

fuzinar

Leto XXIII

Ravne na Koroškem, 15. maja 1986

Št. 5

Republiško delovno srečanje v železarni

V desetem letu svojih srečanj je Železarna Ravne letos prvič tudi organizatorica republiškega delovnega srečanja kovinarjev in metalurgov, poimenovanega Memorial Franca Leskoška-Luke. Zaupanje slovenskih sindikatov, ki so nosilec te največje manifestacije dela pri nas, ni majhno in je vedno izkazano samo do-
brim. Zato si ga v Železarni Ravne štejemo v čast.

Ker želimo opravičiti izkazano zaupanje ter potrditi, da smo uspešni organizatorji in gostitelji, smo se priprav lotili resno in zavzeto.

Okrog 300 udeležencem 14 različnih poklicev bomo skušali ponuditi enakovredne pogoje dokazovanja samih sebe. To bo 300 ljudi, izbranih izmed približno 1.400 vseh delavcev, ki bodo merili svoje znanje in delovne sposobnosti aprila in maja na občinskih in regijskih srečanjih v Sloveniji ter si bodo kot najboljši pridobili pravico nastopiti na republiškem srečanju.

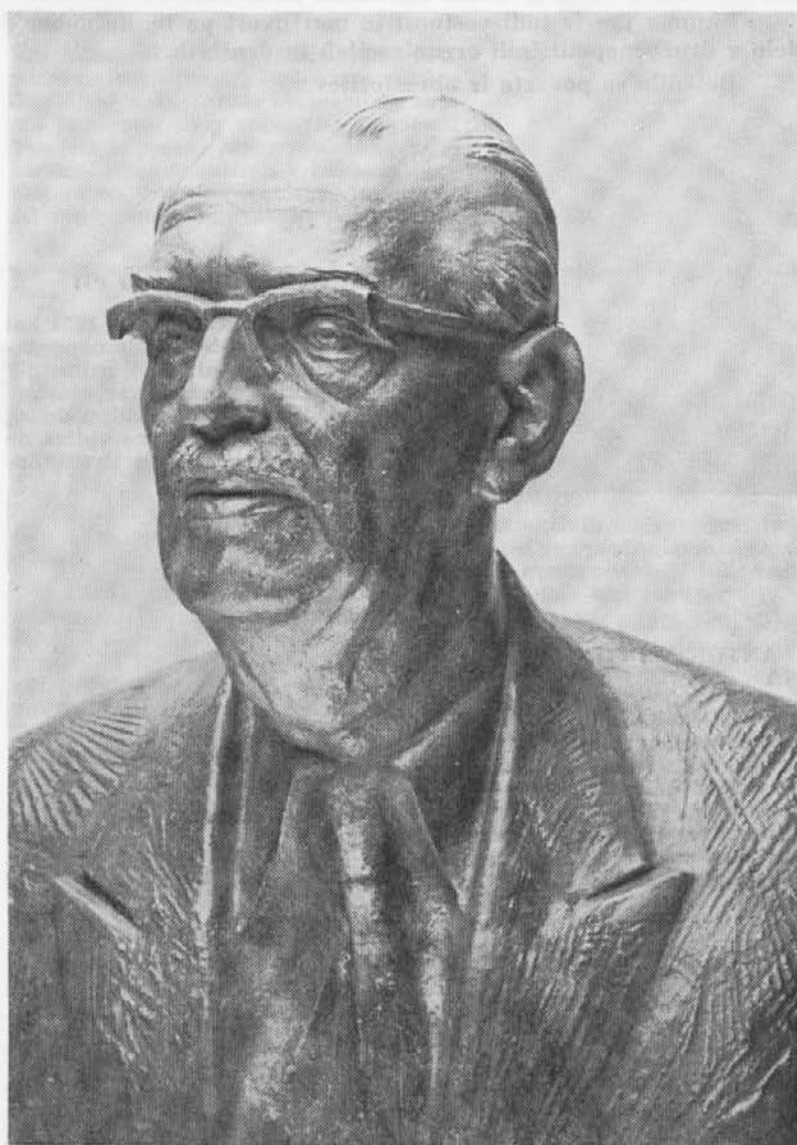
Tako se bodo 5., 6. in 7. junija pri nas srečali mojstri, resnično najboljši med dobrimi v vrstah kovinarjev in metalurgov. Pomerili se bodo teoretično in praktično, v stotinkah in v sekundah. Temu se reče tekma, pa četudi na takih prireditvah ne gre samo zanj. Toda — čeprav smo nekoč prav zato, ker smo želeli, da manifestacija ne bi samo bila tekma, boj, »delovno tekmovanje« spreminili v »delovno srečanje«, je srečanje tekma. Ne predvsem v smislu, da premagaš nasprotnika — čeprav je tudi to močno prisotno — ampak je to tekma v času, kakovosti, produktivnosti in je to tekma med tvojim vsakdanjim delom in tvojim delom »za oceno«.

To je tekma brez primere in brez poražencev. So samo zmagovalci, ki svoje delo opravijo tudi pol hitreje kot poprečneži, neprimerljivo bolje kot poprečneži in mnogokrat tako dobro, da so sami nad seboj presenečeni. Koliko znanja in sposobnosti je še v nas, koliko rezerv še imamo, ki kar kličejo po tem, da jih izrabimo! Moramo jih, če se hočemo enakovredno z drugimi tekmeci vključiti v brezkompromisno tekmo na svetovnem tržišču, kjer resnično zmaga samo najboljši.

In čeprav je tekma, ko-Primorec pili ob Korošcu, gre tudi za medsebojno spoznavanje, izmenjavo mnenj, izkušenj, tudi za tovarštvo, torej za srečanje.

Pa takšno srečanje ni pomembno samo v republiškem merilu, ampak tudi v okviru ene delovne organizacije, ene občine ali ene regije. Da se v Železarni Ravne tega zavedamo, dokazuje število naših srečanj. Letos bo deseto.

Ves čas smo se trudili, da bi ga izboljšali, da bi ga razširili in mu še zvečali popularnost. Iskali smo možnosti, da se je vanj vključilo čimveč delavcev različnih poklicev in uspeli, uspeli smo posebej za tekmovanje izbrane izdelke zamenjati s tistimi iz redne proizvodnje in jih vanjo začeti tudi vračati, uspeli smo interno



Stojan Batič, Franc Leskošek — Luka, bron

srečanje v letu 1982 razširiti na občinsko in lani v regijsko. To niso majhni napredki.

Zavedamo pa se, da je možnosti za izboljšanje delovnih srečanj še veliko. Iščemo jih že in ko jih bomo našli, jih bomo skušali dosledno uresničevati.

Dolžni smo jih. Dolžni sploh v letu kvalitete in znanja, kot ga imamo letos v Železarni Ravne, in nenazadnje dolžni človeku, po katerem je republiško delovno srečanje kovinarjev in metalurgov poimenovano — Francu Leskošku-Luki. Njemu, ki mu je neko pero reklo delavski velikan starega kova in zgled novim generacijam. Torej zgled nam v izjemni volji, človečnosti, znanju ter v odnosu do dela in delavcev, med katerimi je bil vse svoje življenje, veliko tudi med nami na Ravnah.

V Železarni Ravne bomo ob letošnjem republiškem delovnem srečanju odkrili njegov doprni kip.

Zaslužni delavci v letu 1986

Vsako leto v skladu s pravilnikom v železarni podelimo 10 priznanj »zaslužni delavec«. Zaradi dobrih poslovnih rezultatov v preteklem letu je IO konference OOS železarne predlagal, delavski svet pa potrdil, da jih letos izjemoma podelimo 12. Do te številke je prišlo tudi po preučitvi predlogov, ki so jih najprej oblikovali v tozdih in delovnih skupnostih na IO OOS, nato pa na komisiji za kadre in priznanja pri IO konference OOS.

Skope oznake ob fotografijah zaslužnih delavcev kažejo marsikaj skupnega. Vsi so prišli v železarno takrat, ko še nismo poznali prostih sobot in nam nihče za malico ni postregel v lepih sodobnih jedilnicah.

Malo je med letošnjimi odlikovanci tehnikov, en sam inženir, vsi drugi so začeli kot navadni delavci na raznih koncih železarne, potem pa so se z leti, s pridnim delom, s talentom in z dodatnim izobraževanjem povzpeli k zahtevnejšim delom. Pa takrat še ni bilo tako vztrajnih vabil in toliko ugodnosti za šolanje ob delu kot danes.

Skupna jim je tudi vestnost in marljivost pa to, da dober delavec še zmeraj najde čas tudi za samoupravljalске dolžnosti in za delo v družbenopolitičnih organizacijah in društvih.

Besedila so povzeta iz obrazložitve.



DRAGO CVITANIČ, TOZD PII

V železarni je začel delati l. 1954 kot metalurški tehnik. Ob delu je napredoval in je zdaj v tozdu PII nadzornik strojne in elektro opreme. Vse zaupane naloge opravlja v redu. S svojim delom in tovariškim odnosom dobro vpliva na sodelavce. Samoupravno in družbenopolitično je aktiven.



ANTON LETONJA, TOZD KAKOVOSTI

Kot diplomirani inženir je prišel v železarno l. 1956 in kot strokovnjak napredoval od asistenta do vodja kontrole kakovosti. Delo je zmeraj opravljal izredno vestno. Reševal je probleme kakovosti z inozemskimi kupci, v državi pa sodeloval v več strokovnih združenjih. Zadnja leta aktivno sodeluje v samoupravnem življenju in je namestnik ravnatelja.

ANTON MARTINC, TOZD VALJARNA

V Valjarni je od l. 1956. Kot valjavec dosega nadpovprečne rezultate in veliko prispeva k dvigu kakovosti dela v skupini. Med delavci v tozdu je cenjen in spoštovan. Pozitivno je opredeljen do sistema socialističnega samoupravljanja, kar izraža s svojim delovanjem v samoupravni delovni skupini.



MAKS PARADIŽ, TOZD KALILNICA

V železarni je od l. 1963. Kot kalilec je prizadeven, dosega nadpovprečne delovne rezultate in spodbuja k boljšemu delu tudi druge. S štednjo materiala in energije prispeva k čim boljšim rezultatom tozda in delovne organizacije. Dejaven je na področju samoupravljanja, DPO in inovacij.



MAJDA PESJAK, DELOVNA SKUPNOST KSZ

V železarni je začela delati l. 1951 kot teleprinteristka. S pridobivanjem delovnih izkušenj in sposobnostjo je opravljala vedno bolj zahtevna administrativno tehnična dela. Leta 1971 je postala tajnica glavnega direktorja in je zdaj tajnica poslovnega odbora. Zna se po svoji pripravljenosti za delo. Je članica DPO in veliko dela za Športno društvo Fužinar.



TEREZIJA POTOČNIK, TOZD TRO

V tozdu je že 25 let orodna brusilka. Dosega nadpovprečne delovne rezultate in s tem tudi druge spodbuja k dobremu delu. Spada med tiste zgledne delavce, ki veliko prispevajo k dobrim rezultatom tozda in delovne organizacije. Primerno je vključena v samoupravno dejavnost v tozdu.

FRANC PUDGAR, TOZD STROJI IN DELI

V železarni je od l. 1956, zdaj je vodja obdelovalnice II. Najprej je bil strugar, se ob delu izobraževal in prevzemal vedno zahtevnejša dela. Vsa leta je družbenopolitično aktiven. Začel je kot predsednik ZSMS, bil sekretar OO ZK, dve leti pa predsednik občinske konference ZSS. Aktiven je tudi na samoupravnem in športnem področju.



ANTON RUTAR, DELOVNA SKUPNOST PFS

V železarni je od l. 1947. Najprej vodja meznega oddelka je z zavzetim delom in strokovno kvaliteto opravljal vedno zahtevnejša dela. Zdaj je vodja službe za finančno operativne posle v delovni skupnosti PFS. Je član družbenopolitičnih organizacij, kot strokovnjak pa član več samoupravnih teles v občini in regiji.





FRANC ŠISERNIK, TOZD PNEVMATIČNI STROJI

V železarni je od l. 1951. Začel je kot mehanik, zdaj pa je vodja proizvodnje tozda Pnevmatični stroji. Napredoval je s pridnostjo in dobrim delom, ves čas pa je bil tudi samoupravno in družbenopolitično aktiven. Zunaj železarne je bil dejaven predvsem pri Planinskem društvu in v smučarskem klubu Fužinar. Prejel je več družbenih priznanj in državno odlikovanje.



IVAN TRATNIK, TOZD INDUSTRIJSKI NOŽI

V železarni je od l. 1959, zdaj je ravnalec najzahtevnejših nožev v tozdu Industrijski noži. Zaradi vestnosti in znanja je mentor novo sprejetim delavcem. Vsa leta je močno samoupravno in družbenopolitično angažiran v železarni, občini in na drugih ravneh. Zato je prejel več priznanj in državno odlikovanje.



MAKS ŠAVC, TOZD ETS

V železarni je od l. 1956. Začel je kot električar in se z leti usposobil za delovodja vzdrževanja visokonapetostnih naprav. To pomembno delo opravlja vzorno in odgovorno in je vedno pripravljen pomagati s svojimi bogatimi izkušnjami. Njegovo poznavanje dela je bilo vodilo za več racionalizacij. Je samoupravno in družbenopolitično aktiven.

Komunisti železarne na 10. kongresu ZKS

Od 17. do 19. aprila je bil v Ljubljani 10. kongres ZKS. Iz naše železarne so se ga udeležili: BRANKO KAKER in tozda Industrijski noži, STANKA LIPUS iz tozda Jeklovlek in ALENKA PIKALO iz tozda RPT. Kot gost je bil na kongresu tudi IVAN ŽAGAR, kandidat za člana CK ZKS.

Sporočilo kongresu je oblikoval in prebral Branko Kaker. Iz njega povzemamo:

OO SO PREMALO SAMOINICIATIVNE

»Čeprav je bila na obeh prejšnjih kongresih ZK poudarjena enotnost akcijskega delovanja članov ZK in organov pri uveljavljanju samoupravnih interesov delovnih ljudi, je uspeh zelo skromen. OO ne delujejo ustrezno. So premalo samostojne in samoiniciativne. Kot opravičilo za to največkrat navajamo premajhno usposobljenost. Toda ta ugotovitev je le fraza, iznesena zato, da stvari ni treba izpostavljati kritično. Kajti kritično izpostavljati stvari bi pomenilo izpostavljati tudi sebe. Tega pa nečemo, ker se bojimo povračilnih ukrepov.

Iz tega izhajajo tudi premajhna pripravljenost članov za kritično ocenjevanje razmer v lastnem okolju, kar pa je pogoj za spreminjanje razmer. Do sedaj ZK kot celota ni dovolj povezano, ustvarjalno in ofenzivno nastopala pri reševanju ključnih vprašanj nadaljnega družbenega razvoja v vsakem okolju. Vse bolj izražena družbena protislov-

ja, zožene materialne možnosti za uveljavljanje interesov ter kritika, da smo za vse krivi člani ZK, je negativno vplivalo na članstvo ZK. Velikokrat v ZK ne znamo zaščititi tistih članov, ki se izpostavljajo, ki se bojujejo za uresničevanje naših sklepov – politike. Nimajo opore za svoje delovanje. Preveč popuščamo tudi samovolji posameznikov. Sicer sprejemamo dobre sklepe, a njihovega izvajanja ne preverjamo.

Ker zaradi teh pomanjkljivosti ZK ni bila dovolj učinkovita, je tudi zato izgubljala stik z delavci.

S sedanjimi stalnimi akcijskimi konferencami nismo uspeli povečati akcijske enotnosti članstva ZK. Delegati so prihajali na konference premalo pripravljeni, in na njih niso mogli ustvarjalno sodelovati. OO so bile preozko usmerjene, le vsaka v svojo TOZD.

Ker smo začeli dajati večji poudarek rezultatom na ravni delovnih organizacij, se morajo temu primerno organizirati tudi komunisti. Naše pobude in stališča morajo priti do izraza tam, kjer se kroji politika podjetja.

Stalne akcijske konference morajo skrbeti, da bodo člani ZK pravočasno in točno obveščeni. Le tako bomo lahko učinkoviti. Zdaj smo namreč večkrat nemočni. Situacije moremo samo blažiti in se v razprave vključevati šele v končni fazi.

Takšne ugotovitve pa ne pomenijo želje po nekdanjih tovarniških komitejih. Z njimi samo

podpiramo spremembe statuta na tem področju, ko naj bi končno prišli do izraza enotnost in odločnost komunistov po delovnih organizacijah.

Zavedati se moramo, da so možni kakovostni premiki v OO samo s pozitivnimi premiki v celotni družbi in odgovornim ravnanjem vseh vodstev.

IZBOLJŠATI DELO AKTIVA KOMUNISTOV NEPOSREDNIH PROIZVAJALCEV

»Menim, da je izraz »neposredni proizvajalec«, ki smo ga v terminologiji ZK sprejeli v 70 letih s pojmom »aktiv komunistov neposrednih proizvajalcev«, zastarel, saj so v ta aktiv vključeni tudi delavci v višjo in visoko šolo, ne več samo neposredni proizvajalci. Vedeti namreč moramo, da bo lahko aktiv le takrat uspešen, ko ga bodo OO s svojo dejavnostjo, pobudami in predlogi prisilile k bolj učinkovitemu delu. Sedaj je namreč vsa dejavnost odvisna od sekretarja. OO morajo zaostri odgovornost članov aktivna ter skrbeti za njihovo usposabljanje. Le tako bomo lahko obravnavali konkretno vprašanje med delavci, do izraza pa bodo prišle njihove pobude in predlogi. Tako bo manj malodušja, in aktiv bo lahko zaživel ter tako prispeval k uveljavljanju politike ZK v delovnih organizacijah in v občini. Moji konkretni predlogi za boljše delo aktivna pa so naslednji:

– delovno povezati OO in s tem preseči forumsko delo

– zadolžiti vsakega izmed članov za svojo OO in še za eno drugo

– zaostri odgovornost pri kadrovanju

– posredovati v OO vsa stališča aktivna, sprejeta na občinskem komiteju

– na aktivih obravnavati tudi teme, kot so oportunitizem, dvojna morala, neodgovornost itd., kajti zanje ne sme biti tabujev

– dati večjo publiciteto delovanju aktivov komunistov neposrednih proizvajalcev.

Branka Kakerja, ki je na kongresu sodeloval v komisiji za organizacijo in delovanje ZK, smo po vrnitvi s kongresa vprašali, kakšni so njegovi vtisi in na kaj so razpravljali največkrat opozarjali. Povedal je, da je razpravljalo kar 80 udeležencev, ki so opozorili, da je tudi sedanji statut dober in ga ni treba spreminjati. Spremeniti pa se bo morala zavest komunistov, ki bodo morali začeti s konkretnimi akcijami, da bi si pridobili zaupanje ljudi.

Razprava je potekala tudi o organiziranju in delovanju zveze komunistov v delovnih organizacijah. Akcijske konference bi morale delovati bolj enotno in pri nalogah povezati vse komuniste. Izraze, kot so delavski razred, neposredni proizvajalec, je treba natančneje opredeliti, prav tako aktivne neposrednih proizvajalcev v občinah. Govor je bil tudi o delovanju v ZK in sindikatu, krajevnih skupnostih in SZDL.

»Če hočemo za aktivno delovanje pridobiti čim več članov, predvsem mladih, moramo jasno opredeliti moralni lik komunista in dvigniti njegov ugled.

Dosedanji predsednik CK ZKS tov. Marinc in novi predsednik tov. Kučan sta v razpravi opozorila še na problematiko Kosova in na pojave nacionalizma v naši družbi.

Mnogo ljudi se je spraševalo, kaj lahko pričakujemo od kon-



Log cveti zeleno

gresa oziroma, kaj se bo spremenilo. Branko Kaker meni, da udeleženci želijo in hočejo spremeniti tok dogajanj. Kongres je dal osnovne usmeritve, izpeljali pa jih bomo le, če bo vsak komunist delal tako, kot se od njega zahteva.

Naš sogovornik je na koncu povedal še to, da je bil tridnevni kongres resnično delaven, saj so udeleženci delali od jutra do pozne noči.

V razpravi je iz Železarne Ravne sodelovala tudi **Stanislava Lipuš**:

»Mežiška dolina, sedanje teritorialno območje občine Ravne na Koroškem, je poleg Jezerskega tisti del koroške dežele, ki je po saintgermainski pogodbi iz leta 1919 brez plebiscita pripadel Jugoslaviji. Tako vezi med slovensko narodno skupnostjo v Avstriji niso izključno ali pa povsem rezultat tekoče politike in prizadevanj po politično pravni ureditvi položaja pripadnikov slovenske narodnostne skupnosti v republiki Avstriji, ampak ima zelo razvejano sodelovanje tudi svoje čustvene in zgodovinske osnove. Občina Ravne ima predvsem dobro razvito sodelovanje z zamejstvom v okviru rednih stikov z obmejnimi občinami v Avstriji, in v sodelovanju z obema osrednjima organizacijama naše skupnosti v Avstriji na kul-

turnem in športnem področju. Zavedamo se, da to ni dovolj in da morajo biti naša prizadevanja usmerjena v ustvarjanje materialnih pogojev naše narodnostne skupnosti v zamejstvu, kar je lahko osnova njihove suverenosti. Komunisti na Koroškem poudarjamo pomen, ki ga ima obmejno gospodarsko sodelovanje za celotni razvoj obmejnih občin ter izboljšanje življenjskih razmer prebivalstva in s tem tudi slovenske narodnostne skupnosti v Avstriji. Podpirali bomo vsa tista prizadevanja, ki pomenijo razvoj višjih oblik gospodarskega sodelovanja in vključevanja v obmejno gospodarsko sodelovanje, ustanavljanje mešanih podjetij in posameznih prostih con, kot primer Dravograd, v obmejnem območju, vzpostavljanje boljših prometnih in drugih komunikacijskih vezi z zamejstvom.

Manjšinska vprašanja niso samo notranja vprašanja držav in merilo demokratičnosti države, v kateri narodnostne skupnosti bivajo, temveč so bistveni sestavni del odnosov s sosedi. V tem smislu smo komunisti ogorčeni nad počasnostjo Avstrije, ki vse do danes še ni izpolnila svojih obveznosti iz 7. člena avstrijske državne pogodbe. Predvsem podpiramo prizadevanja koroških Slovencev in demokratične javnosti v Avstriji za ohranitev dvojezičnega šolstva na Koroš-

kem in za uveljavljanje dvojezičnosti v družbi. Primeri vsiljevanja getoizacije pomenijo kršitev temeljnih demokratičnih principov in hkrati predstavljajo sramoto za ves napredni in humani svet.

V zadnjem času je moč v Avstriji, predvsem pa je to očiten pojav na Koroškem, opaziti celo vrsto publikacij in knjig, ki na različne načine žalijo dostojanstvo in suverenost naše dežele. Žal ni z naše strani nobenih reakcij, pojasnil, strokovnih polemik in utemeljitev, ki bi takšne laži izpodbijale, pa čeprav nam strokovnjakov ne manjka. Tako o nekaterih dogodkih iz polpretekle zgodovine govorijo samo eni, ta resnica pa je izkrivljena in gre tudi v škodo položaja naše narodnostne skupnosti v Avstriji. Želimo, da na dezinformacije takoj in ustvarjalno reagiramo, kajti najlažje je dati knjige na indeks in prepovedati njihovo

prebiranje in razširjanje pri nas. Še posebno pomembno je to zaradi mlade generacije, ki marsikdaj v takšnem okolju izgubi kompas, svoje usmeritve, ne da bi to tudi res želela.

Tudi **Stanislava Lipuš** je v razgovoru povedala, da je bil kongres zelo delaven. Sodelovala je v četrti komisiji, ki je obravnavala predvsem mednarodne odnose. Udeleženci so razpravljali o svetovni in jugoslovanski problematiki. Opozorili so, da se ob primeru Waldheim ne bodo vmešavali v avstrijske notranje zadeve, da pa bodo zadevo redno spremljali.

Pogovarjali so se še o naših manjšinah in zdomcih. Več bi moralo biti sodelovanja med njimi in matično domovino na vseh področjih življenja. Poudarjeno pa je bilo tudi, da se morajo komunisti bolj aktivno vključevati na področje mednarodnih odnosov. N. Ž.

Iz dela sindikata

KONČANE VOLITVE

V aprilu se je v osnovnih organizacijah in tudi v konferenci sindikata končalo delo v zvezi z volitvami. Nazadnje je bilo treba oblikovati še predloge za delavske svete in njihove izvršilne organe.

Predvolilne in volilne dejavnosti za volitve v družbenopolitične skupnosti in samoupravne organe so osnovnim organizacijam sindikata in sploh vsem družbenopolitičnim organizacijam v železarni naložile veliko nalog. Hkrati je bilo treba z njihovim izvajanjem opravljati še druge zadolžitve. Med drugim je bilo pomembnejše med njimi ocenjevanje ravnateljevega dela, evidentiranje za zaslužnega delavca itd., vse v prvih mesecih leta. Delo je vzelo veliko časa, in upati je, da bodo ljudje, ki jim je bilo izkazano zaupanje za izvajanje funkcij, svoje poslanstvo odgovorno uresničevali. Sindikat jih je na nujnost tega opozarjal na prvih sejah v novem sestavu.

PRIPRAVE NA REGIJSKO IN REPUBLIŠKO DELOVNO SREČANJE

V aprilu so osnovne organizacije tozgov, iz katerih se delavci že tradicionalno udeležujejo delovnih srečanj kovinarjev in metalurgov, intenzivno zbirali prijave za letošnje regijsko srečanje.

Zeleti so jih pridobiti čimveč, posebno zato, ker je Železarna Ravne letos tudi organizatorica republiškega delovnega srečanja. Nosilec obeh akcij je sindikat, ki je za izvedbo srečanj imenoval posebni telesi. Kovinarji in metalurgi se bodo v regiji pomerili 22. in 23. maja, najboljši pa nato na republiškem srečanju v začetku junija. Ker je za to manifestacijo načrtovanih tudi veliko spremljajočih prireditev, bo njihova uspešna izvedba zahtevala še nemalo truda vseh.

OCENA RAZMER V ŽELEZARNI

Ceprav je bilo po dnevnem redu sestanka predsednikov osnovnih organizacij in izvršnega odbora konference sindikata železarne 21. aprila pričakovati, da bo seja predvsem dogovor za izvedbo seminarja, namenjenega sindikalnim funkcionarjem, in prvomajskega srečanja na Ivarčkem, je največ časa vzela ocena razmer v železarni. Razlog je bila ugotovitev, da se po tem, ko so začeli iskati krivca za sovražne napise, ki so se v železarni pojavili 1. aprila letos, trije delavci želijo izpisati iz sindikata.

V zvezi s tem je sindikat zavzel stališče, da vabilo na razgovor v zvezi z napisi še ne more biti razlog za izstop iz osnovne organizacije. Z vsemi, ki izpis zahtevajo, se bo zato sindikat skušal pred izvedbo namere pomeniti.

Delegati so na seji opozorili tudi na nezadostno obveščenost o porjavu. Menili so, da sindikat ne more izvajati svoje samozaščitne vloge, če je premalo informiran.

H. M.

Naše delo v marcu

V marcu smo dosegli predvideni plan skupne proizvodnje 104,0 odst., v kumulativni 100,3 odst. Odpremo smo dosegli 111,8 odst., v kumulativni 108,0 odst. Realizacija je bila dosežena 101,6 odst., v kumulativni 87,9 odst. Dolarški izvoz smo dosegli 61,3 odst., v kumulativni 64,0 odst., dinarskega pa 47,4 odst., v kumulativni 48,9 odst. (izvoz je računat na celotno DO, vendar izvoz za TSD ne teče tako, kot je bilo predvideno). Prodajo na domačem trgu smo dosegli 117,0 odst., v kumulativni 99 odst.

SKUPNA PROIZVODNJA

Jeklarna je kljub občasnim zastojem svoj mesečni plan dosegla 110,9 odst., v kumulativni 101,9 odst. Vzrok zastojem je neredno odzemanje jekla v Valjarni in Jeklolivarni. Oskrba z vložkom je bila zadovoljiva, večkrat je bila vprašljiva kvaliteta in granulacija. Kvaliteta elektrod se vedno ni na normalni višini, predvsem elektrode Ø 300. V marcu je prišlo tudi do večjih kadrovskih težav, saj se je začela fluktuacija, narasel pa je tudi bolniški stalež.

Tudi v Jeklolivarni je krenilo na bolje, saj so svoj mesečni plan dosegli 90 odst., v kumulativni 80,4 odst. Močan porast proizvodnje je bil dosežen s postopnim povečanjem proizvodnje na formarskem avtomatu in z angažiranjem potrebne delovne sile v čistilnici. Še vedno pa je precejšnja ovira doseganja boljših rezultatov slabo plačan in kompliciran asortiment. Občasno pa je bila tudi kritična dobava teje kočega jekla iz Jeklarne. Ob nadaljnjem povečanju proizvodnje v Jeklolivarni bo tu po vsej ver-

jetnosti nastalo ozko grlo v proizvodnji.

V Valjarni so predvideni plan proizvodnje gredic presegli za 17,7 odst., v kumulativni 9,8 odst. Izredno velike težave so zaradi povečanja deleža čiščenja (brusenja) gredic. Precej nižja pa je bila proizvodnja profilov. Na srednji progji 74,7 odst., v kumulativni 93,9 odst., in lahkih profilov 64,5 odst., v kumulativni 89,1 odst. V skupnem je tozd predvideni plan dosegel 99,1 odst., v kumulativni 103 odst.

Kovačnica je svoj predvideni plan presegla za 6,9 odst., v kumulativni 3,2 odst. Zaostali so le pri utopnih odkovkih za 35,5 odst., v kumulativni 30,2 odst. predvsem zaradi pomanjkanja naročil in delno zaradi pomanjkanja vložka iz Valjarne. Dostava ingotov iz Jeklarne je bila zadovoljiva, nekaj težav je bilo v avtomatski kovačnici, kamor so ingoti prihajali neočisti. Tudi v tem mesecu je bil tako kovaški kot jeklarski izmeček precej nižji, zmanjšala pa se je tudi neuspela proizvodnja.

V Jeklovleku so zaradi pomanjkanja vložka predvideni plan dosegli le 67,3 odst., v kumulativni 62,7 odst. Najbolj so zaostali pri luščenem jeklu, tu je bil plan dosežen 52,2 odst., v kumulativni 27 odst. Plan pa so presegli pri vlečeni žici za 10,1 odst., v kumulativni 12,8 odst.

Od mehansko predelovalnih tozdov so predvideni plan skupne proizvodnje presegli Težki strojni deli 1,3 odst., Orodjarna 22,3 odst., Industrijski noži skupaj s compound gredicami 33,1 odst. (samo nožev in brzoreznega orodja doseženo 87,9 odst.), TRO

8,4 odst., Bratstvo 5,8 odst., Monter 28,3 odst.

Za planom pa so zaostali Stroj in deli 6,5 odst., Pnevmatični stroji 2,6 odst., Vzmerna 10,9 odst., Kovinarstvo 11,4 odst. in Armature 42,3 odst. Skoraj vse tozde pesti povečani bolniški stalež, ponekod pa primanjkuje naročil.

PRODAJA NA DOMAČEM TRGU

Količinski plan prodaje na domačem trgu je bil v marcu dosežen 127,6 odst., v kumulativni 120,2 odst. Vrednostni plan pa smo presegli 17 odst., v kumulativni pa zaostali za 1 odst. Jeklolivarna je za količinskim planom zaostala 33,5 odst., v kumulativni 34 odst., medtem ko je Valjarna plan prodaje presegla za 45,7 odst., v kumulativni 40,9 odst. V Kovačnici so za planom zaostali 1,4 odst., v kumulativni 3,3 odst. V Jeklovleku znaša prekoračitev 5,4 odst., v kumulativni pa zaostajajo za 13,9 odst.

