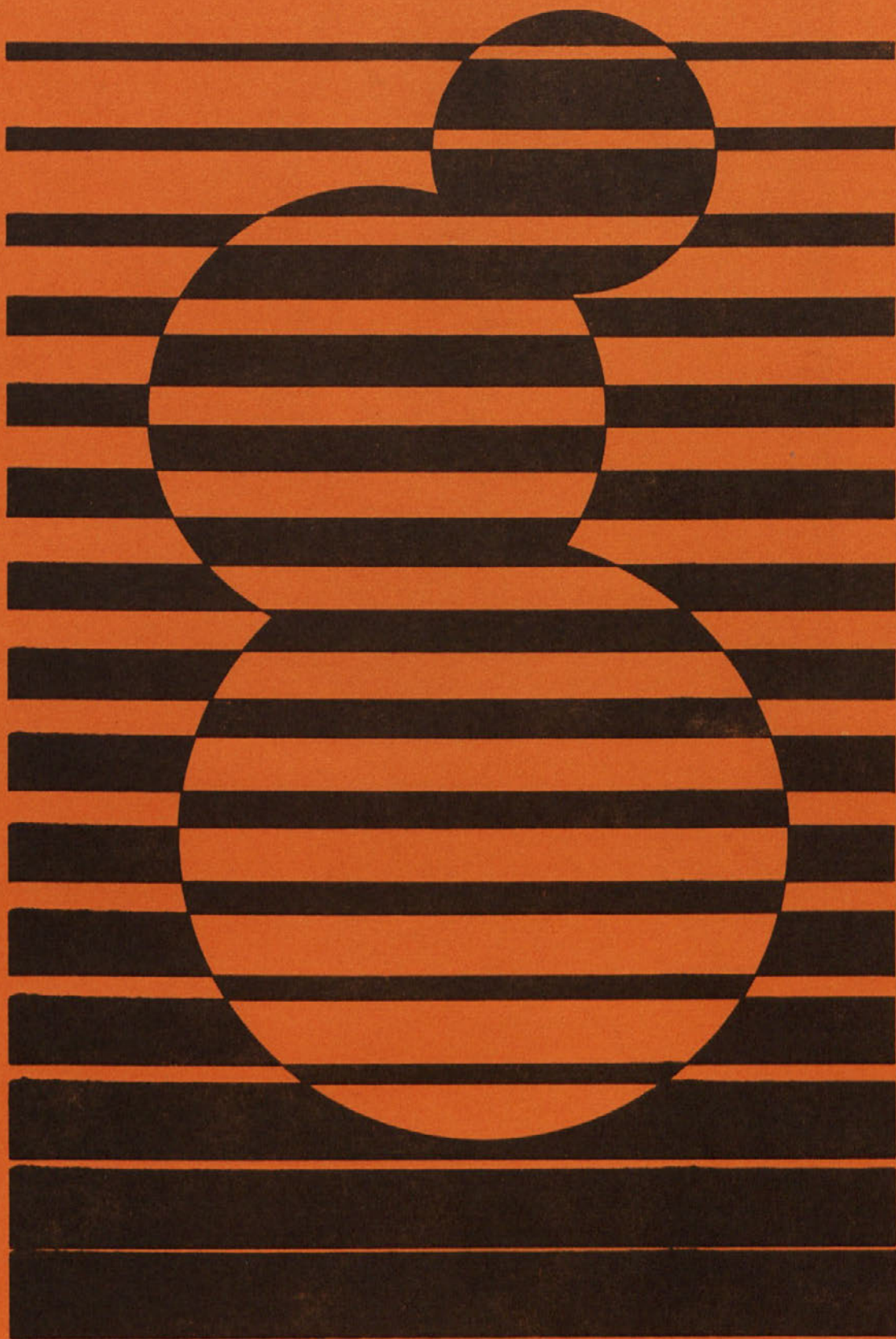
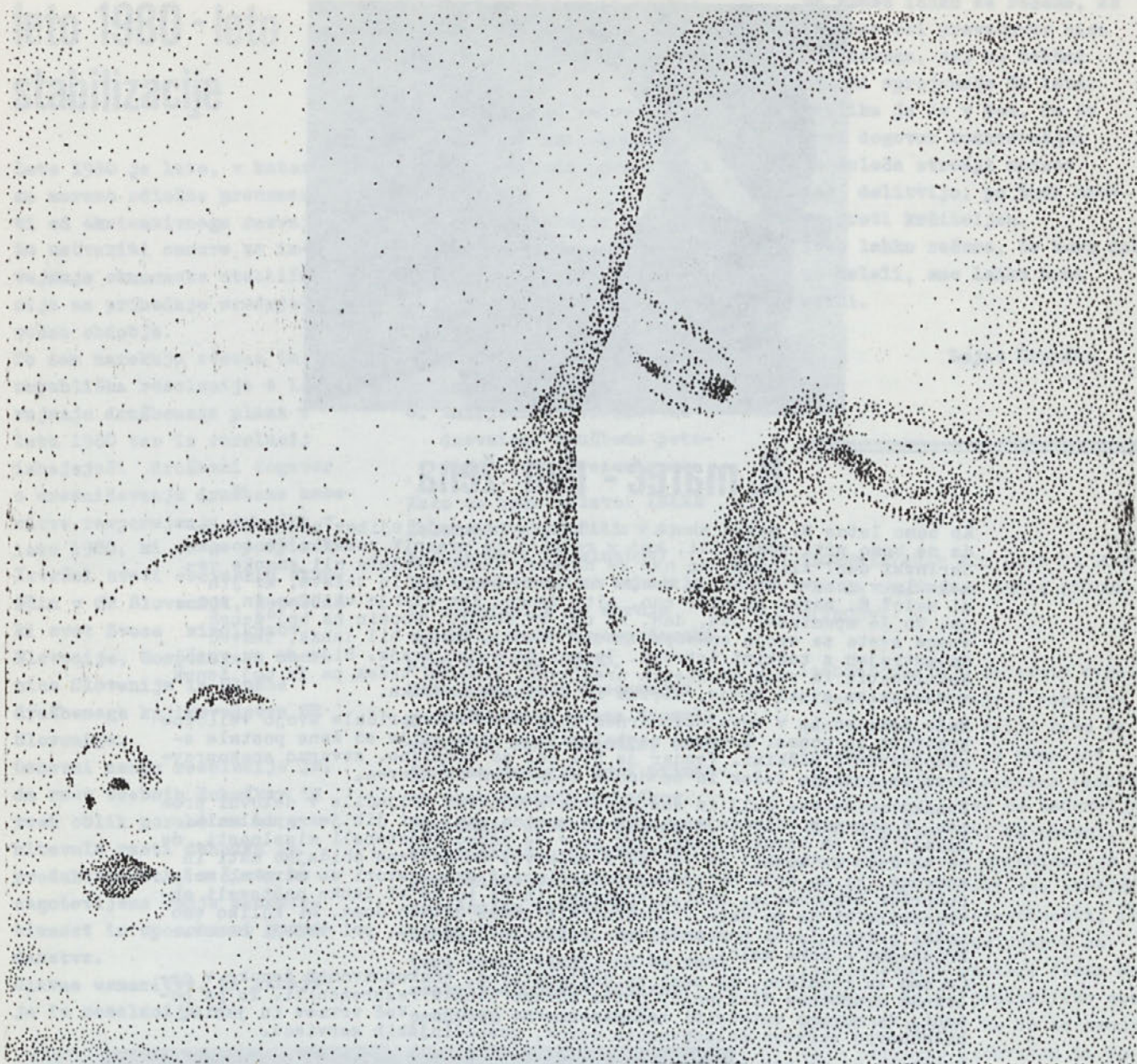


elektromotor



glasilo - leto II., št.3, februar 1980
TOZD - ISKRA ŽELEZNIKI





Tarfila

Za 8. marec, praznik žena vam iskreno čestitamo in vam želimo veliko uspehov.



8. marec - dan žena

Ko bomo letos 8. marca skupaj z ženami praznovali njihov praznik morda ne bomo niti pomislili, kaj v resnici ta praznik pomeni. Je to materinski dan? Ali dan, ko naj se matere, žene, dekleta ali znanke vsele in v zabavi pozabijo svoje vsakodnevne skrbi in težave, ki jih ni malo? 8. marec ni niti eno, niti drugo, ima globljo vsebino in pomen. To je spominski dan, dan, ko naj bi obudili spomin na boj žensk vsega sveta za svojo enakopravnost. Na boj, ki ni bil lahak, temveč dolgotrajen z težkimi žrtvami. Ta boj še vedno traja. Bije se na vseh kontinentih in vseh družbenih ureditvah. Posebno težak pa je boj žensk v zaostalem svetu Azije, Afrike in Latinske Amerike.

Naše žene so že v revolucionarnem boju med NOV izpričale svojo veličino hrabrost in ponos. Z zmago socialistične revolucije so žene postale enakopravne z moškimi. Vendar je bil boj za resnično, stvarno enakopravnost še nadalje težak in še danes ni povsem izbojevan.

Ženske so se vse bolj in enakopravno z moškimi vključile v delovni proces. V organih odločanja pa jih je znatno manj kot jih je zaposlenih. Zakaj? Kje so vzroki? Nekaj jih je v še vedno okosteneli miselnosti, da je to delo za moške. Še več pa v dejstvu, da je žena običajno mati in soproga, ki po delu hiti domov, da čimprej sve postori za otroke, moža, pospravi stanovanje, hiti v trgovino in še in še bi lahko naštevali obveznosti, ki jo po delu v tovarni ali uradu čakajo doma. In koliko smo moški pripravljeni pomagati doma pri gospodinjstvu, pri vzgoji otrok. Priznajmo - bore malo!

Če smo za resnično, ne samo za deklarativno, enakopravnost ženske v celotnem družbenem življenju, potem moramo žensko razbremeniti. To pa pomeni, da moramo ustvariti za to potrebne pogoje. Več vrtcev in jasli, celodnevno varstvo šoloobveznih otrok, gospodinjskih servisov.

Spomnimo se na vse to, ko bomo kupovali šopke rož materam, soprogam, sestram, dekletom, prijateljicam, sodelavkam in drugim. Stisk roke naj bo krepak, poljub nežen, misel v srcu pa iskrena. Posvetimo ta dan njej, ki ji pripada, a ne pozabimo na obljube, ki jih bomo ta dan izrekli. Ne pozabimo tudi, da boj za resnično enakopravnost ženske še traja.

