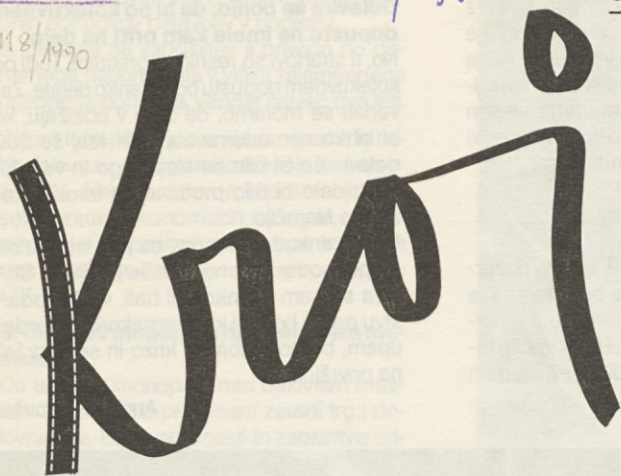




GLASILO DELOVNE ORGANIZACIJE
ELKROJ MOZIRJE, n. sol. o.

LETNIK XIV

Številka 1

JUNIJ 1990

Pogovor z direktorjem, Ivanom Kramerjem, o trenutnem položaju in rešitvi Elkroja iz krize

ELKROJ BO!

Najbolj črnogledi so že videli, kako se potaplja Elkrojeva barka. Kljub veliki zadolženosti in na srečo maloštevilni režiji se vremena po spomladanskih viharjih počasi jasijo. Dolgi verigi stečajev v slovenskem gospodarstvu se Elkroj vsekakor noče pridružiti!

Delavci vam zamerijo, da je vodstvo sprejemalo odločitve, o katerih so bili šele pozneje seznanjeni. Zato je nezaupanje baze v vrh naraščalo. Potemtakem bi lahko sklepali, da ni bilo niti namere, da bi bili delavci o vsem pravočasno informirani.

Če delavce kadarkoli vprašate, bodo vedno rekli, da so premalo informirani. Da bi vedno vedeli vse, je praktično nemogoče, ker je poleg prenašanja informacij v podjetju, še veliko drugega pomembnega dela. Dejansko pa kot direktor nisem sam, morali bodo še drugi kaj narediti. Vsa odgovornost le ne more pasti samo name.

Odgovornost bi se torej lahko prenesla na vaše najbližje sodelavce in končno na vsakega delavca v podjetju. Zakaj kot direktor v teh težkih pogojih ne postavite pravil igre, ki bi se jih morali držati vsi od prvega do zadnjega.

Dokler je veljal zakon o združenem delu, je bilo skozi avtoriteto skoraj nemogoče postaviti pravila igre, saj je vse šlo v smeri družbenega samoupravljanja in kolektivnega vodenja. To je razvodenelo avtoriteto. Še vedno smo pod vplivom preteklega obdobja. Polno glavo imamo pravic in miselnosti, da se pri nas ne more ničesar hudega zgoditi. Z ljudmi, ki imajo polno glavo pravic, pa je težko delati, ker se premalo zavedajo odgovornosti.

Zdaj ko je bil sprejet zakon o delovnih razmerjih, ima poslovodni organ večje pravice in tako je nastala institucionalna podlaga za bolj avtoritativno vodenje. S tem zopet raste

odgovornost, sorazmerno s pooblastili. Gleda se mi torej pod prste, priča sem bil močni propagandi proti meni, ki so jo ustvarili nekateri posamezniki. A mislim, da večinsko mnenje ni takšno. Ko tako rovarijo med ljudmi in ustvarjajo vznemirjenje, delajo škodo celotnemu proizvodnemu procesu, kar je proti ukrepom racionalnejšega obnašanja, pa zato ni (še) nihče nič odgovarjal.

Eden izmed trnov v peti zadnjega zbora delavcev je bilo vlaganje na jug. Vas je tedaj kdo prisilil v sodelovanje z nerazvitimi?

Nihče nas ni prisilil, da vlagamo na jug. V tamkajšnja podjetja nismo vlagali nič. Mi smo jim dali le svoje znanje in izkušnje, ki nam letno prinašajo 5000 starih milijard pri tej proizvodnji. Seveda nimamo le profita, imamo tudi stroške, a treba je vedeti, da od tega živi lepo število režijskih delavcev, ki bi v nasprotnem primeru lahko hitro postali tehnološki viški.

Sicer so za vlaganja na jug obstojala priporočila iz regijske in republiške Gospodarske zbornice, ni pa bilo neposrednega pritiska.

Sanacijski program, ki je bil sprejet po dolgem pojasnjevanju na zboru in o katerem je odločal tudi delavski svet vsebuje odprodajo nekaterih osnovnih sredstev. Kupci, ki poznajo stanje, nas lahko izsiljujejo z nizkimi cenami...

Prodajali bomo le v primeru, če ne bo treba iti pod tržno ceno.

Govori se o prodaji trgovin.

Prodaja pride v poštev v primeru, če bomo dobili kupca, ki bo dolgoročno naš kupec. Eden možnih je Savinja iz Mozirja.

Kaj bo s šoferji in mehanično delavnicco?

Iščemo obliko, da bi se racionalneje obnašalo s temi osnovnimi sredstvi in ljudmi, ni pa še ničesar dokončnega.

Varčujemo na vseh koncih in krajih, reprezentanca je na minimumu, kako je z reklamo?

Reklama je tudi na minimumu. Čisto ukinili je ne bomo, ker je ne smemo. Če bi šlo po vseh pravilih: podjetje mora imeti največ reklame, ko mu gre slabo. Pri nas je seveda v teh pogojih gospodarjenja vse postavljeno na glavo in tukaj res ne morem nič pomagati. Denarne podpore so vse ukinjene, edino denar za NK Elkroj še vedno dajemo. To se vleče še iz časov direktorja Božiča, sicer pa zaradi mene lahko ta hip ukinemo še to. Po drugi strani so na udaru igralci, ki že tako nimajo prave motivacije. Če ukinemo še sponzorstvo, je res vsega konec.

Kje vidite največjo rezervo za izhod iz krize?

V zviševanju produktivnosti dela. Pri tem ne mislim na zviševanje norm, pač pa na specializacijo prodaje, proizvodnega programa ter opreme in ljudi.

Kako je prišlo do blokade in kaj bo čez tri ali štiri mesece?

Da je do blokade prišlo, so krivi tako zunanji kot notranji dejavniki. tukaj se človek skoraj lahko sprašuje o strokovnosti Markovičevega tima. Vendar, če damo na tehnično vse kar je naredil dobrega in vse kar je naredil slabega, ga v končni fazi podpiram.

VELIKO SONCA IN SPROSTITVE
NA DOPUSTU VAM ŽELI

UREDNIŠKI ODBOR

Vzrok je v finančni blokadi, ki so jo izvajale banke. Prišli smo do položaja, ko nismo mogli ob pravem času vračati in obnavljati kreditov, kar je imelo za posledico, da so denar »potegnile« nazaj tudi firme, ki ga sicer ne bi. Ob nastalem položaju je banka preanalizirala poslovanje našega podjetja in ugotovila, da se nas splača podpreti iz naslednjih razlogov:

ker imamo zanimiv proizvodni program, relativno novo in sodobno tehnološko opremo, primerno kvalifikacijsko strukturo delavcev in ker smo s to proizvodnjo osvojili tuje in domače tržišče. Tako so denarni problem rešile Ljubljanska banka, Abanka Ljubljana ter Komercialna banka Triglav iz Ljubljane. Zato so avansi od tujcev lahko odpadli.

Po treh do štirih mesecih bo položaj boljši. Zmanjšala se bo zadolženost podjetja, zmanjšali se bodo nekateri stroški, menjala se bo struktura premoženja v prid likvidnega.

Na enem zadnjih delavskih svetov je bila zahteva po udeležbi predsednika delavskega sveta in predsednika sindikata na sestankih kolegija. Se zahteva uresničuje?

Oba sta na kolegijih prisotna in aktivno sodelujeta. Glede na aktualnost dnevnega reda je enkrat prisoten eden, drugič drugi.

Kaj je s pogodbo z Mustangom?

Pogodba z Mustangom je v Beogradu registrirana, investicijski program je narejen in ko bo pogodbo potrdil še delavski svet, bo tudi pravno veljavna. Mislim, da bomo oktobra že pričeli v Lučah s proizvodnjo.

Katere so vaše glavne naloge do Novega leta za kolikor je podaljšan tudi vaš mandat.

Najprej moramo spraviti v pogon Luče z Mustangom, kar bo imelo ugodne finančne posledice v naslednjih letih in izboljšanje na področju produktivnosti. Definirati in ovrednotiti moramo proizvodni program za jesen in zimo. Analizirali pa bomo tudi sklepe, ki bodo sprejeti na makroplanu. To so:

- znižanje obresti,
- znižanje družbenih dajatev
- realnejši tečaj dinarja

Prepričan sem, da bomo 29. 6. zelo pozorno prisluhnili Markoviču. Če bo rekel, da je od prvega dalje tečaj 10 namesto 7 dinarjev za marko, bomo preživeli brez večjih težav, če pa bo še naprej 7 dinarjev, se nam pišejo viharnejši dnevi.

Delavke se bojijo, da bi po kolektivnem dopustu ne imele kam priti na delo.

No, ti strahovi so resnično pretirani. Tudi po kolektivnem dopustu bodo lahko delale. Zavedati se moramo, da smo v položaju, ko bi lahko nemudoma zaposlili vsaj še 200 delavk, če bi bile na razpolago in vse njihovo delo bi bilo prodano za izvoz v Zahodno Nemčijo.

Naj še enkrat poudarim, da je v krizi celotno gospodarstvo, ne le naše podjetje. Stečaja se nam zaenkrat ni bati, v gospodarstvu pa se bo tudi kaj premaknilo, do tedaj, upam, bomo prebrodili krizo in se obdržali na površju.

Andreja Britovšek



»Kaj bo z nami, ali bo Elcroj zdržal?...« se vsakodnevno sprašujejo delavke

Značilnosti zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja

Konec septembra 1989 je skupščina SFRJ sprejela Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja. Z dnem uveljavitve navedenega zakona (Ur. l. SFRJ, št. 60/89) so prenehale veljati določbe IV. in V. poglavja ZZD (Medsebojna delovna razmerja delavcev v združenem delu, Varstva pravic delavcev), kar obsega določbe od 161. do 226. člena in 670. člen. Sprejetje zakona so narekovala predvsem številne novosti, ki so bile uveljavljene z ustavnimi dopolnili, in na njih temelječe novosti Zakona o podjetjih, ki se nanašajo na spremembo statusa temeljne organizacije, ukinitve samoupravnega sporazuma o združevanju dela delavcev v temeljno organizacijo, odpravo sporazuma o združitvi v delovno organizacijo in SOZD, opredelitev statuta kot temeljnega akta, zožitev primerov osebnega izjavljanja o pravicah, obveznostih in odgovornostih iz delovnega razmerja, pooblastila poslovnih struktur, kar vse je pomembno in vpliva tudi na pravno uvajanje delovnih razmerij. Najpomembnejše novosti zakona bi lahko strnili v naslednjih točkah:

1. Vzpostavitev enotnosti sistema delovnih razmerij in integralnega trga

v 2 členu je zakonodajalec opredelil sklenitev delovnega razmerja med organizacijo (vse oblike podjetij, organizacije družbenih dejavnosti, banke in druge finančne organizacije, zavarovalne organizacije, zadrage ter druge oblike sodelovanja in poslovanja s tujo osebo) in delavcem oziroma delavcem in delodajalcem, pri čemer se delovno razmerje v prvem primeru ureja z zakonom (republiškimi), kolektivno pogodbo in splošnim aktom, v drugem primeru pa z zakonom in kolektivno pogodbo, če upoštevamo še določbo 85. člena, s katero se sistem kolektivnih pogodb razteza tudi na družbeno podjetje. To praktično pomeni, da so vsa podjetja v enakem položaju in je delovno-pravni status v njih izenačen. Zvezni zakon pomeni torej dejansko realizacijo celovitega urejanja temeljnih pravic delavcev v delovnem razmerju ne glede na lastninsko obliko organizacije, v kateri so delavci zaposleni. Minimum pravic, obveznosti in odgovornosti, določenih z zakonom, se torej

zagotavlja ne glede na to, kje delavci delajo.