Bolj uspešni so bili v mehansko predelovalnih tozdih, saj so predvideni plan presegli Težki strojni deli 68,2 odst., Orodjarna 14,2 odst., Stroj in deli 9,7 odst.,

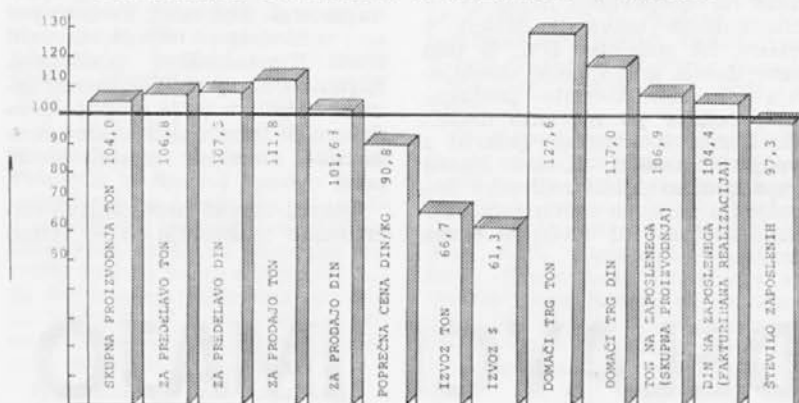
IZKORISTEK DELOVNEGA ČASA

V marcu je znašal izkoristek delovnega časa 85,25 odst., odstopnosti pa 14,75 odst. Odstotnosti so bile razdeljene takole:

letni dopust	3,69 %
izredno plačani dopust	1,60 %
službena potovanja	0,36 %
bolezni	8,00 %
druge plačane odsotnosti	1,04 %
neplačane odsotnosti	0,06 %
ure v podaljšanem delovnem času	1,77 %

Industrijski noži 30 odst., TRO 32,4 odst., Kovinarstvo 17 odst., Bratstvo 26,9 odst. in Monter 41,6 odst. Za planom so zaostali le Pnevmatični stroji 11,5 odst., v kumulativni pa imajo še vedno prekoračitev za 7,5 odst. in Vzmerna 13,4 odst., v kumulativni 90,4 odst. Vrednostni plan pa je bil dosežen v vseh tozdih, razen v Jeklolivarni 62,4 odst., TRO 88,1 odst. in Armature 69,3 odst.

DOSEGANJE PLANSKIH OBVEZNOSTI V MARCU



OSKRBA Z ENERGIJO

V marcu je bila dobava primarnih energijskih medijev normalna, razen propan butana, ki ga ni bilo in smo morali uporabiti zaloge. V železarni smo zbrali tudi večje količine odpadnega olja in ga pokurili v pečeh ali kotlih, pomešanega z mazutom. Tako so bili vsi porabniki normalno oskrbljeni s primerno energijo. Nekoliko slabša pa je bila oskrba s sekundarnimi mediji, kjer je primanjkovalo predvsem pitne vode. Vzrok je bil nizek vodostaj podtalnice.

Poraba energijskih medijev:

elektroenergija	20.946.613 kWh
zemeljski plin	3.963.520 Sm ³
butan propan	25.769 kg
mazut	716.740 kg
koks	40.470 kg
acetilen	7.034 kg
hladilna voda	1.571.950 m ³
higijska topla voda	9.630 m ³
para	5.299.850 kg
kisik	518.388 kg
komprimirani zrak	5.898.230 m ³
dušik	38.219 m ³

TOZD	ODSTOTEK DOSEGANJA NAČRTOVANE PROIZVODNJE											
	SKUPNA PROIZVODNJA ton		ODPREMA ton		FAKTURIRANA REALIZACIJA din		IZVOZ g		IZVOZ din		DOMAČI TRG din	
	marec	zbir	marec	zbir	marec	zbir	marec	zbir	marec	zbir	marec	zbir
JEKLARNA	110,9	101,9	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
JEKLOLIVARNA	90,0	80,4	89,3	81,8	73,5	65,0	225,7	181,9	166,9	133,1	62,4	57,0
VALJARNA	99,1	103,0	124,4	124,0	124,5	112,6	98,6	109,1	73,4	80,3	137,2	120,6
KOVAČNICA	106,9	103,2	100,1	98,2	111,6	94,2	112,1	101,6	82,2	73,4	115,9	97,3
JEKLOVLEK	67,3	62,7	78,1	67,1	99,8	77,6	33,3	39,5	24,4	28,7	113,1	86,3
TEŽKI STROJNI DELI	101,3	96,7	100,0	111,7	61,5	64,8	19,4	19,4	17,6	17,3	108,1	115,1
ORODJARNA	122,3	116,8	115,7	116,9	112,9	112,4	216,0	168,0	153,6	117,0	111,8	112,3
STROJI IN DELI	93,5	80,2	84,8	81,1	90,0	77,0	28,9	42,1	23,2	33,1	120,3	97,0
- NOŽI, BRZOREZ, OROD.	87,9	90,5	94,3	87,2	104,8	88,6	60,0	67,2	43,2	48,5	133,5	111,0
- GREDECE	183,4	61,1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
INDUSTRIJSKI NOŽI	133,1	76,6	94,3	87,2	105,5	91,6	60,0	67,2	43,2	48,5	134,1	111,4
PNEVMATIČNI STROJI	97,4	110,6	95,8	109,4	114,6	91,5	543,1	230,2	401,0	168,2	106,4	89,3
VZMETARNA	89,1	87,5	88,6	89,2	110,2	91,7	128,4	81,3	92,3	57,9	110,9	93,1
REZALNO ORODJE	108,4	105,7	95,6	97,7	80,9	76,0	71,7	48,3	50,3	33,5	88,1	86,0
KOVINARSTVO	88,6	91,1	117,4	104,0	104,6	77,9	164,3	95,2	128,1	78,1	103,8	77,9
ARMATURE	150,0	139,4	28,7	48,5	37,9	45,7	22,6	51,4	16,3	36,2	69,3	59,7
BRATSTVO	105,8	84,0	126,9	93,2	212,3	148,8	-	-	-	-	212,3	148,8
MONTER	128,3	91,0	138,5	94,9	135,4	90,5	31,0	24,4	21,3	16,9	158,0	105,1
KALILNICA	-	-	-	-	195,5	144,2	-	-	-	-	195,5	144,2
STORITVE DRUGIH TOZD, DS	-	-	-	-	97,3	68,6	-	-	-	-	96,5	68,3
DELOVNA ORGANIZACIJA	104,0	100,3	111,8	108,0	101,6	87,9	61,3	64,0	47,4	48,9	117,0	99,0

Opomba: pravilni podatek za tozd Armature pri skupni proizvodnji je 57,7 %, v kumulativni pa 66,4 %. Zato je skupna proizvodnja delovne organizacije za 0,2 % manjša.



Motiv iz tozda Monter

UVOZ

Tudi v marcu so se z nezmanjšano aktivnostjo nadaljevali problemi, ki jih je prinesel novi ZT sistem. Plačila po direktnih poslih še vedno niso stekla (razen nekaj izsiljenih izjem) pa tudi pri pridobivanju režimskih dovoljenj ni bilo nič boljše. Nujne A materiale smo uvažali skozi kooperacijske posle, pri čemer smo na kooperaciji Schmolz + Bickenbach ustvarili deficit v višini 1,8 milijona DM. S tem smo dobili podaljšanje dovoljenja za kontokorentno poslovanje, vendar pa moramo deficit do konca 2. kvartala pokriti z večjim izvozom. Konec marca smo končno dobili režimska dovoljenja za uvoz opreme po IFC kreditu (za tozdr TRO) in bomo

tako v aprilu lahko odprli akreditiv. Uvoz namenske opreme je še vedno na mrtvi točki, saj še vedno ni definiran devizni vir financiranja.

IZVOZ

V marcu smo presegli predvideni operativni plan konvertibilnega izvoza za 7,1 odst., medtem ko smo za 1/12 letnega plana zaostali 21,1 odst. Tudi to pot so vrednostno največ izvozili tozdi metalurške predelave. Kljub sorazmerno ugodnemu izvozu izdelkov višje stopnje predelave je tržni delež tozdov mehanške obdelave znašal le 24 odst.

Glavni vzroki neizpolnitve načrtovane realizacije so še vedno

odmiki od delovnih terminov. S prekoračevanjem dobavnih rokov orodnih, nerjavnih in brušnih jekel povzročamo svojim naročnikom velike težave. Veliko problemov imamo tudi pri pridobivanju novih naročil, saj zunanji trg naše inflacije ne priznava. Cene jekel se znižujejo, doslej so se znižale že za 15 odst. in še padajo. Pri nas pa se cene dvigajo in s cenami, ki jih prinaša inozemsko tržišče, ne krijemo več proizvodnih stroškov. Obstaja nevarnost, da nam bo sedanja cenovna politika onemogočila nadaljnje vključevanje v mednarodno menjavo.

NABAVA

V preteklem mesecu nismo imeli večjih težav pri nabavi osnovnih surovin. Nekaj problemov je bilo le pri dobavi FeCr surafine iz Jogunovcev.

Zaloge jeklenih odpadkov smo nekoliko znižali, a so še kljub temu visoke, tako da smo ustavili vse dobave, razen dobav iz SZ, ker smo nanje pogodbeno vezani za vse leto po kvartalni dinamiki. Dobave legiranih odpadkov tečejo normalno.

Cene energetskega medijev so se precej znižale, zemeljski plin za 17 odst., mazut za 25 odst. Nasploh je ugotovljeno, da je v marcu prišlo do večjih podražitev nabavljenih materialov. Še nadalje pa imamo težave pri nabavi debele pločevine, profilov, barvnih ulitkov, vodovodne instalacije ter pri reznem in brusnem materialu. Težave pa so tudi pri nabavi elektromotorjev od Severja iz Subotice, kjer na naše urgence sploh ne odgovarjajo.

jev in ne olja. Za te bi lahko organizirali pred začetkom dela tečaj o oljnih derivatih.

Že drugo leto sem v livarni posebne litine. Reči moram, da imajo tako delavci kot delovodje posluh za vzdrževanje oz. mazanje in da so namenili prostor za skladiščenje olja.



Albin Budna

Delovodja električarjev, s katerim največ in zelo dobro sodelujem, je na hidravličnih rezervoarjih vgradil stikala, ki preprečujejo, da bi se veliko olja uničilo. Novejši stroji to stikalo že imajo.

Naše delo zahteva človeka, ki ima pravi odnos do strojev. Spособni smo vzdrževati stroje v vsakem podobnem podjetju. Vsak, ki pride med nas, se pač mora držati načela: kjer se vrta oz. giblje, mora biti tudi dobro namazano.

ŽENSKES IN INOVACIJE

Ne dogaja se pogosto, da je ženska samostojna inovatorica, in to v težkem obratu.

Romana Škrubej, tehnik za valjarske armature in plastično predelavo v Valjarni, riše načrte za kalibracijo valjev na lahki in srednji progi. Njena inovacija, sprememba kalibracije na lahki progi, je tesno povezana z delom, ki ga opravlja.

Vprašali smo jo, kaj misli o ženski inovativnosti oz. zakaj je med inovatorji tako malo žensk.

»O tem je težko govoriti. Vsaka ima svoje probleme, ki ji tako ali drugače onemogočajo, da bi se vključevala v inovativno dejavnost. Verjetno niti ni pravega interesa. Mnogo jih dela na normo; tako jim zmanjka časa in volje, da bi med šitom mislile na izboljšave. Po šitu je ponavadi še manj možnosti. Otroci, gospodinjstvo oz. družina zahtevajo svoj čas in popolno angažiranost.

Če hoče pogruntati kaj novega, moraš področje tudi dobro poznati. Že nekaj let se ukvarjam s kalibracijami, včasih grem v obrat in si potek dela ogledam. Pri razvoju inovacije sem veliko sodelovala z delavci v proizvodnji ter z vodjo srednje in lahke proge. Če pa bi vsak dan osem ur trdo delala, se inovacije mogoče sploh ne bi lotila.

Drugi vzrok je tudi ta, da smo nekoliko bolj zadržane kot moški. Marsikatera bi laže razvila inovacijo v skupini. Zanimivo je, da niti med koristnimi predlogi ni veliko avtoric.

Mislim, da je glede na tako velik kolektiv, kot je naš, premalo en sam delavec, ki se strokovno ukvarja z inovacijami. Na nivoju delovne organizacije bi lahko bila

DELAVCI IMAJO BESEDO

NAŠI GASILCI

V železarni imamo tudi poklicno gasilsko reševalno enoto, ki ima svoje prostore v gasilskem domu na Ravnah. Njena naloga je, da gasi velike in male požare v železarni. Čeprav poklicni gasilci niso zadolženi za gašenje požarov v občini, večkrat pomagajo tudi tam.

Vlado Vališer, vodja poklicne gasilsko reševalne enote:

»Poklic gasilca je lep, vendar zahteva veliko strokovnega znanja, odgovornosti ter hitrega in spretnega človeka. Pri nas je delo organizirano po sistemu 2 + 2.



Vlado Vališer

Dežurstvo je neprekinjeno, skupaj delajo trije oz. štirje delavci.

Razen gasilske službe spadajo v naš delokrog še prevozi z reševalnim avtomobilom, predvsem iz delovne organizacije do zdravstvenega doma, po zdravnikovem naročilu pa tudi do bolnišnice ali na dom. Čeprav nismo pooblašteni za gašenje požarov izven železarn, se večkrat zgodi, da moramo pomagati tudi kjerkoli v občini. Prav zaradi tega bi morali rešiti problem pooblastila za delovanje izven železarn med našo delovno organizacijo in samoupravno interesno skupnostjo za varstvo pred požarom oz. občinsko gasilsko zvezo. Tudi osebni dohodki bi lahko bili višji.

Manjših požarov je v železarni Ravne letno kar precej. Člani kolektiva so seznanjeni z rokovanjem z gasilnimi aparati, tako da marsikateri sami pravi čas pogasijo.

Opozoril bi vse delavce in občane, da so pri ravnanju z ognjem zelo previdni, kajti po toči zvoniti je prepozno. Za naše okolje smo odgovorni vsi, ne le strokovne službe.

STROJE JE TREBA REDNO MAZATI

Marsikdo, ki ne dela pri stroju in nima opravka z njegovim vzdrževanjem, ne ve, da je v železar-

ni skupina okrog dvajsetih delavcev, ki delajo v različnih tozdi, največ pa sodelujejo z električarji, vzdrževalci in ključavničarji. To je mazalna skupina, njen matični tozdr je SGV.

Albin Budna, mazalec strojev v livarni posebne litine:

»V železarni so stroji, ki jih je treba mazati vsak dan, so pa tudi taki, ki potrebujejo mazanje enkrat na teden, mesec ali leto.

Največ napak se pojavlja zaradi slabega tesnjenja, preobremenitve in slabih materialov. Rado se dogaja, da cev v stroju poča. Ker varčujemo z oljem, ga zbiramo v sodih in dodajamo mazutu. Dokler sod ni poln, stoji v proizvodni hali. To pa jezi marsikateri delovodjo ali ravnatelj, ker noče razumeti, da sod mora biti tam, kjer je, ker vsi tozdi nimajo prostora za odpadne derivate. Mazalci pa se dobro zavedamo, da olja ne smemo spuščati v jaške.

Tudi naše delo je takšno, da ne dopušča goljufanja. Če stroja ne namažem danes (pa bi ga moral), bo mogoče okvara že jutri ali pozjutrišnjem.

Uporabljamo osnovno ključavničarsko orodje in različne vrste olja, predvsem v mehanskih obratih. Poštenje olja bi pomenilo lažje vzdrževanje in skladiščenje. Novinci se v začetku težko znajdejo pri delu. Ne poznajo ne stro-



Romana Škrubej

komisija, v kateri bi bil en delavec iz vsakega tozda. Le-ta bi ocenjevala koristnost inovacije; s tem bi se stvari hitreje reševale.

MLADI IN DELOVNE AKCIJE

Mladinske delovne akcije niso več tisto, kar so bile. Mladi se med počitnicami raje zaposlijo v železarni ali drugi delovni organizaciji, da zaslužijo še kak dinar in si potem privoščijo nekaj dni na morju.

Ne moremo trditi, da mladinskih delovnih akcij pri nas sploh ni. Škoda je le, da na njih sodelujejo vedno isti mladinci in mladinke.

Milan Verhovnik, transportni delavec v tozdu Transport:

»Glede na to, da je v železarni zaposlenih veliko mladih, bi lahko bile tudi delovne akcije številčnejše; prav pri takih oblikah dela se najbolj pokaže množična aktivnost mladih. Žalostno pa je, da se srečujemo vedno eni in isti. Za izlet bi se jih verjetno prijavilo več.



Milan Verhovnik

Zakaj je tako? Ker se tudi mladi borimo za vsak dinar, se marsikdo odloči med počitnicami za delo v tovarni. V drugih republikah imajo tisti, ki večkrat sodelujejo na delovnih akcijah, določeno prednost, možnost imajo, da npr. prej dobijo stanovanje. Tudi pri nas bi taka oblika stimuliranja pritegnila več mladih za sodelovanje. Prvi korak pa bi vseeno morala narediti mladina sama.

Tudi v predpripravah na delovne akcije je premalo propagande tako s strani občinske konference ZSMS kot koordinacijskih svetov.

Lani sem imel možnost, da bi prvič sodeloval na zvezni delovni akciji, vendar mi tozdar zaradi pomanjkanja delavcev dopusta ni mogel odobriti. Letos se bom, pa četudi po šihu, udeležil akcije Ošven — Ivarčko jezero, ki bo trajala okrog 24 dni, začela pa se bo v začetku junija. Na njej bo sodelovalo okrog 70 brigadirjev.

Rad bi se zahvalil staremu mladinskemu vodstvu za uspešno delo v minulem mandatnem obdobju, posebej pa še Silvu Jašu za dobro delo na področju mladinskih delovnih akcij.

Upam, da bo tudi novo vodstvo delovno.

NAŠA DISCIPLINA

Problem z disciplino največkrat občutijo na svoji koži delovodje, ki so odgovorni za svojo skupino delavcev, in so zaradi nedisciplin večkrat »na prepihu«.

Robert Erat, delovodja v tozdu TSD:

»Včasih, ko je skupina štela od 40—50 delavcev, smo imeli še več problemov z disciplino. Saj veste, kako je: več je ljudi, več je možnosti za nemir. Težko, celo nemogoče je bilo vsakega posebej kontrolirati. Zaradi nove proizvodnje in premalo delovnih izkušenj so se seveda pojavljale napake z moje strani in s strani delavcev. Vsi skupaj smo se morali prilagajati delu in se sproti učiti.



Robert Erat

Sedaj imamo skupine, v katerih je mnogo manj delavcev, pa še vedno se sicer pojavljajo posamezniki, ki ugovarjajo. Priznati moram, da je s starejšimi delavci veliko lažje delati kot z mlajšimi. Mladi včasih poslušajo, včasih ne. Za vsako neposlušnost pa ga ne morem takoj prijaviti za disciplinski postopek. Včasih veliko pomaga pogovor, včasih pa tudi disciplinska komisija ne.

Delovodja je ponavadi tisti, ki je na sredini: na eni strani delavci, na drugi vodja. Včasih moraš biti pravi mojster, da ohraniš mirno kri in s tem preprečiš, da bi se medsebojni odnosi poslabšali.

Sam imam srečo, da delam z delavci, s katerimi se dobro razumemo. Le malokrat pride do večjih problemov zaradi nediscipline.

Nada Žunec

13. SEMINAR ORODJARJEV

Fakulteta za strojništvo Univerze Edvarda Kardelja v Ljubljani in odbor za orodjarstvo pri splošnem združenju kovinske industrije Slovenije sta 3. in 4. aprila pod pokroviteljstvom Železarn Ravne priredila 13. seminar orodjarjev z naslovom ŽARKI, TO-PLOTA, POVRŠINA IN OBDELAVA. Organizacijo je prevzel naš tozdar Orodjarna. Seminar je bil namenjen vsem tehničnim in vodilnim delavcem v orodjarnah, obratih, kjer izdelujejo in vzdržujejo orodja, v konstrukciji orodij in izdelkov, odvisno od oblikovanja orodij, ter v oddelkih za načrtovanje in tehnologijo.

Udeležencev seminarja je bilo okrog 430, kar je bilo nad pričakovanji. Razen iz Slovenije so sodelovali tudi orodjarji iz Srbije, BiH in Hrvaške.

Skupno je bilo na seminarju osemnajst referatov, na koncu pa je bila organizirana okrogla miza, kjer so potekali pogovori med orodjarji in drugimi tehničnimi sodelavci o problemih v orodjarstvu. Seznanili so se tudi z raziskovalnim projektom RAZVOJ ORODJARSTVA V SR SLOVENIJI.

Kot sta nam povedala člana organizacijskega odbora **Adalbert Potočnik** in **Andrej Pandev** so se udeleženci na seminarju seznanili z novjšimi postopki obdelave z laserskimi žarki, ki pomenijo hitrejše in bolj točno obdelavo. Tudi deformacije materiala pri tem postopku ni. V zvezi s tem so bili na seminarju razstavljeni predmeti, obdelani z laserjem.

Razprava je potekala tudi o oplemenitenju kovinskih površin.

Izkušnje so pokazale, da je obstojnost orodij z oplemenitenimi površinami vsaj 300% večja, seveda pri pravilni uporabi.

Izpostavljena je bila problematika v orodjarnah: v Sloveniji imamo najbolj zastarel strojni park. Kljub strokovnjakom v orodjarstvu zaostajamo tudi zaradi tega za ostalim svetom. Problem je v hitri oz. pravočasni izdelavi orodij in v zadostni zalogi vložnih materialov.

Za okroglo mizo so potekali razgovori o stanju v orodjarnah po Sloveniji, številu zaposlenih, tipih strojev, razpoložljivih kapacitetah in o možnostih izdelave orodij po velikosti in količini. Kovinotehna — tozdar Prevalje je predstavila svoje zaloge materiala. Fakulteta za strojništvo je skupaj z Inštitutom Jožef Štefan demonstrirala osebne računalnike. Svoje izdelke sta predstavila tudi tozdar Orodjarna in tozdar TRO iz Prevalj. Udeleženci so si izmenjali izkušnje, mnenja in spoznali probleme, programe dela in zahteve v posameznih orodjarnah. Ogledali so si tudi tri tozde Železarn Ravne: Orodjarno, Industrijske nože in TRO.

»Predvsem pa je pomembno tudi to, da so se udeleženci dobro počutili in da je bil seminar izpehjan tako, kot smo želeli. Posebej pa bi se še enkrat zahvalili tozdom ETS, Družbeni standard, RPT, Komerciala, Orodjarna in Hotelu Merx Ravne, ki so omogočili, da je seminar v popolnosti uspel,« sta na koncu povedala **Adalbert Potočnik** in **Andrej Pandev**.

N. Z.



Na 13. seminarju orodjarjev je svoje izdelke predstavil tudi tozdar Orodjarna iz Železarn Ravne

BESEDA TOZDOV:

Odnos služba - tozd

Ker človek ni stroj, je tudi delati z njim mnogo težje in odgovorneje kot s strojem. To najbolje vedo tisti, ki so v železarni zadolženi za ljudi: za to, da so vsa delovna mesta z njimi zasedena, za njihovo dobro počutje in čim večjo storilnost, za reševanje njihovih težav, povezanih z delom itd.

In čeprav je skrb za človeka na delu v železarni dejansko dvostranska — v tozdu in v strokovni službi — delavci z njo še mnogo-kdaj niso zadovoljni. Ali pa prav zato ne morejo biti, ker gre za dvojno skrbjo tudi za reševanje zadev na dveh ravneh. Ena je tozdovska s potrebami po tonah, z nečistim, zdravju škodljivim okoljem, omejenim številom lažjih delovnih mest, druga pa je raven službe s svojimi usmeritvami, plani in prizadevanji — vmes pa je človek, v končnem odvisen tudi od medsebojnih odnosov službe in tozda.

izboljšuje. Posebno vrsto problemov predstavljajo tudi situacije, ko s tozdom sicer delamo složno, pa delavec, ki ga rešujemo, v postopku noče sodelovati oziroma odklanja predlagane rešitve.

V zadnjih letih se je zaradi potrebe dela, kadrovske okrepitve v službi in večji podpori poslovnih delavcev bistveno pričela spreminjati tudi vsebina dela kadrovske službe. Iz klasične persone se vse bolj razvija v strokovno službo, začenja pokrivati nova zahtevna področja, kot sta psihologija in sociologija dela, izobraževanje, spremljanje kadrov itd.

Naloge so predvsem dolgoročne. Prepričani smo, da jih bomo uspeli realizirati, četudi se zdaj srečujemo s precejšnjimi težavami. Tako bi bil za uspešnejše delo nujen računalniško podprt informacijski sistem, z izdelavo katerega pa v železarni močno kasnimo. Zda smo vezani na ročne obdelave, ki nam povečujejo že tako

ker so v tujini predrage, naši proizvajalci pa za njihovo proizvodnjo niso dovolj usposobljeni.

Na tem področju sodelujemo z neposredno odgovornimi delavci v tozdih, predvsem z vodstvenimi. Do težav največkrat prihaja, ker se pomanjkljivosti, ki jih mi ugotovimo, ne odpravljajo v predpisanih rokih, ali pa se nanje kar pozabi, v prepričanju, da je prva proizvodnja, vse drugo pa ni toliko pomembno.

S težavami se naša služba srečuje tudi pri vzdrževanju naprav, namenjenih zaščiti delavca (na primer odsesovalne in klimatske naprave). Tudi stalno opozarjanje na pomembnost teh včasih ne zaleže. Treba pa je reči, da je velikokrat vzrok zanemarjanja teh naprav v pomanjkanju časa.

Na tem področju tozdi pričakujejo od nas, da se angažiramo predvsem pri meritvah dejanskih pogojev oz. pri spremljanju ekoloških pojavov. V okviru možno-

njihovo zaščito cenijo. Čeprav je še ne sprejemajo kot nujni sestavni del dela in se še ne v celoti zavedajo vseh posledic, je premike zaznati. Mogoče bi morali pri tem še nekoliko večjo vlogo igrati neposredni vodje, ki so odgovorni za to, da delavci zaščitna sredstva uporabljajo. Mi jih samo zagotavljamo in izvajamo nadzor.

Prav tako si naša služba zelo prizadeva za izboljšanje razmer na področju zdravstvenega varstva. Pri tem se povezujemo predvsem z medicino dela. Izredno potrebo čutimo po tem, da bi se delo še naprej razvijalo in da bi področje zdravstvene preventive in ergonomije postalo enako pomembno kot reševanje drugih vprašanj v železarni. Po našem prepričanju je namreč v sedanjih strukturi odsotnosti še velika rezerva in bi jo bilo treba začeti izrabljati čimprej.

Milan Božinovski, referent za samoupravo, kadrovske zadeve in OD v tozdu Valjarna:

»Pri preskrbi tozda s kadri nimamo velikih težav, ker je pač znano omejevanje zaposlovanja. Pojavlja pa se drug problem, in sicer, kakšna delovna mesta lahko nudimo oz. kdo išče delo. To



Jože Gruden



Franc Čegovnik



Milan Božinovski



Jože Matitz

Kakšni so ti medsebojni odnosi, ocenjujejo zanje odgovorni delavci kadrovske službe in službe za varstvo pri delu in varstvo okolja ter tozdov Valjarna in Jeklo-livarna.

Jože Gruden, vodja kadrovske službe:

»Delo na kadrovskem področju je zelo izpostavljeno in občutljivo, saj na neki način nenehno posegamo v »pravice« delavcev. Občutljiva so nadomestila, invalidska problematika, sklepanje delovnega razmerja, prerazporejanje delavcev, podeljevanje štipendij in drugih ugodnosti itd. Zato iluzije, da smo kot služba priljubljeni med delavci, nimamo.

Kako bi lahko ocenili odnos strokovna služba — tozd? V tistih tozdih, v katerih razumejo, da ob delu za njih rešujemo tudi njihove težave, ne svojih, so pripravljeni sodelovati z nami, in tam je tudi naša služba bolj učinkovita, hitreje rešuje probleme itd. V tistih tozdih, kjer pa samo opozarjajo na težave, sami pa stojijo ob strani in niso za sodelovanje, je tudi naša učinkovitost manjša. Zaradi tega je tudi pri delavcih, ki so objekt reševanja, več nezadovoljstva, več kritik. Reči pa moram, da je vsaj v zadnjih letih močno prodrlo spoznanje, da takšno nesodelovanje ne vodi k uspehu in se stanje v tem smislu

veliko operativno in tako posredno onemogočajo hitrejši razvoj na strokovnem področju.

To bi bile glavne težave, katere menimo, da tudi povzročajo našo manjšo učinkovitost. Ker jo želimo povečati, se zavedamo, da bo ob odpravi teh pomanjkljivosti potrebno preučiti tudi našo lastno organiziranost in za posamezna področja določiti odgovorne delavce, ki bodo lahko bolj poglobljeno delali na specifični problematiki.

Franc Čegovnik, vodja službe za VPD in varstvo okolja:

»Naše delo je nekoliko specifično, saj smo kot služba vezani na izvajanje zakonskih predpisov. Pri tem gre za nekatere splošno znane in nekatere, ki se šele uveljavljajo.

Zal prihaja pri izvajanju naših zahtev pogosto tudi do večjih ali manjših problemov. Najlaže jih bomo osvetlili po področjih.

Na tehničnem področju gre predvsem za opremljenost. Tako velikokrat ob napravi, ki jo železarna kupi, ne uspevamo vsega storiti za zaščito delavca, ki bo ob napravi delal. Včasih zato, ker nimamo ustreznih možnosti, ali tehničnih ali finančnih, naprav sploh ne kupimo, tiste, ki jih, pa mnogokdaj ne izpolnijo pričakovanj. Vzroke je iskati v tem, da takšne naprave kupujemo doma,

sti naša služba meritve izvaja in nato seveda tudi nakaže rešitve. Tukaj pa se že velikokrat zaplete, saj so možnosti za spreminjanje stanja zelo omejene. Zal pa so potem naše ugotovitve razlog za zahteve po nadomestilih, dodatkih za pogoje dela itd. Vendar — moram poudariti, da ni namen naših analiz v tem, ampak v izboljševanju razmer. Dodatki so le skrajna možnost.

Bolj kot na tehničnem pa ima naša služba neposredni stik z delavcem in hkrati nadzor nad njim na drugem področju, to je pri varstvu pri delu. Naš interes je, da delavec doseže za sebe in za delovno organizacijo čimboljše rezultate. Zato mora biti zdrav. Ker so poškodbe še dokaj pogoste in je povprečna odsotnost delavca zaradi njih od 7—8 %, v nekaterih tozdih celo do 20 %, je izredno važno, kako delavci uporabljajo zaščitna sredstva. Mi zagotavljamo vsem v okviru možnosti čimbolj in čimbolj funkcionalna sredstva in vsakega ob zaposlitvi o njihovi pomembnosti in uporabi seznanimo. V praksi se kažejo odstopanja, čeprav se razmere iz leta v leto izboljšujejo.

Tako še vedno povzroči 6—7 % poškodb od vseh v letu neuporaba ali neustrezna uporaba zaščitnih sredstev.

Kljub vsemu imamo občutek, da delavci naše prizadevanje za

so pomembna kadrovska vprašanja, hkrati tudi precej delikatna.

Menim, da bi morali za oskrbo z optimalnim, najboljšim kadrom izpostaviti oblike, kot smo jih že imeli. Če drugega ne, testiranje delavcev, metodo razgovora s psihologi itd. Ker tega danes ni, je odločitev o izbiri kandidata bolj ali manj na strani kadrovske komisije v tozdu. Možnosti seveda najprej poiščemo znotraj svojega tozda, v smislu napredovanja. Na prosta delovna mesta potem poiščemo nove. Ta metoda se je pokazala kot dobra predvsem z vidika učinkovitosti.

Kako dolgo ti procesi trajajo, je odvisno od več dejavnikov. V tozdu ugotavljamo, da dlje, odkar gredo vse potrebe po zaposlovanju prek teama za zaposlovanje na ravni delovne organizacije.

