



GLASILO

LETO I

OKTOBER 1985

ŠTEVILKA II

Svečano ob 35. rojstnem dnevu

Človek se v življenju najraje spominja svojega rojstnega dne. Proslavlja ga različno. Nekdo bučno z obilico veseljačenja, drugi malo bolj zadržano, v krogu svojih sodelavcev in sorodnikov; nekaj pa je takih, ki sami ob slovesni večerji potihem delajo obračun svojega pretečenega življenja.

Na podoben način je 14. septembra svoj 35. rojstni dan praznovala naša delovna organizacija. Člani DS so se dopoldne z rdečimi nageljni v gumbnicah s povabljenimi gosti zbrali, da bi skupaj, kot en človek še enkrat prehodili ne preveč gladko življenjsko pot DO Elmont.

Predsedniku DS Marku Zupanu verjetno še nikoli ni bilo tako lahko in brez skrbi predlagati dnevnega reda, kot na tej slovesnosti seji. Pozdrav povabljenemu predsedniku ZD občine Radovljica, predstavniku mladine iz Gorij in celotnemu kolegiju s tov. direktorjem na čelu, je še povečalo občutek slovesnosti. Zanimivo je bilo poslušati kratek oris zgodovine podjetja, katerega je podal Vlado Zupan. Kot otrok je raslo podjetje, neobogljjen začetek pred petintridesetimi leti je kot človek z rastjo in bistrenjem uma, s pridobivanjem novih članov, višanjem proizvodnje, iskanjem novih poti, kvaliteta in bivališč, podjetje, zraslo do današnjih zrelih 35 let.

Človek ima na svoji življenjski poti prijatelje in sovražnike; prav tako podjetje. V tem smislu je tov. direktor Marko Kordiš razkril marsikatero zakulisno igro, katere so bile včasih tako umazane, da so delavci pod težo naloženih bremen skoraj padli na kolena. Enotnost in opiranje na lastne sile takrat ni bilo zadosti. Treba je bilo pomoči; toda od kod? S ponosom in obenem s hvaležnostjo je tov. direktor imenoval tiste, kateri so Elmontu takrat pomagali na noge. To niso bili ljudje ali organizacije, ki so do tedaj molzle podjetja, niti tisti ne, katerim sveta dolžnost je, da v svoji občini pomagajo sočloveku. To so bili entuziasti, ki so s ponudnim delom finančno pomočjo, strokovnimi nasveti in odkrito besedo nesebično stali na strani utaplajočih in njihovo ime pošteno ponesli po državi.

DS je sklenil, da se ob Novem letu podelijo priznanja naslednjim tovarišem:

- ANDOLJŠEK ALOJZ — direktor v pokoju
- ROGELJ ZDENKO — tehnični mentor — širil dobro ime Elmonta
- STERLE MIROSLAV — omogočil finančna sredstva, pomagal pri investicijah
- LJUBIČ ANTON — polkovnik, omogočil dela za montažo v JLA

KUMŠE FRANC

— generalni direktor IMP — pomagal z nasveti in svojimi službami, preskrbel je material in tudi finančno pomagal

To so bili ljudje, o katerih se je malo govorilo. V hipu pomislim, kako malo ali nič ne ve za prijatelje ali sovražnike delavec za strojem ali na lestvi. Zato ni čudno, da so nemalokrat tako pristranski, celo sovražni do vodstva in to prav zaradi nespoznavanja teh tihih tokov, ki vsak dan z drugačnim valom butajo ob upravno stavbo. Prav direktorjevo večkratno ponavljanje, da smo bili v težkih trenutkih vedno enotni in kako se bo moralo vodstvo potruditi, da se vrne zaupanje kolektiva, pritegniti mlade in sposobne delavce, da ne bodo odhajali iz podjetja; dá misliti, kako oddaljeni smo v tem času drug od drugega. Dokler ni težav, je podjetje podobno čebeljemu panju v zimskem času. Ko pa ladja naleti na čeri, se vsako vodstvo v samoupravni družbi obrne na cel kolektiv in brez dlake na jeziku razloži, kje smo. Samo v takih obdobjih delavec zve za te zakulisne igre in se kljub užaljenosti, da do sedaj ni zvedel ničesar, stisne zobe in skupaj s celotnim kolektivom naredi nemogoče. Prav zato naj se vsako vodstvo moralno zaveda, da tudi takrat, ko se začrtujejo nove poti razvoja, ali uvajanja nove proizvodnje, da za njimi stoji celoten kolektiv. Ko se plani porušijo, sami ne morejo rešiti ničesar.

Take misli so mi rojile po glavi, ko je direktor dvignil čašo ob 35. rojstnem dnevu podjetja z besedami:

»Nazdravimo uspešno prehojeni poti, nazdravimo pa tudi bodočnosti, katera je za nas pomembnejša kot preteklost.

Živelik!»

Stane NAGLIČ



Šele po tridesetih letih odrekanih in preseljevanjih smo se dokončno ustalili v Sp. Gorjah.

Foto: S. Cvetrežnik

V Rusijo ali še dlje; vendar drugačni kot smo

Tovariš direktor! Letošnja polletna bilanca je pokazala, da so se službena potovanja napram lanskem polletju povečala za celih 384 %. Ti procenti so povzročili nemalo godrnjanja med delavci. Kaj vas je vodilo v tako aktivno ponudbo naših izdelkov? Prodajati tudi za devize ali pa zaradi prenasičenosti domačega trga?