2. Trg delovne sile in presežki delavcev
Podjetništvo ne more funkcionirati brez trga delovne sile, trg delovne sile pa nujno potrebuje večjo mobilnost delavcev. Konkurenca, sposobnost in znanje so torej značilnosti in kvalitete, za katere se bodo morali boriti delavci in podjetja, če bodo hoteli preživeti.

Zakon je poskušal rešiti probleme v zvezi s trgom delovne sile z določbami (9., 10. člen) o izbiri delavcev, o poprejšnjem preizkusu in poskusnem delu (14. člen), o razporejanju delavcev (17. do 19. člen), o oceni delavčevega znanja in zmožnosti oziroma nedoseganju rezultatov dela (18. člen). Pomembni so naslednji poskusi rešitev, ki jih zakon predvideva v primeru tehnoloških presežkov delavcev:

1. zagotovitev dela v drugem podjetju,
2. preusposobitev (prekvalifikacija),
3. dokup zavarovalne dobe, vendar največ 5 let,
4. kapitalizacija nadomestila, vendar naj-

manj v višini dveh letnih (24) povprečnih osebnih dohodkov delavcev v podjetju, 5. čakanje na zaposlitev s pravico do denarnega nadomestila v višini zajamčenega osebnega dohodka, vendar največ dve leti.

Zakon torej predvideva varstvo pravic letistih delavcev, ki postanejo tehnološki presežek (21. člen) za delavce, ki postanejo presežek zaradi ekonomskih razlogov, pa napoveduje zakonsko ureditev, po kateri bo tem delavcem delovno razmerje prenehalo (77. člen).

3. Ukinitve monopola nad delovnim mestom

Do ukinitve monopola nad delovnim mestom naj bi prišlo predvsem zaradi trga delovne sile, konkurenčnosti in zaostritve odgovornosti za delovne obveznosti. Velika brezposelnost je spremenila pravno ureditev, po kateri je ustava zagotavljala delavcu trajnost zaposlitve.

Nemogoče je vztrajati pri humanem načelu v primeru, ko gre za slabega in nevestnega delavca, hkrati pa ugotavljati, da je izobrazbena struktura brezposelnih delavcev višja od tiste, ki jo imajo zaposleni delavci.

4. Delovni prispevek delavca, nagrajevanje

O prispevku delavca k delu naj bi odločali predpostavljeni delavci, in sicer poslovodni organ in delavci s posebnimi pooblastili ter odgovornostni (49. člen). Pri tem ne gre za vrednotenje delovnega mesta, pač pa gre za ugotavljanje tako imenovanega delavčevega uspeha pri delu, to pomeni, da bo moral pooblaščen delavec ugotoviti delavčev prispevek k delu in ga tudi objektivno ovrednotiti. Določbe o osebnem dohodku so načelne narave. Določeno je namreč, da delavcem pripada za delo osebni dohodek skladno s splošnim aktom, usklajenim s kolektivno pogodbo in zakonom. Prav tako je delavcu zagotovljena tudi pravica do zajamčenega osebnega dohodka.

5. Razširitev pooblastil poslovodnih organov

Le-to je urejeno v določbah (10., 17., 18., 24., 25., 26., 49., 59. in 69. člen) o razporejanju znotraj organizacije, o odreditvi dela preko polnega delovnega časa, o prerazporeditvi oziroma razporeditvi delovnega časa, o odločanju o delavčevem prispevku k delu, o odločanju glede disciplinske odgovornosti in izrekanju disciplinskih ukrepov (javni opomin, denarna kazen), o odločanju o odstranitvi delavca z dela.

Nekateri menijo, da gre za bistvene premike pri urejanju delovnega razmerja, ko zvezni zakon predvideva, da o razporeditvi delavcev odloča poslovodni organ. Tako zakonsko pooblastilo naj bi tudi pomenilo, da v novih pravnih pogojih ne bo več potrebe po natančnem normiranju del oziroma nalog (delovnega mesta).

Vendar ne gre iskati učinkovitosti v samem prenosu pooblastila, kajti tudi dosedanja praksa dokazuje, da je imel dejansko besedo pri razporejanju delavcev poslovodni organ. Poslovodni organ je namreč tisti, ki mora oblikovati predlog makro in mikro organizacije podjetja, je odgovoren za strokovne priprave, ki so podlaga predlogu organizacije, in je odgovoren za poslovno us-



Bešič Enida, B1



Izmena B3



Kristina Polak, B1

pešnost podjetja. Učinkovitost pooblastila pa bo vidna samo, če bo poslovodni organ upošteval strokovne podlage ter načelo vodenja, ne pa oblastniških principov. Uspešno bo poslovalo namreč samo tisto podjetje, ki bo imelo kar najboljšo organizacijo dela in ustrezno zasedenost delovnih mest, ki pa jo bo mogoče doseči le z ustrezno kadrovsko politiko, s strokovnim pristopom pri razporejanju delavcev in seveda z ustrezno motivacijo delavcev.

6. Zaostritev odgovornosti za izpolnjevanje delovnih obveznosti

Novi zakon je ponudil bistvene novosti na področju disciplinske odgovornosti:

1. predvideni so samo trije disciplinski ukrepi: javni opomin, denarna kazen in prenehanje delovnega razmerja (55. člen);
 2. poslovodni organ izvaja disciplinski postopek in izreka ukrep javnega opomina oziroma denarne kazni (možnost prenove pooblastila 59., 60. člen);
 3. v zakonu ni predvidene možnosti pogojne odložitve izvršitve disciplinskega ukrepa denarne kazni in prenehanja delovnega razmerja;
 4. zakon opredeljuje kot hujše kršitve delovnih obveznosti samo takšne kršitve, za katere se mora izreči ukrep prenehanja delovnega razmerja.
- Disciplinski postopek je zakonodajalec uredil v določilih od 61. do 68. člena.

Predpisano je tudi obvezno vodenje evidence o izvršenih disciplinskih ukrepih (člen 68/IV). Iz evidence se črtata javni opomin in denarna kazen, če delavec v 2 le-

tih od dneva pravnomočnosti odločbe, skatero mu je bil ta ukrep izrečen, ne stori nove kršitve delovne obveznosti (člen 68/II).

7. Varstvo pravic iz delovnega razmerja

Bistvena novost je uvedba sindikalnega poverjenika v podjetju (4. člen). Le-ta naj bi s svojim posredovanjem omogočal delavcem učinkovito varstvo njihovih pravic, obenem pa s svojim delovanjem nastopal tudi preventivno. Zakon zagotavlja tudi pravna sredstva zoper kršitve pravil in zoper nezakonite individualne pravne akte, s katerimi se odloča o pravicah, obveznostih in odgovornostih delavcev (80. člen). V postopku za varstvo pravic nastopa sindikat s svojim mnenjem predvsem takrat, kadar se odloča o delavčevi zahtevi ali ugovoru (82. člen).

In kaj je z neposredno uporabo zakona?

Stališče skupščine SRS pravi, da se v primeru, ko je republiški zakon v nasprotju z zveznim, še naprej uveljavlja republiška zakonodaja. To seveda pomeni, da se določbe Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja ne morejo uporabljati do takrat, ko bo sprejet republiški zakon o delovnih razmerjih.

Navedeno stališče ne more obveljati edino za kogentne, neposredno uporabljive določbe zveznega zakona, ki neposredno urejajo določeno področje, torej za norme, ki niso v nasprotju niti z republiškimi zakonom niti niso prepuščene konkretniji ureditvi v kolektivnih pogodbah in splošnih aktih. Te kogentne določbe veljajo tudi v vmesnem obdobju do uskladitve republiškega zakona in priprave kolektivnih pogodb ter splošnih

aktov na temelju zveznega zakona.

Zvezni zakon pa vsebuje malo členov, ki bi se jih dalo neposredno uporabljati. Neposredno uporabljiva je določba, da imajo prostovoljni kvodajalci pravico do dveh zaporednih prostih delovnih dni, vsakokrat ko dajo kri.

Nadalje se neposredno uporabljajo nekatere določbe o disciplinskem postopku. V zvezi z uporabo zakona in disciplinskimi ukrepi izhaja, da se do uskladitve samoupravnih splošnih aktov z zakonom izrekajo disciplinski ukrepi, ki so določeni v aktih.

V poglavju o prenehanju delovnega razmerja neposredno uporabljamo točke, da delavcu preneha delovno razmerje za neopravičen izostanek z dela pet delovnih dni zaporedoma. Delavcu tudi preneha delovno razmerje, če noče delati na delovnem mestu, na katerega je razporejen zaradi nujne potrebe delovnega procesa. Če je zaradi potrebe delovnega procesa razporejen v drugo organizacijo v okviru sestavljenih oblik združevanja organizacij ali če je začasno razporejen v drugo organizacijo na delovno mesto, ki ustreza stopnji njegove strokovne izobrazbe in to na podlagi sporazumno sprejetih sklepov pristojnih organov zadevnih organizacij in noče delati na tem delovnem mestu.

Nov zakon je prinesel novost glede koriščenja letnega dopusta. Delavec tako lahko izkoristi letni dopust nad dvanajst delovnih dni najpozneje do 30. junija naslednjega leta.

Na podlagi 97. člena Statuta podjetja ter členov od 29. do 36. Zakona o delovnih razmerjih so delavci na delavskem svetu podjetja dne 31. 5. 1990 sprejeli

PRAVILNIK

o ugotavljanju tehnoloških, organizacijskih in ekonomskih presežkov delavcev

SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen

Ta pravilnik je izvedben akt programa ukrepov za izboljšanje poslovanja podjetja. Z njim so določene osnove in merila za določitev tehnoloških, ekonomskih in organizacijskih presežkov delavcev.

2. člen

Ta pravilnik se uporablja v primeru, da več izvajalcev opravlja ista dela in naloge in v primeru organizacijskih razlogov.

UGOTAVLJANJE PRESEŽKA DELAVCEV

3. člen

Delavski svet podjetja s sklepom določi število izvajalcev v posameznem sektorju oziroma PE. Za ugotovitev tehnoloških, organizacijskih in ekonomskih viškov delavcev imenuje delavski svet posebno komisijo, ki jo sestavljajo:

- predsednik sindikata
- strokovni delavec kadrovske službe
- vodja sektorja.