Pri ocenjevanju dela socialnih delavcev se zavedamo, da je mnogo objektivnosti, ki vplivajo na njihovo delo. Tako pri ugotavljanju preostale delovne zmoglosti in pri nujenju ustreznega dela tozd zelo težko realizira ustrežno zaposlitev. Valjarna ima z 58 invalidi vsa lažja dela že zasedena in zato so težave. Ne gre za to, da socialni delavci ne bi bili pripravljeni reševati težav, objektivno je nemogoče, ker enostavno ni dovolj delovnih mest, primernih za invalide. To je problem vse me-talurgije, in ne tozd ne strokovna

služba nimata lahke naloge, sploh v času, ko zelo naglašamo načelo racionalnosti. Trepeta se ekonomika in humanost.

V zvezi s socialnim področjem pa moram reči še, da pri opredeljevanju preostale delovne zmožnosti ugotavljamo presplošne ocene.

Cepprav bi po zakonu moral biti inženir za varstvo pri delu in varstvo okolja v tozdu, ga ni, in to se zelo pozna v vsakodnevem izvajanju varstvenih predpisov oz. v kontroli tega izvajanja. Če bi bil, bi lahko skupaj z organizatorjem dela odpravljali stopnjo nevarnosti pri posameznem delu itd.

Del, s katerimi v tozdu tudi nismo najbolj zadovoljni, je dolžina nekaterih, ne vseh, ugotavljanj neugodnih vplivov na delavca. To je sicer delno razumljivo, saj je služba zelo obremenjena, a kljub temu. Interes delavcev za meritve posebnih pogojev dela je velik, in močno pritiskajo na tozda.

Dotaknil bi se tudi informiranja, ki je po mojem za odnose med tozdi in strokovnimi službami zelo pomembno. Predvsem je važno, da je informacija prav naslovljena. Večkrat je namreč prav zaradi napačnega naslova pot pretrgana, posledica pa je lahko tudi zamujanje dogovorjenih rokov.

Na splošno bi rekel, da je dobro sodelovanje med tozdi in delovnimi skupnostmi pogojeno tudi z ljudmi. Važno je, kdo kakšno službo opravlja in kako, ali samo rutinsko ali z dovolj veliko mero odgovornosti. Pomembna je tudi motivacija. Če je ta dovolj visoka tako v službi kot v tozdu, je težav manj in se hitreje rešujejo.

Jože Matitz, ravnatelj tozda Jeklolarne:

»Za kadrovske službe v ožjem smislu moram reči, da je naše medsebojno sodelovanje zelo dobro. Gre ji priznanje, predvsem za čas, ko je livarna zaradi rekonstrukcije v razmeroma kritičnem obdobju. Kljub temu, da ima malo možnosti angažiranja novih kadrov in še manj mpžnosti za njihovo selekcijo v smislu strokovnih sposobnosti, delovnih navad itd., delo uspešno opravlja. Na dobro medsebojno sodelovanje zagotovo vpliva tudi način dela. Kadrovske službe smo namreč vključili v enega od strokovnih teamov, ki delajo z namenom, da bi v Jeklolarni povečali proizvodnjo.

Zadovoljni smo tudi z delom služb za štipendiranje in izobraževanje. Želeli bi le, da bi v Jeklolarno dobivali več moških srednjih, višjih in visokošolskih kadrov, saj je večina njihovih del v operativni, v težkem, zdravju škodljivem okolju, za ženske manj primernem. Izkušnje tudi kažejo, da ženske teže prenašajo napore vodenja večjih ali manjših skupin delavcev v neposredni proizvodnji.

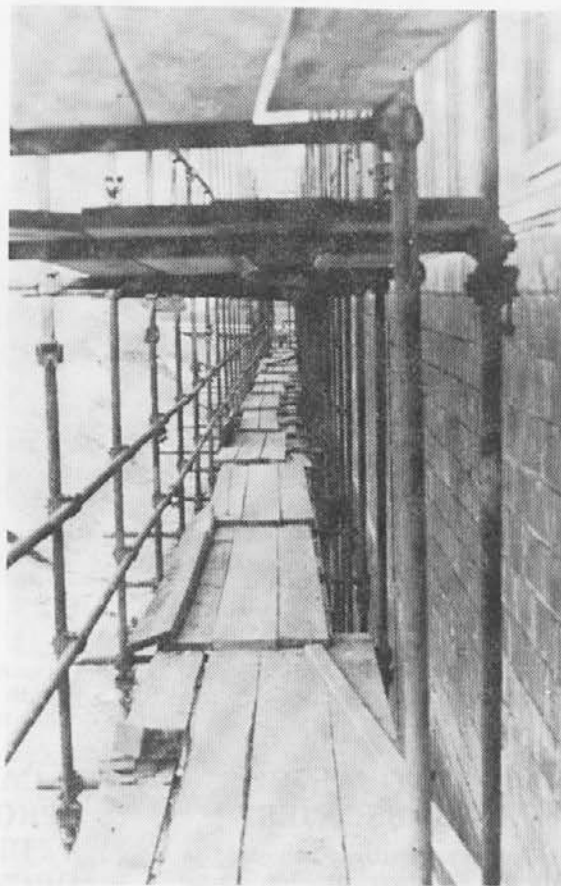
Da je naše sodelovanje s službo za izobraževanje in štipendiranje dobro, je pomembno zlasti sedaj, ko se livarna bori za večjo produktivnost in tudi za izboljšanje kakovosti izdelkov. Da bi cilje lahko dosegla, potrebuje široko akcijo za izobraževanje kadrov na vseh ravneh, zlasti pa kadrov, ki delajo neposredno na vodstvenih delovnih mestih, in kadrov s 1. nivoja vodenja (izmenski delovodja npr.).

Splošno gledano pa je eden od največjih problemov v Jeklolarni nenormalna rast invalidnosti. Zlasti lansko leto se je pojav kritično izrazil in zaradi nujne potrebe po novih kadrih danes v Jeklolarni ugotavljamo, da imamo že več zaposlenih, kot je predvideno za letošnje leto. Menimo, da se invalidska problematika vse prepočasno rešuje. Posledica tega je stanje, ko je zaposlenih sicer veliko, a jih tudi veliko ne opravlja svojega dela. To pelje tozda v še večjo ekonomsko krizo, kot je ta, v kateri je že.

Zato je nujno, da odgovorni delavci v kadrovski službi hitreje rešujejo invalidsko problematiko. Menimo, da sta za to dve možnosti: iskanje lažjih zaposlitev v drugih tozdih, saj jih v Jeklolarni praktično ni, in invalidske upokojitve v primerih, kjer tudi iz zdravstvenih razlogov ni možno najti rešitev.

Od službe za varstvo pri delu in varstvo okolja bi v tozdu Jeklolarne želeli, da bi hitreje reagirala na zahteve delavcev ali vodstva tozda, ko gre za reševanje posameznih sprotih težav z njenega področja, predvsem za ugotavljanje posebnih pogojev dela. Obsojamo tudi večkrat preenostavne ugotovitve, da je treba najmanj humana delovna mesta ukiniti. Kažejo se kot nestrokovne, ne dovolj premišljene. Če bi namreč takšna delovna mesta ukinili, bi bile posledice hude. Ustavila bi se proizvodnja in nastalo bi vprašanje oskrbe z litino pri vseh naših odjemalcih, to pa bi dalo neslutene gospodarske posledice. Takšno ugotavljanje pa hkrati daje tudi lažno informacijo prizadetemu delavcu, saj mu tozda boljše dela ne more nuditi. Menim, da je tehnični razvoj danes še na takšnem nivoju, da v čistilnici ni možno odpraviti fizično

Gradbeniška
»ulica«



tako napornih del, kot so ročno avtogeno rezanje, brušenje, dletenje s pnevmatičnimi kladivi itd. Rešitve vidim v tem, da bi takim delavcem najkasneje po pet do osemletnem neprekinjenem delu na najbolj nehumanih delih priiskrbeli lažje delo v katerem od tozdov, kjer takšne možnosti tudi so, npr. pri mehanski obdelavi.

Helena Merkač

Odbori delavskega sveta v železarni

DVA ODBORA O STANOVANJSKIH IN KOMUNALNIH VPRAŠANJH

Finančni odbor in odbor za družbeni standard sta se sestala na skupni seji 24. 3. 1986. Ocenila sta stanovanjsko politiko in dala usmeritve za nadaljnjo stanovanjsko gradnjo ter angažiranje sredstev za razvoj stanovanjske in komunalne dejavnosti v kraju. Sprejela sta stališče, da morajo strokovne službe pripraviti operativni in prednostni program s finančno konstrukcijo, o kateri pa bi se morali delavci ali organi širše izreči; na tej osnovi bi se dokončno odločili o vrstnem redu vlaganj. Podprla sta nadaljnjo gradnjo še enega bloka na Javorniku I, obenem pa zahtevala, da se intenzivneje lotimo urejanja dokumentacije za gradnjo Javornika II v naslednjih 2-3 letih. Zavzemata se tudi za sodelovanje železarne pri komunalnem urejanju parcel, prostorov za nadaljnjo stanovanjsko gradnjo, saniranje stare

šole na Ravnah, odstranitev zidu in ureditev prostora pred starimi bloki pri Antonu. Podpirata predlog, da se železarna intenzivneje vključi pri revitalizaciji obstoječega stanovanjskega sklada na Čechovju, kasneje pa tudi drugod. Gre za ureditev fasad, oken, stropov, zelenice ipd. Posebej sta tudi podprla potrebo po nadgradnji in prekritju šole na Javorniku. Važno je spoznanje, da je rešitev mnogih stanovanjskih vprašanj zgolj v večjem angažiranju sredstev železarne. Enako velja tudi za nekatere splošne objekte družbenega standarda in druge objekte v kraju, na primer šole, saj je stanje po neuspelem referendumu v krajevnih skupnostih še toliko težje.

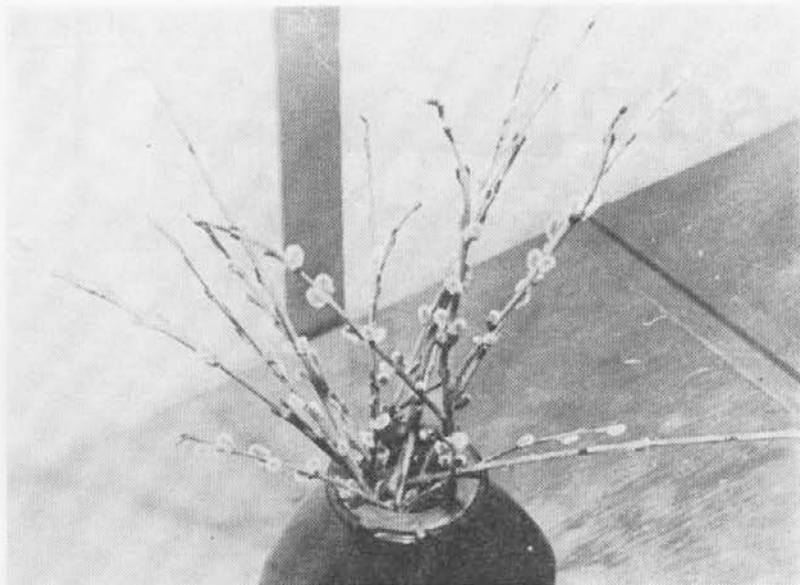
NE ZAVLAČEVATI ŽE ODOBRENIH POVIŠANJ DNEVNIC

Odbor za dohodkovna vprašanja se je sestel 25. 3. 1986. Obravnaval je bilanco sredstev ter zbirno in konsolidirano bilan-

co ter posredoval v javno razpravo osnutek sprememb sistema nagrajevanja. Sprejel je tudi sklep o povečanju kvartalne VED vsem tozdom in delovnim skupnostim enako z razliko za tozda Bratstvo in tozda Monter. Določil je tudi predlog deležev OD iz razporeditve delovnega časa na AOD in OP ter predlog za izenačitev kvartalne VED med tozdi in delovnimi skupnostmi, kar je nato sprejel tudi delavski svet. Sprejet je bil tudi nov sklep o spremembi obračuna osebnih prejemkov iz materialnih stroškov (dnevnice za službena potovanja itd.). Ob tem je zahteval, da mora v bodoče služba za sistem OD sproti predlagati odboru spremembo prejemkov iz materialnih stroškov, takoj ko bodo objavljeni v Delavski enotnosti. Praksa zadnjega obdobja je namreč bila, da smo s spremembami sklepov zavlačevali, kar je povzročalo razburjanje med našimi delavci, zlasti kar zadeva dnevnice, ki jih v drugih delovnih organizacijah sozda sproti in avtomatično prilagajajo.

O RAZISKOVALNI IN INOVATIVNI DEJAVNOSTI

Odbor za razvoj je 26. 3. 1986 sprejel poročilo o raziskovalno razvojni dejavnosti železarne v letu 1985 ter predlog začasne spremembe poslovnika o nagrajevanju koristnih predlogov, ki je bil nato sprejet na delavskem svetu. Imenoval je nov strokovni tim za projektno organizacijo ter potrdil nekatere tovarniške standarde. Obravnaval je spremembe pravilnika o inovacijah in jih posredoval v razpravo, v katero se je že direktno vključil z nekaterimi predlogi, ki bodo



Pomlad v pisarni

preučeni skupaj z drugimi priporočili in predlogi iz javne razprave.

LETOVANJE IN GARSONJERE

Odbor za družbeni standard je 28. 3. 1986 zavzel stališče, da ne bo dajal soglasij za sklepanje najemnih pogodb podnajemnikom v primerih, kadar jih želijo skleniti delavci, ki imajo družbeno stanovanje s površino, ki komaj zadostuje ali niti ne zadošča standardu njihove družine glede na določila pravilnika o stanovanjskih razmerjih. Sprejemanje podnajemnikov bi povzročilo v takih primerih dodatne težave ob že tako resni stanovanjski problematiki. Odbor je ugotovil tudi izredno težavno situacijo, v kateri se je znašel tozdr Družbeni standard pri zakupu kapacitet za letovanje v letu 1986. Cene so nenormalno visoke, pa tudi pridobitev kapacitet je težka. Odbor je zavzel stališče, da moramo letos zadržati enak posteljni sklad, kot je bil v letu 1985, predlagal pa je poslovnemu odboru, da bi pravočasno, vsaj ob tričetrtletju, ko bodo okvirno že nakazani rezultati letnega obračuna, sprožil postopek za pravočasno pokritje manjkajočih sredstev, da ne bi tozdr Družbeni standard zaradi nenormalno visokih cen letovanj prišel v izgubo. Odbor je menil, da bodo delavci tozdrov, če bodo o tem pravočasno obveščeni, stanje v celoti razumeli, saj gre za interes večine, ki si drugačnega letovanja kot v organizaciji Družbenega standarda ne more oz. težko privoščiti.

Govor je bil tudi o pobudi Jeklarne, da bi z lastnimi sredstvi gradila garsonjere oz. samska stanovanja ter s tem reševala izredno težko stanje, v katerem je, saj je problem fluktuacije v tem tozdu splošno znan. Ugotovljeno je, da taka rešitev ni možna niti ne bi dala pravih rezultatov, temveč da je treba v sklopu razmišljanj o intenzivnih vlaganjih v stanovanjski standard razmišljati o gradnji še enega samskega doma, razmisliti pa bi morali tudi o preučitvi nekaterih kriterijev pravilnika o stanovanjskih razmerjih glede reše-

vanja stanovanjskih problemov deficitiranih kadrov in morebitnih drugih možnosti.

VEČ ČASA SKUPNIM PROBLEMOM DELOVNE ORGANIZACIJE

Odbor za kadre in splošne zadeve je 28. 3. 1986 sprejel informacijo o predlaganem sodelovanju s študentskim servisom Maribor. V principu je podprl idejo,

da bi v bodoče študente in dijake na počitniškem delu zaposlovali prek izpostave servisa na Ravnanah, čeprav se zaveda tudi nekaterih problemov, ki se pojavljajo. Zato je predlagal, da se zadeva čimprej in dokončno preuči ter sprejme ustrezna odločitev.

Na tej seji je temeljito ocenil svoje delo, ugotovil, kateri sklepi in stališča niso v celoti realizirani in katerim mora novi odbor posvetiti posebno pozornost. Kot pri drugih izvršilnih organih pa tudi tu velja, da bi morali posvečati več časa skupnim problemom in politiki delovne organizacije kot celote na posameznem področju, manj pa direktnemu odločanju o posameznih vprašanjih.

RESNO OCENITI IZVEDBO INVENTURE

Odbor za poslovanje je 31. 3. 1986 sprejel poročilo o poslovanju za leto 1985, pri katerem je izrazil pomisleke glede sedanjega načina in pristopa pri letnem ocenjevanju vodilnih delavcev. Obravnaval je analizo rezultatov poslovanja za leto 1985 in podprl predlagane ukrepe za izboljšanje v letu 1986. Obravnaval je tudi poročilo o inventuri in se zavzel za to, da poslovodni delavci resno ocenijo izvedbo inventure in sprejmejo operativne ukrepe, da bi bila naslednje leto bolj opravljena.

J. D.

Samoupravni organi v preteklem mandatnem obdobju

IZKORISTITI IZKUŠNJE

Število sestankov in dinamika sestajanja sta bila za malenkost manjša kot v prejšnjem mandatu. Delavski svet se je v glavnem sestajal po mesečnih programih aktivnosti.

Število točk dnevnega reda delavskega sveta je bilo vedno večje od programiranih. Predlagatelji še vedno pogosto zadnji čas, ko zvejo za sejo, predlagajo v obravnavo dodatne zadeve, tudi takšne, za katere so vedeli pri pripravi programa aktivnosti. Letni tematski program delavskega sveta (podobno velja tudi za odbor samoupravne delavske kontrole), ni bil v celoti realiziran, ker je bil preširoko zastavljen, obseg sprotih in nujnih zadev pa je tolikšen, da z vnaprej zastavljenimi temami ne pridemo na dnevne rede. Tudi nosilci nalog imajo pogosto pomisleke, kasniro z roki priprave gradiv; sicer pa med letom tudi nismo vztrajali pri doslednem izvrševanju tematskega programa, saj smo ocenili, da je preobsežen.

Na delavskem svetu je bilo malo zadev, ki bi prišle na dnevni red kot posledica delegatskih pobud. Podobno velja za kolektivne izvršilne organe. V tem mandatu, podobno kot v prejšnjem, je bilo obravnavanih malo zadev, ki zadevajo SIS materialne proizvodnje, čeprav je delavski svet baza za delegate na tem področju. Nekoliko več je bilo zadev sozda-

Delegaciji za delavski svet sozda in interno banko se normalno sestajata pred vsako sejo samoupravnih organov sozda. O pomembnejših vprašanjih so bila izoblikovana stališča v širši razpravi. Obe delegaciji spadata med bolj aktivne v delavskem svetu sozda oz. zboru Interne banke.

Udeležba na sejah samoupravnih organov delovne organizacije ni najboljša. Predvsem to velja za delavski svet in odbor samoupravne delavske kontrole, kjer je absolutno prenizka. Pri izvršilnih organih udeležbo precej zniža stalna odsotnost samo nekaterih članov. Jedro problema je ustrezno kadrovanje, na kar smo opozorili sindikat ob oblikovanju predlogov za volitve v tem letu.

Nekateri tozdi kljub opozorilom niso zagotovili redne udeležbe delegatov na sejah, odbor samoupravne delavske kontrole pa je bil na vsaki seji na meji sklepčnosti.

Tudi zaradi sorazmerno slabe sklepčnosti na delavskem svetu, razen v enem primeru, nismo prakticirali glasovanja s soglasjem vseh tozdrov, kar bi bilo potrebno zlasti pri sprejemanju pomembnejših skupnih zadev, začasnih sklepov, s katerimi smo urejali zadeve, ki bi sicer morale biti predmet osebne izjave izjavljanja oz. širše razprave. V novem mandatu bo vsakor treba vztrajati, da se bo sej delavskega sveta vedno udeležil vsaj en delegat iz

tozda, v primeru upravičene odsotnosti pa naj bi posredoval pisno stališče glede predlaganih odločitev.

Enako kot v prejšnjem obdobju smo tudi sedaj še dajali gradiva »na mizo«. Problem ni v številu gradiv, ampak v tem, da je šlo nekajkrat tudi za pomembna vprašanja, kjer bi bilo potrebno oz. zaželeno širše stališče baze. Zaradi kasnitve predlagateljev se tudi ne držimo v celoti rokov dostave gradiv. Zaradi vročanja pošte v tozdrh, izmenskega dela in podobnega se dogaja, da mnogi delegati ali člani izvršilnih organov dobijo vabilo in gradivo šele 3–4 dni pred sejo.

Nekateri izvršilni organi so premalo aktivni. Vzrok je med drugim tudi v tem, da nekatere službe premalo skrbijo, da bi poročila, analize in druga gradiva, ki jih pripravljajo, dostavljale tudi izvršilnim organom. Tudi na našo zahtevo so večkrat pomisleki o tem, kaj in v kateri fazi je primerno za obravnavo na izvršilnih organih. Izkušnje pa kažejo, da znajo nekateri izvršilni organi s kvalitetno kadrovsko zasedbo konstruktivno prispevati k posameznim rešitvam, če so pravočasno vključeni in ne šele v končni fazi formalne obravnave oz. določanja osnutkov ali predlogov.

Dnevni red delavskega sveta so praviloma preobširni, s skrčevanjem pa bi morali glede na sedanjo dinamiko sklicevati skoraj enkrat več sej, za kar pa se spet na splošno ne zavzemamo.

Kljub dogovoru na okrogli mizi v prejšnjem letu je na delavskem svetu še vse preveč in predolgih ustnih informacij oz. interpretacij. Očividna je velika razlika med ustno interpretacijo oz. pisno informacijo. Tudi poslovodni odbor delovne organizacije ne posveča enake pozornosti vsem organom oz. vprašanjem, ki jih obravnavajo. Sodelovanje skupnih organov delovne organizacije s sindikatom je bilo v primerjavi s prejšnjim obdobjem mnogo boljše, čeprav bi ga lahko še izboljšali.

Podatki kažejo, da so tako delavski svet kot izvršilni organi sprejeli po naši oceni preveliko število sklepov in stališč. Značilno je tudi, da je odločujočih sklepov 41%, torej skoraj polovica, medtem ko ugotavljamo, da usklajevalna, povezovalna in usmerjevalna funkcija ni dovolj razvita. Nadaljnje usmeritve glede omejitve razmerja bodo odvisne od bodočega položaja delovne organizacije.

Odbor samoupravne delavske kontrole je v začetku mandata začel živahno delovati. Zaradi slabe sklepčnosti, pomanjkanja pobud in iz drugih vzrokov pa je delo pozneje močno zastalo. Pobud članov je malo, pobud komisij iz tozdrov skoraj ni, prav tako ni pobud ali nekih oblik sodelovanja družbenopolitičnih organizacij. Kljub temu pa je odbor ob koncu mandata ugotavljal, da moramo uresničevanje samoupravne delavske kontrole v železarni ocenjevati skozi več aspektov, kot se tudi uresničuje, saj delavski svet in drugi organi sproti in po večini dobro spremljajo izvrševanje svojih sklepov in stališč, kontrolna funkcija pa je razvidna tudi iz zahtev, predlogov in vprašanj zborov delavcev in samoupravnih delovnih skupin.

V tem zapisu niso nakazani morebitni vsebinski problemi ali

ZAHTEVEN NAČRT SOZDA ZA LETO 1986

10. seja delavskega sveta sozda Slovenske železarnice je bila 14. 3. 1986 v Verigi Lesce. Na njej so sprejeli naslednje pomembnejše sklepe:

● Delavski svet je sprejel poročilo o poslovanju sozda v letu 1985. — Čeprav nismo dosegli načrtovanih rezultatov (posamezne DO različno), so bili ekonomski rezultati dobri, padla pa je produktivnost.

● Sprejel je plan sozda za l. 1986. — Načrtovani asortiment proizvodnje in prodaje je precej boljši in zahtevnejši od doseženega. Le če bo dosežen, je opravičljiva razmeroma nizko planirana količina proizvodnje.

● Sprejel je načrt oblikovanja in porabe združenih sredstev sklada skupne porabe sozda — splošni in stanovanjski del — za l. 1986.

● Sprejel je poročilo o deviznem poslovanju sozda v l. 1985 in zno-va pozval vse odgovorne, naj naredijo vse za doseganje planiranega izvoza, čeprav se tuji trg oži.

● Sklenil je, da sozd prevzame pokroviteljstvo nad izgradnjo koč na Triglavskih jezerih. Prispevek za izgradnjo je 25 milijonov din nepovratno. — Sklep bo veljal, ko bosta pisno soglasje poslali delegaciji Železarnice Ravne in Veriga Lesce.

● Delavski svet je skladno s sporazumom o pokroviteljstvu sozda nad ohranjanjem in razvijanjem tradicij Prešernove brigade določil prispevek 150.000 din iz združenih sredstev za poslovne aktivnosti.

(Vir: zapisnik 10. seja delavskega sveta sozda)



V mehanskem obratu

vzroki, ki ovirajo boljše delo samoupravnih organov delovne organizacije. Nedvomno pa obstajajo in jih bo treba ugotoviti ter na tej podlagi predlagati morebitne

spremembe glede organiziranosti, pristojnosti, informiranja, komuniciranja in načina odločanja.

Janko Dežman

Železarji delegati

ZAKAJ DELEGACIJE IN KONFERENCE DELEGACIJ NE DELAJO DOBRO

»Odločanje prek delegatov in delegacij je način odločanja, pri katerem delavci tozda po delegatih in delegacijah, ki so jih izvolili, uveljavljajo svoje pravi-

ce in stališča.« Tako je zapisano v statutu temeljne organizacije. Kako pa se oz. zakaj se ne upoštevajo predlogi in stališča delegatov, je druga stran lista. Tudi to je vzrok, da delegati nimajo interesa za delo v delegacijah.

Kaj so še ostali vzroki in kakšni so predlogi za aktivnejše de-

legatsko življenje, nam je povedal sekretar za delegacije v železarni Slavko Rosc.

»V Železarni je 26 konferenc delegacij in skupna delegacija za varstvo pred požarom. Sestajajo se različno, največkrat pa se sestane konferenca delegacij za zbor združenega dela. Na vsaki seji vodimo seznam prisotnih, vendar pregled prisotnosti ne more dati pravega vpogleda v delovanje delegatskega sistema v železarni, saj včasih iz bližnjih tozdov in delovnih skupnosti dodatno kliče delegate na konferenco, ker ni zagotovljena sklepčnost. Postavlja se vprašanje, ali se je delegacija pred tem sploh sestala. Ugotoviti namreč moramo, da imajo delegati vedno manj pripomb, pa še te so bolj splošne. Zelo malo jih je na samo gradivo. Druga slika bi mogoče bila, če bi strokovne službe že pred konferenco delegacij poslale v tozde mnenje o gradivu.

Med vzroki za slabo delo delegacij in konferenc delegacij navajajo delegati predvsem premajhno možnost vplivanja na pripravljene naloge. Predlagatelji le redko odstopajo od svojih predlogov. Moti jih tudi nepravilen odnos predlagateljev oz. posameznih strokovnih delavcev, ki ob takšni pripombi ali vprašanju zelo užaljeno reagirajo. Delegati se potem na takih sejah počutijo kot stroji za dvigovanje rok, ob poročanju na naslednji seji pa zatrjujejo, da se seji skupščine ne bodo udeležili nikoli več. So pa tudi delegati, ki sicer vzamejo pooblastilo, na sejo skupščine pa tudi ne gredo.

Prisotnost na sejah pa ne pomeni tudi ustvarjalnega sodelovanja, saj se velikokrat zgodi, da delegat oz. vodja delegacije ne predela gradiva. Zato so tudi seje, ko so delegati nezainteresirani in tihi. Nekateri še vedno menijo, da je gradivo preobširno in preveč strokovno, in ker ga ne razumejo, se slabše ali pa

sploh ne pripravijo na sejo delegacije.

Predstavniki družbenopolitičnih organizacij, vodstva v tozdih in delovnih skupnostih bi se morali pogovoriti s posameznimi neaktivnimi delegati, še posebej pa z vodji delegacij. Če niso več pripravljeni delati oz. ne morejo, jih je treba zamenjati.

So pa tudi tozdi, kjer referenti za samoupravo in vodstveni delavci izražajo pripravljenost za pomoč pri vodenju delegacij, vendar jih vodje ne vključujejo v svoje delo.

V nekaterih tozdih se izgovarjajo na štiriizmensko delo; tudi v Valjarni delajo na štiri izmene, delegacije pa so kljub temu aktivne. Udeležil sem se tudi seji delegacij po tozdih. Dogajalo pa se je, da so na hitro poklicali delegate, da je bila delegacija sklepčna. To torej pomeni, da je seja zaradi seje.

Smo že in še vedno opozarjamo, da bi morali zapisnike dobiti takoj po seji skupščine. Ponavadi jih dobimo šele pred sklicem naslednje seje.

Za boljše delovanje delegacij bi moral biti v tozdih oz. delovnih skupnostih delavec, ki bi njihovo delo spodbujal.

Že pred leti smo predlagali, da bi bilo v gradivu več predlogov. Tako bi se lahko delegati odločili za eno ali drugo možnost.

Zagotoviti bi morali pravočasne odgovore na delegatska vprašanja in pobude in sestaviti tim, ki bi pripravljala strokovno mnenje o gradivu.

Če hočemo imeti dobre in aktivne delegate oz. delegacije, moramo zagotoviti tudi sprotne informacije o realizaciji posameznih pripomb in predlogov, saj delegati poudarjajo, da sicer sprejmejo odločitev, vendar potem na realizacijo nimajo več vpliva.

Dokler ne bo dobrega povratnega informiranja, ne moremo pričakovati, da bi delegacije delale bolje kot doslej.

N. Ž.



Pomlad in zima si dajeta roko

Rentgen v železarni

Pred 25 leti so v Železarni Ravne pripravili investicijski program rekonstrukcije proizvodnje plemenitih jekel. V poglavju o tehnični kontroli in raziskavah so avtorji programa med drugim predvidevali tudi nabavo rentgena. Vendar od teh zamisli ni bilo nič; vzroki za propad teh idej so nam neznani.

Danes rentgen v Železarni Ravne imamo, vendar zadovoljstvo ni popolno ravno zaradi spoznanja, da kontrola ob raznih investicijskih programih pride na vrsto šele na koncu, če kaj de-

vati samo s posodabljanjem proizvodnih zmogljivosti in postopkov, ampak so potrebna vlaganja tudi v kontrolno in raziskovalno opremo. Pri tej vrsti opreme pa v železarni zaostajamo za drugimi podobnimi delovnimi organizacijami, kjer vam na primer lahko pokažejo več modernih rentgenov.

Zakaj pa je rentgen sploh potreben in kaj se bo sedaj, ko ga imamo, izboljšalo, ali pa bomo odplačevali le še en devizni kredit več? Če smo lahko shajali brez njega 25 let, bi morda še

viti za tankostenske ulitke. Ulitke smo pošiljali kupcem brez kontrole, in ko so jih ti obdelovali, so našli napake, kot so vključki peska, plinski mehurji, lunke in poroznost. Kupcem smo pogosto priznavali stroške popravila litine. Posebno natančni so pri zahtevkih po povračilu stroškov tujci, ki ne pozabijo zaračunati nobenega pšeniga ali groša za popravilo napak. Nekaterih izvoznih naročil pa sploh nismo mogli sprejeti, ker je kupec zahteval rentgensko kontrolo. Ker nismo imeli rentgena, smo izgubili tudi registracijo pri nemškem TÜV (Združenje za tehnični nadzor), ki štiti interese nemških kupcev glede kakovosti. Tako registracijo smo že imeli, dobili pa smo jo tako, da smo si rentgen izposodili z operaterjem vred na zavodu za metalne konstrukcije. Ko je bilo treba registracijo podaljšati, smo spoznali, da tak način ne pelje nikamor in da bomo registracijo obnovili, ko bo rentgen v železarni že delal.

Sedaj ga imamo in že poizkusno obratuje. Izbrali smo ga v letu 1983, pogodbo podpisali 1984 in marca letos smo ga priključili, zaenkrat kar v starem bunkerju v čistilnici Jeklolivarne. Stal je tristo tisoč zahodnonemških mark. Kupili pa smo le najnujnejše dele naprave, veliko stvari je treba še dopolniti.