Na vsak način je glavni razlog premajhen trg v državi. Jugoslavija vsako leto rabi približno 1500 aparatov za gostinstvo. Če upoštevamo ostale proizvajalce (Borac, Metalka Buje, nekaj zasebnikov in direktni uvozi), potem je jasno, kako malo trga ostane za nas. Poleg tega je padla kupna moč v državi in zato ni računati na kakšno večje zanimanje za odkup. Zato smo se morali obrniti na tuje. Ker za Zahod nismo interesantni, smo se napotili na Vzhod, kjer pa je zaradi njihovega sistema dosti težje prodajati. Morali smo od hotela do hotela, preko raznih sindikatov ponujati svoje blago, pa še to traja precej časa, da dobi uvozna dovoljenja. Ves trg držav SEV praktično pokriva Madžarska s približno 8000 aparati letno. Uspelo nam je vsaj to, da smo zamenjali zahodne dobavitelje (Avstrijo) na ČSSR. Doseči moramo še to, da bomo za vsako leto vnaprej vedeli, koliko aparatov moramo izvoziti. Razveseljivo je že to, da smo že sedaj na listi izvoznikov gostinske opreme v Jugoslaviji na drugem mestu. Na prvem mestu je IGO Ljubljana z 42.000 dolarji, za njimi pa Elmont s 140.000 klirinškimi dolarji. Dosti težje je s SZ. Ogromen in neraziskan trg je velika šansa za vsakega izvoznika. Največja ovira je njihova toga politika. Upanje nam dajejo podatki, da so v SZ začeli neizprosno boj proti alkoholizmu. Od Madžarske vsako leto potrebujejo 6000 aparatov, katerih pa njihova proizvodnja ne more dobaviti. Rusija ima še vedno veliko družbene prehrane, zato se slovenski dobavitelji že sedaj uspešno plasirajo s svojimi kotli in gostinsko opremo. Zato sem prepričan, da bo v tej veliki državi trg tudi za Elmont. Težava pa je v tem, da v SZ vse planirajo naprej. Kar določijo za petletko, se silno težko spreminja. Zato moramo napeti vse sile, da je uvoz naših proizvodov zajet v tem planu, kajti med tekočim obdobjem se praktično ne moreš vsiliti. Po drugi strani pa državni aparat za vsako petletko predvidi določeno vsoto za uvoz tovrstne opreme. V tem trenutku pa je vse odvisno od ponudnikov — trgovcev. Spretlost, ali iznajdljivost le-teh je odvisna, kdo bo zgrabil za to vrečo, namenjeno uvozu. In kaj sledi iz tega? Aktivno sodelovati v ponudbi, kajti nihče te ne bo prišel domov vprašati, ali imaš kaj za izvoz.

Naše podjetje ima trenutno v SZ v rednem obratovanju svoje aparate na dveh mestih. Naša servisna služba je poskrbela, da ti aparati delajo kolikor mogoče najbolje, kajti od tega je odvisno, ali bomo povozili ostale konkurente ali ne. Naša cena je dosti višja od zahodnih proizva-

jalcev. Če bomo ustrezali kvaliteti in življenjski dobi aparata (SZ nas tretira kot zahodne proizvajalce), potem se ni bati, da ne bi uspeli.

ČSSR je za nas dosti ustrežnejši uvoznik kot SZ. Vse kar smo do sedaj izvozili v to državo, smo prodali precej dražje, kot doma. Kajti, kar smo izvozili, smo dobavili direktno porabnikom in država se pravzaprav ne vtiha v ceno. Razliko, ali čisti dohodek od tega izvoza, moramo res pametno porabiti. Nikakor ga ne smemo porabiti za domače potrebe, temveč za še bolj aktivno raziskovanje tujega trga.

Stroški za službena potovanja so v tem polletju res fantastično narasla. Toda vsa ta vsota še vedno ne predstavlja 20 % extra dohodka na tujem in s tem se dokazuje upravičenost potrošnih sredstev za službena potovanja. Raziskava trgov, kot so Bolgarija, Poljska, SZ zaradi visokih cen prevozov v teh državah nujno zahteva tudi velika finančna vlaganja. Če pa bi bila jugoslovanska ponudba bolj enotna, da bi nastopila na tujih trgih tako kot ne, bi bil prav gotovo prihranjen kakšen dolar. Ker pa tega ni, moramo nastopiti in iskati trge sami. Ponudbe smo poslali tudi drugam po svetu. Trenutno čakamo na odgovore iz Nizozemske, Bližnjega vzhoda in Južne Amerike. Zadnje čase pa je precejšnje zanimanje za naše pomivalne stroje tudi v Grčiji. Intenzivno dogovarjanje pred kratkim je pravzaprav samo še cena tega aparata, pri kateri pa moramo biti fleksibilni.

Kolikor vem, je birokracija v vzhodnih državah dosti hujska, kot pri nas. Vzemiva, za primer, da je na nekem sejmu naš aparat vzbudil veliko zanimanje pri predstavnikih SEV. Kako potem tečejo te poti in koliko časa traja, da pride do prve prodaje?

Če vzamemo za primer ČSSR, je do prve prodaje prišlo šele po treh letih dogovarjanj in usklajevanj izvedb in cen. Samo za pridobitev A-testa preteče eno leto. Mi smo pravzaprav imeli srečo, da smo s kupci v tej državi začeli trgovati bolj na bazi poštenih in človeških odnosov. Zato imamo danes tam veliko prijateljev, ki spoštujejo naš kolektiv in marsikateri rok se s tem načinom dela skrajša. Drugače je v SZ. Zaradi nezainteresiranosti tamkajšnjih kupcev smo se povezali z IGO-m iz Ljubljane in Radom Končarjem, da bomo skupno nastopili na tem trgu.

Pred kratkim smo izvozili na ČSSR okrog 60 aparatov. Ker so morali ustrezati njihovim predpisom in A-testu, je bilo med sestavljanjem vrsta dodatnih del. Prišlo je do zastojev, ker deli za sestavo niso bili kvalitetni, pojavljalo se je, da so morali delavci v AGE delavnici že zapakirane aparate znova odpreti, ker se je nekdo spomnil, da je treba še nekaj dodati. Kaj tu ne teče? Prepričan sem, da je naročilo prišlo pravočasno, vendar tu je nekdo zaspal — kdo?

Kdo je zaspal, tega ne vem, se pa lahko razišče. Sam sem na odgovorne pritiskal, da morajo

biti aparati brezhibni, da se še nam ne bi zgodilo, da bi zaradi neugrajenih vzmeti podložk izgubili A-test in si s tem nakopali na glavo ogromne stroške (4.000 \$) za nov A-test in enoletno izgubo tržišča.

Ker že toliko financiramo v raziskovanje trga, bi se pa na drugi strani morala proizvodnja bolj organizirati. Kaj nam pomeni še tako ugoden trg, ko pa nismo sposobni hitro in kvalitetno ugoditi kupcem?