Polajnar Vladimir



leto 1980 - leto stabilizacije

Leto 1980 je leto, v katerem se moramo odločno preusmeriti od ekstenzivnega razvoja in ustvariti osnove za izvajanje ekonomske stabilizacije za prihodnje srednjeročno obdobje.

To nam narekuje zvezna in republiška resolucija o izvajanju družbenega plana v letu 1980 ter iz resolucij izhajajoči družbeni dogovor o uresničevanju družbene usmeritve razporejanja dohodka v letu 1980, ki so ga podpisali Izvršni sveti občinskih skupščin v SR Sloveniji, Republiški svet Zveze sindikatov Slovenije, Gospodarska zbornica Slovenije in Služba družbenega knjigovodstva SR Slovenije.

Osnovni namen resolucije je, da rast osebnih dohodkov in vseh oblik porabe ne bi prehitela rasti dohodka in produktivnosti, s čimer bo zagotovljena večja akumulativnost in sposobnost gospodarstva.

Glavne usmeritve, ki izhajajo iz resolucije so:

1. Rast sredstev za osebne dohodka mora biti za 25 % počasnejša od rasti dohodka,
2. Sredstva za zadovoljevanje splošnih in skupnih potreb se bodo povečale za 16 %
3. Sredstva skupne porabe v OZD smejo porasti za 13% glede na izplačila v letu 1979. Pri tem naj se zmanjšajo predvsem izplačila za izlete, proslavljanja in športne igre.
4. Zmanjšanje stroškov za dnevaice, službena potovanja in reprezentanco.

Kako se bomo delavci ISKRE Železniki vključili v izpolnjevanje resolucije? Vse usmeritve, ki izhajajo iz resolucije se morajo vgraditi tudi v gospodarski plan za leto 1980. Zato bomo le z doseganjem gospodarskega plana dosegli zadostno rast dohodka, tako, da bomo dosegli tudi primerno rast osebnih dohodkov. Povečanje osebnih dohodkov bo neposredno povezano s povečanjem produktivnosti, povečanjem izvoza in zniževanju stroškov. Iz vsega tega torej sledi, da bo rast osebnih dohodkov odvisna predvsem od nas samih.

Za konec lahko še rečemo, da ti dogovori pravzaprav niso nič novega, saj se takšni sklepi sprejemajo že leta. Razlika je le v tem, da je novi dogovor konkretnjši in določa strožji nadzor nad delitvijo, pa tudi ukrepe proti kršiteljem. Zato lahko rečemo, če bomo dobro delali, smo lahko brez skrbi.

Lojze Regušar

IZOBRAŽEVANJE KOT EDEN OD POGOJEV ZA DOSEGANJE VEČJE PRODUKTIVNOSTI

Izobraževanje v delovnih organizacijah je trajen, nepretrgan proces, kar velja tako za posameznika kot za temeljno organizacijo. Posamezne izobraževalne akcije še ne zadovoljujejo vseh potreb. To pomeni, da mora delovna organizacija nenehno upoštevati vse skrite rezerve kot so sposobnosti, interesi in pripravljenost za izobraževanje vsakega člana kolektiva, ki bo produktivno sposoben le tedaj, ko bo za svoje delo ustrezno izobražen in usposobljen.

Če je izobraževalna dejavnost v delovni organizaciji trajen in dinamičen proces, zahteva svoj sistem, posebne organizacijske oblike, metode in nenehno skrb za svoj razvoj. Brez teh ukrepov posamezne izobraževalne akcije nimajo trajne vrednosti.

Kako izobražujemo pri nas?

Najprej naj omenim izobraževanje in pridobivanje kadrov iz rednih šol. Imamo 57 štipendistov, in sicer od tega:

- na poklicnih šolah: 18
- na srednjih šolah: 25



PREDSEDNIK IN PODPREDSEDNIK DS

- na visokih - I. st.: 2
- na visokih - II. st.: 12

Poklicna šola: smer

- orodjar 5
- strojni ključavničar 4
- elektromehanik 8
- strugar 1

Srednja šola - smer

- elektro, jaki tok 8
- elektro, šibki tok 4
- strojna 7
- metalurgija 1
- ekonomska 4
- upravno-administr. 1

Visoka šola I. st.: smer

- strojna 2

Visoka šola II. st.: smer

- fakulteta za elektroteh. 2
- fakulteta za strojn. 3
- ekonomska fakulteta 6
- pravna fakulteta 1

Ob delu pa se izobražuje 55 naših delavcev, in sicer na:

III. stopnji: smer

- strojna 1
- elektro 1

II. stopnja: smer

- elektro 1
- ekonomska 2

I. stopnja: smer

- na višji upravni 1
- na VŠOD Kranj 2
- na višji ekonomski 1
- na VEKŠ Maribor 1
- na VTS - elektro 11
- na VTS - strojna 3

srednja šola: smer

- strojna 9
- elektro 4
- ekonomska 9
- komercialna 1

poklicna šola: smer

- strugar 1
- rezkalec 2
- strojni mehanik 3
- administr. 2

Poleg tega naj omenim še, da



V RAZVOJNEM ODDELKU

se naši delavci strokovno izpopolnjujejo tudi na raznih tečajih, seminarjih, posvetovanjih in ogledih sejmov.

Med obvezno, z zakonom predpisano izobraževanje, sodi tudi izobraževanje vodilnih delavcev iz varstva pri delu in izobraževanje vseh novo sprejetih delavcev na uvaljalnih seminarjih. Le-ti so seznanjeni z zgodovino tovarne, tehnologijo in razvojem, pravicami in dolžnostmi delavcev, organizacijo tovarne, z varstvom pri delu, samozashčito ipd.

Pripravnistvo

K izobraževanju spada tudi pripravnistvo. Namen pripravništva je:

a/ spoznati pripravnikove sposobnosti, zmožnosti, značajske lastnosti, stališča, interese in nagnenja. Namen tega je ugotavljati primerenost pripravnikov za posamezne vrste dela oz. za njihove zaposlitve;

b/ pomagati novincu, da svojo šolsko teoretično in praktično znanje prilagodi v praksi. V ta namen je potrebno, nje:

- spozna delovno organizacijo (strukturo organizacije, program dela, poslovanje),
- spozna posamezne sektorje dela (proizvodne delovne enote, strokovne službe, vlogo posameznih organizacijskih enot, mejna področja dela, proces dela),
- spozna delovne pogoje, pravila, pravice in dolžnosti, delovni red ter običaje v tovarni,
- ustvarja zaupanje v samega sebe, vzbudi interes in voljo do dela, okrepi občutek pripadnosti organizaciji, odpravlja pomanjkljivosti v strokovnem znanju in osebnostnih lastnostih mladih delavcev ter prilagaja delovne navade zahtevam dela.

Namen organiziranega pripravništva je torej načrtno vpeljati šolane kadre v delovno okolje in delo, da bodo ti čimprej usposobljeni za uresničevanje skupnih nalog delovne organizacije in da se bodo ugodno počutili v novem delovnem okolju. Zato je potreben ustrezen program za usposabljanje pripravnika. Program usposabljanja pripravnika pa vsebuje naslednje:

- področja uvažanja,

- vsebino dela,
- naloge pripravnika,
- naloge mentorja,
- viri in podlaga za delo,
- čas trajanja,
- način spremljanja in preverjanja znanja.

Od uspešnega uvajanja v delo je odvisno uspešno delo pripravnika in njegov odnos do organizacije. Pri kadrovskih odločitvah bi torej predvsem upoštevali te podatke, ker so le-ti pomembni tako za razvoj posameznika kot za organizacijo.

Nekaj novosti o usmerjenem izobraževanju

Zakon o usmerjenem izobraževanju še ni sprejet, toda učence, ki bodo letos končali osnovno šolo, čaka usmerjeno izobraževanje. Gimnazij, štiriletnih strokovnih šol, poklicnih šol in podobno ne bo več. Učenci se bodo vpisali na usmeritve (npr. elektrostroka, metalurgija, lesarstvo, gradbeništvo, kovinsko-predelovalna ind., zdravstvo, naravoslovno-matematična, družboslovna-jezikovna, upravno-administrativna ipd.).

Po zaključeni osnovni šoli se učenec lahko vključi v delo oz.

se zaposli. Nato pa se bo na delu in z delom usposabljal po posebnih programih usposabljanja. Seveda pa njegova pot izobraževanja nikakor ne bo zaprta, saj si bo kasneje lahko pridobil tudi strokovno izobrazbo.

Lahko pa se učenec po končani osnovni šoli vključi v celotno skupno vzgojno izobraževalno osnovo.

Primer:

Učenec želi po osmem razredu osnovne šole postati elektrotehnik, kasneje morda tudi inženir elektrotehnike. Zato bo šel v elektro stroko, kjer so predvidene tri usmeritve: elektroenergetika, elektronika, telekomunikacije. V prvih dveh letih usmerjenega izobraževanja bo učence obvezno čakala skupna vzgojnoizobrazbena osnova, ki prekriva v 1. letniku vse ure, v 2. letniku pa okoli polovico vseh ur. Sestavlja jo 6 področij:

1. Splošno kulturno področje
2. Matematično področje
3. Naravoslovno področje
4. Družboslovno področje
5. Telesno in zdravstveno področje
6. Proizvodno-tehnično področje

Pri vpisu v 2. letnik pa se bo treba odločiti za konkreten poklic, ki mu sledi izbirni del programa. Ta je v bistvu že naravnana na vrsto in zahtevnost predmetov, ki so s teoretičnega in praktičnega gledišča potrebni, da nekdo po zaključku šolanja začne delati.

Ko npr. učenec postane elektrotehnik, se lahko vključi v delo ali pa bo želel nadaljevati šolanje in postati inženir elektrotehnike. V kolikor se bo vključil v delo, zaključnega izpita ne bo, v drugem primeru pa bo moral opraviti nadaljevalni izpit (sedanja diploma, matura) na srednji elektro šoli.