Rentgen nam bo omogočil kontrolo jeklenih ulitkov do debeline 80 mm. Delali bomo na dva načina: klasično na film ali pa direktno prek TV sistema, ko lahko na zaslonu opazujemo rentgensko sliko v realnem času. Pregledati bomo skušali čim več ulitkov za izvoz, namensko proizvodnjo, armature in ulitke za hidravliko. Slabe ulitke bomo popravljali doma in jih še enkrat pregledali. S takim načinom dela moramo zmanjšati stroške reklamacij in stroške neuspele proizvodnje. Na osnovi povratnih informacij rentgenske kontrole poizkusnih serij bodo lahko tehnologi in raziskovalci hitro izboljšali tehnologijo litja.

Od sedaj naprej rentgenska kontrola ne bo več ovira za sprejemanje zahtevnih naročil, ko kupec tako kontrolo zahteva.

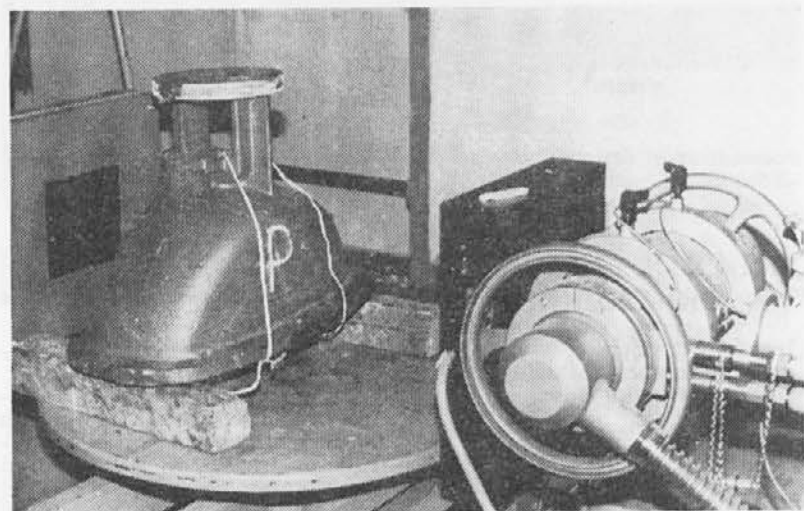


Operater rentgena dela v drugem prostoru poleg rentgena

Ulitke bomo lahko pregledali po standardih, ki jih bo predpisal naročnik. Tudi postopek za ponovno registracijo pri nemškem TÜV že teče.

Manjka nam še veliko stvari. Predvsem si želimo urediti spodobno temnico za razvijanje rentgenskih filmov. Velika šibka točka je tudi strojna manipulacija ulitka, ki je sedaj praktično nimamo, jo pa načrtujemo skupaj s tozdoma SGV in ETS. Veliko pričakujemo v prihodnosti. Skupaj s tozdom PII pripravljamo dokumentacijo za izgradnjo novega radiografskega laboratorija, v katerem bi poleg dveh bunkerjev za radiografijo imeli še prostore za ultrazvočni laboratorij in moderno merilnico, ki bo namenjena za periodične preglede mehanskih meril. Mimogrede, tudi stara merilnica v tozdu SiD nam ne more biti več v ponos in upajmo, da se zgodba o nabavi rentgena ne bo ponovila, ker merilnico potrebujemo prej kot v 25 letih.

Mirko Pikalo, dipl. ing., vodja oddelka RMKIO



Rentgensko slikanje ulitka

narja ostane. V različnih spisih, kjer obravnavamo dolgoročni razvoj naše tovarne, radi poudarjamo, da moramo izboljšati kakovost naših izdelkov, kajti le tako se bomo obdržali na vse bolj zahtevnih trgih. Seveda pa kakovosti ne moremo izboljše-

10 let? Dejstvo da delovna organizacija, kot je železarna Ravne, ni mogla nabaviti vsaj enega rentgenskega aparata, je bila že prava sramota.

Odlikte smo sicer kontrolirali z izotopom in ultrazvokom, vendar sta ti dve metodi neučinko-

OBČANI SMO DOLŽNI GOJITI POŽARNOVARNOSTNO KULTURO

Res je, da društvo, kot je gasilsko, zelo veliko dela, a vendar se zelo malo čuje o njegovem delu. S tem člankom bi rad odgovorne bodisi po statutu ali delovni dolžnosti, občane in krajanje malo seznanili s požarno ogroženostjo predvsem v železarni.

Po seznamu nas je čez sedemdeset gasilcev (prostovoljcev), od tega je polovica fizično nemočnih za večjo akcijo v železarni. Verjetno ne bom nikogar užalil, če bom rekel, da je od tiste polovice fizično sposobnih gasilcev polovica nestrokovno usposobljenih za zahtevnejše akcije v železarni. Iz tega sledi, da število fizično sposobnih prostovoljnih gasilcev upada. Za pridobitev novih je potrebna širša akcija in pomoč odgovornih. Vodstvo društva si prizadeva, toda zanimanje je zelo majhno.

Da ta članek ne bi bil kritizerski, bi predlagal, da se mogoče po tozdih najde in zbere neko število gasilcev na vsaki izmeni, ki bi se morali udeleževati vaj oz. raznih predavanj prostovoljnih gasilcev.

Naj še enkrat poudarim, da za zagotovitev požarne varnosti ni odgovorno samo društvo, zato pričakujemo pomoč odgovornih. Naj članek podkrepim s podatkom, da je materialna škoda v SRS od leta 1984 do 1985 narasla kar za 126%. Vsi skupaj se moramo zavedati, da je tudi pri današnji tehnologiji dela gasilska tehnika pomembna. Ta je v naši DO slaba. Dostikrat se mi vsiljuje misel akcije poklicne enote ob močnejšem prometu, posebno če še vemo, da so akcije gasilcev še kar pogoste, saj jih je letno čez 70. Pred nami so meseci, ko se pogosteje pojavljajo gozdni in drugi požari.

Občani smo dolžni gojiti požarno varnostno kulturo, saj bomo na ta način omejili število požarov, s tem pa tudi ogromno škodo.

Vlado Mihin

Vaja



glasilo mladih delavcev železarne ravne

mladi fužinar

priloga informativnega fužinarja

Leto XXIII

Ravne na Koroškem, 15. maja 1986

Št. 5



Mladi fužinar izhaja kot mesečna priloga Informativnega fužinarja. Uredniški odbor: Marta Vrenčur, Saša Meško, Alojz Lipovnik, Barbara Sušnik in Silvo Jaš, ki odgovarja tudi za vsebino.

Volilno-programska konferenca KS OO ZSMS železarne

Aprila so se na volilno-programski konferenci zbrali mladi iz Železarne Ravne, ki so kritično pretresli in ocenili svoje delo v obdobju enega leta, hkrati pa je bila ta konferenca tudi volilna, kajti dosedanemu vodstvu se je iztekel štiriletni mandat. Konferenca se je poleg delegatov iz vseh OO ZSMS Železarne Ravne udeležila kopica gostov iz drugih delovnih organizacij, s katerimi mladi iz železarne sodelujejo. Tako so bili prisotni predstavniki TAM Maribor, Unior Zreče, Železarne Štore, Žične Celje, konferenci so poslali za uspešno delo pozdravne brzojavke mladi iz Gorenja, pa Sveta ZSMS SOZD Slovenske železarne. Na njej so bili predstavniki poslovnega odbora železarne ter ostalih družbenopolitičnih organizacij železarne in OK ZSMS Ravne. Ker je bila kopica razprav zelo tehtnih, smo se odločili, da jih bomo objavili še v kakšni številki Mladega fužinarja. Tokrat objavljamo poročilo predsednika KS OO ZSMS za obdobje marec 85—marec 86. Prav pa je tudi, da omenimo še novo vodstvo koordinacijskega sveta OO ZSMS v tem obdobju. Predsednik je postal DARKO MARINČ iz Težkih strojnih delov, podpredsednik ALOJZ LIPOVNIK iz SGV in sekretar MILENKO KOBAL iz Energije.

POROČILO PREDSEDNIKA KS OO ZSMS ŽELEZARNE RAVNE

Spoštovani mladinci in mladinke, dragi gostje!

Smo tik pred osrednjim dogodkom slovenske mladine — njenim 12. kongresom in v teh predkongresnih aktivnostih, v trenutku

pred njim so bile vpete številne dejavnosti in akcije mladih v železarni Ravne vključno z današnjo konferenco, od katere pa se pričakuje, da bo z nekaterimi zaključki ter stališči njen in prispevek mladih železarjev h kongresu. Usmeritve našega delovanja imajo temelje v kongresnih dokumentih in v programih dela. Pri oceni našega dela, ne samo v poročilih, temveč tudi v razpravah na današnji konferenci, pa moramo biti predvsem kritični, najprej do sebe in svojega dela in angažiranosti v OO ZSMS ali pa v koordinacijskem svetu OO ZSMS, potem pa tudi do ostalih dejavnikov. Kakršnokoli prikrivanje ali olepševanje slabosti ne zdrži dolgo. Slabosti ostanejo ali pa jih odkrijejo drugi, pojavijo pa se lahko še nove, v večji razsežnosti.

Obdobje od naše zadnje konference pa do sedaj se je odlikovalo z razgibanostjo ne samo v vrstah ZSMS, temveč tudi med ostalimi subjektivnimi silami. V sprejetih programih dela ZSMS se odražajo interesi mladih, še vedno pa so odprte nove oblike ter možnosti, ki so ostale doslej neizkoriščene in katerih bi se kazalo v prihodnje pogostejše posluževati. Tudi mladi v Železarni Ravne kot del široke fronte mladih, združenih v ZSMS, moramo postopoma menjati akcije manifestativnega značaja z akcijami, ki vsebujejo naloge za spremembo odnosov na osnovah ustave ter resolucij kongresov družbenopolitičnih organizacij. Z našim delom ne moremo biti v celoti zadovoljni, kajti manjka nam samoiniciativne dinamičnosti pri izvajanju tako programov osnovnih organizacij ZSMS kot samesnega koordinacijskega sveta.

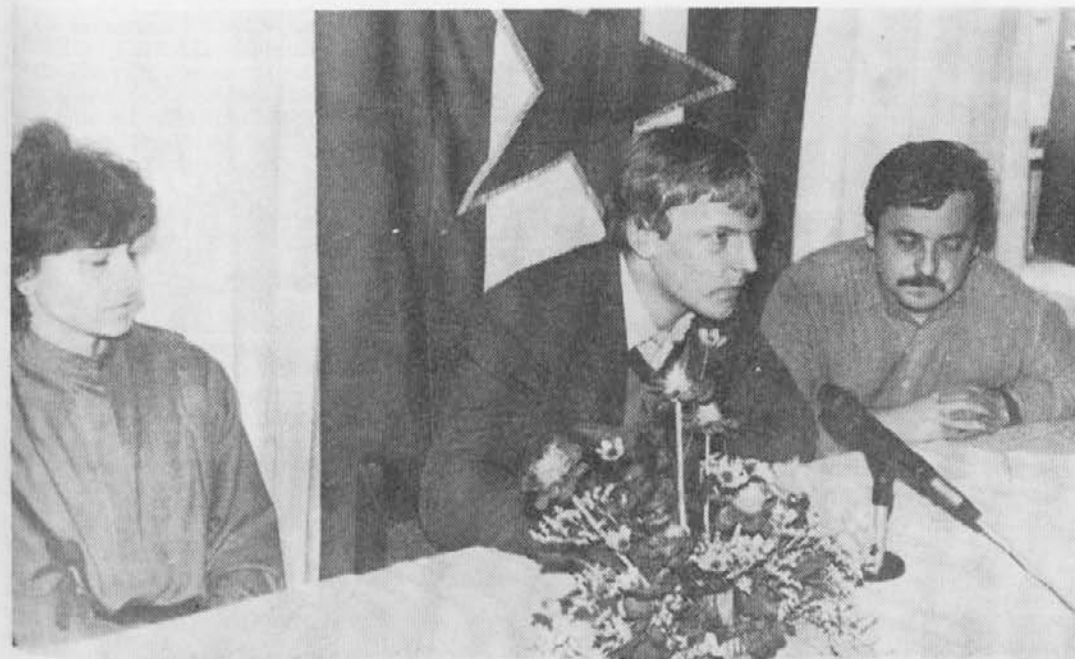
Velikokrat govorimo in si želimo, da bi bila mladinska organizacija samostojna, vendar



Alenka Bombek-Kolmančič je v imenu OK ZSMS zaželela konferenci uspešno delo

pa se včasih stvari obrnejo tudi nekoliko drugače. Mladinska organizacija namreč ne more biti transmisija kakšne druge organizacije ali družbenega dejavnika. Organizacijsko mora omogočati in pospeševati pomlajevanje, prenavljanje znotraj lastnih vrst. Njena odprtost mora temeljiti na prihodnosti, ne pa da tako ali drugače igra vlogo varuha nečesa, kar je za mlade že preživeto in nezanimivo.

Tudi SZDL kot najširša družbenopolitična organizacija bi morala v svoja jadra loviti svežo sapo mladega rodu, nikakor pa ne, da mladega človeka mehanično vključi v svoje vrste in si prizadeva za njegovo disciplinirano prilagajanje obstoječemu. Mladi so namreč vedno dokazovali in še vedno dokazujejo, da so opredeljeni za naš socialistični samoupravni razvoj, da želijo po poti narodnoosvobodilnega boja in kasnejše socialistične graditve. Če je namreč mladina preveč kritična ali pa celo radikalna v zahtevah po nekaterih spremembah, je to prav. Prav zato, ker je odločna, ker to želi in s tem želi preseči krizo, v kateri smo se znašli. To kaže raziskava slovenskega javnega mnenja, iz katerega jasno izhaja, da je mladini veliko od tega, da bi premaknili družbeni voz napredka. Glavna os kritike mladih je nedvomno v tem, ker jo žene mladost, pa tudi to, ker sedanjo podobo čedalje bolj razumeva in jo tudi čuti na lastni koži. Ob tem je zelo pomembno dvoje. Mladi niso pripravljeni prevzemati obrazcev iz življenja potrošniške družbe, prepričevanja, da je treba najti kom-



Delovno predsedstvo mladinske konference

ponento med čim manj dela in čim lažnejšim življenjem. In drugič, mladi čedalje manj kritizirajo na splošno ter čedalje bolj konkretno v političnem sistemu. To pa hkrati pomeni, da zelo dobro razumejo in odkrivajo našo stvarnost, ki je polna konfliktov in protislovij, odstopanj in različic od programskih usmeritev, resničnih hotenj samoupravnega socializma ter vsega tistega, kar zavira in hromi napredek, ki zamegljuje pravo podobo dejanskega trenutka.

Naj še enkrat poudarim, da rezultati omenjene raziskave še niso bili objavljeni, da pa zelo jasno dokazujejo, da so se mladi pripravljeni spopasti s težavami, z družbenimi problemi. To pa predvsem zaradi tega, ker se zavedajo, da je to njihova dolžnost, da morajo zaradi družbe, zaradi sebe prevzeti to breme. V tej poglavitni nalogi pa se v ospredje postavlja delo in predvsem delo. Kajti to je edina pot, ki bo mladim ljudem omogočila, da se bodo izkazali s svojim znanjem in svojimi sposobnostmi. Odpirati morajo nove poti za še bolj svobodno in demokratično družbo, v kateri naj bi se v celoti uveljavili resnični človeški potenciali in bi vse bolj odzvanjalo privilegijem, ki jih je v naši družbi še vedno preveč. Odveč je torej dilema in govorice, da mladi tega ne bi bili sposobni storiti. Vsekakor se namreč pozna, da z mlado generacijo že več kot deset let nismo sistematično delali v političnem in samoupravljalnem smislu. Mlade smo prepuščali same sebi, takšni primeri niso redkost tudi med nami, češ saj niso sposobni prevzemati najodgovornejših funkcij in se morajo učiti samoupravljanja pri starejših, kakšno naj bo to in kakšen bo njihov pristop. Zanimivo je, da smo to napako potlej prevzemali in jo ponavljali tudi v mladinski organizaciji. Vsi smo trobili v isti rog, da so na primer mladinske delovne akcije kakor tudi ostale najboljše šola samoupravljanja in priprava nanj. Kar prezrli smo in pozabili na dejstvo, da je najboljše šola samoupravljanja življenje samo, da je odločilna prav organiziranost zanj, neposredna aktivnost in prizadetost, ko se je potrebno opredeljevati in odločati.

Mladinska organizacija je v položaju, ko se srečuje s finančnimi in kadrovskimi problemi, pa s forumskim delom. To jo počasi potiska na stranski tir in v položaj, ko se ukvarja sama s seboj, s športnimi ter kulturnimi aktivnostmi, ko je marsikje edini kazalec aktivnosti peščice mladih delovna akcija. Takšen položaj in stanje pa mlade odbija, ne čutijo potrebe po organiziranju, ZSMS jim kot takšna ničesar ne nudi, počasi se jim odtujuje, ne zaupajo več v njeno moč reševanja njihovih problemov na področju zaposlovanja, stipendiranja, reševanja socialnih problemov, pa stanovanjskih in podobno. Konec mora biti predstav in iluzij o tem, da je ZSMS organizacija, ki bo mlade naučila samoupravljanja, družbenopolitičnega dela ter delovnih navad; enakopravno sodelovanje ter prevzemanje ključnih funkcij odgovornosti pa jim bo omogočeno kasneje. Če se torej mladi ne moremo preizkusiti v borbi za uveljavljanje naprednega, ker nam mladinska organizacija in družbene razmere to omogočajo, postane ZSMS odmaknjena od dejanskih problemov ter ponavljalec ali izvajalec idej. Ta borba pa ni možna brez množične demokratične ZSMS. In ta naša mladinska organizacija tudi v železarni mora biti vedno živa, dihati z mladimi, hotenja in stremjenja za vse boljše, napredno se mora odvijati znotraj nje.

Namenoma ne bom omenjal področij, kjer smo bili v železarni uspešni, temveč bi se dotaknil področij, kjer se glas mladih premalo in bolj poredko sliši. Še vedno smo premalo vključeni v področje družbeno-ekonomskih odnosov, prisotna je šibkost in včasih tudi neznanje delegatov iz vrst mladih.

Pri idejnem izobraževanju je kopica odprtih vprašanj. Več in bolj kvalitetnega izobraževanja si želimo z ostalimi DPO v železarni ter izven nje. Idejna osveščenost mladih se potem nanaša na sodelovanje z drugimi DPO po tozidih in del. skupnostih v železarni. Vse premalo je še skupnih sestankov (IO sindikata, sekretariat OO ZK in predsedstvo ZSMS); ravno v tem se kaže šibkost koordiniranja družbenopolitičnega dela. Vzpo-

redno s tem pa tudi ni čutiti aktivnosti mladih komunistov ter njihove angažiranosti pri delu v mladinski organizaciji.

Obširno področje so kadri. Postavlja se vprašanje, koliko mladih strokovnjakov lahko samostojno nastopa pri posameznih projektih, koliko teh sodeluje pri inovacijah in podobno. Je morda mladi človek res tako neustvarjaljen, nesamostojen, nekreativen?

Precej bo potrebno dodelati in spregovoriti o pripravnosti ter dobi trajanja, pa o usmerjenem izobraževanju ter angažiranju mladih delavcev za spremembo programov, o analizi njegove uspešnosti in podobno.

Stalna naloga in praksa mora postati organiziranje okroglih miz ali problemskih konferenc na določeno problematiko, ki tako ali drugače živo, neposredno zadeva mlade v železarni. Vzpostaviti se mora skupni imenovalec z akcijsko konferenco ZK in konferenco sindikata na nivoju Železarne Ravne.

To je bilo samo nekaj misli in tez za nadaljnjo razpravo na današnji konferenci, naniza-

nih v tem poročilu, takšnih, ki so specifične v ZSMS in za mlade iz železarne. Upam, da bodo razprava in sklepi konference dorekli nekatere stvari, ki so za nas bistvene, jim dali novo vrednost, naredili premik pri uveljavljanju mladih in njihove vloge v železarni.

Po izteku mandata predsedstva koordinacijskega sveta OO ZSMS Železarne Ravne se naj zahvalim za pomoč, nasvete in razumevanje pri našem delu članom poslovnega odbora železarne ter drugim družbenopolitičnim dejavnikom ter vsem neštetim tistim, ki so imeli posluš za delo z mladimi. Vsem vam, bodočemu vodstvu kakor tudi konferenci pa želim uspešno, ustvarjalno delo ter da bodo misli in zaključki z nje koristno uporabljeni pri nadaljnjem delu in potrjevanju mladih bodisi v koordinacijskem svetu ali pa v sleherni osnovni organizaciji ZSMS v železarni. »

12. kongres ZSMS v Krškem

Kongres, tokrat že 12. zapovrstjo. Dogodek, povezan s toliko lepimi spomini, srečanji, z mladostjo. »Lepo je v naši domovini biti mlad,« tako so delegatom in gostom ter ostalim udeležencem kongresa zapeli mladi na svečani otvoritvi 12. kongresa slovenske mladine. Srečevali smo se na ulicah in cestah Krškega, si stiskali roke in se pozdravljali. Živijo, zdravo, kako si in tako prvi dan ter vse do kraja kongresa. Dvodnevno srečanje v Krškem je bilo srečanje z delom, ki smo ga bolj ali manj uspešno opravili v zadnjih štirih letih.

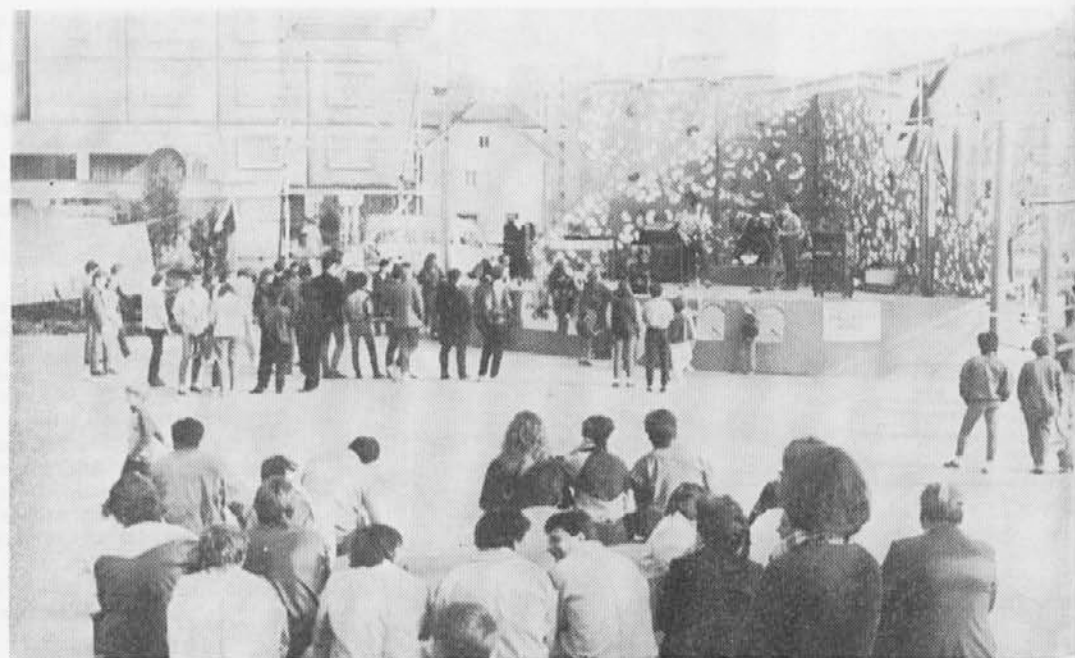
Sploh pa je Krško že nekaj dni pred kongresom dobesedno živelo z njim. To je bilo čutiti ob prihodu delegatov, ko se je vzporedno s plenarnim zasedanjem začel odvijati kulturni program, ki je trajal do ranih jutranjih ur. Delegati so bili navdušeni nad nastopom posavskih folklornih in glasbenih skupin Objema, Orkana, Polske malce, pa slovenske glasbene scene Tožibabe, Masakarjev, Gastarbahterjev, Pankrtov in Agropopa.

Če je mladinski kongres organiziran v načelno enaki obliki kakor vsi kongresi DPO, pa je morda očitno, da se prav na tem kongresu veliko bolj kot na drugih kaže nasprotje med obliko in vsebino. Verjetno to lahko rečemo, ker se je začelo dogajati nekaj takšnega, čemur bi lahko rekli prebijanje mej rituala. Če bo novo vodstvo kongresa razumelo dogajanje tega kongresa, bo naslednji kongres po svoji obliki prilagojen vsebini.

Namesto da bi kongres predstavljal razširitev foruma na bazo, bo morda obratno; namesto ustaljenega ritualnega modela organizacije mladih, se bo uvedlo kaj takšnega, kot je razprava v obliki, ki bi lahko sugerirala gibanja in tehniko, na primer kabelska televizija. Kdo ve?

Toda dve dimenziji tega kongresa, ena v dvorani in ena pred njo kličeta k sintezi tega dogodka. Če je govorica dvorane bila namenjena tistim strukturam, katerim je treba govoriti njim razumljivo, v jeziku sistema, pa je bila govorica mladih na dvorišču, pomešana z zvoki rok kulture diskurz samovzpostavljanja, kazanja obstoja. Tako se je ravno druga komisija od skupno treh, ki so delovale na kongresu, in sicer za razvoj revolucionarnih vsebin političnega sistema socialističnega samoupravljanja, znašla na sredini razsežnosti kongresa. To je bil politični ritual in manifestacija obstoja mladega rodu. In tej pripadajo oblike in nekonvencionalne vsebine, ki jih je v minulem obdobju mladinski forum uveljavil tako, da jim je dal besedo in bral njihovo legitimnost.

S takšnimi in podobnimi razmišljanji bi lahko naredili celo vrsto analiz s spremljanja in zaključkov dela komisij in samega kongresa, sicer pa je bilo o njem zapisanega že tako veliko. Naj strnemo ta zapis s pozdravno brzojavko, ki so jo udeležencem kongresa poslali za uspešno delo mladi Železarne Ravne. »Mladi ravenški železarji pozdravljamo zbor mla-



Živahno je bilo tudi na Gubčevem trgu

dih iz cele Slovenije in želimo kongresu uspešno in demokratično delo. Prav je, da kritično povemo, kje so zavore celotnega našega družbenega napredka in kdo so tisti, ki zavirajo razreševanje teh problemov.« To pa je hkrati misel, ki se navezuje na stavek uvodnega referata predsednika slovenske mladine Roberta Černeta, ki ga je imel na otvoritvi kongresa:

»Poti nazaj za nas ni več. Pot nazaj je pot v počasno, toda zanesljivo smrt. To je odhod

v zgodovinsko pozabo. Mi pa hočemo biti generacija, ki odloča in ne samo posluša. Mi hočemo biti generacija znanja, nove tehnologije, fleksibilne in udarne ekonomije, mi hočemo biti generacija odprte kulture in socialne fantazije, generacija, ki ji je dopuščeno, da misli s svojo glavo in da te misli svobodno izraža, generacija, ki se ne bo zadovoljevala z doseženim. Skratka mi hočemo biti generacija svobode in človeškega dostojanstva.«

Silvo Jaš

OB LETOŠNJI ZVEZNI ŠTAFETI MLADOSTI

Samo deset dni nas še loči od zadnje poti zvezne štafete mladosti, od njene zadnje predaje, ki bo 25. maja na veliki manifestaciji kulture in športa mladih Jugoslavije v Beogradu. Tudi letošnja štafeta mladosti je šla iz rok brigadirjev v roke pionirjev, delavcev, učencev, kmetov, vojakov, železarjev, študentov... Kdo bi lahko naštel vse... Kdo bi lahko naštel sto in sto tisoče mladincev, delovnih ljudi in občanov, ki so se zgrinjali ob njej, vsi pa prežeti z globoko mislijo »vse najlepše ob dnevu mladosti« ter z občutkom, čeprav bo tudi tokratni maj potekal brez naše dragega Tita, bomo tudi tokrat z njim. In ga čestitke ob dnevu mladosti gredo vedno tudi njenemu prvemu mladincu Titu, ki je vedno izražal zaupanje v mlade, zaupanje in prepričanje, ki je vedno slonelo na boju mlade generacije v dneh šestojanuarske diktature, marčevskih protifašističnih demonstracij, v času narodnoosvobodilnega boja in socialistične revolucije, enotnega odpora proti imperializmu, liberalističnim, etastičnim in nacionalističnim težnjam. Mladina je torej vedno znala zagovarjati stališče naših skupnih revolucionarnih hotenj ter poti razvoja za humano, lepše in pravičnejše življenje. Mlada generacija je vedno bila in je povezana z idejami in delom tovariša Tita ter zveze komunistov, ki sta pri snovanju svoje politike in družbenega razvoja ne le poznala življenjske interese in potrebe mladih, temveč sta hkrati ustvarjala objektivne in subjektivne možnosti njihovega vključevanja v vse tokove in procese.

Ravno zagledal slavimo 25. maj ne samo kot rojstni dan tovariša Tita, temveč tudi kot dan mladosti; praznik sreče in ljubezni, delovnega poleta in ustvarjalnosti mladih v po-

gojih resnične svobode za vse delovne ljudi naše socialistične Jugoslavije. Naš skupni praznik ne zaznamujemo samo s proslavami in akademijami. Mladina Jugoslavije ga bo vedno proslavila s svojim prizadevanjem in delom, z mladostnim elanom v nešteti delovnih okoljih, v organizacijah združenega dela, krajevnih skupnostih, šolah, v družbenih organizacijah in društvih. Zavedamo se globokih misli o resnični svobodi človeka, ki jih je zapisal naš veliki revolucionar in mislec Edvard Kardelj. Živeti srečno, svobodno in ustvarjalno v naši socialistični družbi pomeni prevzemati nase tudi odgovornost za nadaljnji razvoj samoupravne demokracije. To pa se mora odražati v nadaljnjem, neposrednem interesu in aktivnostih mlade generacije za uspešno delovanje našega socialističnega sistema. Zagotovo lahko trdimo, da se skozi vsa ta revolucionarna leta od Zveze komunistične mladine Jugoslavije do današnje ZSMJ vleče nekakšna revolucionarna nit za zavzetost mladih v boju za revolucionarno spreminjanje družbe. Tako, kot je bila v tem boju Zveza komunistične mladine Jugoslavije eden izmed najbolj učinkovitih odredov revolucije, tako si tudi danes mlade generacije v ZSMS prizadevajo dati odločilni prispevek h graditvi naše samoupravne socialistične družbe. To pa pomeni tudi krepitev bratstva in enotnosti narodov ter narodnosti naše neuvrščene Jugoslavije, družbe, v kateri bo delavski razred resnično odločal o vseh pogojih ter rezultatih svojega dela.

Še enkrat torej vsem mladim najlepše želje in iskrene čestitke ob 25. maju, dnevu mladosti, našem skupnem prazniku.

Silvo Jaš

TUDI MLADI V ŽELEZARNI SO DALI KOPICO PREDLOGOV NA KONGRESNE USMERITVE

Iz Železarne Ravne, tega 6000-članskega kolektiva, kjer je približno polovica mladih, se je 12. kongresa ZSMS v Krškem udeležil MILENKO KOBAL, 24-letni ključavničar iz tozda Energija, sicer pa sekretar koordinacijskega sveta OO ZSMS Železarne Ravne. Milenko ni bil naključno izbran za delegata na kongresu, temveč je to dokazal s svojim delom. Prej je bil predsednik v svoji OO ZSMS, potem je prevzel ključno funkcijo pri KS OO ZSMS, hkrati pa je še vodja centra za mladinsko prostovoljno delo pri občinski konferenci ZSMS. Z Milenko sva se pogovarjala nekaj dni pred kongresom, nisva zajela tudi le predkongresnega utripa mladih v občini, temveč sva nekoliko več spregovorila o mladih v železarni. Vse OO ZSMS, teh pa je 26, so pretresle kongresne dokumente, dale nanje številne smernice. Mlade delavce namreč veliko bolj zanimajo področja zaposlovanja, ekologije, stanovanjske problematike. Mladi kritično priznavajo, da so še premalo vključeni v vsa ta področja, da je šlo veliko stvari mimo njih. Izredno velik poudarek so dali področju ekologije, to je namreč za koroško krajino zelo pomembno. Ravno na to temo so se zvrstile številne razprave, mladi so pošiljali protestna pisma organizacijam in ustanovam, ki so neposredno odgovorne za nadaljnjo usodo človeštva.