4. člen

Na podlagi predloga Komisije za ugotavljanje tehnoloških, ekonomskih in organizacijskih viškov, izda delavski svet skupinski poimenski seznam – ugotovitveni sklep o presežkih delavcev. Poimenski seznam se izobesi na oglasni deski.

5. člen

Po 15 dneh izda direktor podjetja individualni sklep z navedbo roka za uresničitev omenjenega sklepa. Zoper sklep delavskega sveta ima delavec pravico do ugovora v roku 15 dni na komisijo za varstvo pravic.

NAČINI RAZREŠEVANJA PRESEŽKA DELAVCEV

6. člen

Če delavec zaradi tehnoloških, organizacijskih in ekonomskih razlogov začasno ni mogoče zagotoviti delo v podjetju, se jim zagotovijo naslednje pravice:

- pravica do prekvalifikacije ali dokvalifikacije za delo v podjetju
- pravico do začasne razporeditve v drugo podjetje
- pravico do nadomestila osebnega dohodka za čas čakanja na delo v višini 80 % osebnega dohodka, ki bi ga prejel v tekočem mesecu za poln delovni čas.

7. člen

Načina razreševanja presežka delavcev s prekvalifikacijo oziroma dokvalifikacijo se bo delovna organizacija posluževala takrat, ko ne bo možno prerazporediti delavca znotraj podjetja, niti mu ne bo mogoče ponuditi ustreznih del v drugem podjetju v skladu z njegovo strokovno izobrazbo. V primeru prekvalifikacije oziroma dokvalifikacije gre za pravico in dolžnost delavca za preusposobitev, če se mu z njo zagotavlja delovno mesto v podjetju.

V primeru prekvalifikacije oziroma dokvalifikacije je možno delavca prekvalificirati do ene stopnje nižje oziroma višje, kot je njegova strokovna izobrazba.

8. člen

V okviru pojmov prekvalifikacije in dokvalifikacije se lahko podjetje odloči za naslednje načine poklicne preusmeritve:

- adaptacija delavcev
- profesionalna readaptacija.

9. člen

Adaptacija delavcev

Pri preusmeritvi za enostavna dela, ki se jih delavec navadi pri dveh ali treh mesecih in sicer do take stopnje, da brezhibno obvlada vse delovne operacije in da lahko izpolnjuje tudi zahtevano normo, govorimo o adaptaciji delavca.

10. člen

Profesionalna readaptacija

Profesionalna readaptacija pomeni, da delavec po določeni strokovni usposobljenosti spremeni poklic in začne opravljati druga dela različna od tistega za katerega je bil prej usposobljen. Novo strokovno usposobitev si delavec pridobi bodisi v izobraževalni organizaciji, bodisi v podjetju.

11. člen

Delavec ima po končani prekvalifikaciji oziroma dokvalifikaciji pravico in dolžnost opravljati dela in naloge za katera se je usposabljal. V primeru, da delavec odkloni prekvalifikacijo oziroma dokvalifikacijo ali, če delavec odkloni razporeditev na dela in naloge za katera se je usposabljal, delavcu preneha delovno razmerje v podjetju.

12. člen

Presežek delavcev, ki iz tehnoloških, ekonomskih in organizacijskih razlogov postane trajen in sicer če več delavcev opravlja ista dela in naloge, ugotavlja delavski svet podjetja. Za ugotovitev prenehanja potreb po delu delavcev se upoštevajo zlasti naslednji kriteriji:

- strokovna izobrazba oziroma usposobljenost za delo in potrebna dodatna znanja in zmožnosti
- delovna uspešnost
- delovna doba
- zdravstveno stanje
- socialno stanje.

KRITERIJI ZA UGOTOVITEV EKONOMSKEGA, TEHNOLOŠKEGA IN ORGANIZACIJSKEGA VIŠKA

13. člen

Kriteriji za ugotovitev ekonomskega in tehnološkega viška so:

- strokovna usposobljenost (delavska izobrazba, funkcionalna znanja) 35 točk
- delovna doba 15 točk
- delovna uspešnost 15 točk
- socialni kriteriji 15 točk
- zdravstveno stanje 15 točk
- SKUPAJ 100 točk**

14. člen

Razčlenitev kriterijev za ugotovitev ekonomskega, tehnološkega in organizacijskega viška:

1. Strokovna usposobljenost
 - izpolnjen pogoj zahtevane izobrazbe 20 točk
 - izpolnjen pogoj zahtevanega funkcionalnega znanja 5 točk
 - zahtevane delovne izkušnje
 - 3 mesece 0 točk
 - 1 leto 3 točke
 - 3 leta 6 točk
 - 4 leta 8 točk
 - 5 let 10 točk
2. Delovna doba
 - 1 – 5 let 3 točke
 - 5 – 10 let 6 točk
 - 10 – 15 let 10 točk
 - 15 – 20 let 13 točk
 - nad 20 let 15 točk

3. Delovna uspešnost

- manj uspešen 2 točki
- povprečno uspešen 8 točk
- zelo uspešen, kreativen 15 točk

4. Zdravstveno stanje

- spremenjena delovna zmožnost 5 točk
- invalid III 10 točk
- invalid II 15 točk

5. Socialni kriteriji

- starost do 30 let 2 točki
- od 30 – 40 let 4 točke
- nad 40 let 5 točk
- nosečnice in matere z otroki do 2 let 5 točk
- velikost družine
 - samski 2 točki
 - zakonca brez otrok 3 točke
 - zakonca ter eden in več otrok 4 točke
 - samohranilka 5 točk
- zaposlenost družinskih članov
 - zaposlen eden zakonec 5 točk
 - zaposlena oba zakonca 3 točke
 - ni nepreskrbljenih družinskih članov 1 točka

Delavcem, ki opravljajo obrtno dejavnost kot postranski poklic, oz. so družabniki v zasebnih podjetjih in delavci, ki so lastniki večjih gozdnih in obdelovalnih površin se dobljeno število točk zmanjša za 15.

15. člen

Delavcem, katerih delo ni več potrebno na podlagi kriterijev za ugotovitev prenehanja potreb po delu, se zagotovi ena od naslednjih pravic:

- sklenitev delovnega razmerja za nedoločen čas v drugi organizaciji oziroma delodajalcu na podlagi pismenega sporazuma pristojnih organov oziroma delodajalcem za delo na delovnem mestu, ki ustreza njegovemu znanju in zmožnosti

- pravico do prekvalifikacije in dokvalifikacije za delo na drugem delovnem mestu v drugi organizaciji oziroma pri delodajalcu
- dokup zavarovalne dobe zaradi uveljavitve pravice do upokojitve, vendar največ do 5 let v naslednjih primerih

a) delavcu, ki je dopolnil 35 let pokojninske dobe in delavki z dopolnjeno 30 letno pokojninsko dobo

b) delavcu, ki je dopolnil 60 let starosti in delavki s 55 letom starosti

c) delavcu – delovnemu invalidu II. in III. kategorije invalidnosti, ki se mu zaradi dopolnjene starosti ne zagotavlja pravica do prekvalifikacije ali dokvalifikacije, pravica do dela z delovnim časom, ki ustreza njegovi preostali delovni zmožnosti, ali pravica do razporeditve na drugo ustrezno delo v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju

- dokup zavarovalne dobe zaradi uveljavitve pravice do predčasne pokojnine, vendar največ do pet let, če delavec s tem soglaša (ženska stara 50 let in ima 25 let pokojninske dobe, moški star 55 let in ima 30 let pokojninske dobe)

- pravica do odpravnine, če se delavec s pristojnim organom podjetja pisno sporazume, da mu preneha delovno razmerje

- pravica do sklenitve delovnega razmerja

s skrajšanim delovnim časom v drugi organizaciji oziroma pri delodajalcu s pravico do ustreznega denarnega nadomestila oziroma delne pokojnine

- pravica do sklenitve delovnega razmerja za določen čas v drugi organizaciji.

V primeru, da sta v podjetju zaposlena oba zakonca, ne moreta postati oba trajni presežek.

Ne glede na število dobljenih točk lahko imenovana komisija odloči, da postane trajni višek delavec, ki mu do polne pokojnine manjka do 5 let s tem, da mu podjetje dokupi zavarovalno dobo zaradi uveljavljanja pravic do upokojitve.

Invalidi se lahko obravnavajo kot trajni presežek le v primeru, če jim podjetje lahko dokupi zavarovalno dobo zaradi uveljavitve pravice do upokojitve.

16. člen

Delavec, za katerega je ugotovljeno, da njegovo delo v podjetju ni več potrebno ima pravico do nadomestila osebnega dohodka dokler se mu ne zagotovi ena izmed pravic iz predhodnega člena. Delavec ima pravico do nadomestila osebnega dohodka v višini 80 % osebnega dohodka, ki bi ga prejemal v tekočem mesecu za poln delovni čas.

VARSTVO PRAVIC

17. člen

Delavec lahko vloži zoper sklep delavskega sveta, ki je ugotovil, da delavčevo delo v podjetju ni več potrebno, ugovor na komisijo za varstvo pravic. Rok za vložitev ugovora je 15 dni od prejema pismenega odprava sklepa.

18. člen

V primeru razporeditve v drugo podjetje, prekvalifikacije oziroma dokvalifikacije in prerazporeditve na druga dela in naloge se delavcu vroči sklep delavskega sveta. Delavec lahko vloži zoper sklep ugovor na komisijo za varstvo pravic podjetja v roku 15 dni od prejema pismenega sklepa.

Če delavec, v primeru negativne rešitve ugovora ne sklene delovnega razmerja v drugem podjetju na določen dan, če odkloni prekvalifikacijo ali dokvalifikacijo, oziroma odkloni prerazporeditev na druga dela in naloge, delavcu preneha delovno razmerje v podjetju z dnem vročitve dokončnega sklepa.

19. člen

V primeru, da delavec ni zadovoljen z dokončno odločitvijo komisije za varstvo pravic o njegovem ugovoru, ima pravico do sodnega varstva v roku 15 dni po prejemu pismenega sklepa. Vložitev predloga pri sodišču združenega dela, ne zadrži izvršitve dokončnega sklepa v podjetju.

KONČNE DOLOČBE

20. člen

Ta pravilnik, kakor tudi morebitne spremembe in dopolnitve, sprejema delavski svet podjetja.

21. člen

Ta pravilnik začne veljati osmi dan po njegovi objavi na oglasni deski.

Mozirje, 7. 6. 1990

Predsednik delavskega sveta
Janez Kolar

STALIŠČA SINDIKATA O PROGRAMU SANACIJSKIH UKREPOV

1. Sindikat zastopa stališče, da se osebni dohodki naj ne zmanjšujejo, če pa se že, se naj ne vsem enako. Vodstvenim delavcem, ki so nagrajevani za odgovornost pri poslovanju, naj se zmanjša osebni dohodek glede na njihovo dosedanje nagrajevanje.

2. Sindikat delavcev se ne strinja s predlogom, da se odprodajo zmogljivosti družbenega standarda (počitniške zmogljivosti). Ne strinja se tudi s soudeležbo pri prevozi in malici.