Možne so še druge kombinacije. Npr. nekoga zanima elektrostroka, toda v 8. razredu osnovne šole še ne ve dobro, kateri poklic v tej stroki bi mu najbolj ustrezal. Priložnost za seznanjanje bo zato imel zlasti v 1. letniku, in sicer predvsem pri osnovah tehnike in proizvodnje ter proizvodni in delovni praksi. Teda se bo lažje odločiti za smer in tudi za zahtevnost poklica. Izbira vrste in zahtevnosti poklica bo seveda odvisna od učenca, predvsem od njegovih sposobnosti in interesov ter uspeha v izobraževanju. Prav tako pa bo tudi od združenega dela odvisno, koliko posameznih poklicev bo potrebovalo.

Habjan Marjeta



V ELEKTRO DELAVNICI

RAZPIS ŠTIPENDIJ

Za leto 1980 smo razpisali naslednje štipendije:

- dipl.ing. strojništva
 - konstrukcijska smer 1
 - tehnološka smer 1
- dipl.elektro ing.
 - smer energetika 1
 - merilno-regulacij. smer 1

- strojni tehnik	5
- elektrotehnik - jaki tok	5
- orodjar	5
- strugar	4
- elektromehanik	6
- strojni mehanik	5

Habjan Marjeta

nekaj misli o odgovornosti in disciplini

Kadar govorimo o odgovornosti in disciplini v delovni organizaciji, imamo v mislih predvsem človekov odnos do proizvodjalnih sredstev in predmetov dela ter medsebojne človeške odnose v procesu proizvodnje, odnose nadrejenosti in podrejenosti. Gre torej za določeno kulturo do dela, stvari in do ljudi. Vse to je zelo važno in ima pomemben vpliv na doseganje dobrih ali slabih proizvodnih in poslovnih rezultatov, na produktivnost dela, na kvaliteto izdelkov in storitev, na dobro ali slabo ime firme in kar je pri tem najvažnejše na dobro ali slabo počutje ljudi v kolektivu, od katere je odvisna pripadnost delovni skupnosti. Vse to predstavlja takozvano klimo delovne organizacije.

Vprašanje ustvarjanja dobre delovne klime, ki torej predstavlja celokupnost odnosov do dela, stvari in ljudi, je v naši družbeni ureditvi še toliko pomembnejše, ker gre v bistvu za samoupravne socialistične odnose, ki temelje na demokratičnih principih odločanja in humanih, človeških odnosih v tovarni in izven nje.



MORAL BI BITI NA ZBORU DELAVCEV

Vprašanje odgovornosti in discipline se še posebej zaostri takrat, ko se iz kakršnihkoli razlogov zaostrijo pogoji gospodarjenja, ki vnesejo v proizvodni proces številne motnje, kar lahko povzroči pri ljudeh občutek socialne ogroženosti, nemoči, slabo voljo, nestrpnost in nervozo, iskanje krivcev, razne obtožbe itd. Vse to negativno vpliva na doseganje ugodnih proizvodnih rezultatov, dasiravno bi v takih zaostrenih pogojih morali celo boljše, kvalitetnejše in ceneje proizvajati.

Sedanje gospodarske razmere niso najbolj ugodne, so odnos zaostrenih družbeno-političnih in ekonomskih razmer v svetu, ki odsevajo in poslabšujejo že tako ne najbolj ugodne gospodarske razmere v jugoslovanskem prostoru. Splošna energetska kriza, zlasti naftna, razmere še nadalje slabša.

V vseh družbeno-političnih skupnostih: občini, republiki in federaciji, so bile sprejete resolucije o nujnih stabilizacijskih ukrepih, ki morajo po-

statati sestavni del gospodarskih planov za l. 1980, kakor tudi v planih za naslednje srednjeročno obdobje 1981-1985 leta. Osnovno bistvo nosilcev resolucij je trdna pripravljenost, da se določila resolucij dejansko uresničijo in da ne smejo postati le deklarativni dokument, kakršna je bila usoda mnogih podobnih dokumentov v preteklosti.

Uresničevanje sprejetih obveznosti bo od nas vseh in od vsakega posameznika posebej zahtevalo vsestransko pripravljenost odgovorno in disciplinirano izvrševanje sprejetih nalog in obvez, ne da bi pri tem kakorkoli opuščali demokratične in samoupravne oblike odločanja in reševanja mnogovrstnih problemov, s katerimi se bomo soočali.

Iz navedenega sledi, da bo treba odgovornost in disciplino pri delu in samoupravljanju bistveno zaostriti pri vseh nosilcih, ne glede na to, kje kdo dela in kakšen položaj ima.

V pričujočem prispevku ninam

namena razglabljati o vseh vidikih odgovornosti, ki jih zahteva uresničevanje imenovanih resolucij temveč želim opozoriti le na nekaj konkretnih vsakdanjih pojavov neodgovornega ponašanja in kršenja delovne discipline z željo, da bi te pojave zavestno zmanjšali na minimum, s čemer bomo mnogo prispevali k doseganju boljših delovnih rezultatov in tudi k dobrim medsebojnim odnosom.

Pogost pojav neodgovornega ponašanja in kršenja delovne discipline je nespoštovanje z zakonom in samoupravnimi splošnimi akti določenega delovnega časa. Pogoste zamude, predčasne prekinitve in odhodi z dela ali celo zapuščanje tovarne med delovnim časom, branje raznih stripov in revij med delom niso redek pojav. Zavedati se moramo, da takšno početje ne samo zmanjšuje delovne učinke in skrajšuje dejanski efektivni delovni čas, temveč tudi upravičeno revoltira sodelavce, ki se trudijo, da bi dosegli čimboljše rezultate.

Nadaljna kršitev delovne obveznosti se kaže v neupravičenih odsotnostih z dela za en ali celo več dni. Pogosto je to v ne-

upravičenem podaljševanju dopusta ali dela prostih dni, ki se potem skušajo upravičiti z bolniškimi potrdili, katere pa domači zdravnik zaradi nezadostne medicinske dokumentacije, ne more priznati kot merodajne za priznanje bolniškega staleža. Tovrstna kršitev delovne discipline se najpogosteje pojavlja pri delavcih iz drugih republik ali drugih oddaljenih krajev. Z več dogovarjanja in več discipline, bi se omenjeni problem, ki je do neke mere razumljiv, lahko bistveno omilil ali celo odpravil.

V zvezi z delovnim časom, je treba omeniti nenormalno velik bolniški stalež, ki zanesljivo ni vedno odraz in posledica bolezni. So pojavi, ko nekdo izjavi: "Če ne bom dobil dopusta, bom šel pa v bolniško" in dostikrat se tak maneuver tudi posreči.

Alkoholizem je nemalokrat razlog za kršenje delovne discipline in za neupravičene odsotnosti z dela. Poleg tega bistveno zmanjša delovne sposobnosti in ogroža varnost pri delu.

Neodgovorno pa se obnašajo tudi vsi neposredno predpostav-

ljeni vodje, ki dovoljujejo vnašanje in pitje alkohola na delovnem mestu in imajo toleranten odnos do vinjenih delavcev. Nerazumljivo je, da vsega tega ne bi opazili, raje modro molčijo, da se ne bi komu zamerili. Žal pa to ni tovariški odnos do sodelavcev, ki so podvrženi alkoholu, saj bi jim s preprečevanjem pitja alkohola v tovarni le bistveno pomagali. Seveda pa omenjena ugotovitev ni splošna in ne velja za vse. Tisti pa, ki jih ugotovitev prizadene, naj ne zamerijo, ampak naj poskušajo to družbeno zlo kar najbolj učinkovito odpravljati.

Večkrat se srečujemo tudi s pojavi netovarištva, šikaniranja, poniževanja, opravljanja, grožnjami, raznimi grobostmi, zasmehovanjem in podobnimi nezdravimi pojavi, ki zanesljivo ne pripomorejo k dobremu počutju v kolektivu. V garderobah so se že večkrat pojavili žaljivi napisi, ki ispričujejo, kako nekulturni in primitivni so ljudje, ki to počenjaajo. Vseh teh pojavov ni mogoče obravnavati na disciplinski komisiji in izrekati milejše ali strožje disciplinske ukrepe. Mislim, da je vsakumur, ki se do sodelavke ali sodelavca obnaša netovariško, treba povedati, da s takšnim odnosom ispričuje samo svojo nevzgojenost, nekulturo in nehumanost, skratka plehkost in revnost svojega značaja.

Nepravilna solidarnost prav tako ispričuje obliko neodgovornosti. Pojavlja se v prikrivanju kršiteljev delovne discipline, ki ima včasih lahko hude posledice tako za samo proizvodnjo kakor tudi za medsebojne odnose. Delovno disciplino krši tudi tisti, ki kršitelja prikriva ali zagovarja in ki zamolči dejanja, ki imajo negativne posledice morda celo z materialno škodo. Pojavi nepravilne solidarnosti niso redki in so prisotni tako med delavci kakor tudi med neposrednimi vod-



NA ZBORU DELAVCEV

ji na vseh nivojih. Nihče se nikomur noče zameriti, rajši pusti, da gredo stvari svojo pot, pa četudi ve, da to ni pravilno. S tem pa seveda ne pomagamo ustvarjati pripadnost zavestni odgovornosti in disciplini pri opravljanju del in nalog, ki so nam zaupane.

Izredno visoki materialni stroški in velik izmet ter pogoste okvare delovnih sredstev nam kažejo, da tudi tu nimamo vedno pravega odnosa, da se dostikrat premalo zavedamo, da lahko z odgovornim in pazljivim ravnanjem s produkcijskimi sredstvi (stroji) in materiali bistveno zmanjšujemo materialne stroške in tako povečamo dohodek in čisti dohodek, kar nam končno omogoča tudi povečevanje osebnih dohodkov. Pri tem mislim tudi na odgovornejši odnos do stroškov, ki nastanejo iz naslova potovanj doma in v tujino. Smotrnejša uporaba družbenih in privatnih prevoznih sredstev in racionalizacija časa za službeno potovanja je končno obveza, ki jo zahtevajo stabilizacijski ukrepi in nužnost varčevanja z energijo.

Vemo, da je samoupravljanje pravica in dolžnost delovnega človeka, da odloča o pogojih in rezultatih svojega dela. Žal pa se pogosto dogaja, da priznamo le pravice, pozabljamo pa na sprejete obveznosti in dolžnosti. Pri tem mislim na neodgovorno ravnanje tistih posameznikov, ki so jim zaupane funkcije ali so člani samoupravnih organov, delegacij in raznih komisij ali izvršilnih odborov družbeno-političnih organizacij, pa zaupanih in sprejetih obveznosti malomarno ali sploh ne izpolnjujejo. Ker je samoupravljanje sestavina dela, je potemtakem neizpolnjevanje samoupravnih dolžnosti tudi kršitev delovne obveznosti. Pri tem mislim tudi na vse tiste, ki se ne udeležujejo zborov delavcev ne glede na to, kjer se nahajajo, ali v

proizvodnji ali režiji.