Mladi v železarni so spregovorili o skrajšanju delovnega časa, pri nas so namreč real-

ne možnosti takšne, da bi to v veliki meri prišlo v poštev za 4. izmeno, za ljudi, ki delajo ob nedeljah in praznikih, ob elektro pečeh, ki občutijo v pravem pomenu besede pogoje dela, mraz, preprih, vročino. Pri njih je tudi bolniški stalež zelo velik. In na takšnih delih in nalogah bi lahko s skrajšanjem delovnega časa zaposlili še dodatne delavce, tudi mlade. To je sicer sedaj še samo zamisel, ki pa bo vseeno, upamo, naletela na ugoden odmev, tako kot so to doživeli številne naše zamisli in pobude. Tu gre predvsem za plačevanje počitniškega dela dijakom in študentom, za povišanje letnega dopusta, pri čemer so prikrajšani ravno mladi, za podeljevanje in razpise nagrad za diplomska ter raziskovalna dela srednje in višješolcem. Tu je še veliko možnosti, ki jih bomo morali tako ali drugače znati izkoristiti ter se jih posluževati v večji meri. Sploh pa pričakujemo zelo veliko od kongresa, da bo dal smernice in napotke za delo mladih v prihodnje. Tu ne gre za recepte, temveč bolj za usmerjanje, kajti mladi človek, sploh pa, če je še neizkušen, si le stežka pomaga včasih iz zagate. Tudi jaz mislim, tako kot večina mladih, da bo naredil kongres prelomnico na področjih, ki so za mlado generacijo ključnega in ne nazadnje tudi življenjskega pomena.

Silvo Jaš



Del delegatov iz ravenske OK ZSMS na kongresu

NEKAJ O MDA

Letošnje brigadirsko poletje se bo začelo kakor vsako leto v juniju in bo trajalo do konca avgusta, ko se bodo za leto dni zaprla »vrata« brigadirskih naselij.

Mladi bodo letos vnesli v številne kraje Slovenije tisti svojstveni brigadirski utrip, združen s prijateljstvi, pesmijo in mladostjo. Velik poudarek so mladi, ki pripravljajo MDA, dali organiziranju, saj bodo poskusili popraviti napake iz prejšnjih let. To želijo predvsem zaradi tega, da bi se interes mladih za MDA povečal. Letošnje brigadirsko poletje bo na koroških tleh nekoliko bolj pestro, kot je bilo v prejšnjih letih, saj KS OO ZSMS Železarne Ravne organizira lokalno delovno akcijo na Ivarčkem jezeru. Potekala bo 21 dni, in to od 6. do 27. julija 1986. Na akciji bodo sodelovali mladi železarji, del brigade SOZD ZSMS, ostali brigadirji iz brigade SOZD ZSMS pa bodo delali na projektu jeklarne na Jesenicah. Na akciji Ivarčko '86 bodo poleg njih sodelovali še mladi iz drugih delovnih organizacij, s katerimi imamo stike, kakor tudi mladi iz naše občine. Predvsem bodo planirali in urejevali brežine, izsekovali grmičevje, opravljali zemeljska dela pri ureditvi cestišč, kopali jarke za vodovod, elektriko in telefon ter sadili hitro rastoča drevesa ob parkirišču.

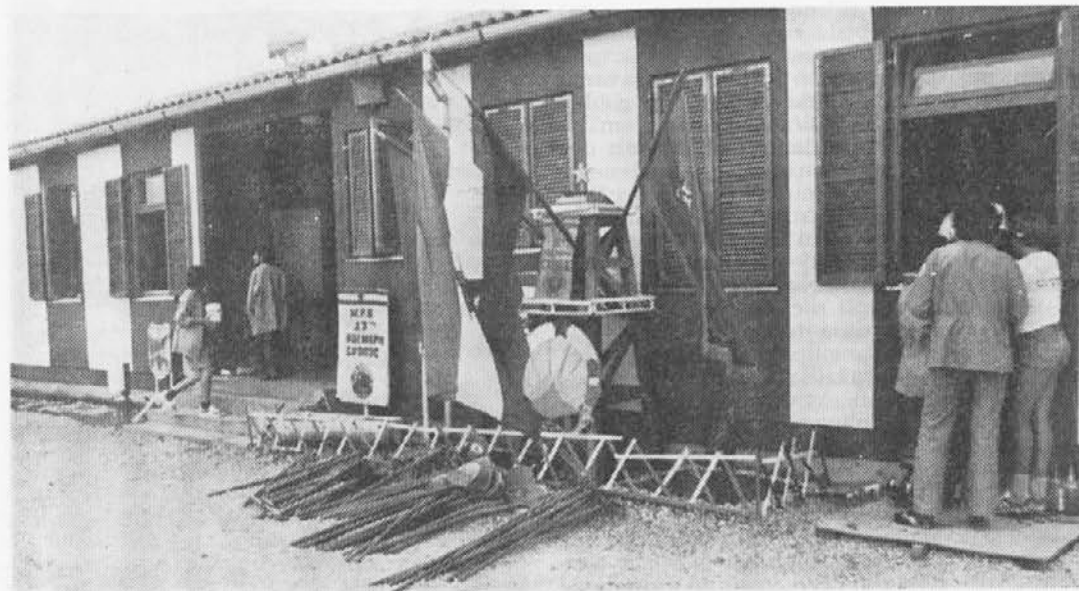
Brigada OK ZSMS Ravne na Koroškem Prežihov Voranc bo imela na Ivarčkem jezeru priprave na zvezno MDA Istra '86.

Milenko Kobal

PREDSTAVITEV BRIGADIRSKÉ OPREME IN PROPAGANDNEGA MATERIALA

V centru za mladinsko prostovoljno delo so se letos odločili za široko propagandno akcijo, s katero nameravajo pridobiti kar najširši krog brigadirjev za letošnje mladinske delovne akcije. V okviru številnih aktivnosti so jih pripravili in pokazali tudi 12. kongresu slovenske mladine. Poleg že tradicionalnih plakatov in bedžev so natisnili tudi letake, ki so jih delili med delegati. Za televizijo so letos prvič pripravili tri TV spote, katerih

so zanjo privlačne. Plakat je modre barve neba, po katerem plavajo oblaki in med njimi kratica mladinske delovne akcije. Oblaki predstavljajo, kot nam je pojasnil Igor Lavš, možnosti spreminjanja in odprtost za spremembe. Črka M v sredini, v obliki sodobne zgradbe ponazarja graditev, ki je oplemenitenjena z elementi tehnike. To spominja na specialistične akcije. Črka D v obliki knjige simbolizira pomen znanja in učenja. Črka A v



Brigadirski naselja bodo kmalu oživila

avtor je Dušan Dolamič. Letošnje brigadirke so modre, izdelal jih je Modni salon iz Titovega Velenja, ki že vrsto let uspešno sodeluje s centrom za mladinske delovne akcije pri RK ZSMS.

Avtor plakatov je inženir arhitekt Edi Berk, so tiskani v privlačnih barvah in moderno oblikovani. Z njimi so skušali prikazati spremembe v načinu organiziranja mladinskega prostovoljnega dela na akcijah, pa uveljavljanje novih oblik in metod dela, ki ga današnja mlada generacija potrebuje in ki

obliki kitare pa predstavlja veselejšo, družabno plat brigadirskega življenja.

Na področju politične propagande, med katero prav gotovo spada propagiranje mladinskega prostovoljnega dela, imamo pri nas še zelo malo izkušenj. Ravno zaradi tega bodo rezultati manjši, kot pa jih organizatorji pričakujejo. Vsekakor pa je narejen pomemben premik in prispevek na tem področju propagande delovnih akcij, ki se lahko čez leta tudi obrestuje v pozitivnem smislu.

Silvo Jaš

UČENCI OSNOVNIH ŠOL PIŠEJO

NARAVOSLOVNI DAN

V drugi polovici marca smo imeli učenci 6. razredov naravoslovni dan. Namen tega dne je bil spoznati vse o ribah, o okolju, v katerem živijo, do njihove uporabnosti v prehrani.

Na šolo smo povabili ribiča, ki nam je pripovedoval o ribolovu, o ribah v naših rekah, o zgodovini ribištva in o svojih izkušnjah, ki jih je pridobil kot ribič.

Obiskali smo prodajalno rib na Trgu in videli, kakšne ribe prodajajo v njej. RIBE so sveže in zmrznjene. Zmrznjene hranijo pri temperaturi -10 do -15°C , da se ne pokvari. Morske ribe delimo na bele in plave. Zelo cenjene so bele ribe — zobatci, škarpeni, oslič, pa tudi plave ribe — papaline in skuše gredo dobro v prodajo. Ravenčani pojemo na teden od 350 do 500 kg rib, kar pa je še premalo.

Tov. Nabernik nas je nato seznanila s pripravo rib, osmošolke pa so nam za malico pripravile ribji namaz. Ogledali smo si tudi šolsko kuhinjo in se seznanili z delom v njej.

Pod vodstvom tov. Savič smo si ogledali nekaj filmov in tako spoznali okolje, v katerem ribe živijo, ter nevarnosti, ki prežijo nanje. Videli smo tudi filme o prehranjevalnih verigah v naravi in spoznali zgradbo ribjega telesa. Posebej smo si ogledali knjigo o neod-

govornem onesnaževanju narave. Tudi kosi-
lo je bilo v stilu: jedli smo ribe.

Za zaključek smo imeli v zeleni dvorani kviz, kjer smo z odgovori na vprašanja iz ekologije, biologije in pomembnosti rib v prehrani pokazali znanje, ki smo ga pridobili tega dne. Reševali smo tudi uganke in igrali igrico z računalnikom. Ekipe vseh treh 6. ra-



Prvo uškanje

zredov so pokazale zelo dobro znanje, prvo mesto pa je pripadlo 6. c razredu.

Naravoslovni dnevi so zelo poučni in pestri, zato si jih želimo še več.

Učenci 6.c
COŠ Koroški jeklarji
Ravne na Koroškem

KAKO SEM OBČUTILA POMLAD

21. marca se je po koledarju začela pomlad. Čeprav v mestu še ni tako opazna, na sončnih pobočjih hribov prvi znanilci pomladi kukajo iz tal pa tudi sonce toplo sije. Ptiki veselo pojejo pomladansko pesem in poletavajo z veje na vejo. Pomladi v mestu ne moremo tako hitro opaziti, zato se verjetno sprašujete, kje sem jo opazila jaz. V mestu gotovo ne, saj je povsod sam beton, le tu in tam je prostor za kakšno rastlino. No, zato sem se odločila, da se odpravim v naravo. In glejte! Komaj sem prestopila prag mesta, že sem občutila pomlad. Na travniku pred seboj sem zagledala trobentice, na jasi ob gozdu pa prve zvončke. Takoj so se oglasili ptiki in zapeli pomladansko pesem. Zazdelo se mi je, da mi hočejo nekaj povedati. A kaj, ko ne razumem njihove govornice! Verjetno so mi hoteli reči: »Ali ni lepo!« Pomislila sem, zakaj človek uničuje naravo. Zakaj ji jemlje lepoto? Zahotelo se mi je, da bi tudi v mestu imeli tako lepo pomlad, kot je v hribih. Zakaj tudi v mestu ne piha veter v vrbove piščalke? Zakaj?

Z lepimi občutki sem se vrnila domov v zapuščeno, pusto mesto.

Natalija Obreza
COŠ Koroški jeklarji
Ravne na Koroškem

KAJ MI POMENI ŠOLSKI USPEH?

UČENCI 4. c RAZREDA RAZMIŠLJAJO

Mi pomeni, da bom nekoč dobil dobro službo, da so starši veseli.

Igor Kovač

Boljšo imam oceno, bolj sem zadovoljen in do učenja imam večje veselje.

Aljaž Matvoz

Z dobrim uspehom se rad pobaham. Vem, da to ni prav.

Robert Kovačič

Za dober učni uspeh bom dobila takšno službo, kot si jo želim, in veliko denarja.

Avrelija Kores

Šolski uspeh mi izražajo ocene. Če dobim lepo oceno, sem zelo vesel, kadar pa slabo, sem žalosten.

Marko Krajnc

Šolski uspeh mi pomeni največ. Z njim razveseljujem sebe in starše. Na dobre uspehe sem zelo ponosna.

Zuhra Handanović
COŠ Koroški jeklarji
Ravne na Koroškem

Železarji o svojem življenju in delu

RAZISKAVA JAVNEGA MNENJA V ŽELEZARNI RAVNE LETA 1985

KONFLIKTI V NAŠI DELOVNI ORGANIZACIJI

Konflikt na splošno opredeljujemo kot odnos nasprotovanja med posamezniki ali skupinami. V njem poskušamo ena stran omejiti, otežiti ali preprečiti uresničevanje ciljev druge strani. Konflikti se pojavljajo tudi v delovnih organizacijah.

Kakšna je stopnja konfliktnosti in načini razreševanja le-te v naši tovarni? Na začetku raziskave smo postavili naslednje hipoteze:

- Konflikt v delovni organizaciji niso intenzivni.
- Največ sporov je med vodilnimi in nevodilnimi.
- Neformalne skupine obstajajo.
- Pripombe delavcev se le redko upoštevajo.
- Spore najpogosteje razrešujemo organizirano — na formalni ravni.

V vprašalnik smo vvrstili tudi devet vprašanj s področja konfliktov. Poglejmo si, kakšni so bili odgovori (vprašanje o vzrokih konfliktov še ni obdelano).

KJE SE POJAVLJAJO KONFLIKTI

Za pojasnjevanje tega vprašanja sem uporabila odgovore na naslednja vprašanja:

- Kje se spori znotraj vašega tozda oziroma delovne skupnosti najpogosteje pojavljajo?
- V katerih tozdih so zaposleni razdeljeni v manjše neformalne, priateljske skupine; ali takšne skupine obstajajo tudi v vašem tozdu?
- Če menite, da je vaš kolektiv razdeljen v skupine, ki si nasprotujejo, navedite, ob katerih vprašanjih se med njimi najpogosteje pojavljajo spori.

Iz odgovorov anketirancev lahko ugotovimo, da tudi Železarna Ravne ni harmonična, homogena delovna organizacija. Le 5,4 % delavcev je zapisalo, da niso v konfliktu oziroma jih ne zaznavajo v svojem tozdu ali delovni skupnosti. Kar 91 % anketirancev je namreč opazilo takšne ali drugačne konflikte v svojem delovnem okolju.

Če bi sklepali le na podlagi tega odgovora, bi lahko ugotovili, da trditev, postavljena v obliki prve hipoteze, ne velja. Vendar pa mislim, da gre v tem primeru bolj za številčnost pojave kot za njegovo intenziteto. Zato bom prvo hipotezo preverjala posredno — z močjo neformalnih skupin.

Tudi v organizacijah združenega dela po navadi sodelujeta v konfliktih dve nasprotni skupini. Možnosti je seveda več, v vprašalniku smo ponudili le najbolj tipične oblike, hkrati pa pustili še možnost pripisa.

Največ konfliktov je po mnenju anketirancev med vodilnimi in nevodilnimi delavci (39,3 %), zato lahko drugo hipotezo sprejmemo. Odnos med vodilnimi in nevodilnimi delavci je že potencialno konflikt, saj gre za dve različni strukturi: hierarhično, ki deluje v okviru vsakodnevnega delovnega procesa, in nehierarhično, ki deluje le včasih in v kateri se formalno sprejemajo najpomembnejše odločitve. Gre za nejasnost v razmerju upravljanje — vodenje.

Ena tretjina anketiranih je menila, da se spori pojavljajo največ med delavci samimi. To je pravzaprav pri-

čakovani odgovor, saj je večja verjetnost, da pride do raznih trenj med delavci, ki so v dnevnem delovnem stiku. V tem primeru gre za individualne spore, verjetno bolj zaradi zasebnih razlogov kot tistih z organizacijsko ali družbeno podlago.

Ostale ponudene variante subjektov konfliktov je izbral le manjši odstotek anketiranih.

Zanimivo pa bi bilo mnenje (ta varianta je bila namreč izpuščena), kako pogosti so konflikti med vodilnimi in strokovnimi delavci pri nas, saj v razvitem svetu ugotavljajo, da sta vodilni in strokovni organizacijski skupini zelo različni glede na statusne in socialne karakteristike in se borita za oblast.

Za jugoslovanske razmere sicer velja, da so strokovnjaki v večini delovnih organizacij frustrirani, ker so slabo nagrajevani in plačani. Konflikt med vodilnimi in strokovnimi delavci pa je le bolj potencialen.

V vsaki formalni organizaciji pa se pojavijo tudi neformalne organizacije. To so neplanirane organizacije, ki se pojavijo, ko stopijo ljudje v določene medsebojne odnose. Zveza med konfliktnimi situacijami in neformalnimi organizacijami obstaja: če posamezen član ne najde v formalni organizaciji zaščitnih mehanizmov, jih išče in najde v neformalni. Zaključimo lahko, da se neformalna organizacija oblikuje, ko se določeni konflikti ali potrebe ljudi ne morejo razrešiti oziroma zadovoljiti v okviru formalne organizacije. Da opažajo obstoj močnih neformalnih skupin, je odgovorilo le 10,5 % delavcev, kar potrjuje, da konflikti v delovni organizaciji niso zelo intenzivni. (Trditev, postavljena v prvi hipotezi, lahko sprejmemo). Okrog 40 % pa jih je odgovorilo, da neformalne skupine sicer obstajajo, da pa niso močne. To pa je v bistvu primer, ko teče neformalna organizacija vzporedno s formalno in prispeva k njeni večji učinkovitosti. (Dvom pa le obstaja: neformalna organizacija se pojavlja bolj kot opozicija formalni organizaciji). Ostala polovica anketiranih pa sploh ne ve, ali obstajajo neformalne skupine (verjetno jih ni) ali pa izjavlja, da ne obstajajo.

Hipoteze ne moremo niti sprejeti niti zavrniti, saj so odgovori strogo polarizirani.

Neformalne skupine pa niso nujno v »opoziciji« le s formalno skupino, ampak tudi med seboj. Vsak šesti anketirani je navedel, da so te skupine v medsebojnih konfliktih. Šele nadaljnja analiza bo pokazala, zaradi česa so te skupine sprte.

STOPNJA KONFLIKTNOSTI V DELOVNI ORGANIZACIJI

Prisotnost konfliktne situacije v tozdu oziroma delovni skupnosti sem ugotovila s tremi vprašanji:

- Če v tozdu opazite kakšno napako in nepravilnost, ali lahko nanjo javno odgovorite in kritizirate brez strahu pred posledicami?
- Če samoupravni organi ali vodstvo tozda sprejmejo določene sklepe, kako ravnate v takšnih primerih?
- Ali se upošteva, če se kak delavec v vašem tozdu nad čem pritožuje?

Odgovori razkrivajo, kakšno je demokratsko vzdušje v delovnem okolju. Če delavci nimajo možnosti, da javno opozarjajo na napake ali če se ne upoštevajo njihove pritožbe (bodiš, da se jih sploh spregleda ali se jim ne ugodijo, če so resnično upravičene) in če sprejmejo samoupravni organi ter vodstvo tozda sklepe, ki nimajo podpore med delavci, velja takšna organizacija za nedemokratsko. Interesi delavcev se ne morejo uveljaviti, zaposleni se bojijo sankcij zaradi nasprotovanja vodilni liniji; odnosi se zaostrijo in konflikti udarijo na dan, ali pa zaposleni padejo v nekako apatičnost.

Dobra polovica anketirancev je zapisala, da lahko brez strahu kritizira. Zanimivo bo raziskati, kdo predstavlja to populacijo; četrtna je menila, da ne more povedati, kar misli, ker bi to zanj imelo neprijetne posledice. Petina je prepričana, da se je ne tiče, kar se nepravilnega dogaja v njeni sredini. Vprašanje je, zakaj je apatična — morda zaradi slabih izkušenj.

Le okrog 45 % anketiranih upa javno opozoriti, da se ne strinja vedno z odločitvami samoupravnih organov ali vodstva tozda oziroma delovne skupnosti (tak odgovor je dalo 75 % delavcev). Četrtna vprašanih je izjavila, da se ponavadi strinja, le

okrog 32 % je takih, ki se včasih ne strinjajo, pa vendar to zadržijo zase.

Zakaj je tako? 36 % anketiranih je odgovorilo, da pritožbe delavcev le redko ali pa sploh ne upoštevajo. Na osnovi takšnih in podobnih izkušenj ljudje verjetno ugotavljajo, da se ni mima smisla pritoževati, opozarjati na napake in se izpostavljati. Le dobra petina anketiranih trdi, da se pritožbe delavcev pogosto ali vedno upoštevajo.

Četrto hipotezo sprejmemo, saj alternative »nikoli«, »redko«, »včasih« prevladajo nad »pogosto« in »vedno«.

Kljub formalno določenim nosilecem odločanja v tozdi in delovnih skupnostih se še dogaja, da ti nimajo velikega vpliva na dogajanje v njih. Gre za problem porazdelitve vpliva, zlasti za odnos med dejanskim in zaželenim.

RAZREŠEVANJE KONFLIKTOV

To področje smo raziskali z dvoja vprašanji:

- Kako spore najpogosteje razrešujete?
- Zamislite si, da se spornih zadev v tozdu nikakor ne bi dalo urediti. Kaj bi vi storil v takem primeru?

Splošno pravilo je, da je delovna organizacija tem bolj učinkovita, čim hitreje je sposobna razrešiti konflikte. Če le-ta ni zmožna sproti razreševati velikega števila drobnih problemov, se težave in nezadovoljstvo kopičijo, konflikti pa s tem večajo.

Samoupravna urejenost združenega dela vsebuje tudi predvidene, normalne poti za reševanje konfliktov, ki nastanejo v njih.

Posebno družbeno varstvo samoupravnih pravic delovnih ljudi in družbene lastnine uresničujejo skupščine DPS in sodišča, ustavno sodišče, javni tožilec in družbeni pravobranilec samoupravljanja.

Temeljni način samoupravnega usklajevanja interesov pa je samoupravno sporazumevanje. Najboljšo rešitev lahko poiščemo le prizadevi sami! Kar polovica anketiranih je odgovorila, da konflikte najpogosteje razrešujejo z odkritimi tovariškimi pogovori. Peto hipotezo lahko zavrnemo.

Formalne oblike za razreševanje sporov v OZD so še zbori delavcev, organi upravljanja in sindikalna organizacija. Okoli 30 % anketiranih je izjavilo, da se poslužuje teh poti. Kaže, da so le-ti v večini primerov spore razrešili na tej ravni, saj je le 1,3 % delavcev zapisalo, da so bili na sodišču združenega dela. Okoli 10 % sporov pa ostane nerešenih, kar ni dobro, saj se le-ti intenzivirajo. Možna je tu-



Šihtni dopoldan

di poveza med njimi in močnimi neformalnimi skupinami.

Zanimalo nas je tudi, kaj ljudje menijo o protestni prekinitvi dela kot sredstvu za razreševanje konfliktov. Protestna prekinitev sicer ni legalizirana, vendar pa je upravičena, če ne delujejo samoupravni mehanizmi reševanja interesov. Le 7,2% ljudi je izjavilo, da bi »štrajkalo«, če ne bi našli drugih poti. (Empirične izkušnje kažejo, da so stavke ukrep neformalnih skupin). Polovica anketirancev bi poskušala najti zaposlitev v drugi delovni organizaciji in se tako rešila konfliktnih situacij »najbolj elegantno«. Približno petina ljudi pa

bi ostala in se vdala v usodo. Dokaj velik odstotek anketirancev (18%), pa ni vedel, za kateri odgovor bi se odločil.

ZAKLJUČEK

Predstavila sem le najpomembnejše rezultate; same frekvenčne porazdelitve so sicer zanimive in delno podpirajo ali zavračajo postavljene hipoteze. Še bolj pa bodo zanimivi rezultati »križanj« teh vprašanj s spremljivkami: izobrazba, članstvo v DPO, stalnost, dela in naloge, toz oziroma delovna skupnost in starost.

Andreja Čibron

VODENJE

Odgovori respondentov na vprašanja, zajeta v tem poglavju, naj bi predvsem testirali nekatere trditve, postavljene v obliki hipotez, poleg tega pa pokazali odnos zaposlenih do raznih vidikov problematike vodenja.

Hipoteze, ki smo jih postavili:

1. Za dober rezultat organizacijske enote in za dobre medsebojne odnose zaposlenih so v približno enaki meri pomembne strokovnost in psihosocialne lastnosti delavcev na neposrednem vodenju.

2. Delavci si želijo od vodje predvsem strokovnih nasvetov in pomoč pri osebnih problemih, sicer pa bolj cenijo možnost samostojnega dela, ki mora biti dobro organizirano.

3. Delavci ne vedo natančno, kakšen vpliv ima na uspešen proizvodni in poslovni proces posamezen nivo vodenja v železarni.

VODJE NAJ BODO SPOSOBNI

Prvo hipotezo lahko preverimo z odgovori na vprašanja:

— S čim vam vaš nadrejeni pri delu najbolj pomaga?

— Ali vas vaš vodja pri delu ovira?

— Ali vaš vodja obvlada delo, ki bi ga moral opravljati?

Že na prvi pogled rezultati ne potrjujejo hipoteze. Velik poudarek je v odgovorih dan predvsem strokovnosti in organizacijski sposobnosti vodij.

Natančnejša preučitev nam pokaže, da vodje delavcem najbolj pomagajo s tem, da jim omogočijo dobro pripravljeno in nemoteno delo (55,91% vseh odgovorov): 29,75% delavcev je najbolj pomembna pravčasna priprava dela in materiala, 26,16% pa strokovna navodila za delo. Možni sta dve razlagi. Prvič, da nekateri vodje tega opravil sedaj ne opravljajo dovolj dobro da bi bili delavci zadovoljni. Drugič, da imajo delavci s tem dobre izkušnje in vedo, da lahko najbolj produktivno delajo, kadar se jim ni treba ubadati s stvarmi, ki ne sodijo v njihovo področje, to pa je prav gotovo tudi čakanje na delo, na material, na dokumentacijo ipd.

Velika večina anketiranih se je torej odločila za izreden pomen strokovnosti svojega vodje. Kar 10,76% vprašanih pa je odgovorilo, da jim vodja najbolj pomaga s spodbujanjem njihove samostojnosti, ustvarjalnosti, s priznanjem. Nadaljnje obdelave ankete bodo pokazale, katere kategorije vprašanih so se odločile za ta odgovor. Dela in naloge se po možni stopnji samostojnosti tudi razlikujejo in gotovo je velika napaka, če vodja ne omogoči ustvarjalnega dela sodelavcu ali pa če ga k temu ne spodbuja.

Odgovora »njegove pomoči ne potrebujem« (8,37%) in »mi ne pomaga« (8,97%), zajemata kar 17,34%

vseh odgovorov na to vprašanje. To pa je zaskrbljujoč podatek, saj se moramo vprašati, kakšen smisel ima vodja na mestu, kjer se sodelavci brez njega očitno dobro znajdejo ali pa njegovega dela, vpliva sploh ne čutijo. Tu gre za problem, ki je lahko organizacijske narave (smiselnost vodstvenega mesta) ali pa osebne (primernost in strokovnost vodje, katerega aktivnosti delavci ne čutijo).

Naslednje vprašanje v tem sklopu je bilo namenoma zastavljeno z negativnim prizvokom, da bi respondenti še očitneje občutili in prikazali svoje težave z vodjem, če obstajajo. Predvsem nam naslednji odgovori prikazujejo bolj človeške, osebne plati vodstvene funkcije. Kar 78,77% vprašanih je odgovorilo »nimam občutka, da bi me pri delu oviral« kot odgovor na vprašanje: »Ali vas vaš vodja pri delu ovira?« Za ostale, negativne odgovore, se je skupno odločilo 17,13% vprašanih, kar je sicer precej, vendar porazdelitev odgovorov kaže, da to ni glavni problem odnosa med zaposlenimi in vodji.

Zanimivo je, da sodeč po odgovorih, delavcev ne zanimajo dosti opravila njihovega vodje, ki niso neposredno povezana s sprotnim delom. Zelo malo je namreč odgovorov »pri vodstvu tozda se ne zavzema za reševanje problemov oddelka« (5,23%) in pri prejšnjem vprašanju »dobra koordinacija dela z drugimi oddelki« (6,13%). To pomeni, da se večina ljudi zanima predvsem za svoje neposredno delo; kako poteka delo v oddelku, v širši enoti ali celo med oddelki, pa ne razmišljajo dosti. Tako stališče lahko predstavlja problem predvsem tam, kjer je delo oddelkov, organizacijskih enot, posebno tesno povezano (npr. vezanost na gradiva do roka, na razne dokumente, materiale ipd.). Zaverovanost le v svoje delovno mesto, v pomen svojega oddelka je lahko škodljiva. Prav tako pa lahko sklepamo na osnovi dejstva, da anketiranci sodelovanja z drugimi oddelki niso postavljali kot problem, dobro opravljanje funkcij s tega področja.

Odnos sodelavcev do vodje organizacijske enote lahko zelo plastično prikaže tudi njihova ocena sposobnosti vodje. Na vprašanje: »Ali vaš vodja obvlada delo, ki bi ga moral opravljati?«, je pozitivno odgovorilo 81,16% vseh anketirancev. Od tega je izbralo odgovor »da, popolnoma« 39,16% in odgovor »da, večinoma« 42,00% vprašanih. Velika večina delavcev torej ceni svojega vodjo kot strokovnjaka za področje, ki ga mora voditi. To dejstvo dovoljuje predpostavko, da so odnosi v takem vzdušju dosti boljši, s tem pa tudi delovni rezultat. Vodja, ki ve, kaj hoče in kako naj bo neko delo opravljeno, lahko dovolj kvalificirano postavlja roke,

ZVEZNA ŠTAFETA V BRATSTVU VARVARIN



3. aprila 1986 zvečer so v Varvarinu pričakali zvezno štafeto mladosti s peštrimi kulturnimi programom in jo tudi prenočili.

Naslednje jutro so jo skozi špalir učencev osnovne šole iz Gornjega Katuna prinesli v toz Bratstvo. Ob tej priložnosti so pripravili kratek kulturni program in prebrali sporočilo, potem pa je štafeta nadaljevala svojo pot.

Srbobran Radosavljević

kriterije in zahteva določeno disciplino pri delu, obenem pa lahko dovoli sodelavcem dovolj proste roke pri izdelavi nalog.

Zaskrbljujoče pa je število odgovorov »občutno preslabo«. 12,71% anketiranih namreč meni, da njihov neposredni vodja občutno preslabo obvlada svoje delo. Praviloma vodja, o katerem imajo sodelavci tako mnenje, ne more dobro organizirati in voditi dela v svoji organizacijski enoti. To lahko občutno vpliva na rezultate dela te enote in na medsebojne odnose. Problem kadrovanja in usposabljanja za vodenje torej ni zanemarljiv.

VODJA NAJ DOBRO PRIPRAVI IN ORGANIZIRA DELO

Drugo hipotezo (kaj pričakujejo delavci od vodje) lahko testiramo z vprašanji:

— Katerih opravil delavci v vašem oddelku ne bi zmogli uspešno opraviti brez vodje?

— Razvrstite po pomembnosti opravila, za katera menite, da bi jih moral vodja v vašem oddelku opravljati.

Anketiranci ocenjujejo, da bi brez vodje najtežje poskrbeli za pripravo materiala, orodij, delovno dokumentacijo (29,00% odgovorov) in za reševanje izjemnih situacij (24,96% odgovorov).

Aktivnosti vodje, ki so potrebne za dobro izvajanje širšega poslovnega in proizvodnega procesa in sežejo precej dalje, kot je obseg posameznih delovnih mest v okviru oddelka, delavci precej slabo poznajo. Tako si lahko razlagamo oceno (15,10%), da bi le manjši delež anketirancev ne zmogel uspešno urejati odnosov z vodstvom tozda ali sodelovanje oddelka z drugimi oddelki.