RAZPIS KADROVSKIH ŠTIPENDIJ ZA ŠOLSKO LETO 1990/1991

RAZPIS IZOBRAŽEVANJA OB DELU ZA ŠOLSKO LETO 1990/91

POKLIC št. štipendij

DE MOZIRJE

konfekcijski tehnik 2
konfekcijski inženir 2
dipl. inž. konfekcije 1
dipl. ekonomist 1

SKUPAJ 6

Prijave sprejema splošno kadrovske sektor do vključno 30. 6. 1990.

DE MOZIRJE

Naziv šole	smer izobraževanja	št. štip.
SŠBK Celje	konfekcionar	30
SŠBK Celje	konf. tehnik	3
VTO Maribor	konf. inženir	2
Srednja naravoslov. matematična usm.	(posebej nadarjeni)	1
Ekonomška fakult.	ekonomist	1
	posl. informat.	1
	računalništvo	1
SKUPAJ		38

DE ŠOŠTANJ

SŠBK Celje	konfekcionar	5
SKUPAJ		43

Prijave na razpis kadrovskih štipendij morajo prosilci vložiti do 30. 6. 1990 v splošno kadrovskem sektorju. Kandidati morajo prijaviti oziroma vlogi (obr. DZS SPN - 1 »Vloga za uveljavljanje socialno varstvenih pravic«) priložiti:

– potrdilo o vpisu v šolo
– prepis oziroma fotokopijo zadnjega šolskega spričevala

FLUKTUACIJA v letu 1989

Če pogledamo fluktuacijo v letu 1988 in jo primerjamo z letom 1989 lahko ugotovimo, da se je v letu, ki je za nami, fluktuacija v našem podjetju spet povečala, saj znaša za DO kot celoto 7,0 % – torej kar za skoraj 2 % več kot v letu 1988. Fluktuacija je bila spet najvišja v obratu Soštanj – 8,2 %, zelo se je povečala tudi v DSSS kar na 8,0 % in je bila najnižja v DE Mozirje, kjer je znašala le 6,7 % kar pa je še vedno nad povprečjem.

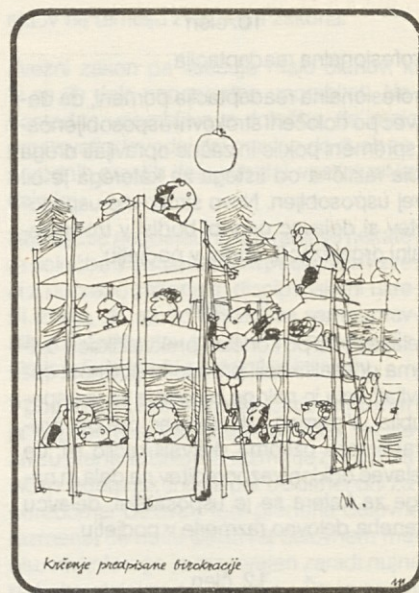
Odstotek fluktuacije v l. 1989

TOZD Mozirje	6,7 %
TOZD Šoštanj	8,2 %
DSSS	6,7 %
DO	7,0 %

Org. en.	vzrok	PE Mozirje		PE Šoštanj		DSSS		DO	
		f	%	f	%	f	%	f	%
	premostitev	4	9,3	—	—	—	—	4	5,5
	neg. oc. posk. dela	3	6,9	5	26,3	2	18,2	10	13,7
	upokožitev	9	20,9	3	15,7	4	36,3	16	21,9
	ostala doma	5	11,8	—	—	1	9,1	6	8,2
	nezadov. z delom	11	25,6	9	47,4	2	18,2	22	30,2
	preselitev	4	9,3	—	—	1	9,1	5	6,8
	nezad. z OD	1	2,3	1	5,3	—	—	2	2,7
	delo za dol. čas	—	—	1	5,3	—	—	1	1,4
	služenje JLA	4	9,3	—	—	—	—	4	5,5
	discipl. pren.	1	2,3	—	—	1	9,1	2	2,7
	nadaljev. šolanja	1	2,3	—	—	—	—	1	1,4
	skupaj	43	100,0	19	100,0	11	100,0	73	100,0

Iz zgornje tabele je razvidno, da je v DE Mozirje največ delavk prenehalo z delom, ker so bile nezadovoljne z delom (25 %), precej se jih je upokožilo (21 %) – na kar je nemogoče vplivati, nekaj jih je ostalo doma, ali pa so se preselile in zaposlitev pri nas ni bila več možna. Tako, da je le pri približno 1/3 delavk, ki so odšle, vzrok prenehanja nezadovoljstvo pri delu in so si našle ustrežnejše delo pri drugi DO. V DE Šoštanj so vzroki fluktuacije povsem drugačni, saj je skoraj polovico (47,4 %) delavk kot vzrok odhoda navedlo nezadovoljstvo z delom, precej, 26,3 % delavk, je bilo tudi negativno ocenjenih v času poskusnega dela.

Spet drugačni pa so vzroki prenehanja dela delavcev v »DSSS«, kjer je glavni vzrok prenehanja upokožitev delavk (36 %) in je neprimerno manj nezadovoljstva z delom (18 %).



Fluktuacijo sem podrobneje analizirala, in sicer sem želela ugotoviti:
a) razloge odhodov delavcev
b) fluktuacijo po delovnem stažu

TABELA I: Vzroki odhodov delavcev iz DO v letu 1989

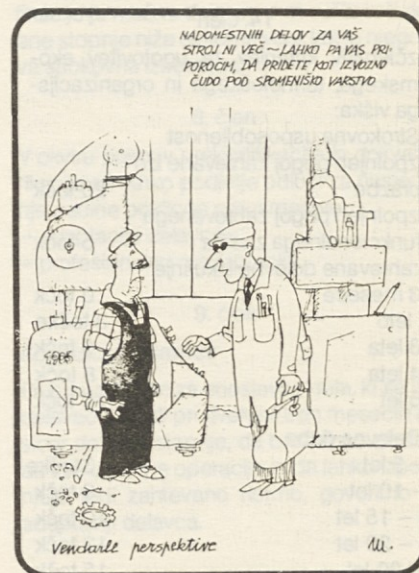


TABELA II: Fluktuacija po delovnem stažu

delovni staž	PE Mozirje		PE Šoštanj		DSSS		DO	
	f	%	f	%	f	%	f	%
do 3 mes.	4	9,3	5	26,3	—	—	9	12,3
3-12 mes.	13	30,3	2	10,5	3	27,2	18	24,7
1-2 leti	3	6,9	—	—	2	18,2	5	6,9
2-5 let	13	30,3	7	36,9	2	18,2	22	30,2
5-10 let	1	2,3	1	5,3	—	—	2	2,7
10-15 let	1	2,3	—	—	—	—	1	1,3
15-20 let	4	9,3	2	10,5	1	9,1	7	9,6
več kot 20 let	4	9,3	2	10,5	3	27,3	9	12,3
Skupaj	43	100,0	19	100,0	11	100,0	73	100,0

Iz zgornje tabele lahko ugotovimo, da je v DE Mozirje precej delavk 30,3 % zapustilo podjetje v dobi, ko so bile pri nas zaposlene do enega leta – torej opravile so poskusno delo in potem ugotovile, da jim šivanje ne odgovarja, ter prej kot po letu dni delovno organizacijo zapustile. Ravno toliko delavk je delovno organizacijo zapustilo po 2 – 5 letih. To pa je že čas, ko naj bi se delavke na delo v celoti privadile in uspešno delale.

Tudi v DE Šoštanj je največ delavk – skoraj 37 % – zapustilo podjetje po 2 – 5 le-

ti, veliko 26,3 % pa jih je bilo negativno ocenjenih na poskusnem delu.

Poudarimo lahko, da moramo v prihodnje – predvsem v DE Šoštanj posvečati več pozornosti delavkam v skupinah in težiti za tem, da bodo delavke pri delu zadovoljne, da bodo čutile pripadnost delovnemu kolektivu in bodo stremele k temu, da bodo ostale zaposlene pri nas. Zavedati se moramo, da je fluktuacija zelo draga in vlagati čim več truda v to, da bo čim manjša.

Zora Štruel

BESEDA UREDNIKA

Čas generalnega spomladanskega čiščenja je že davno mimo in tudi jaz pospravljam po predalih. Čisto po pravici rečeno, mi je kar malo težko, saj pospravljam za dolgo. Končati moram, kar mi je končati ostalo in seveda zadovoljiti osnovno človekovo potrebo po zaslužku, kar je s pogodbenimi deli na različnih mestih vsekakor težko. Edino kar je pozitivnega, je dejstvo, da se z različnimi deli veliko naučim. Izkušenj pa ni nikoli preveč, kar je pomembno tudi za vsakega izmed nas, ki smo kdajkoli delali v Elcroju in se šele sedaj dokopali do spoznanja, kam smo prišli. Srečevati smo se pričeli koncem 87 leta, poslavljamo pa se v 90. Kar lep čas smo se skupaj trudili, žalostili in zabavali. Žal, nismo mogli izhajati pogosto, prav zaradi mojih različnih obveznosti. Zato številka, ki je pred vami, vsebuje grob pregled dogodkov prvih petih mesecev tega leta in med drugim tudi pravilnik o ugotavljanju tehnoloških, organizacijskih in ekonomskih presežkov delavcev. Zloglasnega imenskega seznama menda v podjetju še ni, debate o tem, kdo je višek, pa vsak dan znervirajo koga od delavcev. Kljub temu, da spadamo v družbo treh najslabše stoječih podjetij Zgornje Savinjske doline (GLIN, ELKROJ in Kovinarstvo), imamo vsaj to prednost, da nimamo tako zastrašujoče režije kot na primer GLIN.

Ko sem že pri poslavljanju, ne smem pozabiti moja sodelavca, ki sta z mano požrtvovalno delila pisarno, čas in prijaznost, ki v Elcroju sicer obstaja, a bi se o njej dalo razpravljati. Tako ne morem mimo dejstva,

ki me je ves čas morilo. Namreč, v Elcroju se vse podre že pri avtoriteti in nezaupanju delavcev v odločitve, ki jih po njihovem mnenju sprejema »vrh« podjetja. Sedaj, ko je vrh po novi zakonodaji že nekaj časa skoncentriran v direktorju podjetja, bi mu zaželela, da z malo manj diplomacije – kar je sicer odlika visokointeligenčnih ljudi – in z enim dobrim udarcem po mizi prebudi svoje sodelavce, da bodo delali dela za katera so plačani in odgovorni. Naj v teh pogojih ne bo pomembno, koliko ima kdo masla na glavi, na direktorju je, da naredi red. Iskreno povedano, v takšnem položaju res ni lahko niti prijetno biti direktor. Nosi največje breme odgovornosti, po mnenju proizvodnje dela še vedno napake, ostali pa se lahko skrivajo v senci njegove podre avtoritete. Če se tako stvari v drugi polovici leta, za kolikor je podaljšan tudi direktorjev mandat, ne bodo popravile, lahko samo razmišljamo, kakšna alternativa preživetja nam preostane. Vseeno je treba reči, da so naše službe že dolgo časa naravnane tako, da lahko v vsakem trenutku preverimo, ali se položaj izboljšuje, slabša ali stoji. Trenutno se je stanje zalog popravilo in upamo, da bomo do konca sezone prodali preostalo blago po najvišji možni tržni ceni.