Zavedam se, da v tem prispevku nisem zajel vseh problemov, s področja odgovornosti in discipline in da bo treba o teh problemih še razpravljati. Nameno ma nisem navajal konkretnih od delkov in posameznih oseb, ker na tem mestu to ne bi bilo umestno. Želim, da bi vsakdo, ki tako ali drugače krši delovno disciplino ali se obnaša neodgovorno, sam pri sebi razčistil, ali ne bi bilo bolje za njega samega in za vse druge, če bi spremenil svoj odnos. Verjamem, da bi se počutil mnogo bolje, ker bi se počasi spoznal, da tudi s svojimi napori pomaga k bolj šim skupnim rezultatom in bolj šim medsebojnim odnosom.

Polajnar Vladimir

orodjarna

Če pogledamo zgodovino Orodjarne, vidimo, da zanetki

orodjarne izvirajo iz ključavničarske delavnice tov. Žumer Nika v Železnikih. Leta 1946 je bila ustanovljena NIKO-Zadruga, ki je združevala pretežno ključavničarje. Z ustanovitvijo združene organizacije NIKO, leta 1950 se je prvič formiral oddelk orodjarne s približno 10 ljudmi. Za orodjarno so uredili poseben prostor. Z boljšimi delovnimi pogoji pa se je dvignila tudi kvaliteta dela. Vendar se je vse še delalo ročno zaradi pomanjkanja strojne opreme, saj so imeli samo stružnico.

Prvi stroji, to so bili frezalni stroji in stružnice, so bili kupljeni leta 1958. Vendar je bile v orodjarni še zmeraj pretežno ročno delo, ker niso imeli strojev za profilno brušenje. Z nabavo prvega stroja za profilno brušenje leta 1966 pa se je začel prehod izdelave orodja na segmentno obliko. Najprej le delno, nato pa zmeraj več. Tako imamo leta 1971 prehod na kompletno segmentno obliko izdelave rezilnih orodij za rotorski in statorski list.

Vsa ta leta je orodjarna rastla po številu delavcev, zaradi



DELO NA FREZALNEM STROJU

vedno večjih potreb proizvodnje po orodjih. Z razvojem izdelave rezilnih orodij je vzporedno tekla tudi izdelavanje orodij - kokil za tlačni liv.

Leta 1972 se je prešlo kompletno na izdelavo rezilnih orodij brez mostička, s čemer je bil narejen velik prihranek na porabi dinamov pločevine zaradi ožjih trakov dinamov pločevine (približno 5 %).

Zaradi vedno večjih potreb po orodjih se je zadnja leta veliko investiralo v strojno opremo orodjarne. Tako imamo danes kompletno postrojenje za izdelavo rezilnih orodij iz orodnega jekla in izdelavo rezilnih orodij iz karbidnih trdin. V letu 1979 je orodjarna izdelala prvo rezilno orodje iz karbidnih trdin za rotorski in statorski list sesalne enote.

Tudi pri izdelavi kokil se je izboljšala strojna oprema in to predvsem z nabavo stroja z elektroerozijo.

Danes ima orodjarna zaposlenih približno 65 ljudi, od tega pa jih le 12 dela v ročni obdelavi, vsi ostali pa na strojih.

Zmogljivost orodjarne se je močno povečala. Izredno se je zmanjšalo število ročnih orodjarjev, ker se je veliko dela preneslo iz ročne v strojno obdelavo.

Tako danes izdelujemo štance, kokile za račni in tlačni liv, rezilna in krivilna orodja, porezovalna orodja, zakovalna orodja, itd.

V bodoče se še predvideva investiranje v nove stroje z boljše zmogljivostjo, kar bo prineslo boljše kvaliteto dela ter hitrejšo in kakovostnejšo izdelavo orodij.

Jelenc Matija



NA SEJI DELAVSKEGA SVETA

pred volitvami samoupravnih organov

Ker smo tik pred volitvami in nas čaka okrepljena družbeno-politična aktivnost, je prav, da na kratko predstavim potrebne predvolilne aktivnosti.

Nosilec predvolilnih aktivnosti je v celoti sindikat. Seveda pa druge družbeno-politične organizacije kot so ZK, ZMS in ZB pri tem ne smejo stati ob strani. Prav te se morajo maksimalno angažirati pri evidentiranju in samem kandidiranju.

Sindikat kot nosilec predvolilnih aktivnosti v skladu z Zakonom o združenem delu opravi najprej postopek evidentiranja. Evidentiranje je proces, v katerem se, neoziraje na pristanek ali nepristanek bodočega kandidata, okarakterizira tovarišice oziroma tovariše, ki naj bi postali člani samoupravnih organov. Pri nas postopek evidentiranja vodijo in izvajajo člani izvršnega odbora sindikata po sindikalnih skupinah. V okviru naše tovarne je formiranih šest sindikalnih skupin in sicer:

- montaža I,
- montaža II,
- obdelovalnica I,
- obdelovalnica II,
- orodjarna in vzdrževanje in
- uprava s kontrolo.

Nosilci teh sindikalnih skupin so kot je že zgoraj navedeno, člani izvršnega odbora iz teh volilnih enot. Ti tovariši in tovarišice tudi morajo voditi neposredno akcijo evidentiranja. Pri tem se morajo posluževati demokratičnih oblik izbora tako, da skličejo sestanke delavcev tiste volilne enote. Pri evidentiranju pa morajo, kot sem že omenil, odigrati odločilno vlogo družbenopolitične organizacije, tako, da vplivajo na izbor med najboljšimi in najaktivnejšimi delavci in delavkami in jih tudi skušajo prepričati, da sprejmejo kandidacijo.

Ko je opisan postopek evidentiranja zaključen in so na razpolago vsa imena kandidatov, se prične zbirati od teh pristopne izjave. Vsak kandidat se namreč mora strinjati s kandidacijo, sicer se ga ne sme vnašati v glasovnice. Ko so zbrane vse pristopne izjave evidentiranih kandidatov, izvršni odbor osnovne organizacije sin-

dikata skliče zbere delavcev po sindikalnih skupinah, delih delovnega procesa, izmenah ali enoten zbor. Možna pa je tudi oblika kandidacijske konference sindikata, ki se v ta namen formira po delegatskem principu iz sindikalnih skupin.

Na zborih delavcev delavci obravnavajo kandidate, lahko še vedno evidentirajo in kandidirajo, v končni fazi pa oblikujejo in potrdijo kandidatne liste.

Delavski svet med tem, vendar ne več kot mesec dni pred predvidenimi volitvami, razpiše volitve v delavski svet, delavsko kontrolo in disciplinsko komisijo. Volitve vodi volilna komisija, ki jo imenuje delavski svet, izvajajo pa jih volilni odbori po posameznih voliščih.

Ko smo že podrobno spoznali celoten predvolilni in volilni postopek, pa še pogledjmo, kaj prav zaprav volimo?

Volimo:

- Delavski svet,
- samoupravno delavsko kontrolo,
- disciplinsko komisijo.

Istočasno ali pozneje pa bomo volili še delegate za delavski svet DO ŠIROKA POTROŠNJA, delegate za istoimenske samoupravno delavsko kontrolo in delegate za samoupravne organe SOZD ISKRA.

Če bodo te volitve usklajene z volitvami delegatov za samoupravne organe TOZD, še ni znano, ker to aktivnost vodijo na DO oziroma SOZD ISKRA.

Po izvolitvi delavskega sveta TOZD pa je potrebno imenovati še izvršilne organe delavskega sveta, to je komisij in odborov in sicer:

- Poslovni odbor
- Komisijo za osebne dohodke,
- Komisijo za delovna razmerja in kadre,
- Komisijo za družbeni standard,
- Komisijo za varstvo pri delu in požarno varnost,
- Komisijo za samoupravne akte,
- Komisijo za inventivno dejavnost

- in Odbor za LO in družbeno samozasščito.

Tudi za člane teh organov je treba evidentirati tovarišice in tovariše po enakem postopku kot za ostale delegate.

Ob koncu pa velja omeniti še to, da ni nujno, da se menja celotna struktura vseh samoupravnih organov. Zamenjati se mora predvsem tiste, ki so v nekem samoupravnem organu že dve mandatni dobi, to je 2-krat po dve leti ter neaktivne in tiste, ki sami nočejo več delavati.

Pripomniti pa velja še to, da je delegatska funkcija častna funkcija in naj jo predlagani tovariši in tovarišice sprejemajo s ponosom, saj so jo prejeli zato, ker jim delavci zupajo in želijo, da zagovarjajo njihove in skupne interese na ustreznih nivojih samoupravnega odločanja.

Predsednik komisije
za samoupravne akte

Marjan Šmid

pomagajte nam pozdraviti moža in očeta!

Take in podobne prošnje prihajajo k nam z eno samo željo, da tudi mi priskočimo na pomoč ne- močnim domačim, ki živijo pek- lensko življenje ob strani al- koholika. Alkoholika moramo ob- ravnavati kot bolnika. In če družina živi nemoteno življenje ob strani bolnika alkoholika, kmalu postane tudi sama bolna. Zato je naša dolžnost, da soli- darno pomagamo taki družini naj- ti pravo rešitev in alkoholiku, da najde svoj pravi jaz, ne pa da gledamo, kako vsi skupaj pro- padajo. Če samo pomislimo na otroke, ki živijo v takih neu- rejenih družinah, koliko manj- še možnosti imajo za normalen razvoj, za uspeh v šoli in nas- plo, mislim, da smo dolžni tu- di mi kot organizacija na tem področju storiti odločilen ko- rak in vztrajati na tem, da zmanjšujemo alkoholizem, ne pa da ga včasih celo podpiramo. Da bomo lažje razumeli ta pro- blem, samo pogledjmo, kako vpli- va alkohol na produktivnost v delovnih organizacijah.