Odgovor, ki si ga je izbralo le 15,84% delavcev, da ne bi zmogli sami uspešno opravljati koordinacije dela, pa nam kaže, da so nekatera razmišljanja o novi vsebini, o humanizaciji dela in o raznih vidikih delovne skupine, realna. Delavci sami ocenjujejo, da bi koordinacijo dela v oddelku lahko opravljali.

Podobno le malo delavcev (9,24%) ocenjuje, da bi imeli brez vodje težave pri uspešnem reševanju problemov v zvezi s pravicami iz delovnega razmerja (dopusti, premeščanja, ...). To so torej področja, ki bi jih delavci v veliki meri lahko sooblikovali, medtem ko naj bi vodja skrbel predvsem za to, da bi delavci imeli svoje delo dobro pripravljeno, in z dajanjem strokovnih nasvetov.

Obnavljanje rezultatov še podrobneje osvetljujejo naslednji odgovori. Na vprašanje so bili možni trije odgovori, ki jih je bilo treba razvrstiti po pomembnosti — odvisno od posameznikove ocene. Nekateri anketiranci so svoje odgovore razvrščali, drugi ne, največkrat pa so bili na vprašanje: »Razvrstite po pomembnosti opravila, za katera menite, da bi jih moral vodja v vašem oddelku opravljati!«, naslednji odgovori:

— dobra organizacija dela, orodij, dokumentacije (skupno 81,61% odgovorov)

— skrb za red in disciplino (skupno 64,48%)

— posredovanje pri vodstvu in prenašanje stališč v obeh smereh (skupno 31,19%)

— strokovna pomoč, kadar je potrebno (skupno 31,00%)

— vzdrževanje dobrih odnosov med delavci (skupno 15,49%)

Pri nadaljnjih obdelavah ankete bomo ugotovili, katere kategorije delavcev so kot najpomembnejša opravila navedle »spodbujanje in omogočanje samostojnega in inovativnega dela« (8,47%). Majhen odstotek odgovorov namreč vzbuja skrb, kako je z ustvarjalnim vzdušjem in odnosom do dela (ali le ubogati navodila in kakšna, ali pa tudi o svojem delu kaj razmisli). Vloga vodje bi morala biti pri spodbujanju kreativnega dela precej večja.

Le 5,28% delavcev je izjavilo, da je »razlaga poslovnih problemov, ki jih železarna rešuje tudi s pomočjo našega oddelka«, ena glavnih zadolžitve vodje. To kaže na že večkrat opažen problem egoističnega obnašanja večine zaposlenih, ki jih zanimajo predvsem zadeve, ki so v neposredni

zvezi z njihovim vsakodnevnim delom in osebnimi interesi; zadeve, ki presega ta ozki okvir posameznika, pa jih ne zanimajo preveč. Tako stališče pa se konkretno izraža predvsem takrat, ko je od delavcev odvisna odločitev v zvezi z našim poslovnim rezultatom, o razporejanju sredstev in o reprodukciji, kakor tudi odločitev o področja osebnih dohodkov.

OCENA VPLIVA POSAMEZNIH VODSTVENIH NIVOJEV

Kot smo že lahko razbrali iz nekaterih vprašanj, se delavci kaj veliko ne zanimajo za poslovne rezultate in poslovni proces v vsej železarni. To stališče je v precejšnjem nasprotju s temeljnimi usmeritvami in cilji obstoječega družbenoekonomskega sistema. Tudi v pomanjkanju zanimanja za stvari, ki nimajo takojšnjega neposrednega učinka, lahko iščemo enega od vzrokov, da na vprašanje, ki testira tretjo hipotezo (delavci ne poznajo vpliva posameznega nivoja vodenja na poslovni in proizvodni proces) veliko delavcev ni odgovorilo v celoti.

Vsakega od predstavljenih treh nivojev skoraj polovica delavcev ni ocenila. Drugi rezultati:

— po oceni anketiranih imajo največji vpliv v oddelku vodje oddelka in delovodje (25,26 %) ter delavci sami (20,18 %); ravnatelj tozda pripisujejo ta vpliv le v 3,59 % odgovorov

— na uspeh poslovanja v tozdu ima največji vpliv ravnatelj tozda (28,25 %), delavci sami (9,72 %) in vodje oddelka ter delovodje (3,14 %)

— poslovodni odbor ima največji vpliv (27,35 %) na uspešen proizvodni in poslovni proces v celoti DO, delavci imajo tu največji vpliv po oceni 7,17 % anketiranih in samoupravnih organi in DPO po oceni 6,73 % anketiranih.

Zanimiv rezultat nam kaže ocena vpliva delavca na obravnavana dogajanja. Ko gre za vpliv v okviru oddelka, so ocene za vpliv delavcev samih relativno visoke (20,18 %); vpliv na dogajanje v tozdu je že manjši (9,72 %); najmanjši pa je vpliv samih delavcev na poslovni uspeh DO (7,17 %).

Obratna je situacija z vplivom samoupravnih organov in DPO. Delav-



Člani 2. skupine seminarja za vodenje krožkov kvalitete: Vido Dretnik, Marjan Rožen (Stroji in deli), Maks Pšeničnik (SGV), Anton Maklin (Orođjarna), Ivan Lužnik (Pnevmatični stroji), Jože Kacil (Ind. noži), Samo Šavec (KSZ), Adolf Petrič (Ind. noži), Dušan Goršek, Zdravko Pisnih (Armature), Dušan Lukanič (TSD), Marjan Polovšek (Pnevmatični stroji), Marjan Česnik (Orođjarna), Albert Oto, Miha Hovnik (Stroji in deli), Zvonko Gros (SGV).

ci ocenjujejo, da njihov vpliv raste vzporedno z velikostjo organizacijske enote (od 0,60 % na 6,73 %).

Rezultati ankete o vplivu delavca in o vplivu samoupravnih organov in DPO na proizvodni in poslovni proces bi zahtevali natančnejšo raziskavo o vzrokih za take ocene.

V zvezi z vplivom še ugotovitev večine delavcev, da ne vidijo neposrednega vpliva različnih nivojev v eni organizacijski enoti, npr.: vpliv ravnatelja v oddelku (3,59 %), ali vpliv vodje oddelka in delovodje v tozdu (8,25 %), ali vpliv obojih v DO (2,84 %) za ravnatelje in 1,94 % za vodje oddelkov. Poudariti je treba, da je bilo vprašanje očitno premalo natančno zastavljeno, saj precej delavcev nanj ni v celoti odgovorilo, zato interpretacija odgovorov ni tako realna kot pri drugih vprašanjih.

dar pa se jim oblika krožkov kvalitete ne zdi ravno primerna.

Ob ponovitvi raziskave JMZR v letu 1987 bo treba ugotoviti, ali so krožki kvalitete s pomočjo organiziranih naporov pospeševalci in vodilnih kaj pridobili na veljavi, saj nam zgornji rezultati kažejo, da večina anketiranih priznava večji pomen skupnim naporom pri reševanju problemov. Hipoteza je torej s temi rezultati zavrnjena, saj tudi odgovora »koristni predlogi posameznikov« (9,42 % odgovorov) ni izbralo veliko anketiranih, prav tako kot »prijava inovacije« (2,24 %) ali »vsak naj o svojem delu razmisli sam« (4,93 %). Le 16,59 % odgovorov se tako nanaša na reševanje problemov posamezno, neskupinsko.

RAZLIČNA MNENJA O KROŽKIH KVALITETE

Organiziranim oblikam bo treba nameniti še več pozornosti. Sedaj uveljavljena (krožek kvalitete) bo gotovo dobila več veljave, če bodo tudi rezultati tako dobri, kot jih delavci od nje pričakujejo.

Vprašanje »Kaj menite o krožkih kvalitete?« prej navedene rezultate precizira.

Da so krožki uspešna in dobra oblika sodelovanja pri reševanju problemov je zapisalo 39,46 % anketiranih. Drugi možni odgovori pa nam natančneje razlčujejo vzroke za negativna stališča do teh krožkov (skupno 52,02 % vseh odgovorov):

— »Zamisel je dobra, rezultati so slabši« (29,60 %) — kaže, da je velik problem dejavnosti krožkov najti rešitev problema in jo izvesti. Za to je lahko vzrok tako v pomanjkanju metodološkega pristopa k reševanju kot v nemoči udeležencev, da bi sami strokovno rešili in uvedli spremembo.

— »Sami ne znamo vedno priti do pravih rešitev« (10,31 %) — ugotovitev je podobna prejšnji. Večkrat bi delavci želeli vedeti h komu in kako naj se obrnejo za nasvet, kako problem reševati naprej. Danes še ni uveljavljena praksa, da bi krožkom prišlo na pomoč posamezne strokovne službe (po potrebi). Po drugi strani pa se naj bi v krožkih ukvarjali s

problemi iz delovnega procesa, ki jih dobro poznajo in so večinoma izvedljivi v istem okolju.

— »Krožki se večkrat ustanavljajo na silo zaradi števila« (8,52 %) — taka praksa gotovo ni zaželena in že v osnovi onemogoča dobre rezultate.

— »Dejavnost krožkov nima podpore pri vodji« (3,59 %) — majhen odstotek teh odgovorov kaže, da to ni pogost problem. Vodje večjih organizacijskih enot (tozgov, del. sk.) bodo morali nameniti še več naporov in nekatere take vodje, ki ne stopajo v korak s spremembami v načinu delovanja zaposlenih, pričrati o potrebnosti novih oblik dejavnosti.

ZA USTVARJALNOST STA POTREBNA VESELJE DO DELA IN ZNANJE

Tudi hipotezo, da vidijo zaposleni pri dejavnosti več težav kot koristi, lahko s rezultati ankete zavrnemo.

Malo je bilo odgovorov, da se delavci bojijo negodovanja vodje (1,35 %), zavisti sodelavcev (2,24 %) ali da imajo slabe izkušnje (4,48 %), pri vprašanju: »Kaj manjka tistim, ki pri svojem delu ničesar ne spreminijo?«

Niso težave tiste, ki bi, sodeč po odgovorih, odvrčale ljudi od ustvarjalnejšega dela. Večina odgovorov (29,45 %) pripisuje vzrok pomanjkanju volje, veselja do dela in pomanjkanju znanja (22,27 %) ter delovnih izkušenj (14,95 %).

Četrta hipoteza je bila tudi postavljena z negativno trditvijo in je zavrnjena. Na vprašanje »Kaj vam osebnostno pomeni, če pri delu kaj izboljšate?« je zelo malo — le 0,90 % — delavcev odgovorilo, da mislijo predvsem na denarno nagrado.

Večina odgovorov poudarja notranje zadoščenje in občutek koristnosti za poslovni uspeh železarne. — 50,53 % vseh odgovorov poudarja občutek koristnosti za podjetje. »Tudi drugi bi morali razmišljati o svojem delu, pa bi bili skupni rezultati še boljši« (29,75 % vseh odgovorov) in »Menim, da tudi takšen moj prispevek povečuje poslovno uspešnost ŽR« (20,78 %) odgovorov. Rezultat kaže na to, da je ustvarjalna klima

USTVARJALNOST

V železarni zadnje čase namenjamo vedno več organiziranih naporov izboljšanju ustvarjalne klime med vsemi zaposlenimi. V ta namen so se razvile razne oblike dejavnosti, od nekaterih standardnih (npr. prijave inovacij) do koristnih predlogov posameznikov in organiziranja krožkov kvalitete. Z odgovori na vprašanja v tem poglavju smo želeli ugotoviti, kakšno je trenutno razpoloženje zaposlenih v odnosu do te problematike. Predvidevali smo, da je področje inventivne dejavnosti dosti živo prisotno med ljudmi, med drugim tudi zaradi tega, ker je bilo leto 1985 v železarni leto kvalitete, leta 1986 pa se nadaljuje kot leto kvalitete in znanja.

1. Hipoteze

Z odgovori smo želeli testirati predvsem naslednje hipoteze:

1. V železarni ustvarjalna klima nima tradicije.

2. Bolj je razvit in uporabljen sistem predlogov posameznikov, kot pa kolektivni predlogi.

3. Pri inventivni dejavnosti vidijo zaposleni več težav in ovir kot pa neposrednih koristi.

4. Zaposleni so bolj zainteresirani za nagrade v obliki višjega OD kot pa za nematerialne oblike stimulacije.

VELIK INTERES ZA SKUPNE OBLIKE REŠEVANJA PROBLEMOV

Drugo hipotezo nam dobro testirata predvsem vprašanja:

— Katera oblika nas lahko po vašem mnenju prej in bolje pripelje do dobrih novih predlogov za rešitev problemov?

— Kaj menite o krožkih kvalitete?

Velika večina respondentov (77,13 procentov) se je opredelila za skupne, kolektivne oblike reševanja problemov — pri prvem vprašanju. Pri tem je dobil krožek kvalitete kot organizirana in že poznana oblika samo 7,92 % glasov, splošnejši odgovor: »probleme moramo skupno reševati« pa kar 89,21 % glasov. Raziskava JMZR '85 je bila izvedena pred zadnjimi naporom za organizirani pristop k delu krožkov kvalitete (pospeševalci po tozkih in delovnih skupnostih). Iz navedenih rezultatov lahko sklepamo, da ljudje čutijo potrebo po skupnem reševanju problemov, ven-

IZ OBČINE IN REGIJE

GOSPODARJENJE KOROSKE INDUSTRIJE

Fizični obseg proizvodnje je bil v februarju za 0,4% nad januarskim ter za 0,1% pod lanskim poprečjem. Industrijske OZD so izdelale za 0,2% več kot februarja lani, v obeh mesecih pa za 0,3% več kot v primerljivem obdobju lani. Zaloge gotovih izdelkov so bile ob koncu februarja za 6,5% pod januarskimi ter za 23,8% nižje od lanskoletnega mesečnega poprečja.

OSNOVNO ŠOLSTVO

Po zaključnem računu je imela Celodnevna osnovna šola Koroški jeklarji v letu 1985 147.452.490 din prihodka. Zaradi hitrega naraščanja fiksnih stroškov so ves prihodek za materialne stroške porabili za fiksne stroške. Med letom so ves čas varčevali, nabavili niso skoraj nič novega, šolska knjižnica je iz dneva v dan siromašnejša, leto pa so zaključili s praznimi skladi.

NAČRT ZAPOSLOVANJA V OBČINI RAVNE ZA LETO 1986

V letu 1986 je v gospodarstvu načrtovanih 364 zaposlitev za nedoločen čas ter 260 zaposlitev pripravnikov, od tega 106 za nedoločen čas. V negospodarstvu je načrtovanih 33 zaposlitev za nedoločen čas ter 17 zaposlitev pripravnikov, od tega 3 za nedoločen čas.

IZVAJANJE DAVČNE POLITIKE

V občini Ravne je davčna politika usklajena z dogovorom o usklajevanju davčne politike SRS za obdobje 1986–1990. S posebnim odlokom so urejene obveznosti plačevanja davkov občanov, ki pripadajo občini. Poprečno je v zadnjih letih obdavčenih 268 obrtnikov in okrog 1000 kmetov. Kljub kadrovskim težavam uprava za družbene prihodke pobere 98% predpisanih družbenih obveznosti.

OTROŠKO VARSTVO IN PRISPEVNA STOPNJA

Skupščina skupnosti otroškega varstva Slovenije je na podlagi SaS o usklajevanju planov skupnosti otroškega varstva v SRS za obdobje 1986–1990 določila tudi prispevno stopnjo za program skupnih nalog v letu 1986. Sedaj veljavna stopnja za ta program (1,10%) naj bi se zaradi novih nalog (porodniški dopust, oprema za novorojenčka) povečala od 1. 5. na 1,47%.

Vir: Referalne informacije INDOK centra, št. IV/86)

med zaposlenimi precej močna in da je v veliki meri usmerjena k možnim izboljšanim rezultatom cele organizacijske enote in DO.

45,15% odgovorov poudarja bolj osebnostne, človeške občutke pri ustvarjalni dejavnosti: »Raje delam, če si delo izboljšam, racionaliziram« (21,38%). »Počutim se bolj samozavestnega, potrebnega« (19,73%) in »Veselim se priznanja sodelavcev« (4,04%). Zadovoljstvo posameznika z delom, ki ga opravlja, in s samim seboj ter svojo ustvarjalnostjo, ugodno vpliva na odnos do dela, na delovne vrednote in medsebojne odnose. Večini respondentov je bolj pomemben lasten dober občutek pri delu kot pa potreba, potrjevanje se pred sodelavci, kar je pozitivna tendenca.

Če na kratko povzamemo grobe rezultate analize vprašanj o ustvarjalni dejavnosti, lahko ugotovimo, da so postavljene hipoteze, ki so namenoma vsebovale negativna stališča, v večini zavržene.

Ustvarjalna klima v železarni sicer res nima tradicije, saj je poznano, da je dolgo živel le sistem prijave inovacij. Po drugi strani pa odgovori ka-

žejo na to, da večina anketirancev močno čuti potrebo po ustvarjalni dejavnosti tako zaradi svojega zadovoljenja kot zaradi koristi za železarno, vendar pa ne vedo, katera oblika dejavnosti bi bila za to najprimernejša — biti pa bi morala skupinska.

Večjih težav in ovir pri inventivni dejavnosti zaposleni niso poudarjali. Najbolj jih moti neučinkovitost sedanjih oblik te dejavnosti in premalo strokovne pomoči, kadar jo potrebujejo.

Denarne nagrade za inventivno dejavnost v odgovorih niso poudarjene, ampak taki dejavniki, na katere ima velik vpliv predvsem ustrezna motivacija in ki lahko pomembno vplivajo na zadovoljstvo z delom.

Ustvarjalna klima je v železarni dokaj ugodna in kaže na to, da zaposleni pričakujejo konkretne vzpodbude, navodila, akcije za vključitev v tako organizirano aktivnost. Pri ukvarjanju s tem problemom pa ne smemo pozabiti, da neuspehi in polovične rešitve sedaj uveljavljenih oblik na ustvarjalno razpoloženje ne vplivajo vzpodbudno.

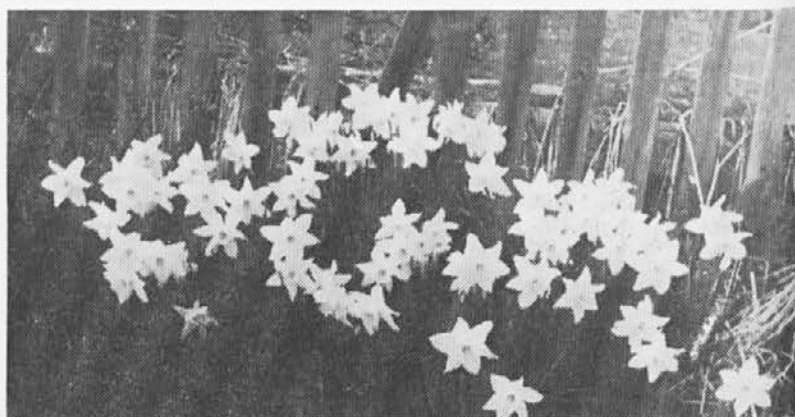
Marjana Merkač

DELOVNA PROBLEMATIKA

Področje delovne problematike je bilo prvo, o čemer smo v mnenjski raziskavi spraševali. Odgovori na 19 postavljenih vprašanj odražajo mnenje zaposlenih o vrsti dejavnikov, ki so povezani z delom. Tako smo spraševali o zadovoljstvu z delom, o zadovoljstvu z delovno sredino, v kateri delajo, o medosebnih odnosih, o kvaliteti dela in možnostih za izboljšanje le-te, o možnostih napredova-

nja, o željah oz. potrebi po izobraževanju, o odnosu do poslovne politike železarne in njenega dolgoročnega plana.

Za vsako delo se moramo najprej ogreti, če želimo dosegati optimalne rezultate. Podoben namen so imela prva vprašanja v raziskavi. Prek splošnih vprašanj o počutju in razpoloženju preiti na bolj konkretna, na toč-



Majska lepota

no določen problem ali situacijo usmerjena vprašanja.

In kakšno je bilo razpoloženje zaposlenih v času, ko smo delali raziskavo oz. kakšen je bil njihov odnos do dela in delovne sredine, v kateri delajo? Velika večina (več kot 90%) zaposlenih meni, da dela v dobri delovni organizaciji. Majhen je delež tistih, ki pravijo, da je Železarna Ravne slaba (2%) ali da ni posebno dobra delovna organizacija (7%). Ko razgrajujemo to vprašanje po organizacijskem principu od delovne organizacije, tozda, oddelka do dela, je na vseh nivojih situacija podobna. Zaposleni so zadovoljni.

Večina jih je zadovoljnih z delovno organizacijo — 69%, z delom, ki ga opravlja — 69%, z oddelkom, kjer delajo — 59% in s tozdom oz. delovno skupnostjo, kjer delajo — 57%. Nezadovoljnih in zelo nezadovoljnih je manj kot 10% zaposlenih.

Zanimiva je primerjava med delom, ki ga posameznik opravlja, in aktivnostmi, ki jih ima zunaj službe. Koliko zadovoljstva mu daje eno oziroma drugo? Za poklic, še manj pa za delo, ki ga posameznik opravlja, težko trdimo, da je vedno povezano z osebnim interesom. Odločanje za poklic in zaposlovanje sta vse močnejše pogojena s širšimi družbenimi možnostmi in potrebami, medtem ko za aktivnosti zunaj službe z veliko verjetnostjo lahko trdimo, da so odraz osebnih interesov. Zato preseneča podatek, da kar 31% zaposlenim daje delo več zadovoljstva kot ostale aktivnosti in da le 20% zaposlenih bolj zadovoljujejo ostale aktivnosti kot delo v železarni.

Lahko bi torej zaključili, da je razpoloženje zaposlenih v železarni dobro oz. da so zadovoljni s svojim delom in okoljem, v katerem delajo. To je razpoloženje zaposlenih v času, ko smo delali anketo. Razpoloženja pa so bolj ali manj trajna in se lahko spreminjajo pod vplivom nekih dogodkov. Te dogodke smo poskušali predvideti in smo o tem podrobneje spraševali v nadaljnjih poglavjih raziskave.

KVALITETA DELA

Kvaliteto dela so zaposleni ocenjevali z več vidikov, ocenjevali so kvaliteto izdelkov Železarne Ravne, kvaliteto lastnega dela in znanja.

Več kot 90% zaposlenih meni, da je kvaliteta izdelkov Železarne Ravne dobra. Kar je odraz ne toliko objektivnih kriterijev, ampak subjektivnega odnosa zaposlenih do železarne in njene tradicije.

Pri ocenjevanju lastnega dela nas je zanimalo predvsem mnenje o tem, ali se da delati bolje, kot se dela sedaj, in kje so rezerve oziroma kdo lahko odpravi ovire za boljše delo. Kar 61% zaposlenih vidi rezerve za boljše delo v sebi. Torej, da vsak pri svo-

jem delu lahko naredi več in bolje. Vrstni red ovir za boljše delo po njihovem mnenju pa je: premalo spodbuden sistem nagradovanja, slabi pogoji dela, slaba proizvodna sredstva, napeti termini in slaba disciplina.

Zaposleni so pripravljeni vlagati v delo več kot doslej, saj iščejo možnosti za boljše delo predvsem v sebi, ne izven sebe. Ovire za boljše delo, ki jih navajajo kot največje, pa so vse izven njih. Če bomo želeli v prihodnje vzpodbujati to pripravljenost, ki je v ljudeh, in jih motivirati za boljše delo, moramo najprej odpraviti zunanje vire (ki povzročajo nezadovoljstvo), šele potem bodo notranje vzpodbude učinkovite.

Današnji razviti svet gradi svoj razvoj na znanju. To spoznanje vse bolj prodira tudi v našo zavest. Pred kratkim sprejeti dolgoročni in srednjeročni plani tudi v naši železarni postavljajo ta pogoj ob bok vsem, do sedaj edino pomembnim, ekonomskim pogojem. Postavlja pa se vprašanje, v koliki meri smo to odločitev ponorili? Obstojeca raziskava nam daje precej črno sliko, 71% zaposlenih meni, da so za delo, ki ga opravljajo, dovolj usposobljeni, 12% je takih, ki pravijo, da znajo več, kot lahko na delu pokažejo, le 12% pa jih ugotavlja deficit znanja. Glede na dejstvo, da v železarni kar 49% zaposlenih nima ustreznih formalne izobrazbe za delo, ki ga opravljajo, je ta ugotovitev še kar zaskrbljujoča.

Možnih je več razlag. Ena je, da delo, ki ga opravljamo, resnično ne zahteva več znanja. Možna je, da so zahteva prilagojene znanju zaposlenih. Ali pa so zaposleni z izkušnjami in samoizobraževanjem nadomestili deficit znanja. Sigurno je v vsaki teh razlag delček resnice, ki pa ne zadoščajo za uresničitev ciljev v naših planskih dokumentih.

NAPREDOVANJE

S sistemom napredovanja moramo doseči vsaj dvoje:

— omogočiti zaposlenim, da uresničujejo svoje aspiracije in da se razvijajo skladno s svojimi sposobnostmi in znanji

— sistem napredovanja mora biti odraz pričakovanj delovne organizacije. Ta pa morajo biti maksimalna. V interesu razvoja je, da od strokovnjaka zahtevamo čim več, da mu omogočamo, da se razvija in ga za to tudi ustrezno nagradimo.

Po mnenju zaposlenih je napredovanje v železarni odvisno predvsem od sposobnosti in znanja (26%), uspeha pri delu (24%) in delovnih izkušajih (17%), manj pa od nepriljubljenosti ali celo negativnih načinov, kot so izkoriščanje zvez (18%) in simpatije (6%). Vendar pa možnosti napredovanja niso dane vsem. Samo 26% zaposlenih meni, da lahko napreduje

in so za to tudi nagrajeni, kar 46 % pa jih pravi, da nima možnosti napredovanja.

Če so sposobnosti in znanja tiste, ki najbolj omogočajo napredovanje, ali to pomeni, da od 46 % zaposlenih ne zahtevamo več znanja, kot ga imajo?

MEDOSEBNI ODNOSI

Medosebni odnosi niso neodvisna kategorija oziroma odvisni samo od osebnostnih lastnosti in razpoloženja posameznikov v skupini, ampak so tudi posledica organizacije dela, narave dela, tehnologije, delovne in poslovne uspešnosti itd. Ugotavljali smo, kako se vse to odraža v neposrednih odnosih med sodelavci. V prvi fazi obdelave lahko ugotavljamo samo, kako zaposleni odnose ocenjujejo, v kasnejših obdelavah pa bomo ugotavljali tudi, kateri so najverjetnejši vzroki za to oz. kaj na odnose najmočneje vpliva.

Večina zaposlenih pravi, da si pri delu medsebojno pomagajo, da sta delo bolj redko. 52 % jih pravi, da osebni dohodek ter zaprtost v svoje delo bolj redko. 52 % jih pravi, da prevladujejo v skupini, kjer delajo, prijateljski odnosi in da se s sodelavci družijo tudi izven delovnega časa in prostora. Kljub takšnim odnosom in, kljub temu, da se zaposleni zavedajo, da imajo možnosti izražati svoje pričanje, se jih 53 % boji hitro izra-

ziti svoje mnenje oz. pravijo, da to v njihovi delovni enoti ni preveč pametno. Vzroke za to bomo iskali v nadaljnji obdelavi ankete.

Spraševali smo tudi o tem, ali se delavci počutijo varne v železarni oz. ali jih kdaj skrbi, da bi lahko izgubili zaposlitev v njej.

V praksi ugotavljamo, da so delavci izgubili zaposlitev samo zaradi disciplinskih prekrškov. Zato preseneča podatek, da kar 49 % zaposlenih kdaj pa kdaj pomisli tudi nato, da bi lahko izgubili delo. Najbrž gre iskati vzroke za takšna razmišljanja ne toliko v železarni kot v splošnih družbenih in gospodarskih razmerah v svetu, pa tudi v Jugoslaviji.

Glede na aktualnost teme nas je zanimalo tudi, kaj zaposleni menijo o beneficirani delovni dobi. Vemo, da teče revizija beneficirane delovne dobe, ki bo verjetno prinesla nekatere spremembe. Ugotavljamo, da zaposleni razmišljajo o tem in tudi dopuščajo drugačno možnost reševanja tega problema. Samo 17 % anketiranih ne želi sprememb, 14 % bi jih raje delalo drugo, nebeneficirano delo, 31 % bi jih raje imelo drugo obliko beneficiranja (daljši letni dopust, krajši delovni dan). Pri tem preseneča, da bi jih kar 12 % raje kot beneficirano delovno dobo imelo višji osebni dohodek. Možnih je več razlogov, da se ne zavedajo nevarnosti okolja, kjer delajo, da okolje dejansko ne ogroža

njihovega zdravja v toliki meri, da bi o tem razmišljali. Možno pa, da je ta odločitev posledica nizkih dohodkov teh delavcev.

PLAN, POSLOVNA POLITIKA IN ODGOVORNOST

Dolgoročne planske sprejemajo delavci na delavskih svetih po predhodni obravnavi na delovnih skupinah. Formalno je to informacija, ki je dostopna vsem zaposlenim v železarni. Vendar pa kar 38 % zaposlenih pravi, da dolgoročnega plana ne poznajo. Kateri so objektivni in kateri subjektivni vzroki za to, da so šle informacije mimo njih, bomo ugotavljali v nadaljnjo obdelavo ankete.

Po mnenju zaposlenih so in naj bi bili oblikovalci poslovne politike predvsem poslovodni delavci in ustrezne strokovne službe. Vendar pa bi želeli biti pri tem tudi sami bolj udeleženi. Kar 50 % zaposlenih pravi, da bi želeli sodelovati pri oblikovanju poslovne politike DO. Večina zaposlenih se čuti odgovorne tako za proizvodne kot za poslovne rezultate.

Takšna je prva slika o tem, kako zaposleni ocenjujejo svoje delo in probleme povezane z njim. Kaj je vplivalo na oblikovanje takšnega mnenja, nam bodo povedale nadaljnje obdelave ankete.

Eleonora Gladež

v Sloveniji. Doživljala je tudi vse šolske reforme, ki jih po l. 1945 na Slovenskem ni bilo malo. Zdaj je nekdanja gimnazija že nekaj let združena s šolskim centrom in nosi ime s težko izgovorljivo kratico SŠTNPU – Srednja šola tehnično-naravoslovne in pedagoške usmeritve.

Medtem je gotovo kdo izračunal, koliko tisoč kvalificiranih delavcev, tehnikov in maturantov je dalo ravensko srednje šolstvo v 40 letih, koliko pa jih je tu dobilo osnovo za študij na višjih in visokih šolah. Ker so se po diplomah mnogi vrnili v domače kraje kot inženirji in zdravniki, pravniki, ekonomisti in profesorji, je ravensko srednje šolstvo obilo vrnilo davne investicije, hkrati pa se je poprečna izobrazbena raven prebivalstva teh krajev v primerjavi z ono pred vojsko nedvomno precej dvignila.

Vse to je zadosten razlog za iskrene čestitke ustanovi ob njenem prazniku in za željo, da bi enako dobro delala tudi v prihodnje.

Uredništvo

KO BOM VELIK, BOM...

Hodim v prvi razred. Ko bom velik, bom mizar in bom delal omare.

Jovica, 1. a

Ko bom velik, bom dimnikar in bom pometal dimnike.

Roman, 1. b

Ko bom postal oče, bom policaj. Lovil bom lopove. Koristil bom naši domovini.

Boštjan, 1. a

Jaz bi rad postal mesar, da bi klal kôčije ali krave.

Andrej, 1. b

Rad bi postal pilot policijskega helikopterja. Če bi bil požar, bi reševal otroke.

Sebastijan, 1. b

Rad bi postal voznik tovornjaka. Vozil bi les, pesek in opeko.

Damir, 1. b

Ko bom velika, želim biti gradbena inženirka. Risala bom načrte za hiše in stolpnice.