Bodite lepo pozdravljeni, jaz pa bom držala pesti za Elcrojevo barko, da se bo obdržala na površini gospodarskega razsula in prevarila viharje, ki si jih je pripravila sama.

Na svidenje

Andreja Britovšek

Včlanjevanje v sindikate dejavnosti Slovenije in v Zvezo svobodnih sindikatov Slovenije

Po prvem kongresu Zveze svobodnih sindikatov Slovenije, ki je potekal 6. in 7. aprila v Ljubljani se sindikat obrača na delavce s široko akcijo za pridobivanje članov. Sindikalni predstavnik podjetja je dolžan zbirati pristopne izjave in jih oddati občinskemu odboru.

Večina Elcrojevih delavcev je pristopne izjave že podpisala, manjka samo še članstvo naših žena, ki so na porodniškem dopustu.

AB

Še vedno različna mnenja o

»evropskem«

delovnem času

Brezšteviline razprave o »evropskem« delovnem času še vedno burijo duhove po podjetjih. Ali je za nas takšen način primeren ali ne – končno živimo na periferiji, tako rekoč na kmetih – bo potrebno šele dognati. Tovrsten delovni čas je resnično lažje uvajati v mestih, pa še tam imajo celo vrsto težav, o čemer nas bogato obveščajo javni mediji.

Če smo čisto iskreni je v našem podjetju več mnenj **proti** evropskemu delovnemu času kot za. Torej bo prav, da preberemo vsaj del pisanja dr. Zdravka Kaltnekarja, ki je bilo objavljeno v sobotni prilogi Dela. Najbrž bomo morali biti bolj prilagodljivi. Saj ni nujno, da traja delovni čas od 8. do 17. ure z vmesnim odmorom ene ure, s katero po mnenju dr. Kaltnekarja, ne bomo vedeli kaj početi. Za samo kosilo je ena ura preveč, za pravi počitek pa premalo.

Delovni čas lahko prilagodimo potrebam našega podjetja in ni nujno, da se držimo »evropskih« terminov kot pijan plot. Kaj pa t.i.m. »fleksibilni« delovni čas. Zdaj ko smo se le rešili delovnih sobot, bi morali dobro premisliti, kakšen tip delovnega časa si bomo izbrali za naprej. Naj nam bo v pomoč ali pa drobnitnica k razmišljanju pričujoče besedilo, ki je bilo objavljeno pod naslovom Evropski delovni čas – koren lečen, dr. Zdravka Kaltnekarja, profesorja na Višji upravnici šoli v Ljubljani in Višji šoli za organizacijo dela v Kranju.

AB

Najmanj pa mi je všeč to, da smo k akciji spet pristopili kampanjsko. Namesto od šestih do dveh bomo zdaj delali po »evropsko« od osmih do dvanajstih in od ene do petih »in basta.« Tako dela ves razviti svet

in o tem ni razpravljaj! Tole o vsem razvitem svetu je seveda za lase privlečeno in sploh ni res. V lanskem letu sem dobil štiri brošure o spremenljivem določanju delovnega časa (v skupnem obsegu okoli 140 strani), ki jih je izdalo nemško združenje kovinske industrije. Našli so se namreč pred problemom, kako čim bolj smotno razporediti tedenskih 37,5 predpisanih delovnih ur, da zaradi skrajšanja delovnega časa ne bi manj časa delale tudi njihove kapacitete. Pa moram reči, da niso »pogruhtali« kakega »evropskega« delovnega časa (tega bomo mi morali patentirati), ampak navajajo vsaj kakih petdeset različnih oblik. Ena od osnovnih zahtev avtorjev teh brošur (in z njimi vodstva združenja) se glasi: delovni čas je treba oblikovati po meri! To pomeni spremljivo prilagajanje delovnega časa zahtevanim obratovalnim časom podjetja in njegovih posameznih služb. Glede na konkretne razmere je treba tudi delovni čas v posameznih delih podjetja različno oblikovati.

Naj omenim še dve stvari, ki kažeta na našo togost pri razporejanju delovnega časa. Ena od teh je beneficirani delovni staž. Trdim, da je beneficirani delovni staž zločin. V svojem bistvu pomeni, da smo delavca zaradi težkih delovnih razmer, predčasno do konca izrabili in ga zato prej pošljemo v pokoj. Kljub težkim razmeram pa naj do takrat dela toliko časa vsak teden in vsako leto kot vsi drugi. Gotovo bi bilo smotnejše, da bi mu v času njegove aktivnosti omogočili rekreiranje njegovih sposobnosti. Torej ne koga prej nagnati v pokoj, ampak mu določiti krajši delovni čas v toku dneva, tedna ali leta in s tem zagotoviti njegovo daljšo normalno sposobnost.

Pri nas nikakor ne moremo iz okvira za vse enake dolžine delovnega časa. Po podatkih iz nekaterih zahodnoevropskih držav imajo različne gospodarske panoge različno dolg delovni čas (tudi v povprečju, torej ne le za težka dela). Tako je bila npr. v Holandiji leta 1982 ta dolžina pri delavcih od najnižjih 40,4 ure v javnih podjetjih do 45,5 ure v prometu. Pri uslužbencih je bila ta razlika manjša – samo od 40 ur do 40,5 ure. Pri nas skoraj ne izkoriščamo možnosti za krajši delovni čas od polnega, pa čeprav ga zakon dopušča. V razvitih zahodnoevropskih državah takšen delovni čas zelo pogosto uporabljajo predvsem še ženske. Tako je npr. v Holandiji v letu 1983 delalo več kot 35 ur 78,7 odstotka moških, 51,4 odstotka vseh žensk in le 31,8 odstotka poročenih žensk. Približno petina vseh zaposlenih žensk in več kot četrtina poročenih žensk pa je delala manj kot 15 ur na teden. Takšna ureditev omogoča tudi poročenim ženskam in mladim mamam, da ostanejo še vedno vsaj delno poklicno aktivne. Podjetja pa jih lahko angažirajo v tistem času, ko imajo večje potrebe po delu. Za krajši delovni čas se največ odločajo v storitvenih dejavnostih in v trgovini na drobno, manj, a vendarle, pa tudi v industriji. Kot sem že povedal, zaradi splošne težnje po enakem delovnem času za vse pri nas skrajšani delovni čas uporabljamo le izjemoma. Pa bi mogel prinesiti mnoge predno-

sti tako pri zaposlovanju kot tudi pri popolnjenju konic npr. v trgovini.

Naj bo dovolj! Ponovim naj samo to, da nikakor nisem načelno proti deljenemu delovnemu času, saj je tudi to ena od »evropskih« oblik (kar precej se uporablja v Evropi, seveda pa tudi v Ameriki, Aziji, Afriki in Avstraliji, pa bi mu torej mogli reči tudi »svetovni delovni čas« in ga še bolj favorizirati). Vsekakor pa je le ena od možnih oblik, katere prednosti in slabosti bo treba v vsakem primeru posebej ugotoviti in ga uvesti le tam, kjer bo pokazal svojo smiselnost. Upoštevati pa bomo morali tudi mnoge druge oblike in ne razsojati le med dvema možnostima.

Obvestila Ljubljanske banke

MOŽNOST DVGANJA GOTOVINE Z DINARSKO HRANILNO KNJIŽICO IN S ČEKI LJUBLJANSKE BANKE V POŠTNIH ENOTAH

Ljubljanska banka že vrsto let omogoča svojim varčevalcem poslovanje z dinarsko hranilno knjižico in dviganje gotovine s čeki na nekaterih območjih tudi na poštne enote.

V Republiki Sloveniji se lahko za te storitve za sedaj obrnete na vse poštne enote, drugje pa izvajajo storitve za varčevalce bank skupine Ljubljanske banke predvsem priobalna PTT podjetja. Najkrajše povedano, svoj denar lahko dvigujete na vseh poštne enote ob obali severnega in srednjega Jadrana, vključno z otoki. Zadnji kraj proti jugu, v katerem še lahko dvignete denar na pošti je Opuzen pri Omišu.

V enotah pošt in enotah drugih bank, ki pogodbeno opravljajo storitve za naše varčevalce, lahko dvigujete denar s čeki in dinarsko hranilno knjižico Ljubljanske banke:
– z enim čekom lahko dvignete do 500 dinarjev
– s hranilno knjižico na ime lahko dnevno dvignete do 1.200 din

V primeru, da ste na hranilno knjižico vpisali osebni dohodek, lahko pri tej enoti poleg dnevnega limita dvignete tudi ves pripisani znesek.

MOŽNOST DVGANJA GOTOVINE Z DINARSKO HRANILNO KNJIŽICO IN S ČEKI LJUBLJANSKE BANKE V DRUGIH BANKAH

Letos je možnost dviganja gotovine z dinarske hranilne knjižice in s čeki Ljubljanske banke v enotah drugih bank urejeno na podlagi pogodb s posameznimi bankami. Pri izboru bank je Ljubljanska banka upoštevala predvsem prisotnost enot banke na območjih, ki so pomembna za varčevalce bančne skupine Ljubljanske banke, in zanesljivost banke.

Z večino izbranih bank, ki jih v nadaljevanju tudi navajamo, je sodelovanje že dogovorjeno, do letnih dopustov pa bodo sklenjene pogodbe še z nekaj preostalimi bankami. Obrnete se lahko na naslednje banke:

Bjelovarska banka d.d. Bjelovar, Dalmatinska banka d.d. Zadar, Dubrovačka banka d.d. Dubrovnik, Kreditna banka d.d. Umag, Jugobanka-Jubbanka d.d. Sarajevo, Beograd, Komercijalna banka d.d. Zagreb, Medjimurska banka d.d. Čakovec, Panonska banka d.d. Novi Sad, Privredna banka d.d. Sarajevo, Privredna banka Zagreb d.d. Zagreb, Riječka banka d.d. Rijeka, Samoborska banka d.d. Samobor, Sisačka banka d.d. Sisak, Splitska banka d.d. Split, Stopanska banka a.d. Skopje, Tuzlanska banka d.d. Tuzla, Varaždinska banka d.d. Varaždin, Vinkovačka banka d.d. Vinkovci, Vojvodžanska banka d.d. Novi Sad, Zagrebačka banka d.d. Zagreb.

V Republiki Sloveniji je mogoče dvigati gotovino z dinarske hranilne knjižice in s čeki Ljubljanske banke v enotah **A banke d.d. Ljubljana**, pri **Komercialni in hipotekarni banki d.d. Ljubljana** pa lahko za sedaj poslužete z dinarsko hranilno knjižico.

MUSTANGOV »MODERN CLASSIC«

JEANS JE DEL FILOZOFIJE, KI POVEZUJE GENERACIJE.

JEANS HLAČE IN JAKNE SO BILE IN SO PRTLJAGA IN OBLAČILA NA MNOGIH POTOVANJIH.

MUSTANG JE MIMOGREDE POMLADIL JEANS STIL ZA DVAJSET LET IN MU DAL OBLIKO: S FUNKCIONALNO ŠIRINO NA MEČIH, Z DOLOČENO LINIJO V KORAKU, Z BAKRENIMI NETI, SIROKIM PASOM, RAFINIRANIM HLAČNIM RAZPORKOM, NEUNIČLJIVIM MATERIALOM IN FINIMI MALENKOSTMI.