Najprej je treba omeniti, da je naš vsesplošni družbeni odnos do uživanja alkohola in popivanja tako indiferenten, da k uživanju alkoholnih pijač celo spodbujamo. Vsi vemo, kako v mnogih delovnih organizacijah pijejo in popivajo ob raznih praznovanjih. Ena od dejavnosti v sindikatu je pogosto tudi nabavljanje alkoholnih pijač po znižanih cenah, predvsem pred silvestrovim, sindikalni izleti pa se neredko sprevržejo v popivanje. Če vsemu temu dodamo še razna majhna in večja praznovanja posameznikov, ki se morajo obvezno "zaliti", ponavadi že kar na delovnem mestu, si lahko vsaj približno predstavljamo izredno ugodno situacijo za nastajanje alkoholizma v delovnih organizacijah.

K širjenju alkoholizma prispevajo tudi zmotna stališča o koristnosti alkohola. Mnogi menijo, da alkohol daje moč za delo, posebno še, ker zbujajoč občutek moči. Razširjenost teh in številnih drugih zmot o koristnosti alkohola samo dokazuje, da delovne organizacije odločno premalo storijo, da bi bili delovni ljudje seznanjeni z osnovnimi znanstvenimi spoznanji o škodljivosti alkoholiziranosti za delovni proces.

Velikost škode, ki jo trpijo delovne organizacije zaradi alkoholizma bomo lažje dojeli, če na hitro pregledamo vpliv alkoholiziranosti in alkoholizma na produktivnost.

Produktivnost dela je pravzaprav seštevek različnih dejavnikov, od katerih je odvisna delovna učinkovitost. To so: zainteresiranost za delo samo in njegove rezultate, ljubezen do dela, zbranost, hitrost reagiranja, visoka stopnja duševno-mišične usklajenosti, vztrajnost, točnost, ekonomska motivacija itd. Alkoholiziranost oz. alkoholizem negativno

vpliva na vse naštetе dejavnike, ki pogojujejo optimalno produktivnost. Znanstveno nesporno je dokazano, da že zelo majhne količine alkohola v krvi motijo refleksno reagiranje v procesu presoje in določanja, skratka duševne in mišične funkcije so načete že pri zelo majhnih koncentracijah alkohola v krvi. Čim bolj je kakšno delo zamotano, tem bolj je škodljiv alkohol. Vidne posledice alkoholizma med člani kolektiva pa se kažejo kot zamujanje službe, predčasno odhajanje z dela, kratki dopusti, pogosti bolniški staleži, čedalje manjša zainteresiranost za delo, motnje v medsebojnih odnosih. Kako vinjenost in pogosti izostanki z dela zaradi pijančevanja vplivajo na proizvodnjo in odstotek "škarta", najbolje vedo neposredni vodje delovnih procesov in delovnih enot.

Psihologija dela npr. proučuje delavca - proizvajalca v procesu proizvodnje v funkciji njegovega načina obnašanja, čustvovanja, mišljenja, učenja, reagiranja ter predvsem iz vidika delovne uspešnosti. Pri človeku ločimo psihične in fizične lastnosti. O lastnostih pa lahko sklepamo na osnovi:

- človekovega reagiranja,
- načina čustvovanja,
- hitrosti in točnosti pri delu, hitrosti pri učenju, torej kaj in kako si zapomni, razumevanje problemov itd.,
- sposobnosti ali zmožnosti,
- potrebe in interesi,
- lastnosti značaja in karakterja,
- lastnosti temperamenta.

Sposobnosti so odvisne od:

- dednih faktorjev ali dispozicij, ki jih človek podeduje od svojih staršev in
- od izkušenj, ki si jih človek pridobi z vajo oz. delom.

Nekaj primerov, kako vpliva alkohol na človekove sposobnosti in s tem na njegovo produktiv-

nost:

Trezen

1. Trezen človek normalno zaznava oz. občuti dražljaje, ki vplivajo nanj in okolice, v kateri živi in dela.
2. Občutek za ravnotežje nam posreduje center za ravnotežje, ki je v možganih, ravnotežni organ pa je v notranjem ušesu. Spremembo položaja telesa različni ljudje različno prenašajo. Posebno se ta občutek pokaže pri delu na višinah. So ljudje, ki pravijo, da se jim pri pogledu v globino vrti.
3. Pri mnogih delih je potrebno, da ima delavec pravilen občutek za odpor, ki ga nudi obdelovalni material. Če beležimo, koliko drobnih svedrov, vijakov in nožev polomijo posamezni delavci pri vrtnanju, previjanju in struženju, opazimo med njimi velike razlike.

4. Ročna zmožnost se kaže v:
 - koordinaciji gibov roke, spretnosti, s katero gibljemo roko, spretnosti prstov, spretnosti rok do zapestja,
 - koordinacija rok in nog,
 - hitrost reagiranja,
 - spretnost celotnega telesa.

Pijan

1. Pijan človek ne zaznava dražljajev, ki vplivajo nanj iz okolice oz. v zmanjšani meri.
2. Pijan človek zelo rad dela nevarna dela in se ne zaveda, kakšna nevarnost je zanj, saj ima manjši občutek za ravnotežje in se lahko še hitreje zgodi nesreča, katere posledica je lahko tudi smrt.
3. Pijan človek nima pravilnega občutka za odpor in mnogokrat lahko povzroči s svojim delom več škode kot koristi.
4. Pri pijanem človeku se zelo

hitro opazi nekoordinacija gibov rok in nog, ni spretnosti, nobene hitrosti reagiranja in spretnosti celotnega telesa.

Poglejmo si še druge primere:

Človek pri delu potroši določeno količino kalorij. Kalorije, ki jih je trošil, si je predelom pridobil z uživanjem hrane. Po delu pa je treba porabljenе kalorije nadomestiti z novo hrano. Vendar pa vemo, da alkoholik nikoli ne skrbi tako za hrano kot za pijačo. To pa povzroča rušenje ravnotežja. Telo ne dobi svoje hrane, postaja oslabiljeno in ni zmožno prenašati težjih telesnih del in naporov.

Vsak človek ima tudi prirojene in pridobljene motive:

Pri pijanem človeku lahko opazimo zmanjšan motiv za hrano, za aktivnost, za materinstvo, oz. očetovstvo in zmanjšan je tudi seksualni motiv.

Motiv aktivnosti je zelo pomemben za človekovo delo. Brez njega ljudje ne morejo ustvarjati in proizvajati.

Motiv pripadnosti - človek alkoholik je tudi bitje, ki živi v družbi, vendar družbo ponavadi odklanja in postaja asocialno bitje. Zaradi tega je tudi uspešnost in produktivnost zelo majhna.

Motiv neodvisnosti pogosto vpliva na občutek svobode vsakega človeka. Alkoholik pa je vedno bolj odvisen od drugih, ker si sam ne more več pomagati in se čuti zato ogroženega in nesvobodnega.

Motiv varnosti je predvsem pomemben za delovno moralno t.j. za pripravljenost ljudi, da brez obotavljanja opravijo vse naloge, ki jih doletijo na njihovih delovnih mestih. Alkoholik se ne počuti varnega, ker ve, da

njegov položaj v skupini ni trden, da ga delavci ne spoštujejo, ker nima uspehov pri delu in ker pozna le svoje pravice in dolžnosti, naloge pa ne.

Človek v proizvodnji:

Ozko povezan z izobrazbo je tudi položaj človeka v proizvodnji. Današnji razvoj tehnike, nova vedno popolnejša tehnologija, novi vedno bolj izpopolnjeni stroji, avtomatsko upravljanje proizvodnje, vse to iz desetletja v desetletje zahteva vse več delovne sile, ki bo kos novim znanstvenim napredkom, ki bo tehnično tako in toliko izobražena, da bo sposobna upravljati te stroje in naprave. Vsi pa vemo, da delavec alkoholik takega tempa ne bo sposoben in bo propadal, bo odrinjen, če sam ne bo spoznal, da tako ne gre več naprej in se bo končno odločil in naredil obračun sam s seboj ter se odločil za zdravljenje ali pa na nek umeten način prekiniti z življenjem.

Lahko bi še naprej govorila, naštevala in primerjala, vendar bi vedno lahko ugotovila, da je delovna uspešnost in s tem produktivnost zelo, zelo zmanjšana pri delavcih alkoholikih, saj lahko na splošno ugotovimo, da je alkoholik zelo nestalen, nima pravega odnosa do dela, ni discipliniran, nima pravega odnosa do sodelavcev in nadrejenih ter nima nobenega pravega odnosa do tovarne - pripadnosti.

Če alkoholizem opazujemo predvsem z vidika delovne učinkovitosti, lahko rečemo, da se alkoholizem med delovnimi ljudmi kaže predvsem v pogosti odsotnosti z dela, v slabšanju telesnega in duševnega zdravja in s tem pojemanjem delovnih moči: v invalidnosti, v gmotnem, osebnostnem in družbenem propadanju alkoholnih bolnikov in njihovih družin ter dodatnih materialnih obremenit-

vah družbe, ki mora vzdrževati razmeroma drage investicije za zdravljenje in rehabilitacijo alkoholikov, čeprav je teh institucij še vedno odločno premalo in večina alkoholnih bolnikov še vedno nima možnosti za sodobno in kompleksno prevzgojo in rehabilitacijo.

Na splošno lahko rečemo, da je za delovne organizacije alkoholizem tako hud problem, da ga moramo reševati iz čisto humanih, pa tudi ekonomskih razlogov. Vendar se moramo vprašati, kako se tega problema lotimo, ko v Sloveniji še ne poznamo delovne organizacije, ki bi imela izdelan kompleksen program za zdravljenje in rehabilitacijo alkoholikov in preprečevanja alkoholizma.

Vendar pa nazadnje kljub temu lahko ugotovimo, da smo naredili nek korak na tej poti, saj smo vsaj malo preprečili popivanje v tovarni in lahko z veseljem ugotovimo, da nam je, čeprav samo nekaterim, uspelo osvetliti ta problem, ko smo jim pomagali najti svoj pravi jaz še pravi čas. Mislim pa, da nam bo to še bolj uspelo, če bomo delali skupno vsi na tem problemu in da ne bomo mislili, da je to delo le delo socialne službe in zdravnikov. Vsi smo dolžni solidarno pomagati, v prvi vrsti pa nadrejeni in sodelavci, ne pa da "pomagajo" na ta način, da alkoholike prikrivajo ali pa jih celo spodbujajo k pitju.