Špela, 1. a

Ko bom velik, bom avtomehaničar. Popravljal bom osebne avtomobile, tovornjake in avtobuse. Lepo se mi zdi biti avtomehaničar.

Tine, 1. a

Ko bom velik, si želim biti slikar. Risal bom planine, mesta, ljudi in živali. Moje slike bodo prodajali.

Sergej, 1. a

Hodim v prvi razred. Želim postati živinozdravnik. Zdravil bom živali, ker jih imam rad.

Zoran, 1. a

Rad bi postal mesar, da bi delal klobase.

David, 1. b

Ko bom velika, bom milihničar. Delala bom v pisarni, bom glavna milihničarica.

Sabina, 1. a

Ko bom velika, bom učiteljica v mali šoli, ker imam rada otroke.

Mirjam, 1. b

(Iz Jeklenic št. 1, 1985/86, glasila učencev COŠ Koroški ječlarji, Ravne na Koroškem)

40 let srednjega šolstva na Ravnah

Leta 1945 jeseni je bila ustanovljena gimnazija na Ravnah. Z majhnim časovnim premikom torej letos praznujemo 40-letnico srednjega šolstva na Koroškem.

Prizadevanja in zasluge za to, da je ta pokrajina prvič v zgodovini dobila srednjo šolo, so bila že večkrat popisane in bodo ponovno tudi letos, zato jih tu ne navajamo. Dejstvo je, da je dežela, ki se je hotela iz poljedelske na hitro spremeniti v industrijsko, iz zaostale v napredno, potrebovala v kratkem času veliko število izobraženih ljudi. Zato je razumljivo, da so po vojni na vseh koncih in krajih nastajale nove šole. To, da so gimnazije za vso koroško krajino dobile Ravne, ne pa morda Dravograd

ali Slovenj Gradec, je zasluga daljnovidnosti dr. Franca Sušnika in prizadevanj takratnih delavcev železarne.

Prva leta po vojski je bilo na vseh področjih dosti improvizacij in zasilnih rešitev. Pri ravenški gimnaziji so improvizirali s prostori in kadri. Ker smo takrat poznali samo železnico s slabimi zvezami, dijaki pa so bili doma iz vseh današnjih koroških občin, je bil zanje ustanovljen internat. Gimnazija in dijaški dom sta se razporedila na ravenskem gradu okoli skupnega dvorišča v prostorih današnje študijske knjižnice, Likovnega salona, urbanističnega biroja, ekonomskega centra in muzeja. Prevaljčani so hodili kar peš.

To je bila hkrati pionirska in romantična doba gimnazije. Zanj je bilo značilno veliko aktivizma in udarništva, posebno konec štiridesetih let, ko so začeli graditi novo gimnazijo; najprej v počitnicah z dijaškimi delovnimi brigadami, potem tudi med šolskim letom. Prva matura v novi stavbi je bila l. 1953.

Železarna je za svoje potrebe l. 1946 ustanovila Metalurško industrijsko šolo, ki je delovala v podobnih razmerah. V prvem obdobju je šolala kvalificirane delavce, pozneje pa tudi tehnike.

Bolj ko se je razvijal avtobusni promet med koroškimi občinami, bolj je potreba po internatu usihala in bolj je postajala gimnazija podobna vsem drugim



Nekdaj gimnazija, zdaj SŠTNPU



Pod Egidijem

Po Mežiški dolini

NARODNI DOM V MEŽICI OBNAVLJAJO

Ce bi komu razložili, da dom obnavljajo pač zato, ker je bilo mnogo stvari v njem uničenih, sanitarije in garderobni prostori pa zanemarjeni, bi se morda zadovoljil in o zadevi ne bi več spraševal. Pa bi se našel kdo, ki bi vrtil naprej: Zakaj ga niso vzdrževali tako, kot si to kulturna ustanova zasluži?

Nasploh se je o naši kulturi in kulturnih domovih v zadnjem času precej pisalo. Kako so to sprejeli tisti, ki jim je bilo napisano namenjeno, ne vemo. Res pa je, da so se začele stvari v Mežici premikati. Težko je reči, da je na to vplival zadnji članek o naši »kulturni (ne)čistoči«, saj so se Mežičani o prenovi doma pogovarjali že prej. Vprašanje je le, zakaj niso tudi z deli začeli takoj.

Leopold Golobinek, tajnik KS Mežica:

»Narodni dom je star že 43 let. Graditi smo ga začeli med vojno, dokončali pa po njej. Njegovi »lastniki« so se kar naprej menjavali, zadnjih petnajst let pa ima dom v upravljanju krajevna skupnost. Ni samo denar tisti, ki je »kriv« za tako slabo stanje Na-

rodnega doma; krajani odgovarjamo zanj. V dvorani so razen kulturnih predstav in kina tudi veselice, družabni večeri in mladinski plesi, kjer se toči alkoholna pijača. O tem, kako se nekateri v pijanosti obnašajo, in kakšen odnos imajo do družbene lastnine, pa mislim, da ni treba posebej razlagati.

V letu 1983 smo s pomočjo Rudnika Mežica in Železarne Ravne v celoti obnovili dvorano, avlo in uredili sanitarije. Pri položitvi parketa so izvajalci del predlagali, da bi ga do naslednjega leta pustili nezaščitenega (da se uleže), nato pa ponovno zbrusili in polakirali. Ker pa smo v letu 1984 obnovili centralno kurjavo, je za zaščito parketa v dvorani zmanjkalo denarja.

Po sklepu sveta krajevne skupnosti in na podlagi odločbe medobčinske inšpekcijske službe bomo prenovili dvorano in zaščitili parket (sedaj ga bo tudi laže čistiti), uredili garderobne prostore, obnovili vodovodne in električne inštalacije ter vsa okna in vrata. Skupna predračunska vrednost del je okrog 300 starih milijonov. Denar bomo dobili od kulturne skupnosti, delovnih organizacij, nekaj pa bo prispevala še krajevna skupnost.

Po obnovi Narodnega doma se bomo dogovorili, kdo bo lahko njegove prostore uporabljal. Če ne bo šlo drugače, bomo od vseh uporabnikov zahtevali, da plačajo najemnino.

Ali bi morali iti celo tako daleč, da bi nekaterim društvom in organizacijam odvzeli pravico do uporabe prostorov Narodnega doma? Vse premalo se zavedamo, da so tudi družbeni objekti »naši«, saj gre denar iz naših žepov. Mnogo pa jih še vedno ne ve, da

zavesa ni gugalnica, da mladinska soba ne more biti kot gostilna z razstavo praznih steklenic, da vrata na straniščih niso sama sebi namen.

Videti je, da nekateri posamezniki potrebujejo »dobro vilo«, ki jih bo naučila lepega vedenja na plesih. Mogoče bi pomagala tudi krajevni skupnosti pri vzdrževanju in čiščenju prostorov.

Škoda, da so pravični časi že minili.

N. Z.

NAŠ TOPILEC ZNA IZRAČUNATI DODATKE ZA ŠARŽO, SVOJE PLAČE PA NE

V naslovu je zapisana ena od številnih pripomb, ki so jih imeli delavci v prvi fazi razprav o spremembah sistema OD in spremembah pravilnika o inovacijah. Take in podobne pripombe so bile morda pričakovane, vsekakor pa se je v teh razpravah zgodilo nekaj, česar doslej skorajda nismo poznali: naši ljudje pisno še nikoli niso tako jasno izrazili, da sistem OD želijo razumeti in zato vztrajno od tozda do tozda postavljajo zahtevo, da ga je treba poenostaviti na raven razumljivosti.

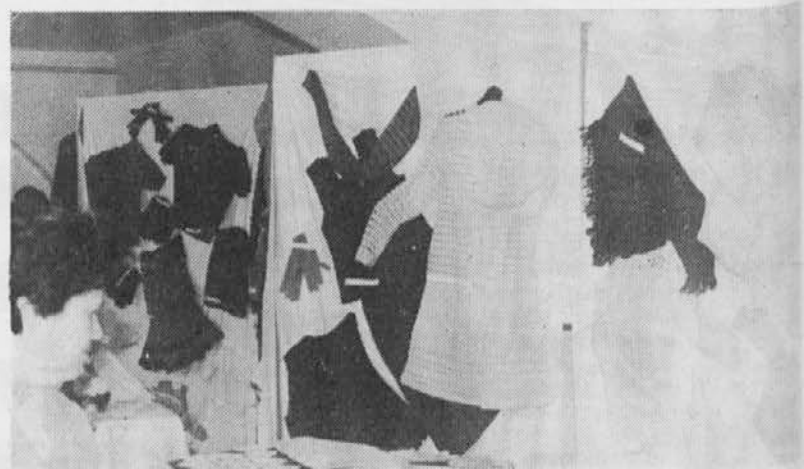
Iz zapisnikov delovnih skupin in delavskih svetov tozgov in delovnih skupnosti je mogoče povzeti naslednje glavne reči:

- Delavci sistema ne razumejo, zdi se jim prekompliciran.
- Želijo konkretne primere z izračuni.
- Z ukinitvijo merjenja in nagrajevanja individualnih rezultatov se ne strinjajo.
- V predlaganem sistemu vidijo težnjo k uravnilovki.
- Opozarjajo na stare rane — na neusklajenost AOD.
- Se ne strinjajo s poenotenjem VED.
- Teze o strokovnem razvoju so brezpredmetne brez izdelanih kriterijev oz. metodologije.

Pri obravnavi sprememb na področju inovacij je bilo pripomb neprimerno manj. Lahko samo ugibamo, zakaj. Marsikdo je povedal, da so bile inovacije v Vestniku št. 4 predstavljene dovolj poljudno oziroma mnogo bolj razumljivo kot sistem OD, zanje pa se kljub vsej deklariranosti v zadnjem času objektivno zanima manj ljudi kot za sistem OD. Najbolj pogosto so zapisovali, da naj se izplačana nadomestila štejejo v pokojninsko osnovo, da naj se natančno določi, do kod so kakšne izboljšave in racionalizacije še službena dolžnost, od kod naprej pa koristen predlog ali inovacija. Nejasno je tudi, kateri OD se jemlje kot osnova za izplačilo nadomestila in ob tem še bojazen, da najvišjega možnega nadomestila že iz psiholoških učinkov ne bo možno izplačati.

V drugem krogu razprav na delovnih skupinah, ki bodo predvidoma konec maja, bo treba podati odgovore, najbrž nekatere pobude sistemsko razrešiti, predvsem pa upoštevati nekaj, kar se je morda v prvi fazi premalo, namreč ugotovitve iz Raziskave javnega mnenja, poglavje Nagrajevanje, se potrjujejo. Če pa drži, da delavci že star sistem slabo poznajo, tudi predlaganih sprememb nimajo kam postaviti. Navno je misliti, da je v dveh urah na instruktaži mogoče ljudi naučiti celega sistema, saj je ta obsežen najmanj toliko kot snov kakega izpita. Toda osnovni cilj posameznika in delovne organizacije je naravnost v isto smer: prvi želi pošteno in dobro zaslužiti, DO pa za tak zaslužek zahteva čimvišjo produktivnost, čimbolj kvalitetno delo itn., sistem OD naj bi ta vzajemni odnos samo normativno uredil, seveda za vse pravično, pošteno in enostavno; ta naloga je torej odprta za drugi krog.

Zlatka Strgar



4. aprila so Mežičani praznovali svoj krajevni praznik. Takrat so upokojenke Društva upokojenecv Mežica v prostorih KS odprle razstavo ročnih del.

KAKO ŽIVIMO

Malo drugačen kot večina

Tako je samega sebe označil Danilo Gavrič, gost tokratne rubrike Kako živimo, v kateri želimo orisati čimveč vaših različnih življenj.

PRIŠEL JE IZ BOSNE

Ker v rodni Loparju ali blizu njega ni našel zaposlitve, je v začetku sedemdesetih let prišel na Koroško. »Ne zato, ker se bi mi zdela priložnost posebno vabljiva, četudi me je Slovenija zanimala že v šoli. Hotel sem delati, zato sem prišel.« Najprej se je poskusno ustavil v železarni, nato pa ga je pot za skoraj celo desetletje zanesla med gradbenike v Črno, pred šestimi leti pa zopet na Ravne v železarno. »Novo okolje me ni posebej presenetilo, le klima je tukaj ostrejša in sem rabil nekaj časa, da sem se nanjo navadil. Zdaj sem že tako prilagojen, da ob občasnih vračanjih domov težko prenašam soparico v naših krajih.«

Dvakrat ali trikrat na leto se Danilo rad vrača domov, največ zaradi staršev. »Drugače se ne splača. Odtujiš se, nimaš več prijateljev in kar zgubljenega se počutiš. Ne rečem pa, da se ne bi za stalno vrnil, če bi dobil dobro službo. Toda zaenkrat je v redu tako, kot je, in si ne želim sprememb.«

ŽIVI V SAMSKEM DOMU OB SUHI

Danilo Gavrič je stari stanovalec samskega doma ob Suhi, saj je v njem, odkar so ga v letu 1981 je v njem, odkar so ga v letu 1981 odprli. »Mislim, da je od prejšnjih mojih stanovanj v Črni in na Ravnah tukaj najboljše.«

Zadovoljen je, saj je čisto, in pohvali delo snažilk. Četudi sam ne kuha veliko, ampak je v kuhinji, poudari pomembnost lepo urejene kuhinje, in čeprav sam ni kdove kako za družbo, omeni klubske prostore, v katerih televizija in zabave pomagajo ubijati čas, ki ga samci nimajo malo.

»Nedvomno je življenje v samskem domu posebno in ljudje imajo do stanovalcev v njih tudi poseben odnos. Včasih sem imel komplekse, ker sem v samskem, zdaj jih nimam nič več. Pomagalo mi jih je odpravi spoznanje o ljudeh. Doumel sem namreč, da niso 'oni' nič boljši, da se nimam česa sramovati. Sploh pa menim, da se v zadnjem času na bolje spreminja tudi kultura samcev, zaradi katerih so bile včasih na njih mogoče upravičene kritike.«

Danilo deli sobo s sostanovalecem. »Posebno me ne moti, da sva dva. Imava izmzensko delo, v različnem času, in tako niti nisva veliko skupaj.«

RAJE SAM KOT S KOM

Čeprav bi človek sodil, da mora biti v samskem domu, ki v vsem spominja na hotelsko sobo, v katero prideš za noč in z jutrom greš, brez družbe življenje obupno dolgočasno, Danilo pravi, da ni.

»Spomnim se še iz otroštva, da nisem imel veliko kolegov. Saj sem zahajal v družbo, a v središču pozornosti nisem maral biti nikdar, in tudi ljudi, ki so rinili v ospredje, nisem maral. Najraje sem bil ob strani. Takšen sem še zdaj.«

Seveda pa to ne pomeni, da je Danilu zato dolgčas. »Vedno si

»Priznam, da ga tukaj na Koroškem rahlo občutim. Ne sicer osebno, ampak v okolju ga je zaznati, čeprav menim, da popolnoma po nepotrebnem. Ljudje premalo poznajo interese in potrebe železarne, ki so drugačni kot pa interesi okolja, v katerem se potem delavec druge narodnosti znajde.«



Danilo Gavrič

Svoje mnenje ima tudi o jeziku.

»Če bi živel samo na Ravnah, sem prepričan, da se nikoli ne bi naučil slovenščine, saj ti tukajšnji ljudje, če česa ne razumeš, takoj vse povedo v srbohrvaščini. Hvaležen sem Črnjanom, ki

so z mano govorili slovensko, da sem se jezika naučil. Zdi se mi namreč prav, da se priseljenec tudi v jeziku prilagodi večini. Ne rečem, da ni lepo in prijetno za nas, če je v Fužinarju kdaj pa kdaj objavljena kakšna pesem v našem jeziku, a uradni jezik je tukaj vendar le slovenščina. Meni se tudi pretirano težka ne zdi in sem ponosen, da sem že kmalu po prihodu na Ravne, ko sem delal šoferski izpit, vse razumel, le za jantarno barvo nisem mogel ugotoviti, kakšna bi bila.«

In je govoril še o krajevni skupnosti, naših cestah, referen-

dumu. Kot že prej ne, tudi to sicer ne sam od sebe in tudi ne v slapovih, kot so v besedilu v narokovajih. A vendarle — povedal je veliko.

Pogovor pa je bil drugačen, kot jih je večina mojih.

Helena Merkač

VARUJMO NAŠE GOZDOVE

Gozdni požari v preteklosti so povzročili veliko škodo. Občinska gasilska zveza Ravne na Koroškem je izdelala akcijski program, ki naj bo spodbuda vsem OZD, tozdom, krajevnim skupnostim, društvom in občanom, da aktivno sodelujejo pri izvajanju ukrepov za preprečevanje požarov. Ti pa so:

— Vse šole, vzgojnovarstvene ustanove in tisti, ki delajo z mladimi, naj takrat, ko so požari najbolj pogosti, namenijo več časa preventivni vzgoji predšolskih in šolskih otrok. Sodelujejo naj z gasilskimi društvami, gasilskimi krožki na šolah in društvom »MLADI GASILEC«.

— Taborniškimi odredom, planinskimi društvom in lovskimi društvom predlagamo, da se dogovorijo o načinu obveščanja, če bi na obhodu opazili kaj nevarnega.

— Krajevna skupnost, odbori za SLO in DS, štabi civilne zaščite in občinski štab civilne zaščite naj bi imeli pripravljene enote, ki bi v primeru nesreče priskočile na pomoč gasilskim enotam. Tako bi preprečili, da bi se požar razširil.

— Poostriti moramo nadzor nad neprijavljenim kurjenjem v gozdovih ali v njihovi bližini.

— Opustiti bi morali pomladansko požiganje trave.

(Vir: akcijski program občinske gasilske zveze Ravne na Koroškem)

Z D R A V J E

OTROK, KI SE JE IGRAL Z LUNO – KNJIGA OZDRAVLJENEGA ALKOHOLIKA

Lani je založba Ognjišče Koper izdala knjižico Luciena Duvala z naslovom Otrok, ki se je igral z luno. Dodana ji je razlaga dela klubov anonimnih alkoholikov – AA, ki jo je napisal dr. Jože Ramovš.

Lucien Duval se je rodil 1. 1918. S koncerti verskih popevk je kot božji kitarist zaslovel po vsem svetu. Poleg pevskega uspeha je doživljal tudi trpke izkušnje alkoholika. Ozdravel je predvsem po zaslugi AA in o tem napisal knjižico.

Pri nas smo v klubu knjižico prebirali, se o njej pogovarjali in tudi pisali vtise. Vsi smo zgodbo globoko doživeli, večina kot del svojega življenja, kot svojo izkušnjo. Všeč so nam bile lepe misli, lepi reki in citati.

Poseben dodatek knjižici je napisal dr. Jože Ramovš z naslovom Alkoholizem, zdravljenje

alkoholikov in anonimni alkoholiki. Ta dodatek je nekakšna recenzija Duvalovega dela, lastnih spoznanj in spoznavanja Duvalovega pevskega opusa še iz študentskih let. Po Ramovšu so ob urejanju alkoholika pomembna tri osnovna spoznanja.

1. Alkoholika ne smemo zgolj trezniti, ampak mu moramo pomagati iz ječe objestnosti v takšen stil življenja, da bo doživljal dovolj zadovoljstva ob normalnih vsakdanjih aktivnostih, zlasti v medsebojnih odnosih, v delu, razvedrilu, kulturi in osebnostnem duhovnem poglobljanju.

2. Alkoholikov ne poskušajmo urejati samih, ker je jedro alkoholne nemoči prav v tem, da se sam ne more izkupati iz njega. Tudi noben strokovnjak samemu ne more pomagati. Iz alkoholizma se je mogoče izkupati samo v skupini.

3. Alkoholika ni možno urejati le z medicinskim, pravnim, moralnim, socialnim ali kakršnimkoli drugim pristopom, ampak le celostno življenjsko, strokovno interdisciplinarno.

Na podlagi prav teh spoznanj se je pred pol stoletja prav AA posrečilo, da so našli celostno življenjsko pot. Prikazan je nastanek, razvoj, razširjenost in tudi uspešnost dela klubov AA.

Program klubov zajema dvanajst stopnic in dvanajst izkušenj, ki so v tem delu vse lepo opisane. Klub AA je terapevtsko gibanje alkoholikov in njihovih družin za samopomoč v življenjski stiski. Klubi nimajo strokovnjakov. Številni strokovnjaki so pa raziskovali uspešnost klubov AA, izkušnje in spoznanja je avtor tudi prikazal v svojem delu. Prav tako je opisano tudi strokovno zdravljenje alkoholikov, razmere pri nas in glavne značilnosti. Pri našem delu je terapevt katalizator, ki naj vse celostne spremembe organizira in pospešuje. Zato je potreben skrajno interdisciplinaren pristop. Alkoholika ni težko strezniti, niti ga ni težko zdraviti prvo leto, ampak mu je težko organizirati takšno zdravljenje, da bo živel trezno, srečno še veliko let po začetku zdravljenja (dr. Jože Jakopič). Tudi dr. sc. Janez Rugelj pravi: »Treba je zdraviti tako, da bo nekdanji alkoholik trezen umrl po plodno preživetem življenju.« Prednostni vidiki

in spoznanja iz klubov AA in strokovnih spoznanj pri vsakem zdravljenju alkoholizma so naslednji:

1. Popolna in doživljenjska vzdržnost.

2. Skupinsko urejanje z drugimi alkoholiki ob zgledu, izkušnjah in pomoči tistih, ki so se že izvlekli iz najhujšega.

3. Družinsko urejanje, da se spremenijo odnosi in življenje vseh članov.

4. Uvid vase in opustitev alkoholne obrambe, kar vključuje spoznavanje sebe in alkoholizma.

5. Ureditev osebnosti z biološke, psihične in socialne plati.

6. Prebujanje in uravnoteženje zavesti, kar vključuje zlasti prebujanje iz otopenosti, zdravljenje zagrenjenosti in doživljajsko preseganje izgub ter njih izkušnje v življenju.

7. Osmislitev življenja in vsebinska napolnitev vsakdanjosti tudi v javnosti, po kateri se smisel življenja doseže.

8. Doživljenjska medsebojna prijateljska, tovariška in dobrotna solidarna povezanost nekdanjih alkoholikov.

Knjižica ima 127 str., je broširana in mislim, da bo pomembno prispevala k spoznavanju alkoholizma tako strokovnjakom kot tudi preprostem bralcu, ki se želi seznaniti z alkoholizmom.

Klub zdravljenih alkoholikov
Dravograd
Terapevt: dr. Franc Heber



DELAVCI KOROŠKEGA ZDRAVSTVA

IZREKAMO

PRIZNANJE

ŽELEZARNI RAVNE

ki je bila po razvitosti zdravstvenega varstva delavcev vselej v ospredju, pričeni z obratno ambulantno, ustanovljeno preden jo je ustanovil zakonski predpis do zasnove celovitega Centra za zdravstveno in tehnično varstvo delavcev. Podpirala je strokovno, razvojno in raziskovalno delo na tem področju ter ga odprto sprejemala v svojo vsakdanjo prakso.

Celokupno zdravstveno varstvo je doumevala kot bistveno sestavino gospodarske uspešnosti ter mu zato pomagala pri graditvi.



Direktor
SOZD Koroško zdravstvo
dipl. lrv. Adi CIGLER

Predsednik
delavskega sveta SOZD Koroško zdravstvo
dr. stom. Milorad JOKSIMOVIĆ

8. aprila 1986

KULTURA

KULTURNA KRONIKA

● Gledališka skupina KUD Leše se je v nedeljo, 6. 4., na osnovni šoli na Holmcu predstavila s Popovičovo Jaro meščanko.

● V okviru filmskega abonmaja je bil 10. 4. na Ravnah film Izgubljeni Arthur.

● Lutkovna skupina KUD Kobanci Kamnica se je 11. 4. predstavila v Črni, na Ravnah, v Kotljah in na Prevaljah s Seliškar – Partljičevimi Muhami. Ista predstava je bila še 12. 4. na Ravnah.

● Teatar u gostima iz Zagreba je 17. 4. v Titovem domu na Ravnah zaigral Shafferjevo Črno komedijo.

● V kulturnem domu v Črni je bilo 18. 4. osmo srečanje otroških folklornih skupin občine Ravne na Koroškem.

● V Likovnem salonu na Ravnah je bila 18. 4. otvoritev razstave akademskega kiparja Petra Černeta.

● Z Gogoljevo Zenitvijo se je 19. 4. v Narodnem domu v Mežici predstavilo amatersko gledališče KUD Zarja Trnovlje.

● V kinodvorani na Ravnah je bila 24. 4. predstava za filmski abonma, Pod vulkanom.

● Ob 85-letnici Pihalnega orkestra Rudnika Mežica je bil v športni dvorani v Mežici 26. 4. koncert.

● V počastitev 45-letnice ustanovitve OF je bil v osnovni šoli na Lešah 26. 4. koncert Koroškega okteta in okteta TRO.

● Na Prevaljah je bila 26. 4. osrednja občinska proslava ob 45-letnici Osvobodilne fronte. V kulturnem programu so nastopili Mladinski PZ MKUD Franci Paradiž z Raven, Strune izpod Pece Mežica in Mladinski pihalni orkester Glasbene šole na Ravnah.

Za maj ZKO načrtuje 21. srečanje otroških in mladinskih PZ, razstavo likovnih izdelkov učencev osnovnih oz. srednjih šol in literarni nastop Toneta Kuntnerja na Lešah, v Sentanelu in na Strojni.

(Vir: program kulturnih prireditvev za april 1986)

N. Z.

DELAVČEVA PESEM

Večerja

Pred hišo je kamenje,
med kamenjem trava
in med travo regrat.
Išče ga neki nož.

V hiši je štedilnik,
na štedilniku lonec
in v loncu krompir.
Lupi ga neki nož.
To bo za večerjo.

Marjan Mauko

CRTICA NASEGA DELAVCA

BILO JE TO TISTI ČAS

Bilo je to tisti čas, ko je bila Veronika še Onika...

JUTRO

Srebrno sive nitke se počasi priplazijo skozi mrak in pokukajo skozi okno v sobo, kjer spi majhna deklica. Le majhna linica je v sobi, saj je mamica zvečer zagnala okna, da bi jutranjim nagajivim palčkom preprečila, da bi vzmernirjali deklico, ki mora vendarle počakati na prve sončne žarke. Toda palčki, ki na srebrno sivih nitkah kukajo v sobo, najdejo vedno kakšno špranjo, skozi katero potem rahlo tipljejo v sobo in ščegetajo deklico po licih, da najprej globoko vdahne, potem se pretegne, najprej eno ročico, potem drugo pa eno nogico in že ji sledi druga nogica.

Malo obmiruje in že čez hip odpre svoje lepe plave oči. Ne daleč stran spita očka in mamica, seveda, če je nedelja ali sobota, drugače je zraven njene postelje samo očka ali pa še tega ni. Tedaj deklica ve, da bo morala poklicati babico, seveda pa je lepše tedaj, kadar vidi ob sebi obo, očka in mamico, saj tedaj ve, da bo lahko ves dan ostala zraven njiju.

Seveda pa očka in mamica še obo globoko spita, saj njiju ne vzmernirjajo nagajivi jutranji palčki.

Nekaj trenutkov deklica še čaka, da bi se prebudila tudi očka in mamica, a po tem, kako globoko diha, deklica že ve, da bo treba poklicati mamico in ji povedati, da zunaj za zagnjeno zaveso že nastaja novo jutro in da sonce samo da ni pokukalo čez Pohorje ter osvetlilo hišo, ki se je skrila ob bister potoček.

Potem odločno zakliče: »Dovta!« To pomeni, da hoče deklica vstati in zahteva, da vstaneta tudi očka in mamica ter da vsi skupaj odidejo po stopnicah v kuhinjo in dnevno sobo, kjer ima deklica v svoji omari spravljene igračke. Treba jih bo prebuditi in jih razstaviti po dnevni sobi, jih počesati, kocke zložiti v hišico in sploh in sploh jo čaka ogromno dela, zato mora mamica kar takoj vstati...

Mamica se skremži in se obrne na drugo stran, očka samo globoko vzdihne in skuša prepričati svoja ušesa, da niso ničesar slišala, seveda pa se deklica s tem ne zadovolji. Še bolj odločno reče: »Dovta, dovta!« in to podkrepiti tudi s tem, da strese ograjo svoje postelje. Na ta hrup seveda očka in mamica ne moreta kar spati in se delati, da je nista slišala. Zato mamica tiho reče:

»Veronika, spančkaj še, sonce je še daleč in se še ni prebudilo.« Toda deklica mamici tega ne verjame. Nagajivi palčki so ji šepnili v ušesa tudi to novico, da sonček že kuka čez zelene vrhove Pohorja in skozi ozko špranjo na robu okna med zaveso in šipo se že prav rahlo poigravajo prvi sončni žarki.

»Onika hoče dovta!« Sedaj je deklica že kar malce užaljena, kako lahko mamica reče, da sonček še spančka, če pa sploh ni pogledala skozi okno.

Spet je nekaj trenutkov tiho, nakar se na drugi strani preteg-

ne očka in poizkusi še on, če se le ne bi dalo kako prepričati deklico, da bi zopet zatislila oči in vsaj še kakšno minuto pustila spati mamico in njega.

Seveda pa deklica ne ve, da sta očka in mamica utrujena, saj sta zvečer dolgo v noč, ko je ona že sladko spančkala, gledala televizijo. Tega deklica ne ve, in če sta mamica in očka to počela, je njuna stvar. Sedaj pa, ko je jutro in se zunaj že oglašajo ptice ter se po travniku plazijo prvi sončni žarki in pijejo s travnih bilk roso ter se tam v kotu ob robu travnika tik ob potoku zbleščijo biseri, ujeti v pajkovo mrežo, je treba vstati. Onika to ve, zato trmasto vztraja s svojim »dovta, dovta!«

Mamica odpre oči, tudi očka se še ves zaspan pretegne v postelji in obo vesta, da je spanja za tisto jutro konec. Mamica vstane in dvigne iz postelje deklico, ki zle-

ze k očku in ga pocuka za lase, da tudi ta odpre oči, in ko vidi kako ga deklica radovedno opazuje, se mora nasmehnuti in jo poljubiti na lička. Potem vsi skupaj odidejo in odgrnejo zavese na oknih. Zunaj je res že jutro, to vidita sedaj tudi očka in mamica, Onika pa jima vsa vesela kaže, kako sonček zunaj po travi dela prevale in se tik ob oknu na veji jablane ziblje taščica ter radovedno kuka v okno, kjer so trije radovedni obrazi.

Samo bratec Simon še globoko spi, a tudi on bo kmalu moral vstati, saj skozi odgrnjeno zaveso lije pravi slap jutranje svetlobe. Takšna so nedeljska jutra in očka mora priznati, da so lepa.

Deklica že odkriva svoje zaklade v omari z igračami, mamica postavi na mizo sladko kadečo se kavo, iz radijskega sprejemnika se sliši prijetna glasba, med njo pa se meša glas deklice, ki navidez zelo huda kara svoje igračke, ker se nočejo umiti, kot je to storila ona in imajo še vse zelo zelo zaspane oči.

Rudi Mlinar

ODBOJKA

Fužinarjevi odbojkarji so v prvenstvu II. zvezne lige osvojili 8. mesto. Novi prvotlačni so odbojkarji Modriče, od slovenskih ekip je Pionir iz Novega Mesta 6., Bled pa 7. Ravenčani so v zadnjih štirih kolih nastopili z minimalnim številom igralcev, saj se je ob Košaku poškodoval še Pačnik. Kljub temu so uspeli doma premagati Rijeku kar s 3 : 0, z istimi rezultati pa so izgubili pred svojimi gledalci z Modričo/Optimo ter v gosteh pri Novem Zagrebu in Jedinstvu/Interplet Brčko.

Dekleta Fužinarja so v II. zvezni ligi osvojile 5. mesto, potem ko so v drugem delu prvenstva prikazale bistveno slabšo igranje (v jeseni 2. mesto). V zadnjih štirih kolih so bile uspešne le v srečanju proti Gradačcu na svojem parketu, kjer so zmagale s 3 : 2, medtem ko so tekmo proti Splitu odigrale že pred mesecem dni in dobile s 3 : 0. Ob koncu prvenstva so izgubile v Trogiru s Kaštelom 0 : 3 in v Derventi z ekipo Demusa z 1 : 3. V tej konkurenci so naslov prvakinj osvojile odbojkarice Ferijalca/Hemije iz Modriča, Blejke so bile 2., Nova Gorica 3. in Koper Cimos 8.