TUDI JAKNE, KRILA IN PULJI SO PRIPOMOGLI K TEJ PREOBRAZBI.

POD IMENOM »MODERN CLASSIC« NUDI MUSTANG NEKAJ PRAVEGA ZA ROMANTIČNE »PUNTARJE« DANAŠNJEGA DNE.

(Reklamno sporočilo iz Mustangovih revij – prevod Ivanka Saponjič)

1. javna licitacija

5. junija je v prostorih podjetja potekala javna licitacija nekaterih naših osnovnih sredstev. Kupci so odkupili 5 šivalnih strojev in 4 kamp prikolice. Izklicne cene so bile dokaj ugodne. Po malenkostnem zvišanju cen na licitaciji lahko na hitro izračunamo, da smo za prodana sredstva dobili največ 140.000 dinarjev. Lepo, a žal le kaplja vode v morje naše zadolženosti.

Izdaja: DO Elkroj Mozirje

Ureja: Uredniški odbor – Glavna in odgovorna urednica: Andreja Britovšek

Grafična priprava in tisk: GP Grafika Prevalje – Naklada 1100 izvodov

Glasilo je oproščeno plačevanja prometnega davka. Naslov: Proizvodnja modne konfekcije »Elkroj« Mozirje, Prihova 56, 63330 Mozirje, tel. h.c. (063) 831-611

Modni sejem – barvitost južnoameriških in polarnih ljudstev

O letošnjem modnem sejmu ne bo težko pisati. Razen redkih razstavljalcev so si bili vsi edini. Barve so bile več ali manj enotne – vsi odtenki okre, opečnate, olivno zelene, rjave in drap. Vzorci pa od drobnih likov do velikih rož, ki spet osvajajo modo. Pri športnih modelih pa so še vedno v ospredju kombinacije rozavijolične, modre, fluorescentno zelene in rumene na beli ali črni podlagi. Začuda je bilo tudi veliko sive, ki kar nekako ni šla v kontekst. Toda na manekenih tudi umirjeno siva izgleda dobro, kajne?

Kot vidite bo govora predvsem o modnih revijah. Prvo je bilo moč videti kar v prostori hali B, drugo pa kot je že običaj v Festivalni dvorani.

Na modni predstavi v hali B so nastopali plesalci in plesalke plesne šole Kazina v koreografiji Mojce Horvat, kar je dajalo izbranim športnim modelom še bolj razgiban naboj. Na koncu bi še gledalce prišlo, da bi eno zaplesali.

Kors in Mont Metka sta predstavila tako imenovano polarno modo, katere zaščitni znak na puhastih bundah so obrobe kapuc z umetnim ali pravi krznom.

Toper je priplesal na oder s kolekcijo za tenis in jogging modeli. Tekstil-tonosa pa tudi z modeli za šport in prosti čas. Pri teh modelih mi je pognalo kri v glavo dejstvo, da teh tako lepo oprijetih in skreiranih trenerkic, ki so videti kot debelejšje žabe in kot nalašč za dekleta lepih postav, potem nikjer ne moreš izbrskati. Če ti uspe, so astronomsko drage in zopet težko dosegljive. No, o cenah ne bom razpravljala, še prav gotovo ne sedaj, ko bo govora o veliki modni reviji.

Prvi vtis, ko smo odhajali iz Festivalne dvorane, je bil čuden tako kot vedno. Vsaj polovica modelov je za ulico neuporabnih, pa če si še tako pogumen. S tem pa ni rečeno, da modeli niso bili čudovito lepi.

Pletenina, Tekstilindus, Almira, Rašica, Gorenjska predilnica in Vezena so se predstavile z modeli in barvami mehiških ali južnoameriških ljudstev. Razkošje volne, ki je ovijala manekenke, je dajalo pravo občutje toplote. Barve so pleteno vzdušje še otoplile, zato ni čudno, da sem se sredi revije vprašala, ali sem sploh v Ljubljani in ne morda kje v La Paz. La Paz se je imenovala tudi ena izmed prikazanih kolekcij. Nekateri modeli za prihodnjo zimo so nas predstavili na severni tečaj. Oh, kako prav bi naslednje leto prišla prava polarna zima!

Beti, Tekstil-Tonosa, Toper, Novoteks in Pobjeda sicer ne spadajo v isti lonec a jih velja omeniti skupaj predvsem zaradi mladostnih modelov za šport in prosti čas in izdelkov iz jeansa (Novoteks). Prav zanimive in žive so bile kavbojke v močni svetlo roza in svetlo zeleni barvi.

MTČ Čakovec je pokazala kopalne obleke v roza, zeleni, vijolični in rumeni barvi. Kopalke so enodelne in nič več tako visoko ali

globoko izrezane. Seveda ni manjkalo tudi širokokrajnih slanikov najrazličnejših barv iz Univerzaleja Domžale – zopet Mehika po dolgem in počez.

MIK, Novost, Tekstilna tovarna Prebold so nas razveselile z nekoliko bolj dovtetnimi modeli, ki jih bo tudi ulica rada sprejela. To so potiskani kompleti, kjer oblačite dolge srajce pod kratke telovnike čez hlače, hlačna krila, mini ali daljša krila. Prav tako kot tovarne pletenin niso skoparile s pletenino, so tudi omenjene tovarne pustile prosto pot ležerno nakopičenemu blagu opečnatih in gorčičnih barv.

25. MAJ iz Raše je predstavil kopico ženskih in moških dežnih plaščev, ohlapnih krovjev in pastelnih tonov.

Posebno poglavje sta bila PIK Maribor in Labod z moškimi srajcami – podobno krojenimi in identičnih vzorcev kot srajce, ki sem jih opevala po lanskem obisku Pariza in obžalovala, ker jih na naših moških ne bo mogoče videti. No, zadeva se je obrnila! Skoda, da tudi Mura ni sodelovala na reviji, je pa zato toliko bolj blestela na razstavnem prostoru.

Z večernimi kompleti in oblekami so se pokazala Gorenjska oblačila in Savremena žena iz Zagreba. Vsa večerna oprava je bila svetlikajoča kombinacija zlate in črne. Obleke so bile na videz preprosto krojene in morda prav zaradi tega učinkovite; še vedno pa so dovolj razkrivale in zakrivale. S pravim nakitom res seksi.

Pri modnih dodatkih je daleč prednjačil Svi-lanit iz Kamnika s kravatami in Sešir iz Skofje loke z elegantnimi klobuki na elegantno lepih moških.

Vedno modni Peko je poplesaval po pisti z novimi modeli prihodnjega leta. Razen pri večernih modelih vladajo spet zelo nizke pete.

Torbica Tobačne iz Ljubljane je pripravila pester izbor svojih izdelkov v rjavem usnju. Toliko o modni reviji!

Sprehod po razstavišču je bil kar dobra paša za oči, a kljub temu nismo videli nič kaj takega, kar že prej ne bi videli v kateri od tujih modnih revij.

Omenila bi prelepe plašče Kroja iz Škofje loke. Spet se vrača preteklost, kajti tkanine za plašče so prav na kratko strižene. Spominjajo na poročne plašče naših mamic neke okrog 60 leta.

Zbirka oblek v okrastr barvi tovarne Triglav mi je osebno najbolj ugajala. Rafinirane linije, na videz pa ležerno padajoče in prav rahlo poudarjajoče žensko postavo. Nežno in prikupno!

Z zanimanjem smo lahko opazovali kratke jakne, ki jih prihodnja sezona še nikakor ne pušča ob strani. Jakne so bile ponekod bogato posejane z gumbi, ki jih zaenkrat lahko zaman iščete po prodajalnah.

Na kratko naj se dotaknem tudi našega

razstavnega prostora. Z belo kupolo Formule EL na običajnem mestu smo bili vidni že od daleč. Predstavili smo svoje hlače, največji del pa so seveda obsegali Mustangovi modeli pod imenom Modern Classic. Med mladostne kreacije tako imenovane sodobne klasike se je lepo vklapljal črn motor Harley Davidson – simbol prikrite moči ali morda simbol naše konkurenčne moči v sodelovanju z Mustangom.

Kot zanimivost je bil le nekaj metrov naprej razstavljen črn bolid Formule 1, ki je nanj delujoče slovenskega naftnega mogotca iz Kanade Walterja Wolfa. Na sejmu je predstavil svojo možko kozmetiko, ki jo sedaj izdeluje Krka Kozmetika.

Modni sejem ne bi bil modni sejem, če ga ne bi po svoje obeležil prijatelj Elkroja, Töne Fornezzii–TOF. Ko je fotografiral komercialne direktorje naših najbolj znanih tekstilnih tovarn, ni pozabil tudi na našega Rudija Pura. V končni razvrstitvi je Rudi Pur zasedel mesto najšarmantnejšega direktorja med direktorji. Čestitamo laskavemu naslovu!

Motivacije pa od nikoder

Že pred leti smo pisali o inovatorstvu, o kreativnosti naših ljudi, a žal, do danes ni položaj niti za trohico boljši. Dobili smo pravilnik o inovacijah in izboljšavah, še vedno pa ni človeka, ki bi pokrival to področje in poznal ustvarjalno delo naših mehanikov. Varčujemo na vseh področjih, izboljšave pa ležijo po predalih in mizah ter v glavah ljudi, ki se trudijo za podjetje in seveda v možganih onih, ki so prišli inovacijo pogledat. Na tej točki se zadeva konča, do sprovanja izboljšav v proizvodnjo pa še nekaj časa ne pride. Res je težko v težkih razmerah najti drugačno obnašanje, a zavedati se moramo, da je mehanik, ki stroj popravi v kratkem času enako nagrajevan kot oni ki potrebuje za odpravo napake dalj časa. Mehanik ali denimo elektromehanik pravzaprav rešuje stvari, ki spadajo v različne sfere in ne le v naslov mehanika.

Zato predlagam, da se zamislimo ob prispevku Alenke Puhar in poženemo v tek naše poletno lene možgane.



Nekreativni ljudje zlahka popustijo pritiskom in obrnejo plašč po vetru

PAMET JE PREMALO

KO SKUŠAJO raziskovalci človekove osebnosti razložiti, v čem je posebnost visokoustvarjalnih ljudi, se radi zatečejo k primerjavi z nogometom. Inteligentnost, pravijo, je z ustvarjalnostjo povezana približno tako kot mišice s sposobnostjo za igranje nogometa. Tako kot se kilav fant sploh ne more uvrstiti v enajsterico, je inteligentnost nujen pogoj za ustvarjalnost.

Spomočjo najrazličnejših testov je bilo ugotovljeno, da imajo visokoustvarjalni ljudje celo vrsto osebnostnih lastnosti, po katerih se ločijo od enako bistrh, a manj ustvarjalnih ljudi. Naštejmo nekaj teh individualnih značilnosti.

– Kreativci so neprimerno bolj domiselni in prožni; tako na primer na vprašanje ponudijo več odgovorov, predvidijo več izidov ali interpretacij.