Res je. Toda zakaj? Po mojem mišljenju je nivo mišljenja vseh odgovornih, ki so prepričani, da naš trg mora požreti vse — dobro in slabo. Prevečkrat je v ospredju plan, ne pa kvaliteta izdelka. Velika pomanjkljivost pa je, da nimamo oziroma ne poznamo načina, kako stimulirati tiste, ki živijo in se zalagajo s projektom, ne poznamo pa tudi palice, s katero bi kaznovali nezainteresirane, katerih pa ni malo.

Na slavnostni seji ste dostikrat poudarili, da hočemo iz navadnih obrtnih delavnic priti do sodobne industrije. Verjetno se še spomnite, ko ste pred dvema z garancijo, da osnujete strokovni team, oziroma hrbenico razvoja, predlagali zboru delavcev, da sprejmemo v podjetje dva mlada inženirja. Ne razumem, zakaj sedaj te možgane obremenjujete z raznimi administrativnimi deli, namesto da bi jim omogočili mesto v proizvodnji ali konstrukcijski delavnici. Prijavljenih inovacij praktično nihče ne pregleduje, kaj šele, da bi jih uvedli v proizvodnjo; kje je po vašem mnenju zavora te nadvse pomembne veje?

Pred tremi leti smo ostali praktično brez vodstva. Noben inženir pa tudi katerikoli delavec ne more brez šole odnesti toliko, da bi napravil preobrat ali uvedel sodobno organizacijo dela. Ti kadri, ki so zapolnili praznino, so mladi, neiskusni in odkrito lahko trdim, da se trudijo in seveda tudi grešijo kot vsak, ki dela. Na vprašanje, zakaj se inženirji ukvarjajo bolj z administrativnimi deli kot s tehnologijo, je razlog drugje. Če vzamemo, da se vsak dokument prepisuje dvakrat ali trikrat, da se morajo določene stvari prikazati samo na način dokumentiranja, potem je jasno, da za njimi ostaja tehnološko delo, kate-rega pa trenutno bolj potrebujemo. Inženir Kersnik se trenutno ubada z normami. Nemalo kritike je padlo na njegova ramena. Zdaj pa pogledjmo, kdo negoduje? Tisti, ki je do sedaj spal in živel na račun drugih. Ti normativi naj bi končno nagradili delavce in vzeli tistim, ki hodijo v podjetje zaradi delovne dobe.

Inovativnosti pri nas ne manjka. Toda zdi se mi, da je zagnanost izpred enega leta padla. Zakaj? Prvo, kar je verjetno glavno: ne znamo je stimulirati in realizirati. Drugo: rekel bi še pomembnejše je nevoščljivost. Marsikateri inovator samo zaradi te grde lastnosti med ljudmi sploh ne prijavi izboljšave. Slutim, da je tretji razlog najvažnejši: ljubosumje. Kaj hitro se oglasijo pametnjakoviči, s kakšnim višjim spričevalom v

žepu in ne sprovedejo oziroma ne pomagajo s svojim znanjem in izkušnjami realizirati predlog. Ko bomo enkrat toliko zreli, in pošteni med seboj, da nam bo vseeno, če je sodelavec prejel za inovacijo 10 ali 20 milijonov, potem bomo lahko rekli, da smo odrasli. Zakaj se inovacije ne uresničujejo? Zadolženi za te naloge so preveč ležerni. Vedno čakajo na ukaz od zgoraj. Kakor hitro pa bi imeli zadosti kadrov, bi bila situacija v hipu drugačna. Dobro se zavedajo, da trenutno za njih ne moremo najti zamenjave.

Zakaj so po vašem mnenju določene situacije rešujejo ali razvijajo šele potem, ko monter ali sestavljalec pride do faze, ko ne more več naprej, ko mora potem čakati konstruktorja ali tehnologa, da reši situacijo?

Konstrukcija je že nekaj let polno zaposlena z izdelavo načrtov. Do sedaj se je vse delalo brez teh prepotrebni dokumentov. Zato pride do zastojev, ker se od serije do serije pozablja, kako je izdelek pravzaprav izgledal. Je pa še nekaj bolj važnega. Vsakdo najprej pokaže na konstrukcijo, pa četudi je to delo tehnologa. Smo veliki umetniki pretovarjanja bremena na druga ramena.

Ali v bližnji prihodnosti obstaja plan, da bi se ustanovila prototipna delavnica, kot jih imajo po večjih podjetjih?

Mi smo lahko zaposlili pet ali deset delavcev v prototipni delavnici, za katere pa ne bomo vedeli, ali delajo ali ne. Razvojni team mora rasti spontano. Delavec mora biti na jasnem, kaj bo razvijal, raziskoval ali dopolnjeval na določenem izdelku. To pa ne more biti nekdo, ki je šele danes prišel v podjetje. Kaliti bi se moral v proizvodnji in šele z zadostno količino znanja preiti v konstrukcijo.

Vse člane kolektiva bi verjetno najbolj zanimalo, kaj in kje je v tem trenutku najbolj kritično?

Najbolj kritično je, da se pojavlja vedno večja delovna depresija. Vsakdo se najprej zaveda svojih pravic — bonitet in ne vem, kaj še, dolžnosti in odgovornosti pa ostajajo daleč zadaj. Naročila se ne izpolnjujejo na rok. Izdelki niso kvalitetni. Vsa kritika leti le navzgor. Nihče ne pomisli na samokritičnost. Odgovornost se preklada z ramena na ramo. Prav ta odgovornost se najbolj kaže pri mojstrih, skupinovodjih in tehnologih, ki niso motorji novitet in zagona, temveč s prstom kažejo vedno le



navzgor, nikdar pa na sebe. Proizvodni delavci bi morali čutiti organizacijsko povezanost, katero bi jim po vseh pravih igrah morala nuditi mojster in tehnolog. Tako pa se preveč ukvarjamo s samim seboj, gledamo na prekrške drugih, pozabljamo pa, da moramo proizvajati in s tem dvigovati rast osebnih dohodkov, ne pa z medsebojnimi obtoževanji in gledanjem pod prste drugih. Vse prevečkrat iščemo rezerve v sami fizični proizvodnji, ne pa v sistemu poslovanja, kjer so ogromne rezerve, tako tehnološke kot finančne. Zato

bomo v bodoče primorani, da bomo vodje, ki se ne bodo podredili določenemu redu in disciplini, premestili na delovna mesta, kjer ne bodo mogli povzročati škod.