Druga ženska ekipa Fužinarja, ki nastopa v enotni republiški ligi, je ob koncu prvenstva zabeležila dve zmagi. Doma so premagale Mežičanke 3 : 2 in Gorje 3 : 0, izgubile pa v Ljubljani z ekipo Partizana Tabor z 0 : 3. Kljub uspešnemu zaključku sezone pa so Ravenčanke zbrle skupno le 6 točk in osvojile 9. mesto. O usodi druge ženske ekipe Fužinarja odločajo odbojkarice Partizana Tabor, ki se bodo v kvalifikacijah potegovala za uvrstitev v II. zvezno ligo. V primeru uspeha v Ljubljani bodo v slovenski ligi ostale tudi igralke Fužinarja.

Prvenstvo so sklenili tudi v obeh drugih republiških ligah — vzhod. V moški konkurenci so odbojkarji Franja Malgaja z Dobrij 3., Strojnska Reka 4., Vuzenica 5. in Partizan Prevalje 9. Med odbojkaricami so odlično 2. mesto osvojile igralke Partizana Prevalje, ki jih vodi trener Janez Dokl.

NOGOMET

Ljubitelji nogometa na Ravnah ne morejo biti zadovoljni z izkupičkom igralcev Fužinarja v uvodnih srečanjih spomladanskega dela prvenstva območne slovenske lige. V štirih kolih so ravenški nogometaši iztržili le eno točko, doma v srečanju s Pekra-

Rekreacija in šport

ALPSKO SMUČANJE

Po številnih zelo dobrih nastopih koroških smučarjev in smučark v minuli sezoni je sledilo pričakovano priznanje. Pavli Čebulj in Matej Čuješ, obo člana Surovine/Fužinarja, sta uvrščena v našo najboljšo smučarsko reprezentanco A, kjer sta od lanske sezone že Ravenčan Dušan Žagar in Katjuša Pušnik iz Črne. Napredovali pa so tudi drugi: Tomaž Kostanjevec v mlado reprezentanco B, Borut Močilnik, Branko Žagar in Mitja Kunc v mladinsko A ter Grega Koren v pionirsko B reprezentanco Jugoslavije.

V začetku aprila je bilo pri nas še nekaj smučarskih tekmovalcev. Ena zadnjih tekem v letošnji sezoni je bil veleslalom v Črni za pionirje in pionirke iz vzhodne regije. Med 125 tekmovalci je med starejšimi pionirji zmagal domačin Mitja Kunc pred Hinkom Pepevnikom in Brankom Žagarjem, obo iz Surovine/Fužinar. Med mlajšimi pionirkami je bila prva Germadnikova iz Črne, med starejšimi pa Volčanškova z Raven 3.

Pri Arehu na Pohorju je bil 1. aprila Mariborski slalom. Med 86 tekmovalci iz domačih in tujih klubov je zmagal Ljubljanski Bergant, Čuješ je bil 6., Žagar 8. in Pustoslemšek 18. Na istem smučišču so se drugi dan pomerili alpinci za Cizljav memorial. Takrat je zmagal Grega Benedik, Čuješ je bil znova 6., Čebulj pa 10.

Na Zelenici je za memorial Tineta Muleja v super veleslalomu zmagal češki smučar Jurko, od koroških smučarjev so se uvrstili: 9. Čebulj, 12. Čuješ in 15. Žagar (nastopilo 91 tekmovalcev). Ob zaključku sezone je s dvema odličnima nastopoma opozorila nase tudi reprezentantka iz Črne Katjuša Pušnik. Na prvem mednarodnem slalomu na Krvavcu, 5. aprila, je bila Pušnikova 4., drugi dan tekmovalci pa 3.

SMUČARSKI SKOKI

Ob koncu sezone smučarskega skakalnega športa so se mladi fužinarjevi tekmovalci odlikovali z nekaterimi odličnimi uvrstitvami. Na Paškem

Kozjaku je bilo tekmovalje za pokal PD Titovo Velenje. Med ml. cibicani je bil 1. Andrej Zagernik in 3. Aljoša Krivograd. Med st. cibicani 2. Boštjan Videršnik in med ml. pionirji 4. Izotok Štebih. Drugega dne je bilo tekmovalje v Dobrovljah in najmlajša Fužinarjeva skakalca sta bila znova uspešna — Zagernik 1., Krivograd 2.

Zimska sezona je torej sklenjena in pri Fužinarju so lahko z dosežki svojih skakalcev nadvse zadovoljni. Pogledimo, kaj so dosegli v tekmovalju za pokal cockte je bil Fužinar med ekipami drugi v kategoriji mlajših pionirjev. Med posamezniki so v slovenskem merilu osvojili po kategorijah naslednja mesta: Kristijan Švab je 2., Erih Pečnik 4. in Jože Zagernik 12. V pokalu cockte je bil Fužinar v seštevku skakalcev vseh kategorij šesti, kar je viden napredek, saj so bili Ravenčani lani šele enajsti. Priznanje za ravenški klub je tudi uvrstitev Švaba, Pečnika, Zagernika in Plečerja v perspektivno B selekcijo v okviru jugoslovanskih reprezentanc.

NAMIZNI TENIS

Na Ravnah je bilo 29. in 30. marca ekipno republiško prvenstvo za mladince. Med 12 ekipami je naslov pripadel izredno izenačeni ekipi Sobote I., igralci Fužinarja Jamšek, Sirovina, Kotnik in Godec pa so osvojili drugo mesto. V finalni skupini so premagali Kočevje 5 : 1 in Vesno Zalog 5 : 0, izgubili pa z Murskosobočani 1 : 5. Najboljšo igro na dvodnevem turnirju sta prikazala Gregor Komac iz Kočevja in igralec Fužinarja Darko Jamšek.

V aprilu je bil v Ljubljani tradicionalni Kajuhov memorial v namiznem tenisu, kjer se vselej zbere veliko številno sedanjih in bivših igralcev in igral, mojstrov bele žogice. Od Fužinarja so v mladinski ekipi nastopili Sirovina, Godec in Kotnik, bili pa so tretji po zmagi 3 : 0 nad Ilirijo. Za člane Fužinarja sta igrala Jamšek in Špegel, doživela pa sta poraz v četrtfinalu proti ekipi Industrogradnje iz Zagreba s 3 : 2. Darko Jamšek je igral

mi, sicer pa na ostalih treh tekmah tesno izgubili. Rezultati: Elkoj — Fužinar 3 : 1, Fužinar — Pekre 2 : 2, Brežice — Fužinar 1 : 0 in Partizan Slovenj Gradec — Fužinar 2 : 1.

Tudi mladinska enajsterica Fužinarja, ki tekmuje v enotni republiški ligi, je v uvodnih srečanjih drugega dela prvenstva ostala trikrat praznih rok. Na domačem igrišču so jih najprej premagali vrstniki Olimpije iz Ljubljane s 4 : 1, nato še Koper 2 : 1, v gosteh pa ljubljanski Slovan prav tako z 2 : 1. Šele v naslednji tekmi so mladi nogometaši Fužinarja zmagali, doma proti Kovinarju iz Maribora s 4 : 1, dobili pa so tudi preloženo tekmo iz jesenskega dela prvenstva proti Iliriji s 4 : 0.

ROKOMET

Spomladanski del prvenstva v enotni republiški ligi za ženske se je pričel že 22. marca. Ekipa Fužinarja je v nadaljevanje prvenstva štartala z znatno pomlajeno postavo, saj so prenehale aktivno nastopati vse starejše igralke. Do zamenjave je prišlo tudi v strokovnem vodstvu; namesto Kotnika je vadbo prevzel Zabukovec. Mlade igralke seveda niso kos težkim preizkušnjam v ligi in bodo iz te konkurence zagotovo izpadle. Rezultati: Olimpija — Fužinar 38 : 18, Fužinar — Burja 20 : 20, Drava — Fužinar 27 : 16, Fužinar — Ferrotehna 21 : 23, Branik — Fužinar 22 : 11.

Rokometaši Fužinarja so v drugi del prvenstva II. republiške lige štartali s porazom. Proti Braniku so izgubili v Mariboru 24 : 23, nato pa doma premagali neposredne tekmece v boju za prvo mesto Bakovce z 20 : 18. Ravenčani so bili uspešni tudi v tretjem spomladanskem kolu, v Šempetru so premagali tamkajšnjo ekipo 22 : 21. Ekipo sedaj trenira Peter Metulj.

KEGLJANJE

Kegljanje na Ravnah je zabeležilo enega največjih uspehov v zadnjem obdobju. Moška ekipa Fužinarja se je uvrstila v enotno republiško ligo, ženski ekipi pa je uspel obstanek v

tej konkurenci. Ravenčanke so v zadnjih treh nastopih v okviru enotne slovenske lige dvakrat zmagale, doma proti Kamniku in v gosteh v Kranju. Rezultati: Fužinar — Tekstina 2334 : 2238, Fužinar — Kamnik 2377 : 2278, Triglav — Fužinar 2257 : 2285. Najboljše v ekipi Fužinarja so bile Prinčičeva, Ciglerjeva in Lečnikova.

Moška ekipa Fužinarja je prepričljivo osvojila naslov prvaka, svojo premoč pa potrdila z zmago v gosteh v zadnjem kolu. Rezultati: Hmezd — Fužinar 5061 : 5047, Fužinar — Tekstilna — 5074 : 4798, Novo Mesto — Fužinar 5134 : 5150. Najboljši pri Fužinarju so bili Podojsteršek, Paradiž, Borovnik in Mlakar.

Kegljavci Korotana s Prevalj pa se morajo skupaj s Preboldčani seliti v nižji rang tekmovanja. V zadnjih treh kolih so presenetljivo doma premagali mariborski Branik, toda to je bila tudi edina zmaga kegljavcev Korotana v drugem delu prvenstva. Rezultati: Korotan — Branik 5108 : 5100, Korotan — Novo Mesto 5119 : 5209, Rudnik Hrastnik — Korotan 5140 : 5028. Bojan in Tone Golob ter Klemenc so bili najboljši pri Prevaljčanih.

PLAVANJE

Na troboju mladinskih reprezentanc Avstrije, Slovaške in Slovenije v plavanju, ki je bil 19. aprila v Mödlingu pri Dunaju, so v slovenski izbrani vrsti nastopili tudi fužinarjevi plavalci in plavalke. Darja Kop je osvojila 2. in 3. mesto v disciplinah 200 in 100 m hrbtno, enako uspešen je bil Andrej Čeru v delfinovem slogu, Bernard Pesjak pa je bil dvakrat peti na 100 in 200 m prsno. Plavalca je tudi Alenka Pešl, toda izven konkurence, s plavalci Fužinarja pa je bil njihov trener Duško Simonovič.

Ivo MLAKAR

ALPINIZEM

V marcu se je tudi alpinistična dejavnost povečala. Opravljenih je bilo veliko vzponov, kar potrjuje, da se bliža alpinistična sezona.

Brane Vezovnik, Brane Mlačnik in Urška Šauer so bili od 19. do 27. marca v grški Meteoru. Opravili so 22 vzponov; pomembnejši pa so Škorpion, Südostwand in Ostkante. Vezovnik in Šauer sta se kot predstavnika AO Ravne zelo uspešno udeležila prvega uradnega državnega prvenstva v prostem plezanju. Tekmovanje je bilo na Marjanu nad Splitom, kjer je plezalni vrtec z zelo težkimi smermi. Vezovnik se je uvrstil na odlično 3. mesto, takoj za Tadejem Slabetom in Metodom Škarjo, Šauerjeva pa je zasedla 2. mesto v ženski konkurenci. Vseh udeležencev je bilo 25.

Franc Pori in Darko Zvonar sta od 5. do 16. aprila prav tako plezala v Meteoru. Opravila sta 18 vzponov, od tega 10 z oceno IV. Pomembnejše smeri: v stolpu Ypsiloter Himmelsleiter in Nordwestkante, v Danpianijski smer Ostkante, v stolpu Spingel pa Škorpion.

Darko Zvonar

KARATE

30. 4. je bilo v Mariboru republiško prvenstvo za člane v borbah absolutno in katah posamično in ekipno. Pr-

venstva se je udeležil Roman Breznik, ki je prišel do 3. kola.

Od 11. do 13. 4. je KK Ravne priredil tridnevni seminar, med katerim je bilo klubsko prvenstvo v katah. Med mlajšimi pionirkami oz. pionirji sta bila najboljša Špela Havle in Vladko Nikolov, med starejšimi pionirji oz. pionirkami od 12 do 14 let Boštjan Železnik in Andreja Lasnik. Prvo mesto pri kadetih od 15 do 16 let je zasedel Simon Pekanovič, pri kadetkinjah pa Dominika Kos. Med mladinci oz. mladinkami sta prvi mesti zasedla Damijan Obretan in Cvetka Adam. Najboljši član je bil Fatmit Krasnič, članica pa Maja Lasnik.

Istočasno je potekal tridnevni seminar, po njem pa izpiti za šolske pasove. Skupno je izpiti opravilo 32 članov kluba.

13. 4. je bilo regijsko prvenstvo za pionirje in kadete. Pomerila sta se KK Ravne in KK iz Titovega Velenja. Posamično so Ravenčani dosegli skupno dve 4. mesti, dve 3., dve 2 in eno prvo mesto. Ekipno pa so bili Ravenčani najboljši dvakrat — pri mlajših pionirjih in starejših pionirkah.

(Vir: poročilo Karate kluba Ravne)

TERITORIALNA OBRAMBA V GORSKIH STENAH

V mesecu marcu tega leta so se v rekreativnem centru v Bovcu zbrali gorski reševalci, pripadniki teritorialne obrambe, na sedemdnevnem usposabljanju. To so pripadniki enote za posebne namene — delovanje na gorskem območju. Udeležili so se ga tudi alpinisti-vojaki s koroškega območja, med njimi pa je bil tudi Stanislav Štehanik, ki dela kot vzdrževalec v Železarni Ravne. Nekaj njegovih vtisov in izkušenj posredujem v tem zapisu.

»Urnjenja za obrambo v gorskem svetu smo se udeležili alpinisti alpskih vodov. Na Kaninu, Krnu in Krnskih jezerih smo utrjevali in širili znanje za vodenje svojih enot. Času primerno so bili na terenu zimski naravni pogoji. Tako smo dobrega utrdili gibanje v zimskih pogojih. Postavili smo igluje in bivake, izpeljali spoznavanje snega in snežnih plazov; s popolno opremo — imeli smo tudi posebne smuči, ki omogočajo hojo po strmini — smo premagovali ovire v stenah. Med drugim smo izvedli pohod na Krnska jezera v pravem snežnem neurju ter ob tem preizkusili kondicijsko pripravljenost.«

»Dejali smo že, da so bili na urnjenju že izkušeni člani gorske reševalne službe. Ste imeli tudi vajo iz nudenja pomoči ponesrečenim v gorah?«

»Samo po sebi se razume, da smo člani GRS usposobljeni za nudenje pomoči v gorskih razmerah. Smo pa izvedli tudi tako vajo z gorskimi nosilci 'marinar', ki jih spuščamo prek sten do ponesrečenca in naprej po vrveh do primerne poti. Sedaj se na nosila vstavi kolo in ta postanejo premična za nadaljnjo pot ponesrečenca. Naj še dodam, da uporabljamo pri tem jekleno vrvo, debelo 6 mm, da tečejo informacije prek radijske zveze, pri reševanju pa sodeluje od 5—7 reševalcev.«

»Sodelovanje med gorskimi reševalci in teritorialno obrambo je seveda potrebno. Kakšno je delovanje GRS na tem področju?«

»GRS se intenzivno vključuje v SLO in družbeno samozaščito. Poleg omenjenih posebnih enot teritorialne obrambe, kjer sta pomembni dve dejstvi: da obvlada gibanje v gorskem svetu in poznaš domač teren, sodelujemo tudi na vajah civilne zaštite. Prebivalstvu demonstriramo reševanje iz stanovanjskih zgradb in ga pri tem tudi usposabljam. Nadalje sodelujemo z obmejnimi karavlati na našem območju. S prebivalci obmejnih kmetij posebej tesno sodelujemo. Obveščajo nas o nesrečah v gorah, na vajah pa nam nudijo gostoljublje. Sam sem postal član GRS Prevalje leta 1970 po štirih letih pripravništva. Sodeloval sem že na nekaj reševanjih v gorah. Lahko rečem, da doživljam to kot obveznost in prijeten občutek, ko lahko pomagam ljudem, ko se ponesrečijo.«

GRS na Koroškem praznuje letos 40-letnico delovanja. Lep jubilej pogumnih ljudi.

S. Š.

KOROŠKI KINEMATOGRAFI V MAJU IN JUNIJU

Koroški kinematografi bodo v maju in juniju predvajali predvidoma naslednje filme:

SERIF V DOLINI NILA — italijanski pustolovski, 6. do 19. 5.
IZGANJALEC DUHOV — ameriška komedija, FEST 1985, 8. do 19. 5.
SKRLATNI DEŽ — ameriški glasbeni, 8. do 19. 5.
OGNJENE ULICE — ameriški akcijski, 8. do 19. 5.
POT V VESOLJE — ameriški znanstveno-fantastični, I., II., 8. do 19. 5.
HOT DOG — ameriška komedija, 15. do 25. 5.

REDNA LETNA ZBIRKA PREŠERNOVE DRUŽBE

1. Prešernov koledar 1987
2. Luj Šprohar, Tudi jaz vidim, nagrajeni roman
3. Anton Ingolič, Zgodilo se je, kratka proza
4. Mimi Malenšek, Počitnice v Bayangi, mladinski potopis
5. A. Seliškar — T. Wraber, Travnikiške rastline na Slovenskem, barvno ilustriran priročnik
6. Vladimir Utvič, Velike in male bolezni človeštva, poljudnoznanstveni priročnik

Zbirka izide 3. decembra 1986. Do 30. junija 1986 stane broširana 2.300 din, vezana 3.500 din, od 1. julija naprej pa broširana 3.400 din, vezana 4.900 din.

Naročila sprejemajo poverjeniki in Prešernova družba
Opekarska 4 a
61000 Ljubljana

ZAKLADNICA USPEŠNIC PREŠERNOVE DRUŽBE

Arnold Krieger, Mlada ljubezen
Emil Ludvig, Kleopatra
Prosper Mérimée, Carmen
Émile Zola, Thérèse Raquin
Alberto Moravia, Ciocara
A. J. Cronin, Angeli noči

Do izida je cena za člane (naročnike redne zbirke) 8.900 din, prodajna cena pa 10.900 din.

Naročila prav tako sprejmejo poverjeniki ali Prešernova družba.

NINDZA III — ameriški avanturistični, 15. do 26. 5.
GREYSTOKE — LEGENDA O TARZANU — angleški avanturistični, 15. do 28. 5.
TITO, POT PRIJATELJSTVA — domači dokumentarni, 20. do 27. 5.
SKRIVNOSTNA MOČ — angleška grozljivka, 20. 5. do 1. 6.
BUD JAHA NA ZAHOD — italijanski pustolovski, 22. 5. do 2. 6.
ZLI FANTJE — ameriška drama, 22. 5. do 2. 6.
SMRTONOSNI LASER — ameriška kriminalna, 22. 5. do 1. 6.
NE STRELJAJ V NASLEDNICO — ameriška komedija, 22. 5. do 1. 6.
KARATE KID — ameriški akcijski, 1. do 9. 6.
CARMEN — španska drama, 2. do 15. 6.
DVIGALO V OKVARI — nemški triler, 5. do 16. 6.
ZLOČIN IZ STRASTI — ameriški triler, 4. do 18. 6.
ZA SREČO SO POTREBNI TRIJE — domača melodrama, 5. do 16. 6.
TUDI BANKIRJI IMAJO DUŠO — ameriška komedija, 5. do 17. 6.
JANE, KRALJICA DŽUNGLE — ameriški avanturistični, 12. do 22. 6.
NI MALIH LJUBEZNI — ameriška melodrama, 13. do 23. 6.
VZTRAJNO ZAPELJEVANJE — 13. do 24. 6.
 Koroški kinematografi Prevalje

NEŽKA NABERNIK

Nežke Nabernik ni več med nami. Kruta in neozdravljiva bolezen jo je za vedno iztrgala iz naših vrst. Dolgo ji je kljubovala, ponosno in brez tarnanja je že bolna hodila na delo, ki ji je v življenju pomenilo zelo veliko. Bila je pridna in vestna delavka ter dobra sodelavka, zaradi česar je med nami uživala ugled in spoštovanje, zaradi česar smo jo mi radi.

Nežka Nabernik se je rodila Alojziji in Ivanu Kuharju 11. januarja 1936. leta pri Merkaču na Stražišču pri Prevaljah. Že v rani mladosti je okusila vso grenkobo življenja. Očeta Ivana, brata Prežihovega Voranca, so Nemci zverinsko umorili leta 1944 na njegovem domu v Kotljah, z materjo, njenimi starši, sestro in dvema bratoma pa je bila v internaciji v Retenbanu, v Nemčiji. Ko so prišli domov, so našli pokopanega očeta, nato je umrl še brat, star komaj 16 let.



Nežka je svoja mlada leta preživljala doma pri materi. Z dvajsetimi leti se je zaposlila v Domu železarjev kot servirka. Svoje prvo delo je opravljala v počitniškem domu naše železarne v Portorožu. Ko se je vrnila na Ravne, je začela delati v bifeju železarne in temu delu je ostala zvesta vse do svoje smrti. Delala je vseskozi za železarje, spremenjale so se le imena delovne or-

ganizacije, kjer je bila zaposlena. Najprej Dom železarjev, nato Merx in sedaj Družbeni standard.

Leta 1960 se je omožila in kmalu je rodila hčerko Sonjo, kar je zanj in za njenega moža predstavljalo največje življenjsko veselje. S pridnim delom sta si z možem ustvarila svoj lastni dom v Dobji vasi.

Ko bi ji lahko bilo najlepše, se je začela oglašati bolezen. Pljuča so bila načeta in zaradi take bolezni ji je pred 8 meseci umrl tudi brat Davorin. Takrat ji je bilo posebno hudo. Veliko je morala Nežka v življenju pretrpeti, zato je znala težavam kljubovati.

Danes se zadnjič poslavljamo od matere, žene, sodelavke — od naše Nežke. Trpela ne bo več. Ne samo prižgana sveča v bifeju v železarni, ne samo današnje slovo, spomin na Nežko, na pridno in spoštovano delavko bo v nas še dolgo živel.

V imenu vseh njenih sodelavcev, sindikalne organizacije in vodstva tozda Družbeni standard izrekam njenim najžjim naše iskreno sožalje.

ZAHVALA

Po dolgih letih skupnega dela v tozdu Kovačnica smo se morali ločiti. Vi ostajate, jaz odhajam v jesen svojega življenja. Nepozabna so leta našega sodelovanja, skupnih naporov, skrbi, pa tudi lepih, veselih in zadovoljnih trenutkov.

Težko mi je, ko po dolgih letih dela v železarni odhajam v pokoj iz naše sredine, v kateri sem se vedno dobro počutil.

Zahvaljujem se vam za lepe poslovilne besede in darilo, ki me bo vedno spominjalo na naše skupno delovno življenje. Srečno!

Adolf Flis

ZAHVALA

Ob odhodu v pokoj se sodelavcem in sodelavkam tozda Valjarna najlepše zahvaljujem za darilo. Vsem skupaj želim še veliko delovnih uspehov in medsebojnega razumevanja. Še posebej se zahvaljujem tov. Žerdonerju.

Jožefa Trup

ZAHVALA

Ob odhodu v pokoj se zahvaljujem sodelavcem kadrovske službe za lepo darilo. Vsem želim še veliko delovnih uspehov, medsebojnega razumevanja in zdravja.

Anica Tomaž

ZAHVALA

Ob odhodu v pokoj se iskreno zahvaljujem vsem sodelavcem livarne za lepo darilo in izkazano pozornost. Vsem želim veliko medsebojnega razumevanja, zdravja in delovnih uspehov.

Ignac Sibečnik

ZAHVALA

Vsem sodelavcem Kovačnice se prisrčno zahvaljujem za lepa darila ob odhodu v pokoj, ki mi bodo v trajen spomin.

Vsem skupaj želim obilo zdravja ter delovnih uspehov.

Jernej Jamnik

ZAHVALA

Ob boleči izgubi drage žene, mame in sestre **Nežke Nabernik**, se zahvaljujem vsem, ki so nam v težkih trenutkih izrazili sožalje, darovali cvetje in jo pospremili na njeni zadnji poti.

Posebej se zahvaljujem za izredno vestno delo osebju zdravstvenega doma, zdravnikom in patronažnim sestram, ki so mesece prihajali na dom, vedno ob določenem času, in znali bodriti bolnika v prestajanju težke bolezni.

Zahvaljujem se sodelavcem tozda Družbeni standard za častno stražo in poslovilni govor. Prav tako hvala g. župniku za obred, pevcem in godbi za žalostinke.

Žalujoči: mož Minč, hčerka Sonja z možem Slavkom in sinom Maticem, sestra Anica z družino in ostalo sorodstvo.

ZAHVALA

Ob smrti **Rozalije Kret** se zahvaljujem vsem, ki ste jo spremljali na njeni zadnji poti. Posebej se zahvaljujem Pihalnemu orkestru ravnstvih železarjev za žalostinke in prevajškemu g. župniku za opravljeni obred.

Sin Edi z družino

ZAHVALA

Ob boleči izgubi našega dobrega in skrbnega očeta, dedija in pradedija Jerneja Jamnika iz Kotelj se iskreno zahvaljujem vsem sorodnikom, prijateljem in znancem, nadvse dobrim sosedom, vsem, ki so mu darovali vence in cvetje in ga v tako lepem številu pospremili na njegovi zadnji poti. Hvala pevskega zboru za žalostinke, govornikom za lepe poslovilne besede, Gasilskemu društvu Kotlje, Zvodniku za prevoz pokojnika, g. župniku za pogrebni obred in vsem, ki ste nam pomagali in nas tolažili v teh težkih in žalostnih dneh.

Hvala vsem, ki ste naša starša, ki sta nas v tako kratkem času zapustila, imeli radi in ju spoštovali!

Otroci: Franc, Jernej, Janez, Tončka, Ana, Jožica, Stanko in Miha z družinami.

ZAHVALA

4. aprila 1986 smo se na Mirju v Mežici poslovili od našega dragega moža, očeta in dedija Ivana Prošta. Ob tem se zahvaljujem vsem, ki ste ga pospremili na zadnji poti, mu darovali cvetje, sočustvovali z nami ter nam kakorkoli pomagali premagati naj-

težje trenutke. Še posebej se zahvaljujem sodelavcem tozda Valjarna — adjustaža, delavcem posebne finančne službe, mladim iz železarne, kolektivu kemičnega laboratorija v Žerjavu, tov. Hrovat-Kresnikovi za lep poslovilni govor, tov. Golobineku, g. župniku za opravljeni obred in rudniškim godbenikom za odigrane žalostinke.

Žena Marjeta ter otroci Ivan, Anica in Štefka z družinami.

ZAHVALA

Ob mnogo prerani boleči izgubi našega dragega moža, očeta, brata in strica **Franca Repasa** se iskreno zahvaljujem vsem, ki so darovali cvetje in nam v težkih trenutkih nesebično pomagali ter ga pospremili na njegovi zadnji poti.

Posebno hvala delavcem Kontrole kakovosti kovačnice za denarno pomoč, delavcem TSD za darovano cvetje ter denarno pomoč. Iskrena hvala tov. Feliksu Knezu za poslovilne besede ob odprtem grobu, g. župniku za opravljeni obred ter pevcem in pihalnemu orkestru ravnstvih železarjev za žalostinke.

Žalujoči vsi njegovi

ZAHVALA

Ob boleči izgubi naše drage mame **Ane Sovič** se iskreno zahvaljujem sodelavcem tozda Komerciale in Jeklarne za darovano cvetje in vsem, ki so jo pospremili na zadnji poti.

Vsi njeni

Izdaja delavski svet Železarne Ravne kot mesečnik v nakladi 6500 izvodov. Uredja uredniški odbor: Jože Gruđen, Ivica Klančnik, Marjan Kolar, Franjo Milk-lave, Vladimir Novinšek.

Uredništvo: glavni in odgovorni urednik Marjan Kolar, novinarki Helena Merkač in Mojca Potočnik, tajnica Jelka Jamšek.

Telefon: 861 131, int. 304.

Tiska: CGP Večer, Maribor. Glasilo je po 7. točki 1. odst. člena zakona o obdavičenju proizvodov in storitev v prometu (Uradni list SFRJ, št. 33/72 in mnenju sekretariata za informacije SRS, št. 421-1/72 prosto plačila prometnega davka.

Fotografije za to številko so prispevali: S. Jaš, H. Merkač, V. Mihin, N. Zunc in kadrovska služba.

STROŠKI INFORMATIVNEGA FUŽINARJA

Objavljamo podatke o stroških Informativnega fužinarja v letu 1985. Lansko leto je izšlo 12 števk Informativnega fužinarja v skupnem obsegu 324 strani. Naklada je bila stalna 6.000 izvodov.

Stroški za tisk in poštnino	7.364.585,00 din
Avtorski honorarji	245.113,00 din
SKUPAJ	7.609.698,00 din

Leta 1984 pa nas je 12 števk Informativnega fužinarja v skupnem obsegu 312 strani stalo 3.664.544,00 din.

Uredništvo

N a š e n o v e gradnje

Zaradi dolge muhaste zime in zato zakasnelega začetka gradbene sezone so s soncem kot gobe po dežju pognale v železarni tri nove gradnje. Ne priganja pa jih samo vreme in derar, ampak na prvi fotografiji tudi republiško delovno srečanje kovinarjev in metalurgov v začetku junija, ki si bo vzelo svoje prostore v novi stavbi skladišča ulitkov tozda Stroj in deli. Stavba raste ob mehanični na desnem bregu Meže kot podaljšek jedilnice. Jeklena konstrukcija bo stara, od prejšnje jedilnice ob Valjarni, in bo precej vplivala na stroške. Svoje prostore za embalažo bo v tej novi gradnji dobil tudi tozd Družbeni standard.

Na drugi fotografiji pripravljajo buldožerji teren za izgradnjo delovnih prostorov tozda Pnevmatični stroji. Načrtovani sta dve novi hali, v kleti ene od njih pa razdeljevalnica hrane za vse delavce z delovnimi mesti na zahodnem delu železarne. Nujna je pač nova skupna jedilnica, saj razdrobljene majhne razdeljevalnice v kapeli, minilivarni in Industrijskih nožih ne ustrezajo higiensko-tehničnim zahtevam. Bo pa njena izgradnja zato, ker bo v kleti, zelo racionalna. Privarčevano bo okoli 60 % stroškov. Hali bosta za Pnevmatične stroje velika pridobitev. Delovni pogoji bodo boljši, predvsem pa je pomembno, da bo celotna proizvodnja tozda na enem mestu. Zato bo lahko boljša in nujnost investicije sploh ni vprašljiva.

Tretja fotografija je razveseljiva za vse, ki radi izgubljajo živce zaradi telefonov. Ob stavbi ETS smo namreč začeli graditi novo telefonsko centralo. Čeprav telefonisti z lokacijo niso najbolj zadovoljni, saj bo pot do njihovega delovnega mesta nevarna, pa je mesto najustrežnejše zaradi ogromnega števila telefonov v železarni in temu ustreznega kabelaškega sistema. Prav je tudi, da je blizu vzdrževalcev tozda ETS, ki bodo tudi sicer v novi stavbi dobili svoje prostore.

Predvidoma bodo stavbo zgradili do konca avgusta, centralo pa zmontirali do konca leta. Oprema zanjo je že naročena iz sredstev amortizacije v zadnjih treh letih. Iskra v Ljubljani pa jo bo dobavila konec junija.

H. M.