– Kreativni ljudje, ki naletijo na nestrinjanje, se vedejo po dveh vzorcih. Če so iz ust nasprotnikov prepričljivi, hitro popustijo in niso pretirano občutljivi na poraz. Kadar pa so argumenti v nasprotju s stvarnostjo, kako jo sami zaznavajo, ali za njimi ne vidijo dejstev, pač pa predsodke, so izjemno trmasti. Nekreativni ljudje se vedejo nasprotno: zlahka popustijo pritiskom in obrnejo plašč po vetru.

– Kreativci zelo pogosto vnašajo humor v okoliščine, kjer je to povsem neprimerno, in s tem osvetljujejo probleme v drugačni luči.

– Pri ocenjevanju komunikacij kreativci bolj ločujejo vir in vsebino, presoja predvsem čiste informacije in si na tej podlagi ustvarjajo sodbe. Manj kreativni ljudje se bolj zanašajo na vir.

– Kreativci črpajo veliko zadovoljstva samega iz dela, predvsem iz premagovanja problemov. Zato so pri delu bolj zagreti in vztrajajo pri njem tudi če ni zunanjih pritiskov. Denar in status sta zanje manj pomembna, srečo najdejo predvsem v ugledu, ki ga uživajo v krogu izbrancev. Manj kreativne osebe potrebujejo za delo več zunanje prisile, pogostejše vidijo v njem samo službo.

– Manj kreativni ljudje vidijo v avtoritetah nekaj dokončnega in absolutnega, radi se prepustijo brezpogojni lojalnosti. V nasprotju s tem so kreativci bolj skeptični.

Iz vsega povedanega je menda jasno, da imajo visoko ustvarjalni ljudje celo vrsto osebnostnih potez, ki niso zmeraj ravno prijetne in ki jih je socializem vneto preganjal. Vsi socialistični režimi so dolga desetletja delovali na podlagi negativne selekcije, pri kateri so zahtevali natanko tisto, kar »odlikuje« nekreativne ljudi – kimavce, lojalneže, vernike, podanike. Uporniki, trmoglavci, skeptiki so jim šli močno na živce. Misliti z lastno glavo, preverjati informacije, korigirati pomote in laži, delovati zunaj splošno

veljavnega, vztrajati pri svojem kljub pritiskom – vse to je veljalo za greh. Socializem je s strastjo, ki je večkrat mejila na patologijo, preganjal črne ovce ter skušal znova in znova oblikovati človeške skupnosti v si-vo čredo, ki enoglasno bleja tisto, kar v danem trenutku velja za primerno – natanko tako kot v Orwellovi Živalski zadrugi.

Problem socializma torej ni v tem, da mu manjka pametnih ljudi.

Vse te osebnostne lastnosti je seveda mogoče dopuščati, spodbujati ali zatirati. Začetek je kajpada v družini, v odnosu med starši in otroki, ki so lahko bolj ali manj avtoritarni; na vse to ima politični režim relativno malo vpliva. Nadaljevanje se dogaja v vrtcih in šolah, kjer je moč režima že bistveno večja; danes, ko se o tem končno sme govoriti, postaja jasno, da po naših šolah poteka srhljiv proces izenačevanja, ki dovolj sistematično onemogoča radovedne, nabrite, neubogljive, iz povprečja izstopajoče paglavce.

In ko pridemo do službe, se vse skupaj še zaostri. V socialističnih podjetjih – ki sploh ne smejo biti podjetja – potijo krvavi pot ljudje, ki se jim je kljub neusmiljenemu mehanizmu šol in pionirskih ter podobnih organizacij posrečilo ohraniti nekaj kljubovalnosti, samospoštovanja, predznosti, svojeglavosti in moči, da se upirajo diktatu povprečne večine.

Podjetnost je torej samo eden od obrazov svobode – notranje svobode posameznikov in zunanje svobode v življenju skupnosti. V družbi, ki tako malo da na humor in ki je dolgo surovo preganjala politične vice, ne bo odveč navdilo: poskusite iz petnih žil potegniti skrite zaloge humorja.

Alenka Puhar

Izlet na Grossglockner (ali po naše Veliki klek)

Letošnji sindikalni izlet nas je popeljal v Visoke ture na sam Veliki klek. V soboto, 2. junija zgodaj zjutraj smo se odpravili na pot. Bilo nas je za slaba dva avtobusa. Po carinskih formalnostih, ki so se malo zavleklo na prehodu Holmec, smo se najprej ustavili v pliberški Zadrugi, ki je že kar naša standardna postojanka. Po nakupih, ki so se močno zavlekli, smo nadaljevali pot. Morali smo pohiteti, saj smo se bali, da se ne bi pokvarilo vreme, sicer bi ne ostalo ničesar od tega izleta. Veliki klek je visok 3797 metrov in je najvišja gora Avstrije. Pri Spittalu smo se od glavne avtoceste odcepili na cesto, ki pelje proti alpski avtomobilski cesti, ki povezuje dolini Fuscher Tal (Salzburška) in Moelltal (Koroška). Kar prijetno se nam je vijugala pot proti vrhu. Občutili smo čist gorski zrak. Ob vožnji so nas spremljale čudovite gore, proti vrhu pa so nas skrivaj opazovale ljubke živalce svizci, ki so kukali iz svojih rogov. Imeli smo srečo, da gora še ni bila ovita z meglo. Občudovali smo Veliki klek in še lepši ledenik Pasterze, ki velja za največjega v Evropi. Po razgledu, nakupih, fotografiranju in osebnih potrebah za plus in minus smo se počasi vračali v dolino. Ustavili smo se v znani in prijetni gorski vasi Heiligenblut (Sveta kri). Vasica se imenuje po pozno gotski božjepotni cerkvi. Krasi jo čudovit trodelni oltar, delo Michaela Pacherja iz leta 1475. V vasi je mnogo hotelov, privatnih hiš s sobami za oddajanje, saj je tod okoli veliko smučišč.

Vesele in dobro razpoložene nas je čakala večerja v privatni gostilni v Radovljici. Ob dobri kapljici in glasbi domačih fantov smo se po večerji prijetno zavrteli. Ta izlet je bil v primerjavi z Nizozemskim kratek a prijeten.

Niko



Grossglockner

Obiskali smo Holandijo

Društvo knjigovodskih in finančnih delavcev se je letos odločilo za izlet na Nizozemsko. Interesentov je bilo zelo veliko tako, da smo kar hitro napolnili razkošni avtobus Van Hool. Izlet je trajal štiri dni. Iz Mozirja smo krenili 10. maja ob 15. uri. Po carinskih formalnostih na Viču nas je pot vodila čez Lavamind mimo Velikovca, Celovca, kjer smo se vključili na avtocesto pred Beljakom in nadaljevali pot proti Salzburgu do avstrijsko nemške meje. Bila je že tema, ko smo se vozili po avtocesti skozi Porurje do nemško nizozemske meje z vmesnimi postanki za predah in okrepitev. Po carinskih formalnostih na nemško nizozemski meji pri prehodu Venlo smo si malo oddahnil zaradi nekaterih, ki si niso doma preskrbeli guldnov in so iskali menjalnico. Sofer nam je postregel z dobro instant kavico, ki se je v zgodnjih jutranjih urah močno prilegla.

Nadaljevali smo pot po Nizozemskem in občudovali lepote te dežele. Vse bolj ko smo se peljali v notranjost, lepša je postajala. Presenečala so nas čudovito urejena polja z lepimi nasadi ki so zelo natančno urejeni in negovani. Naš prvi obisk je bil Aalsmeer, svetovno znana cvetlična borza. Toliko cvetja skupaj še nismo nikdar videli. Vse je v izredno velikih halah, ki so povezane skupaj. Police so narejene tako, da so podobne vagončkom, ki jih potem povežejo v vlakovno kompozicijo. Med halami so dvoranice v katerih se odvija borza. Dvorane so opremljene s sedeži, podobno kot v skupščini, ki se stopničasto dvigajo proti stropu. Vsak sedež je opremljen z mikrofoni, slušalkami in miniaturnim računalnikom. Na sprednjih stenah so velike ure, ki kažejo rezultate borze. Borza poteka tako, da v dvorano pripelje kompozicija vlakca s cvetjem. Potem se začne glasovanje. Prodaja se vrši v grosističnem obsegu. Kupci so iz celega sveta. Tisti partner, pri katerem borzna ura



Utrinki z Nizozemske

pokaže največ, je kupec cvetja. Po ogledu cvetlične borze v Aalsmeeru nas je pot vodila v Amsterdam.

Amsterdam je nekdanja trgovska, danes pa politična, kulturna in umetniška prestolnica dežele polderjev. Amsterdam je glavno mesto Nizozemske, vendar ne stalna rezidenca kraljevske družine. Zasedanja vlade so večinoma v Haagu. Mesto z bližnjo periferijo ima približno milijardo prebivalcev. V Amsterdamu sta dve univerzi, inštitut za jedrske raziskave, državni muzej, znani Rijksmuseum in slovita glasbena hiša Concertgebouw. Pomembna so trgovska skladišča, zlasti za tobak, kavo, čaj, kakav, kininovo skorjo, riž, kavčuk, nafto itd. Znale so brusilnice diamantov, veliko izdelkov raznih dragih predmetov smo videli razstavljen v izložbah. Kmalu smo se prepričali, da Amsterdam res velja za severne Benetke. Najprej smo si krožno ogledali mesto, nato

pa smo najeli parnik, ki nas je peljal po kanalih reke Amstel, kjer je bilo izredno zanimivo. Krmar parnika je vključil kaseto s tekstom, ki je v treh jezikih sinhrono z vožnjo pripovedovala zanimivosti kanalov in Amsterdamu. Bili smo presenečeni, ko smo izstopili, saj so nas čakale fotografije nas samih vključenih v razglednico Amsterdamu. Po vožnji smo imeli prosto za nakupe in ogled mesta.

Po ogledu Amsterdamu smo se napotili proti severu. Ustavili smo se v malem mestecu Nordwijk, kjer smo imeli večerjo in prenočišče. Nordwijk je zelo slikovito mesto, ki je nekoliko večje od Mozirja. Leži ob Severnem morju, krasi ga čudovit svetilnik. Ob obali je veliko lepih hotelov, restavracij in nasadov, plažo pa pokriva čista mivka. Prenočevali smo v privatnih hišicah. Domačini so nas prijazno sprejeli, zjutraj pa so nas postregli z obilnim zajtrkom. Naslednji dan nas je pot vodila v Rotterdam, kjer je največja luka na svetu. Največja zanimivost Rotterdamu je 157 metrov visok razgledni stolp, na katerega smo se povzpeli. Presenečeni smo bili nad krožnim dvigalom, ki se vzpenja in spušča z vrtenjem okoli svoje osi tako da smo lahko videli celo mesto in luko z vseh strani. Zopet smo imeli prosto za nakupe. Nakupovali smo v njihovi največji nakupovalni hiši, ki je velika kot Mozirje. Ker je ženski spol močno »mahnen na cote in šmugl« so se zelo hitro pognale v veleblagovnico, sam pa sem se ustavil pri pulth s tehničnimi stvarmi. Naletel sem na veliko izbiro laserskih plošč in si jih nekaj nakupil. Navadnih gramofonskih plošč skoraj ni bilo več videti. Po nakupih smo se peljali mimo polderjev (nasipov), ki služijo kot nasipi, ker je tukaj zemlja pod morsko gladino. Peljali smo se skozi predor, ki je na najnižji točki 38 metrov pod morjem. Videli smo tudi mesto Den Haag in stalno rezidenco kraljice Julijane. Iz Haaga nas je vodila pot do prečudovitega letoviškega mesteca Scheveningen ob obali Severnega morja. Letovišče močno spominja na naš Portorož.