Mislím, da sem na vsa vprašanja odgovoril po svoji vesti in v dobri veri tudi ustregel tistim, ki zelo malo ali nič ne poznajo okoliščin, s katerimi se hočeš nočeš vsak dan srečujemo. Zaključil bi z mislijo, da se vsak problem da ugodno rešiti, če smo enotni in dobro informirani o določenih težavah.

Uredništvo

Način obračuna osebnih dohodkov in prispevkov

To pot ni moj namen pisati o višini osebnih dohodkov, o primerjavi osebnih dohodkov, o načinu izplačevanja itd, ampak le o prispevkih, ki obremenjujejo bruto OD tako, da dobimo neto OD, preračunane prispevke od neto OD na bruto OD in nato tudi bruto OD do višine, ki jo potrebujemo kot maso OD za tekoči mesec.

Imamo sistem bruto OD in je zato tudi vrednost točke izražena v bruto vrednosti. Ta je imela v letu 1985 sledeče vrednosti po mesecih:

— januar, februar, marec	0,53 din
— april, maj	0,60 din
— junij	0,69 din
— julij	0,72 din
— avgust, september	0,76 din

Za nas je bistvenega pomena, koliko dobimo na roko oz., kolikšen je naš neto OD. Ta neto OD se spreminja ne oziraje se na vrednost točke odvisno od prispevkov, ki jih določijo ali občina, ali regionalna zdravstvena skupnost ali republika. Na te ne moremo vplivati in je zato tudi neto OD tak kakršen je, čeprav se bruto vrednost točke spreminja ali pa ne. Pri tem je pomembno tudi to, v kateri občini delavec stanuje, čeprav vsi delamo v Elmontu Bled, sedež v občini Radovljica in je zato tudi neto OD delavcev, ki imajo enako število točk in stanujejo v različnih občinah različen — nekateri dobijo malo več, drugi malo manj. Seveda pri izračunu jemljemo kot osnovo vedno občino Radovljica, kjer je sedež podjetja in kjer tudi stanuje večina delavcev.

Torej na višino neto OD vpliva malenkostno stanovanje delavca, poleg tega pa tudi spremembe prispevkov v posameznih mesecih in to v okviru bruto OD ali nad bruto OD. Razlika je le v tem, da v kolikor je sprememba prispevkov v okviru bruto OD (včasih tudi le za 0,01%) le ta obremeni ali razbremeni delavcev neto OD, v kolikor pa je sprememba prispevkov nad bruto OD, pa obremeni ali razbremeni le podjetje.

V naslednji tabeli je prikaz koliko znašajo prispevki v procentih, če je bruto OD 100.000 din kateri so, koliko jih je in kako so se po kvartalih 1985 spreminjali za občino Radovljica:

prispevki za	dec. 84	marec	junij	september
izobraževalno skupnost	6,23	6,23	6,53	6,58
kulturno skup. občine	0,34	0,34	0,34	0,36
kulturno skup. republike	0,50	0,50	0,50	0,50
telesna kultura	0,46	0,46	0,46	0,44
socialno skrbstvo	0,83	0,83	0,83	0,78
skup. otroškega varstva	1,16	1,16	1,16	1,12
rep. blagovne rezerve	0,40	0,40	0,40	0,40
rep. intervencije hrane	0,40	0,40	0,40	0,40
občinski davek				0,30
občinske blag. rezerve	0,80	0,80	0,80	0,80
zbirna stopnja	11,12	11,12	11,42	11,68
otroško varstvo rep.	1,10	1,10	1,10	1,10
otroško varstvo delov. mesto	0,62	0,62	0,62	0,58
zdravstveno varstvo	0,72	1,00	1,00	1,00
pokoj. invalidsko	12,54	12,54	12,54	12,54
zavarovanje				
solidarnostni prispevek	0,60	0,60	0,60	0,60
Skupaj prispevki do bruto OD	26,70	26,98	27,28	27,50

Skupni prispevki do bruto OD po občinah:	dec.	marec	junij	septem.
Radovljica	26,70	26,98	27,28	27,50
Jesenice	26,10	26,73	27,07	27,03
Kranj	25,32	26,59	27,13	28,92
Šiška	27,11	27,66	27,66	28,50
Koper	28,10	28,10	28,10	29,26
Izola	26,27	26,27	27,69	27,29
Piran	26,43	26,43	27,55	27,35

V naslednji tabeli so prikazani vsi prispevki nad bruto OD, ki bremenijo maso OD le za podjetje in ne vplivajo na različne višine neto OD:

prispevki za	decem.	marec	junij	september
za zaposlovanje	0,30	0,30	0,30	0,28
inv. pok. zav. za nesreče	2,70	2,70	2,70	2,70
zdravstveno varstvo	9,10	9,10	9,20	9,00
požarno varnost	0,31	0,31	0,31	0,31
komunalni prispevek	0,87	0,90	0,90	0,90
za štipendije	0,50	0,50	0,50	0,50
stanovanjsko solidarnost	1,555	1,555	1,555	1,555
stanovanjske potrebe	6,955	6,505	6,505	6,505
ceste SOB Radovljica				0,224

Posledica prispevkov do bruto OD je, da tisti, ki ima n.pr. bruto OD 10.000.— dobi v septembru in če ima bivališče v občini Radovljica izplačano neto OD v višini 7.250.—. Resnično pa je da na roko dobi končni znesek, ki je manjši od tega neto OD. To pa zaradi tega, ker sledijo še odbitki v višini 0,65 % od neto OD za sindikat, eventualni krajevni samoprispevek, obroki za potrošnike, stanovanjske in druge kredite, kar pa je stvar posameznika oziroma njegove samostojne odločitve do porabe lastnega OD.

Drugače povedano, za neto OD 10.000.— je bruto OD 13.793.— oziroma bruto OD ali podjetje mora za neto izplačilo OD 10.000.— zbrati sredstva v višini 16.825.—. Torej je neto OD obremenjen z vsemi prispevki v višini 68,25 % v občini Radovljica. Zato tudi vedno govorimo da je n.pr. za septembrske osebne dohodke potrebno zbrati sredstva v višini 13.150.000.—, čeprav je neto OD le 7.766.000.—.