Habjan Marjeta

programska usmeritev sindikata

novο vodstvo OO sin- dikata Iskre Źelezniki

osnovna organizacija ZSMS

1. Spremljanje uresniĉevanja plana in urepov druŹbeneekonomske politike obĉine in SRS
2. Obravnava zakljuĉnega in periodiĉnih obraĉunov
3. Spremljanje gospodarjenja TOZD in poteka proizvodnje
4. Vodenje akcije evidentiranja za samoupravne organe in izvajanje predkandidacijskega postopka
5. Spremljanje dela delegacij
6. Spremljanje dela komisij in odborov delavskega sveta
7. Delovanje na podroĉju druŹbenega standarda:
 - stanovanjska problematika
 - poĉitniške lotozanje
 - prevezi na dele
 - druŹbena prehrana
 - preskrba z ozimice
 - socialna problematika
8. Sedelevanje pri oblikovanju kadrovske politike:
 - zaposlevanje
 - izobraŹevanje (redno, ob delu)
 - Źtipendiranje
 - fluktuacija
 - premestitve
9. Aktivnost na podroĉju IO in DSZ:
 - tekoĉe in objektivne informiranje o notranji in zunanji politiki in situaciji
 - uspešabljanje delavcev za opravljanje dolŹnosti naredne zašĉite
 - krepitev druŹbene samozašĉite z ustrezne vzgoje delavcev
10. Kulturne in športne aktivnosti:
 - delovanje komisije za šport po programu športnih aktivnosti
 - delovanje kulturnoumetniških skupin, finanĉna preskrba in omogoĉanje delovanja
11. Ostale aktivnosti:
 - izvedba druŹabnega sreĉanja Źlanov kolektiva
 - prireditve za dan Źena
 - neveltna pogošitve upoŹe-
ncev in izlet
 - obdaritev otrok za Dedka Mra-
za
 - spremstve Źlanov kolektiva v
pekoj

Po preteku mandata preŹjnjim organom IO OO sindikata so bili na volitvah 25.1.1980 izvoljeni novi organi, in sicer:

Izvršni odbor:

Nastran Štefan - predsednik
Dolenc Urban - namestnik
Gaĉnik Izidor - namestnik
Benedik Mojca - blagajnik
Gaser Franc - referent za šport
Tarfila Filip - namestnik refer.
za šport
Paternelj Marjan - referent za
kulturo

Demšar Vinko - Źlan
Lotriĉ Tone - Źlan
PrimoŹiĉ Mara - Źlan
Oman Milena - Źlan
Jeram Ivanka - Źlan
Gregorc Cveto - Źlan
Trojar Stane - Źlan
Lavtar Franc - Źlan
Lotriĉ Marija - Źlan
Gartnar Kristina - Źlan
Lotriĉ Milan - Źlan
Bertoncelj Janko - Źlan
Šink Ferdinand - Źlan
Potoĉnik Tone - Źlan

Nadzorni odbor:

Šuštar Pavle - predsednik
Hostnik Janez - Źlan
Bertoncelj Štefan - Źlan

Predsedniki sindikalnih skupin:

1. Orodjarna, vzdrŹevanje:
Potoĉnik Tone
2. MontaŹa I:
Demšar Vinko
3. MontaŹa II:
PrimoŹiĉ Mara
4. Obdelovalnica I:
Lavtar Franc
5. Obdelovalnica II:
Trojar Stane
6. Uprava, kontrola:
Lotriĉ Milan

Nekaj let nazaj smo govorili, da kolektiv naše tovarne sestavljajo najveĉ mladi.

Źadnja leta zaposluje mo manj intenzivno, sato se procent zaposlenih, ki so Źlani na-
še organizacije, manjša.

Po sadnjih podatkih je v osnovni organizaciji vĹlanjenih 270 mladincev. Lepa številka, Źal pa mnogi v organizaciji niso aktivni. Kaj je temu vzrok, ni lahko reĉi, vsekakor pa ni en sam.

Mnogo Źlanov se v tovarno voši iz oddaljenih krajev. Ti delujejo v razliĉnih aktivnostih v kraju svojega bivanja, tovarniška organizacija jim ni tako blizu in potrebna.

Druga skupina so mladi delavci, ki so se priselili iz drugih krajev in republik. Mislim, da bi bilo za te Źe posebno pomembno, da se vkljuĉijo v svojo organizacijo. Številne probleme bi snotraj nje laŹe reševali. Seveda pa je dolŹnost aktiva, da je organiziran tako, da ti mladi Źutijo v njem resniĉno svojo tribuno, kjer lahko zagovarjajo stališĉa.

Manjše aktivnost je Źutiti tudi od Źlanov, ki se poleg dela izobraŹujejo. To je razumljivo. Njihov ĉas je do skrajnosti iskorišĉen.

Tu so Źe mladi zakonci. Zelo je razširjena miselnost, da za poroĉenega Źlanstvo in delo v mladinski organizaciji ni primerna. To je seveda popolnoma zgrešeno. Izvira iz miselnosti, da je mladinska organizacija paĉ zato, da letno organizira nekaj izletov, mladinskih plesov in, da je njen predsednik prisoten na raznih sejah.

Naloge, ki pred osnovno organizacijo so, so mnogo širše. V njej se mora reševati vse, kar je aktualno za mladino. ĉe na-
štejem le nekaj primerov: stanovanjska problematika mladih



PREDSEDNIK OO ZSM ISKRA ŽELEZNIKI

KS Sorica in njen razvoj

Sorica je ena najbolj ljubkih gorskih vasi, idilično letovišče z gorskimi tratami in macesnovimi gozdički, visoko dvignjena nad sklepom Selške doline ... Treba je že mnogo sveta prepotovati, da najdete tako lep pogled na vas, kjer se na valovitem pobočju belijo med vrtovi prijazne hiše, nanje pa z viška gledajo drzno oblikovani gorski vrhovi.

Tako opisuje znani gorski pisatelj Rudolf Badijura Sorico in tako se vidi obiskovalcu, ki jo obišče. Toda vsakdo ve, da še tako lepa fasada lahko skriva najrazličnejše probleme in težave.

KS Sorica spada med najmanjše na območju občine Škofja Loka. Sestavljajo jo Spodnja in Zgornja Sorica, Spodnje in Zgornje Danje, Zabrdo in Podporezen.

Značilno za celotno območje je zelo močan padec prebivalstva. V začetku stoletja je tu živelo preko 1000 prebivalcev, danes število ne dosega niti 400.

Šele razvoj industrije v Železnikih je izseljevanje nekoliko zaustavil, ne pa popolnoma. Mnogi še vedno odhajajo, celo bolj kot iz krajev, kjer je dostop v dolino težji kot iz Sorice. Nekaj je temu kriva majhna gozdna posest.

Gozd je še vedno tisti, ki najbolj zadržuje ljudi v hribih. V Sorici, vsaj v privatni lasti, pa ga ni veliko. Je pa tudi res, da je v nas samih Soričanih nekaj, kar nas žene v svet. Hiše se vse bolj praznijo. Čudovito lepi vasici pod Ratitovcem Zgornje Danje in Zabrdo sta že skoraj izumrli. Otroškega vrveža tu že davni ni slišati. Nekoliko bolje je v Spodnjih Danjah in Podporeznu, toda tudi tu, če

družin, odnosi do mladih delavcev, posebno priseljenih, kršitve delovne discipline mladih, spremljanje vseh važnejših dogajanj znotraj TOZD, navezovanje stikov z mladimi v DO Široke potrošnje in SOZD-u ter drugimi delovnimi organizacijami v Selški dolini, razvijanje kulture, športa in družabne dejavnosti.

Vsemu temu v preteklosti nismo posvečali dovolj pozornosti. Naša naloga pa je, da stvari izboljšamo.

Povedati pa je treba, da je mladina na mnogih področjih zelo aktivna. Prav zdaj poteka plesna šola, ki jo je pripravila naša organizacija. Število obiskovalcev je presenetljivo visoko. Mladina sodeluje tudi v vseh kulturnih skupinah v tovarni. Smo dobri športniki. Gojimo najrazličnejše letne in

zimske športe. Mladina je nepogrešljiva pri organizaciji sleherne družabne prireditve.

Tudi stiki z ostalimi OO v dolini so dokaj pogosti. Isto velja za sodelovanje znotraj ISKRE, tako v okviru DO kot tudi SOZD-a. Ob koncu bi rad zapisal še to. Delo OO bo uspešno toliko, kolikor bo aktivna mladina v tovarni. Ni vse odvisno le od izvršnega odbora. Sleher ni član je dolžan s svojim delom doprinesti k njenemu delu.

Predsednik OO ZMS
Vidic Hubert

se stvari ne bodo temeljito izboljšale, bodočnost ne obeta nič dobrega. V sami Sorici še ni potrebno biti plat zvona, čeprav se tudi tu mnoge hiše spreminjajo v vikende.

Takšno sliko so imeli pred seboj sestavljanci smernic plana petletnega razvoja KS Sorica. Vsa prizadevanja bo potrebno usmeriti, da se zaustavi izsekljevanje. Potrebno bo ustvariti take pogoje življenja, ki bodo vsaj približno enaki tistim v dolini:

1. Zagotoviti možnost zaposlovanja v domačem kraju vsaj ženski delovni sili.
2. Izboljšati komunalno ureditev kraja, predvsem zimske službe. V ta namen je potrebno izvesti samoprispevek in pritegniti izdatnejšo soudeležbo družbe in združenega dela.
3. Nujno je, da se spremeni kmetijsko gozdarska politika do hribovskih kmetov in da cene proizvodov sledijo ostalim in se oblikujejo v skladu z Zakonom o združenem delu na principu delitve po dohodku.
4. V KS je treba razvijati vse oblike družbenega življenja, športa in kulture, da bi mladim zagotovili vsestranske možnosti vključevanja.

Naloge, zapisane v petletnem planu niso majhne. Uspešno jih bomo reševali le, če bomo delovali enotno in se bo zanje zavzemal sleherni krajan. Prav tako bo potrebno razumevanje širše družbe in združenega dela.

Odnos do hribovitih predelov ne le do Sorice se mora spremeniti. To narekuje potrebe SLO, dejstvo, da primanjkuje zazidalnih površin v dolini, pa tudi želje mnogih, da se v prostem času umaknejo iz mestnega hrupa v lepo gorsko naravo. Ta pa bo lepa le, če jo bo ohranjal človek, domačin. Opuščena polja, senožeti porasle z grmovjem, očem ne nudijo lepe podo-

be.