Cvetlična borza

Popoldne smo obiskali prečudovit park v Keukenhofu. Park je zelo podoben našemu gaju, le da je najmanj petkrat večji. Občudovali smo lepo urejene grede z najrazličnejšim cvetjem. Skoda, da so tulipani že odcveteli, le nekaj poznih vrst je še ostalo. Sredi parka v velikem rastlinjaku je bila razstava orhidej. Mnogo cvetov je bilo takšnih, ki jih nisem še nikoli videl niti na slikah. Orhideje so bile napravljene v velikanske šopke. Nekatere vrste orhidej so bile nagrajene s pokali. Vse orhideje so imele izredno močan vonj. Park je opremljen z razkošnimi restavracijami.

Van Delft je znan po sloviti keramiki. Ogleдали smo si razstavo keramike. Stalno razstavo krasijo ročno izdelani in poslikani predmeti raznih velikosti kot so vrči, vaze, solniki, svečniki itd. Zaradi izredne kakovosti je v vsak izdelek vgraviran zaščitni znak. Van Delft je izredno slikovit, pravo tipično holandsko naselje. V van Delftu sta živela dva svetovno znana slikarja: Rogier van der Weiden iz 15. stoletja in Jan Vermeer iz 17. stoletja, ki je znan po imenu mesteca Vermeer van Delft. Po van Delftu smo se napotili v Edam, ki je znan po izdelovanju sira. Ceprav smo bili že pozni, nas je počakala prijazna gospa ter nas peljala v sirarno. Najprej nam je razložila postopek izdelovanja sira, potem smo degustirali nekaj vrst, da smo se lahko odločili za nakup. Zopet smo se vrnili v Amsterdam, kjer smo lahko videli, kakšno je nočno življenje tega velemera. V glavni ulici je vedno zelo živahno. Srečevali smo ljudi z različnih koncev sveta, ob privlačnih izložbah z vsemi mogočimi artikli smo vrgli poglede na vesela dekleta, ki so v izložbah čakala na svoje kliente. V poznih urah smo se vrnili nazaj v Nordwijk.

Naslednji dan, v nedeljo zjutraj, smo se vračali proti domu. Naš naslednji ogled je bila znana Kölnska stolnica, ki je zgrajena v gotskem stilu. Poleg katedrale je znan rotovž in številne hiške in restavracije ob reki Rheni. Sledilo je potovanje ob Rheni proti Mainzu, kjer smo občudovali lepo urejene vinograde ter številne gradove. Vmes smo naredili postanek, da smo lahko v eni od številnih gostiln poskusili pravi renski rizling. Mislim, da je naš Jeruzalemljan za nas boljši. Ko smo se bližali Frankfurtu smo iz avtobusa občudovali pristajanje letal, ki so skoraj vsake pol minute brenčali nad nami kot komarji, saj frankfurtsko letališče, ki je v neposredni bližini avtoceste, velja za največje v Evropi. Noč smo zopet preživeli (prespali) v avtobusu, v jutranjih urah pa smo se ustavili še pri Zadrugi v Pliberku, kjer smo zapravljali še zadnje dinarje. Veseli in dobro razpoloženi smo se vračali proti domu. Mislim, da nam bo tako obširen izlet z bogatim programom ostal dolgo v lepem spominu.

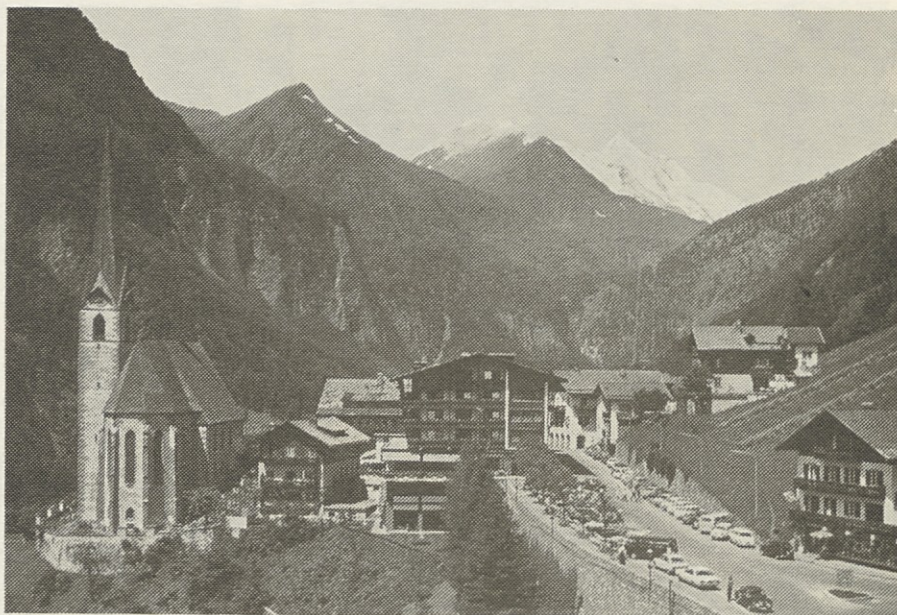
Niko



Kölnska katedrala



Turistične ladjice, ki vozijo po kanalih Amsterdama



Vasica Heiligenblut

LB OBVEŠČA

PLAČILO NADOMESTILA ZA OPRAVLJENO STORITEV OBČANOM PO TARIFI LJUBLJANSKE BANKE SPLOŠNE BANKE VELENJE d.d., TITOVO VELENJE

1. Dinarsko poslovanje

- 1.1. Vplačila občanov, društev in civilno pravnih oseb s splošno položnico ali virmanskim nalogom na žiro račun pravnih oseb
1.2. Vnovčevanje čekov TR in izplačevanje iz dinarskih HK bank izven sistema LB in Hranilno kreditnih služb
1.3. Preklic veljavnosti dinarske HK in preklic čekovne kartice

1 % najmanj 2,00 din
največ 100,00 din
3 % od zneska vnovčenega čeka oz. od izplačila iz dinarske HK
50,00 din

2. Menjalniško poslovanje

- 2.1. Odkup efektivnih valut, čekov in kreditnih pisem
2.2. Prodaja efektivnih valut občanom in civilnim pravnim osebam
2.3. Prevzem bankovcev, čekov in drugih vrednostnih papirjev od občanov v inkaso

1,5 % od dinarske protivrednos.
1 % od dinarske protivrednosti
50,00 din ob prevzemu

3. Devizno poslovanje po deviznih vlogah

- 3.1. Izplačilo efektive, izdajanje potniških in EC – v roku do 15 dni od dneva vplačila, če na računu ali knjižici ni bilo predhodnega kritja
3.2. Devizna nakazila v državi in v tujino
3.3. Konverzija valut z namenom izplačila v efektivi na željo stranke
3.4. Preklic veljavnosti devizne hranilne knjižice

1 % najmanj 10,00 din
največ 1.000,00 din
1 % najmanj 50,00 din
5 % najmanj 20,00 din
50,00 din



ZAHVALA

Ob smrti dragega moža se vsem sodelavcem za darovano cvetje in izkazano pomoč najlepše zahvaljujem.
Gizela Pintarič

ZAHVALA

Ob boleči in nenadni izgubi drage mame se zahvaljujem sodelavkam za izraze sožalja, darovano cvetje in sveče ter spremstvo na njeni zadnji poti.
Marjana Firšt

ZAHVALA

Ob smrti dragega očeta se vsem sodelavcem za darovano cvetje in sveče najlepše zahvaljujem.
Marija Krivec

ZAHVALA

Vsem sodelavcem se ob smrti mame za izkazano pomoč ter darovano cvetje in spremstvo na njeni zadnji poti najlepše zahvaljujem.
Jožica Nerat

ZAHVALA

Ob boleči izgubi drage mame se vsem sodelavkam najlepše zahvaljujem za izraze sožalja, darovano cvetje in sveče.
Zvonka Mandelc

ZAHVALA

Ob smrti mojega očeta Leopolda Pečnika se zahvaljujem sodelavkam in sodelavcem za izraženo sožalje in darovano cvetje. Hvala vsem, ki ste ga pospremili na njegovi zadnji poti.
Marta Majetič

ZAHVALA

Ob nenadni izgubi dragega očeta in brata se vsem sodelavcem zahvaljujem za izrečeno sožalje in cvetje.
Urška Marolt
Marija Miklavc

Na observatoriju

Profesor pelje študente na observatorij, da bi opazovali zvezde. Ko nekaj časa zre skozi teleskop in opazuje zvezdnato nebo, nenadoma vzklikne: »O presneto, spet bo slabo vreme!«
Studentje se začudijo: »Ja, tovariš profesor, kako pa to veste!«
Profesor: »...V križu me štiha«.

FLUORESCENTNO OD MILANA BEŠTIČA

Ni dovolj, da so politiki z narodom. Morali bi biti narod.
Marx je govoril o osvoboditvi od dela, ampak ne tudi od rezultatov.
Tisti, ki nas zavirajo, po inerciji gredo naprej.
Lahko bi hranili polovico Evrope, a ni potrebno.
Birokrat je človek formata A-4.
NA LADJI, KI TONE, IMA NAJMANJ DELA KRMARI!



Atari ST Signum2 Stad L2	Bivši ruski premier	Abota	Duri	Kopač rovov	Klica, kal	Riba, ki iz katere dobimo kaviar	Križanko sestavil NIKO	ELKROJ Mozine list KROJ	Olga	spanja	napisano svarilo
Ocvirk							Scilicet	Barva kože Moški glas			
Prestolnica Dolenjske										Amper Ang. igra z kiji in kroglo	
Mlado drevo									Koper		
Bivši nogometaš Dinama					Nemško ena				Rijeka Oranje		
Ose gnezdo					Eden od narisov Nem. m. ime						
Potočnik Tanja			Klorid pri spojinah	Hidroelekt. Del roke		Rečna žival Baročno dvorisče					Hotelska delavica
Kisik		Ž. ime Trda snov iz razto- pine						Bogastvo gozdov Sovražnica zeleza			
Glavni del avtomobila						Tatjana Remic Uganka			Torino Nekdanji indijanci v Mehiki		
	Vrsta peov Del Rijeke									BELGIJA STRAN NEBA	
Bira, vrsta					Odtenek Zimska padavina						
Prakanton v Švici				Sev Italija				Veznik Malaska ožina			
Avstrijska denarna enota						Novozelan- ptič tekač Predlog					
Ljubkoval. žensko ime				Islamski visoki naslov				Emilijan Čevc			
Listi vzh. afriške rdolesovke				Povoj				Kemični simbol za radij			

REŠITVE NAGRADNE KRIŽANKA

1. nagrada: Kolar Janez – 150,- dinarjev
2. nagrada: Vajd Marija – 100,- dinarjev
3. nagrada: Orel Martina – 50,- dinarjev

Rešitve zadnje nagradne križanke oddajte Nikotu do konca meseca avgusta!