Medtem ko znašajo prispevki za redno delo septembra v SOB Radovljica 27,50 %, pa so ti prispevki za nadurno delo kar 38,96 %. Zato to vpliva na izplačilo nadurnega dela, kjer naj bi se izplačalo polovico več kot je urna postavka — vendar bruto — ali 150 %. Zaradi visokih že omenjenih prispevkov pa ni izplačana osnovna urna postavka plus 50 % postavke, ampak le osnovna postavka plus 26,3 % postavke. Zaradi tega je popolnoma razumljivo, da se branimo nadurnega dela v zakoniti obliki z zakonitimi obveznostmi, kar tudi ne gre v povprečni OD niti v pokojninsko osnovo in iščemo plačila za to v drugačni obliki ali pa ga odklanjamo.

Kot vidimo je obračun prispevkov za izplačilo OD dokaj kompliciran. Ker pa je z zakoni, določili in predpisi samo tako urejen, smo tu brez moči in se ga moramo držati, če hočemo sploh izplačati OD. Menim pa, da bi sistem obračuna OD lahko zelo poenostavili tako, da bi bil enostavnejši, razumljivejši, cenejši in hitrejši, obenem bi pa tudi vsi koristniki prispevkov dobili tisto, kar jim po zakonu in predpisih pripada za svoje delo in obstoj, saj občina in drugi organi že razpolagajo z računalniki in strokovnimi kadri.

Anton Baškovič

Biti nedotakljiv še ne pomeni biti zaščiten

Zalostna je bila ugotovitev tov. direktorja, da se v našem podjetju še vedno ločimo med hotelske in proizvodne delavce. Morda je ta zid postavljen zlonamerno. Vprašajmo še enkrat, kdo postavlja to prepreko; tisti v proizvodnji ali delavci upravne in proizvodne režije. Toda s kakšnim namenom? Ker pa nisem poklican za razsodnika, presojo prepuščam celotnemu kolektivu.

Vseeno bi opozoril na pojav pri nekaterih vodstvenih in vodilnih delavcih. Na vsak način bi si radi pridobili privilegije in ugodnosti, za katere niso upravičeni. To vzbuja pri delavcih nezadovoljstvo. Ti ljudje se ne zavedajo, da s tem izgubljajo svojo avtoriteto pri vodenju in opravljanju svojih del in svoje ustvarjalnosti, obenem pa povzročajo delovno malodušje, kar povzroča slabo produktivnost in tudi nespoštovanje discipline. Ti tvariši naj se zavedajo, da niso zaščiteni kot divjad v Triglavskem narodnem parku.

Zakaj pravzaprav gre? V torek, 15/10-1985 sem na zboru delavcev postavil vprašanje, zakaj vodilnih delavcev v slučaju delovnega prekrška ne obravnava disciplinska komisija. Odgovor je bil:

»V primeru, da naredi vodilni delavec težjo delovno kršitev, naj bi se ga suspendiralo z delovnega mesta, oziroma iz DO, predvsem zaradi onemogočanja poslovnih kršitev, uničevanja dokazov in sabotiranja delovnega procesa. Nato se predlaga organu, to je DS za vodilnega po-

stopek razrešitve. Sledi predlog komisiji za medsebojna delovna razmerja o ustrezni prerazporeditvi, oziroma ga predlaga disciplinski komisiji v obravnavo.

Obisk pri pravobranilcu samoupravljanja mi je šele odprl oči in me prepričal, da je želja po »klubu« privilegiranih pri nas velika. V ta »klub«, katerega točno in jasno razlaga statut DO in ustava, spadajo samo poslovodni organ in delavci s posebnimi pooblastili. In kdo so ti ljudje v naši DO? Vsi tisti, katere izvoli DS in imajo mandatno dobo 4 leta. V statutu Elmonta so za ta status predvidena naslednja delovna mesta:

- poslovodni organ
- vodja računovodstva
- vodja proizvodnje
- vodja montaže

Vsi ostali med »elito« nimajo kaj iskati in so ravno tako krvavi pod kožo, kot vsi ostali delavci v DO Elmont; torej so brez kakršnih koli opravičevanj in statusov dosegljivi roki disciplinske komisije v primeru kršitve delovnih obveznosti na podlagi

(Nadaljevanje na 4. strani)

Biti nedotakljiv še ne pomeni biti zaščen

(Nadaljevanje s 3. strani)

pravilnika o medsebojnih delovnih razmerjih.

Osvetlino še drugo stran, oziroma način ukrepanja proti poslovodnemu organu in delavcem s posebnimi pooblastili. Nekaj citatov iz statuta:

»Poslovodni organ in delavci s posebnimi pooblastili morajo vestno izpolnjevati zadeve in naloge, ki so jim zaupane in naložene. Za svoje delo odgovarjajo direktorju DO in DS. V primeru kršitve ali neizpolnjevanja danih nalog se začne postopek za ugotavljanje njegove sposobnosti in se ga lahko prerazporedi na drugo delovno mesto v skladu z zakonom. Ta postopek vodi in rešuje DS, ki ga je tudi imenoval.«

Sila pomembno vlogo pa v vseh teh primerih igra samoupravna delavska kontrola — SDK, katera pa je v Elmontu skoraj nepoznana. Iz statuta citiram nekaj najpomembnejših nalog in dolžnosti tega pomembnega organa:

— »Komisija samoupravne delavske kontrole (SDK) ima pri reševanju svoje vloge pravico in obveznost, da nadzoruje:

— izvajanje statuta in drugih samoupravnih splošnih aktov

— izvajanje sklepov delavcev, organov upravljanja, izvršilnih organov in direktorja

— uresničevanje in varstvo pravic delavcev v medsebojnih razmerjih

— obveščanje delavcev o vprašanih, ki so pomembna za odločanje in kontrolo v delovni organizaciji.