Peternelj Marjan

KADROVSKA KRONIKA ZA JANUAR 1980

V januarju so sklenili delovno razmerje in se zaposlili:

v montaži: Špacapan Vika, Reko-
vić Remzija, Dobra-
vec Karmen, Mihelj-
ak Alojzija, Peternelj
Ivanka

v vzdrževanju: Šmid Franc
v obdelovalnici: Fajfar Peter
v orodjarni: Primožič Bojan
(iz JLA)

Zapustili pa so nas:

obdelovalnica: Kelenc Srečko
(JLA), Zrimšek
Štefanija (inv.
upokojitev)

splošni sektor: Horvat Štefan

vhod. kontrola: Tavčar Branko

31.1.1980 nas je bilo v TOZD
831 (od tega 457 žensk in 374
moških).

Skok Janez



V četrtek 14.2.1980 smo se skromno, a prisrčno poslovili od naših sodelavcev, ki so odšli v pokoj. To pot so se upokojili: Zrimšek Štefani-
ja, Bertonec Marija in Bogataj Franc. Tovarna
jim je bila dolgo časa drugi dom, zato slovo ni
lahko, solza, ki se pri tem utrne, pove vse. V
imenu kolektiva se jim za dolgoletno delo in
trud iskreno zahvaljujemo. Vsem želimo obilo
trdnega zdravja z željo, da se vezi s tovarno
tudi po upokojitvi ne prekinejo.

POSTOJ, POPOTNIK, KI TOD MIMO GREŠ

Postoji! Prosim, popotnik,
postoji! Meni na ljubo po-
stoji! Ogledaj si gozdove,
planine..... Poglej kra-
sote moje doline! Poglej,
če je dovolj snažna in
lepa. Poglej mojo dolino.
Dolino mojih dedov in
pradedov. Pojdi dalje in
tudi tam pogledaj. Preceni,
če je lepša od drugih, od
tvoje, lepša od.....
Samo to nalogo ti dajem.
Praviš, da je težka. Da,
vem, zakaj se ti zdi te-
žka. Razumem te in te ne
krivim, ker ne znaš pra-
vilno odločiti. Toda povej
vsaj kaj o njej. Praviš,
da nimaš besed. Zakaj? Je
tako lepa ali pa se ti
zdi, da je podobna drugim?
Nočeš besed, samo eno ne-
precenljivo vredno svarilo:
"Naj ostane takšna kot
doslej. Ne dovolite, da bi
jo kdo zanemarjal. Pazite
na njeno lepoto, jo neguj-
te in ne pozabite, da je
odvisna od vas! Pomembna
je za vaše zdravo in pri-
jetno življenje. Ne zane-
marajte je, saj je kra-
sota".

Blakar Andreja, 8. b.



STRAH

Sredi noči pozvoni.
"Kdo je?"
V temi nekdo pred vrati
stoji.

Približam se bos,
velikih oči,
previdno pokažem le nos.

Tam zunaj v temi,
ves mrk
tuj človek stoji.

Oblije me znoj;
na TV sem videl
sinoči uboj.

Poti nazaj nil!
Približa se mi,
da mu vidim oči.

Obliva me znoj;
strahoten utrip.
Kaj z mano godi se nočoj?

Zabliska se luč,
ko sosedu spoznam.
Pozabil sem vrniti
mu ključke za stan.

B.

NA VAŠIM STAZAMA

U kapljama rose iskre se
nečije oči,
i jecaja su pune noči crne
kao da magla i lepljive noči
otkida ju dio života.

Utkani su dijelovi ti
u slučajno rađanje praskozorja,
u razorane pragove zemljane,
i daleko neko traženje.

One jedne stravične noći,
dali ste sve najlepše boje,
dali ste svoje patnje i postoja-
nja za novo crveno rađanje.

Zar ste umrli tada?
Zar nisu vaše iluzije i plamen
zasvijetlili žarom ovim,
zar niste juriše nastavili?

Ostavite svoje lude godine i
smijeh
na strmim kosama ovim,
i podoste, poletjeste naprijed
ka novim crvenim vidicima.

S.D.

GOSTILNA

Gostilna, kot vsaka druga, če
jo na hitro pogledaš. Še malo
bolj zakažena od drugih. Smrad,
pomešan s kletvicami, smehom
in topimi udarci kvartopirskih
dlani ob mizo. Košarice pod
stropom medlo sijajo. Svetloba
in dim rišeta čudne podobe po
stropnih obokih in lesenih pre-
gradah.

Iz mrmarajočih pogovorov včasih
izpade glasen pozdrav ali kle-
tvica. Fantje v kotu igrajo bil-
jard. Precej so že popili, za-
to je igra zanimiva. Krogla
rezko udarja drugo ob drugo.
Včasih katera pade tudi na tla.
Spremlja jo kletev ali smeh.
Družba na sredi se glasno pogo-
varja. Zasmejijo se, njihovi
glasovi spet utonejo v gostil-
niški hrup. Najbrž se pogovar-
jajo o otrocih. Počitnice so
in sobota je. Imeli so čas za
pomenek v gostilni. Pri peči
sedijo starejši moške, vsi stal-
ne stranke. Gostilna je brez
njihovih glasov prazna. Vedno
so skupaj vsak s svojimi
"dva deci" in s svojim mišljen-
jem o kakem dogodku. Premle-
vajo vse. Od rojstev do poli-
tike, od novih cen sene, do
krivic, ki so se komu zgodile.
Tako za šankom tiščijo glave
skupaj vaški fantje. Tisti
od 14 let dalje. Razen soka
pijejo vse. Eni kadijo, eni
samo vlečejo. Njihovi glaso-
vi so glasni, pa spet tihi.

šport in rekreacija

POGOVOR Z MAKSEM JELENCEM,
ČLANOM NAŠE EKIPE NA OLIMPIJSKIH
IGRAH LETA 1976.

Takrat, ko bo pred vami tretja številka našega glasila, bodo olimpijski ognji v Lake Plesidu že ugasnili. Mič več ne bo ugibanja, kako si bodo tekmovalci razdelili olimpijska odličja. Bo katera od medalj pripadla naši ekipi. Ko to pišem, je še vse pred nami. Olimpijske ige, vez med narodi. Po vsem svetu vlada zanje neverjetno zanimanje. Nam Iskrašem pa bodo ostali najbolj v spominu tiste iz pred štirih let. Na njih je sodeloval naš sodelavec, Maks Jelenc. Priznam, kar malce čudno se mi zdi, da se je odločil za tako naporen šport. Teki na smučeh so naporna stvar, od tekmovalca zahtevajo skrajno vzdržljivost, psihično pripravljenost in mnogo znanja.

"Samo noge niso ni", pravi Maks. "Vse telo mora sodelovati".

Spominjam se ga, kako mnogokrat iz Dražgoš priteče v tovarno in se enako tudi vrača. Kondicijska priprava!

Smučarski teki imajo v Dražgošah lepo tradicijo. V vasi smo pripravljali tekmovanja. Potem so prišle prireditve "Po stezah partizanske Jelovice". Tako sem začel.

Tekači so imeli svoj klub pri ALPLES-u. Ni obstal. Mnogi so popustili, ni bilo trenerja. Maks ni popustil. Pristopil je v krajnski klub Triglav.

Pot do uspeha ni lahka, nikjer, najmanj pri športu. Če pa hočeš uspeti v smučarskih

tekih, moraš biti vztrajen, kar trmasto vztrajen. To pa Gorenjci menda smo! Maks ve, da Judežev v tekih na smučeh ni. Vse je odvisno od znanja, rutine, kondicije.

"Če bodo naši pristali v drugi tretini, bo to uspeh. Več ne moremo pričakovati. Ni pogojev za to. Res je sicer, da so se pogoji v reprezentanci v štirih letih močno izboljšali. Tekmovalci še od jeseni samo trenirajo, jaz pa sem šel skoraj naravnost izza "ponke" na olimpijado". Da, spominjam se, pa tudi to, da teden dni prej ni vedel, kako bo z dopustom.

"Toda", nadaljuje Maks, "tudi razvoj tekov v svetu gre naglo naprej. Če primerjamo predolimpijske rezultate naših s svetovnim vrhom, vidimo, da so procentualno celo nekoliko slabši od tistih, ki sem jih jaz dosegel pred štirimi leti."

Vprašam ga, ali je mogoče, da bi Jugoslovani imeli tekmovalca, ki bi dosegel sam vrh?

"Ne bomo ga imeli! Tekoč ne smučeh ne postaneš v nekaj letih. Pot je dolga. Prav tako pa tudi nimemo sposobnega kadra, trenerja, ki bi tekmovalce pripravljali in usmerjal. Za vrhunske rezultate je potreben vrhunski trenerski tim. Brez tega ne gre".

Maks pravi, da prav zaradi tega, ker v Selški dolini nimamo trenerja, smučarski teki ne zažive. Nasplošno s tekmovalnim športom v dolini ni zadovoljen.

"Kar je narejenega, so napravili učitelji telovadbe. Razumljivo, ti dajejo več pozornosti tistim športom, ki nje same privlači. Od vsega so tradicionalno najboljše roko-metašice. Ostalo se ne bi prebilo iz meja občine. Veča pa se množičnost. To daje upanje".

