol v moškega.

Tako daleč sem prodril v njeno DUSO, da me bo ZADUSILO.

Kristal, med nama je kitajski zid, straži pa ga zdrava pamet.

Dopisujte v Jelovico!

Ker ni mogel drugače priti v zgodovino, jo je posilil z desetimi armadami.

Všeč so mi padli angeli, če jim prišepetava kudič pod posteljo.

V Evinem jabolku je nekaj več kot črv.

Razumnemu ne moreš natkniti uzde, bedaku je ne moreš sneti.

Kadar telo izgubi spol, se opravičuje z modrostjo.

JELOVICA — glasilo delovnega kolektiva Jelovica, lesna industrija Skofja Loka — Ureja: odbor za obveščanje organizacije združenega dela: Jenko Franc, Jenko Franc, Ogorc Berta, Tušek Janez, Bondi Tjaša, Oblak Smiljana, Dolenc Stanka, Rupar Jože — Odgovorni urednik: Franc Pavlin — Tisk: CP Gorenjski tisk, Kranj, v 1100 izvodih