SDK opozarja na nepravilnosti in ima tudi dolžnosti, da

predlaga postopke za odpravo nepravilnosti, predlaga pa tudi postopke proti kršiteljem zakonov iz naslova poslovanja in internih samoupravnih aktov. Vsi sklepi, izvajanje sklepov in ostala dokumentacija mora biti na zahtevo SDK vedno na razpolago. Komisija SDK odgovarja na svoje delo zboru delavcev in njemu tudi poroča vsake tri mesece o svojem delu. Člani SDK so lahko odpoklicani pred potekom mandata, če se ugotovi, da ne opravljajo svoje dolžnosti. Odpoklicani so na predlog sindikalne organizacije, oziroma vseh DPO v DO.«

Za zaključek pa še bežen pogled na uresničevanje teh sklepov, ki so obširno navedeni v statutu DO. Gremo se igro mačka-miško, vendar s to razliko, da je mačka poginila. SDK spi, sindikat pa še samega sebe ne more postaviti na noge, kaj šele, da bi razreševal nedelavne komisije. Torej ostanejo samo še miši. Kaj pa temu sledi, vemo iz pregovora: »Kadar mačke ni doma, ...«

Stane Naglič

Pripis:

Ko že govorimo o privilegijih kluba, se tudi zamislimo in ocenimo obveznosti in težo odgovornosti »klubskih« pri vodenju poslovanja DO v tej neurejeni ekonomski situaciji. Mislim, da bi bilo sila pomembno, če bi faktorji, kot so SDK in DPO ob kritični oceni pretehtale njihove uspehe in neuspehe in jim ob dobronamerni kritiki dale včasih tudi kakšno priznanje ali vzpodbujale za uspešno opravljene naloge.

reklamacijskih zapisnikov in bi se spreminjal vsake 3 mesece.

Režija:

— poleg že znane stimulacije se vpelje še faktor destimulacije glede na število režijskih ur v proizvodnji oz. reklamacije, za katere je odgovorna režija.

V tretji fazi pa bomo:

1. razdelili naloge med zaposlene v DO (ne vseh, saj bomo nekatere morali opravljati šele kasneje)

2. Napraviti katalog del in jih oceniti

3. Razdeliti naloge po službah, sektorjih in enotah

4. Izračunati točke za vse zaposlene (priloga sistemizacije)

5. Izdati pravila igre za napredovanje.

Kdaj bi torej sistemizacija lahko prišla v javno razpravo? Če ne bo ovir, do začetka leta 1986, morda še kak teden prej. Vendar ob delu, ki ga ne privoščim nikomur.

Pripravljalet:
Lado Kersnik

Ponovljen uspeh ekipe civilne zaščite



V nedeljo, 6. oktobra je bilo pred Športno dvorano na Bledu tekmovanje enot civilne zaščite radovljiške občine. Udeležilo se ga je 32 ekip, med njimi tudi ekipa Elmonta. Tekmovali smo v gasilskih vajah, ki so vsebovale: gašenje ognja, naveza cepina, samoreševanje, gašenje z vedrovko in navezi. Vzdušje je bilo napeto, saj je bil za vajo odmerjen čas. Pri gasilskih vajah smo dobile korajžo, ko se je za našim hrbtom slišalo: »Hudiča, odkod pa so te punce, ki so tako hitre?« Led je bil prebit, trema je popustila. Čas je bil zelo dober. Čakalo nas je tekmovanje v prvi pomoči. Tako kot pri gasilskih vajah je tudi tu odločal žreb. Ni prav prijetno, ko pred dr. Zonikom nudiš prvo pomoč ponesrečencu, a vseeno je šlo kot po maslu. S pravilno oskrbo in dobrim časom smo si pridobile dovolj točk za zmago. Prejele smo prehodni pokal, pokal v trajno last in diplomu. Vesele smo bile, saj so bile naše priprave skope. Ne katere smo si na njih osvežile

spomin, za nove članice pa je bila to novost.

Na Elmontu je bila leta 1980 formirana prva ženska ekipa CZ. V njej so bile: Piber Mirapoveljnik, ter članice Lešnik Julka, Vidic Francka, Mandeljc Lojzka, Ambrožič Ivanka, Obreza Cvetka. Isto leto smo opravile 60-urni tečaj gasilstva in prve pomoči. Naslednje leto smo se udeležile tekmovanja v Radovljici. Začetek je bil zadovoljiv, naslednje leto pa smo na tekmovanju že zmagale. Leta 1983 smo osvojile četrto mesto, 1984 pa se zaradi bolezni članic tekmovanja nismo udeležile. Letos se je ekipa pomladila. Vidičev, Lešnikovo in Mandeljcovo so zamenjale: Pangerc Marija, Gregorčič Meta, Krapše Marija, Zupan Slavica, Justin Mojca ter Mlakar Bernarda. Te si bodo na tečaju letos znanje še pridobile.

Se dosti tekmovanj je pred nami in ne bo odveč, če se uresniči pregovor: »V tretje gre rado.«

Cvetka Obreza

Zakaj kasni sistemizacija

Že v prvi polovici leta 1984 je bila formirana komisija za pripravo nove sistemizacije del in opravil. Takrat se je namreč pokazalo, da stara ne ustreza usmeritvi naše DO in zavira delitev po delu.

Takrat je bila dana obljuba, da bo osnutek pripravljen do začetka 1985. leta. Danes pišemo oktober 1985, sistemizacije pa od nikoder. Zakaj?

Povprašajmo najprej pri tistih, ki čakajo, kaj bo prinesla. »Zavlačujejo, saj so pri »korituzi«, ne muči se jim karkoli spreminjati.« »Norme so lahko uspeli popraviti v pičlih dveh mesecih, sistemizacijo pa mečkajo že leto in pol. Moralo bo zavreti, pa bo čez noč.«

Odgovori so resnični, saj so odsev dejanskih razmer v DO, vendar se v njihovem tonu izraža tudi krivičen občutek: nemarnost. Res je, da je DS dal pripravljalcu vse pristojnosti, (dostopnost do vodij, podatkov, odobril nadurno delo), vendar je pripravljalec ostal dežurni gasilec in požarov, to vemo vsi, v Elmontu ni malo. Pripravljati sistemizacijo ni lahko: zahteva veliko zbranost in delo z množico podatkov. Delati tako delo v podaljšanem delovnem času je nesmisel in izguba časa.