Še vedno nosi državni dres, čeprav je njegov položaj v reprezentanci nekoliko ču-

Kot da nekaj naklepajo. Neopazno vstopi mlad par. Ona svetlolaska s velikimi očmi, on športen tip s samozavestnimi potezami. Njunega tihega pozdrava nihče ne sliši. Nekaj oči se nalepi na dekle. Fantje, tisti od 14 dalje, prebadajo fanta. Pogledi so različni. Eni zavičajoči, celo sovražni, drugi omalovažujoči in safrkljivi. Sedeta v kot. Od biljardne mize prihaja manj kletvic, krogle udarjajo redkeje. Par daje vtis zaljubljenecv, toda njene oči so rdeče in polne solz, njegov pogled nesamozavesten. Ne ve, kam bi z rokami. Naročita pijao. On hitro izpije in vrtil kozarec med prsti. Gostilničar gleda in molči. Tega početja ne prenese in zato včasih koga vpraša, če bi kocke. Zda pa kar molči, ko da ju ne vidi. Tudi drugi so ju že pozabili. Fant se ji približa in nekaj živčno dopoveduje. Vedno bliže ji je. Drži jo za ramo, njegov obraz je skoraj obupan. Vidi se, da se počuti nelagodno. Dekle se prisiljeno zasmeje. Počasi pije sok in strmi v neko točko. Plačata. Fant obse, zamišljen packa s prstom po vinski luži na mizi. Kaj neki packa. Ona molči, včasih si popravi lase, ki ji silijo na oči. Z biljardne mize izginejo krogle. Družba odhaja. Udarci ob mizo postajajo vse silovitejši, vse hitreje padajo težke dlani na mizo in izpuščajo karte. Možje zro v karte, cigarete v pepelniku se kadijo. Nobenega izraza na licih, samo vedno hujši ritem. Konec! "Kralj ujet! Madona, bizgeci!" Sprejo se in vsa pozornost velja njim. Kdo se bo v tem prepiru bolj povzdignil nad druge? Komu je samodokazovanje bolj potrebno. Nihče ne opazi zaljubljenecv, ki odhajata. Držita se za roke, njunega pozdrava nihče ne sliši. Prepir pojenjuje, karte se spet delijo. S treskom se odpre biljard. Nova ekipa začenja.

STAR



JELENC MAK NA TEKAŠKI PROGI

den. Hoteli so ga dati v B moštvo. Tega ni mogel in hotel sprejeti. Njegovi zadnji rezultati so boljši od nekaterih iz A, torej sodi edino le mednje.

"Odnos do starejših tekmovalcev je nerazumljiv. Dopolniš nekaj čez dvajset let, pa se nekaterim ne zdiš več perspektivan. Nikjer v svetu ni tega. Tudi v tem je razlog, da jugoslovanski smučki teki kar ne morejo v korak s drugimi v svetu".

Najin pogovor se je bližal koncu, ko sem se spomnil, kaj poklicni izpraševalci skoraj po pravilu vprašajo v takem primeru. Skoraj dolžan sem jih posnemati. Spomini na dogodek iz Olimpijskih iger?

"Nič posebnega pravzaprav", pravi. "Bolj kot same igre, mi je ostal v spominu odnos, s kakršnim sem bil pospremljen na pot. Potem, ko se je izvedelo, da bom od tekačev potoval edini, so se nekateri tekmoval-

ci naravnost obračali od mene, čeprav sem bil najmanj kriv. Nihče si ni bolj kot jaz želel, da bi nas potovalo več, potem bi bilo tudi zame lažje. Tako krivičen, nepošten odnos me je hudo prizadel."

Še sva se pogovarjala z Maksom Jelencem, največ o športu, ki mu je podvržen z vsem srcem, čeprav je bil v letih, kar se s njim ukvarja, nemalokrat razočaran.

"Preveč vsak zase smo Slovenci, premalo damo na skupino. Posamezni slovenski tekmovalci posegajo po najvišjih svetovnih odličjih, Cerar na primer, Križaj, Petrič. Nikoli pa ni slavil slovenski moštveni šport. V drugih republikah ni tako".

Še bomo srečevali Maksa Jelenc na njegovih treningih in slišali o njem kot tekmovalcu. Ko pa se bo poslovil od tekmovalstva, bo nadaljeval kot trener. Teku se ne bo odpovedal, to sem prepričan.

Marjan Peternej

URADNI REZULTATI

sindikalnega tekmovalstva ISKRE v veleslalomu in tekih dne 27.1. 1980 na Seriški planini

Dem. mest.	Priimek ime	dosežen čas
Ženske:		
1.	Begataj Tilka	0.54,14
2.	Meherič Miha	0.54,89
3.	Šelar Cveta	0.55,24
4.	Tarfila Marica	1.00,49
5.	Drel Emilija	1.00,52
6.	Florjančič Lučka	1.05,78
7.	Pelajnar Jana	1.30,20

Moški - E

1.	Gartner Peter	0.51,00
2.	Nastran Stefan	0.57,23
3.	Pelajnar Vladimir	1.06,37
4.	Beguš Ivan	1.20,29

Moški - D

1.	Gartner Tone	0.43,25
2.	Telar Marjan	0.45,99
3.	Gartner Miha	0.47,64
4.	Osenčič Jernej	0.48,76

Moški - C

1. Meherič Ivan	0.42,23
2. Tarfila Filip	0.47,76
3. Šmid Franc	0.54,27

Moški - B

1. Gaser Franc	0.45,60
2. Kesem Jože	0.46,79
3. Jelenc Matija	0.48,96
4. Jelenc Franc	0.50,40
5. Megušar Lejze	0.51,85
6. Rant Tone	0.55,77
7. Vidic Hubert	1.00,49

Moški - A

1. Gaser Mirko	0.42,41
2. Legar Vito	0.44,53
3. Kejžar Marjan	0.44,75
4. Jensterle Beris	0.45,28
5. Meherič Franc	0.47,13
6. Meherič Lejze	0.47,44
7. Pintar Miro	0.47,62
8. Grehar Franc	0.48,45
9. Gartner Slavko	0.49,95
10. Jensterle Janez	0.50,80
11. Telar Janez	0.52,46
12. Šmid Igor	0.54,30
13. Bernik Lovre	1.10,02

TEKI - Moški:

1. Zupanc Filip	6.02,64
2. Šmid Janez	6.44,61
3. Gartner Tone	7.05,16
4. Meherič Ivan	7.26,55
5. Gaser Franc	7.38,75

Ženske:

1. Meherič Miaka	7.23,30
------------------	---------

URADNI REZULTATI

sindikalnega prvenstva ISKRE IŠP
v veleslalomu na Starem vrhu 3.2.

Des. mest.	Priimek ime	dosežen čas
---------------	-------------	----------------

Ženske - A

2. Bogataj Tilka	0.37,96
4. Tarfila Marica	0.40,29

Ženske - B

1. Meherič Miaka	0.36,80
3. Florjančič Lučka	0.41,56
5. Šelar Cveta	0.45,56

Moški - A

1. Gaser Mirko	0.30,16
2. Legar Vito	0.30,54
3. Jensterle Beris	0.30,57
5. Meherič Franc	0.32,85
8. Kavčič Vilko	0.34,38
11. Jelenc Miha	0.35,32

Moški - B

1. Gaser Franc	0.32,31
4. Jelenc Matija	0.33,92
6. Jelenc Maks	0.34,23
9. Megušar Lejze	0.37,25

Moški - C

1. Meherič Ivan	0.30,21
3. Kemperle Ivan	0.32,58
5. Tarfila Filip	0.33,57
11. Šmid Franc	0.38,39



Moški - D

1. Gartner Tone	0.29,80
2. Gartner Miha	0.30,47
3. Telar Marjan	0.31,79
7. Letrič Tone	0.33,32

Moški - F

3. Beguš Ivan	0.40,39
---------------	---------





ALI PRI VAS CELO MED DELOVNIM ČASOM PRINČKATE?
O, SAJ HODUJE NISO ZARADI TRINA, TEMVEČ ZARADI BLATA,
KI GA IMAMO NA DVORIŠČU.



- Zastopim, da ljudi be-
ru u postelji, al'ne
prve bračne noči!

Tajnica opazuje svojega šefa,
kako sanjari in mu reče: »Jaz pa
vem, kaj vi smislite?« »A res?«
»Da, predstavljate si, da sem po-
polnoma gola in da me zasledujete
po vsej pisarni.« »Motite se, tovari-
šica,« ji odgovori šef. »Res si pred-
stavljam, da ste goli, toda po pi-
sarni vas ne preganjam, to mi ni po-
trebno, saj sem vas že ujel.«



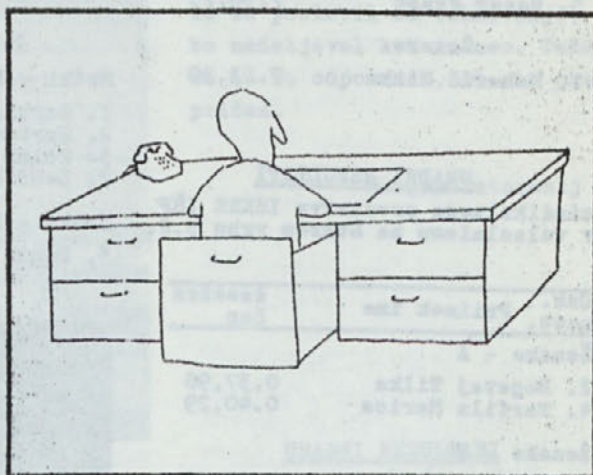
PEVSKI ZBOR, FOTO KROŽEK, DRAMSKA
SEKCIJA, LIKOVNA SEKCIJA; MANJKA?
- BOKSARSKI KLUB.

Starejši, naglušen možakar se
hoče usesti na klopec v parku. To
vidi mladenič in mu pravi:
— Fotr, ne se usest, je frišn poš-
trhan!
Starček nastavi dlan na uho,
usede in vpraša:
— Kako?
— Zeleno!

V neapeljsko bolnišnico pripeljejo
mladega moža, ki je doživel hudo av-
tomobilsko nesrečo. Ko pride k za-
vesti, pristopi k postelji zdravnik in
mu pravi:
»Slabo novico imam za vas, mlad!
mož. Bojim se, da ne boste mogli več
delati.«
»Ah, to naj vas nič ne skrbi. Kar
povejte mi tisto slabo novico!«

Vesela oštarijska družba je
prav na višku razpoloženja.
ko Poljanšek vstane in vzame
plašč in klobuk.
Prijatelji protestirajo: »Pa je
že ne odhajaš, ni govora!«
Poljanšek pogleda na uro
in pravi: »Samo na postajo
skočim zamuditi vlak. Čez
deset minut se vrnem!«

Na nogometnem stadlonu.
»Oče, zakaj pa se vsi kregajo na ti-
stegale gospoda?«
»Vrgei je na sodnika steklenico!«
»Ampak saj ga ni zadell!«
»Prav zato upijejo narij.«



KAJ TA TI TU DELAŠ? ZAKAJ NISI BIL NA
ZBORU DELAVCEV?

SAJ SEM BIL, - NE JE ŠELE PO GLASO-
VANJU TEŽA ODGOVOROSTI ZLOMILAI