A kljub dobrim namenom DS so dani vsi pogoji za »zavlačevanje«. Ne prav vsi, manjka glavni: pomanjkanje elementarnih podatkov. Zato je bilo v prvi fazi potrebno razdeliti vse dejavnosti po sektorjih, ki bi se morali izvajati, da bi bila DO navznoter urejena, na zunan pa trdna organizacija. Osnutki shem, ki določajo potrebne aktivnosti, so bili pripravljani do aprila 1984.

Od aprila do sedaj potekajo dela na ključnem področju, postavljanje enotnih meril za vrednotenje zahtevnosti del. Ta merila naj odgovorijo na vprašanje kot:

— zakaj je vrtnanje zahtevnejše od vrtnanja s šablono

— zakaj je sestava el. vezij za AGE vredna manj kot vezava razdelilca

— zakaj je priklop postrojenja vreden več kot izvedba nadomestne instalacije v stanovanjskem objektu.

Nekaj potez sistemizacije lahko že izdam: Proizvodni delavci:

— točke za posameznega delava bodo odvisne od tega, kakšne procenke posameznih del bo po odločbi izvajal. To bo omogočilo »niansiranje« med delavci

— vpeljan bo tudi faktor kvalitete, ki bi bil odvisen od števila

GLASILO ELEKTROMONTAŽNE DELOVNE ORGANIZACIJE ELMONT BLEĐ

Izhaja ob koncu vsakega kvartala. odgovorni urednik Marta Gregorčič, člani Slavica Zupan, Marko Horvat, Brane Sodja in Stane Naglič. Glasilo je oproščeno prometnega davka po pristojnem organu št. 43-544/83

VESELO IN SPROŠČENO NA HOMU — VESELO IN SPROŠČENO NA HOMU — VESELO

Po slavnostni seji se je popoldan ves kolektiv zbral na Homu z namenom, da z dobro pripravljenim piknikom pritise piko na i 35-letnici DO ELMONT.

Kratek, toda bogati kulturni program so popestrili trije padalci, državni prvaki, ki so na majhen prireditveni prostor izpod jasnega neba prinesli državno in elmontovi zastavi.

DS je to priložnost izkoristil tudi za podelitev jubilejnih nagrad:

Za 10. let delovne dobe:

Višak Đurđa

Kobilica Mirko

Strojanšek Marija

Kunšič Vinko

Razingar Miro

Novak Brane

Metaj Đevat

Frčej Silvo

Burja Iztok

Kordiš Marko

Žajdela Marjan

Kocijančič Vlado

Za 30. let delovne dobe:

Rogač Jože

Kolenc Ludvik

Za 10. let stalnosti:

Kovačič Ivan

Metaj Đevat

Kunšič Vinko

Za 20. let delovne dobe:

Obreza Cvetka

Stare Andrej

Za 20. let stalnosti:

Justin Jože

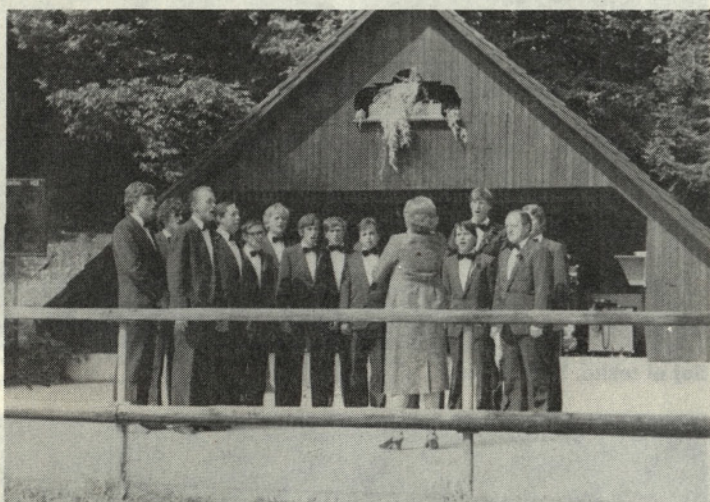
Kocijančič Vlado



Organizator in junaki iz ALC z našo zastavo.



Vrli fantje iz ALC Lesce so z natančnimi doskoki na Homu potrdili, da jih resnično lahko poznajo po vsem svetu.



Kako pa naj se prične kulturni program, če ne z mogočno pesmijo: »Oj Triglav moj dom.« Pel jo je moški zbor iz Gorij.



Ansambel »Karavanke« ni prav nič štedil s svojim repertoarjem.



Glavni organizator iz daljave skozi durbin opazuje, če vse teče kot si je zamislil.



Elmontova zastava še nikoli ni vihrala tako visoko.



Mladi na bojnem posvetu



Saj ni težko, bom že sam ...



... svoje moči so le nekateri hranili za kasneje.



Zadovoljni in nasmejani so bili izžrebanci za avionski polet nad Bledom.



Neverjetno! Pa nekateri vzdihnejo: »Oh, pa ta mladina!«



Zakaj sedeli bi doma, ko pa je na Homu tako prijetno.



Ko bi še v delavnici vladalo tako vzdušje med kontrolorjem, tehnologom, šefom skladišča in ključavničarji.



Gorjanci še na plesu kažejo, da punce frlijo okrog njih.



Ene sorte ptiči vedno skup lete.



Marsikdo še na pikniku ni mogel iz svoje kože.

Enoletna pot mladine Elmont Bled

V začetku oktobra lani je bilo tudi formalno izvoljeno novo predsedstvo in vsi organi v OO ZSMS DO Elmont Bled. Začetno navdušenje je napovedovalo kar uspešno delovanje s podporo dobrega dela mladine v delovni organizaciji. Tudi plan dela in finančna plat OO ZSMS, ki sta se zdeli kar nekoliko utopična, sta kazala na velik polet novega vodstva in pa na popolno podporo vseh mladincev. Hkrati smo dobili veliko podporo naše DO, predvsem pa nas je pri našem delu vzpodbujal in podpiral direktor DO. Sedaj po letu dni, ko gledamo na dosežene rezultate, pa smo vsi nemalo presenečeni in pa hkrati ponosni, saj se je večina zastavljenih ciljev tudi uresničila. Z nekaj akcijami smo dokazali, da smo pripravljeni povrniti vsaj del stroškov, ki jih je obsegal finančni plan. Ena prvih akcij je bila čiščenje stekel na oknih ključavničarske delavnice. Osvetljenost na delovnem mestu je eden osnovnih pogojev dobrega in zdravega dela. Brez umetne svetlobe tu delo ni bilo mogoče. Vsi pa vemo, da le nekoliko slabo postavljene luči ali pa slabo izračunana osvetljenost delovnega mesta dodobra načne vid (zdravje) delavca. Dobili smo pismeno pohvalo delavcev in vodstva ključavničarske delavnice. Tu pa se mladinci nismo ustavili. Spomladi, ko je sneg skopnel, so pokazale glave vse steklenice, konzerve, papir,

ki so bili preko zime in še jeseni varno skriti pod snegom. Mi se jih nismo ustrašili, poleg tega pa se je približeval še obisk italijanske delegacije iz Gaggie in prvi vtis veliko pove. Naslednjič smo zopet kosili travo pa še čistili okna. Zadnja naša akcija je bila organizacija piknika ob 35-letnici naše DO, kjer smo s svojim delom pokazali, da smo sposobni izvršiti in organizirati še tako zahtevne naloge.

Naša največja investicija in pa naloga v letu 1985 pa je ureditev mladinske klubske sobe v Gorjah. Ta prostor je botroval tudi združitvi dveh mladinskih organizacij v konferenco. Podpisala sta jo Žnidar Jani in Mojca Šmid. Lahko se pohvalimo, da nam je prostor, za katerega smo se borili celo leto, končno le dodeljen, hkrati pa je KS Gorje odobrila tudi znatna denarna sredstva kot pomoč pri ureditvi. Sedaj nas čaka le še delo, ki nam bo od vsega skupaj najlažje, saj vemo, da delamo zase.

Del našega delovanja pa sestavlja tudi sprostitve članov. To je vsekakor eden od faktorjev, ki je odločilno vplival na naše uspehe. Že aprila smo organizirali štiridnevno smučanje na Kaninu. Poleg tega, da je vse stroške bivanja krila mladinska organizacija, nas je spremljalo tudi lepo vreme in bivanje je bilo zelo lepo doživetje. Podobno je bilo tudi na pikniku v Tamar-

(Nadaljevanje na 8. strani)

Enoletna pot mladine Elmont Bled

(Nadaljevanje s 7. strani)

ju in pa na petdnevem letovanju v naših prikolicah v Lanterni. Na vseh teh akcijah in skupinskih izletih smo poleg sodelavcev postali tudi dobri prijatelji. Še vedno pa imamo problem, ki ga bomo brez pomoči starejših kolegov le stežka rešili: delitev mladincev na montažo in proizvodnjo. Monterjev ne dobimo v svoje vrste kljub temu, da se manjši uspehi le kažejo. Zato apelira predsedstvo mladine in pa vsi njeni člani iz proizvodnje na vodstvo montaže, da tudi v tem primeru nekaj stori. Mladince pa pozivamo, da se jih vsaj nekaj udeleži sestankov in seznaniti z našimi cilji in problemi. Poleg tega pa nam boste tudi s svojo strokovno in fizično pomočjo veliko pomagali pri ureditvi naših prostorov. Kljub temu,

da nas je delo v OO ZSMS precej okupiralo, pa smo dobro povezali tudi obisk članov na enem naših sestankov. Mi pa smo sodelovali na politični šoli na Pokljuki, kjer smo se jeseni lanskega leta precej dobro poučili o smernicah delovanja mladinske organizacije. Seznanili smo se tudi s problemi drugih organizacij.

Udeležili smo se tudi predavanj v domu sindikata v Radovljici, kjer smo tudi tvorno sodelovali.

Naši načrti v bodoče so veliki, vezani pa so na naše klubske prostore. Nadaljevali bomo tudi z usposabljanjem mlajših članov in uvajanjem le-teh v samo vodenje mladine. Mislimo, da je tako zastavljeno delo porok za uspešno delovanje neke mladinske organizacije. Marko Horvat

Ekipna selitev mladine v tople kraje

Vsi se že nekaj dni psihično pripravljamo na veliko potovanje na jug. Dogovori tečejo v obliki sestankov v nedogled. Vsak moment, vsaka naloga je podrobno razčlenjena in vsak osebek ima v tej verigi svojo nalogo. Če ga ne bi bilo, bi veriga razpadla.

SREDA, 4/9-1985 ob 14.00 — PRVI DAN

Dogovor je, da se ob 4.30 dobimo pri Janji v Lescah. Tisti, ki smo najbolj točni, potegnemo kratko, saj nas pred vrati čaka 1 tona premoga, ki je bil zaradi dobrega vzdušja hitro v kleti. Potem pa smo čakali le še na tisti trenutek. Prišla je Marička, naš gazda in kolona z enim kombijem je lahko krenila. Mlad nas je sedem, nekaj nestrpnostev pa je bilo že v Lanterni. Najtežje je bilo seveda slovo od Janje. Vendar se je Janja vsaj lahko tolažila z mislijo, da nas pride v petek obiskat. Najhitreje, kar smo mogli, smo torej odhiteli. Že avtocesta pa nam je pokazala svoje zobe:

Smrk, smrk, smrk,
puf, puf, puf,
nekaj zasmrdi.

Voda zavre,
zavora zašeka,
da vse smrdi.

Pero hitro odhiti,
cin, cin, telefonirati,
mi pa čakamo, čakamo,
da Joško prihiti.

Končno pribeži
in ugotovi,
da helikopter ne leti,
da kombi smrdi.

Joško malo preišljuje,
malo pošrauba,
zalaufa,
in zopet je vse O.K.

Ostali del voznje, z nekaj postajami, je s triurno zamudo šel po planu.

ČETRTEK, 5/9-1985 — DRUGI DAN

Zadnja postaja pred ciljem je gostilna PONČO in TORO, kjer nas je gostitelj sprejel najlepše z vsemi vrstami »ta kratkih«, manjkal ni tudi sok za Maričko. Obetale pa so se tudi zanimive jutranje ure, saj smo prevozili tri četrt campa, preden smo našli našo malo Tresko.

Tega smo potem izenačevali še tri naslednje noči. Ob devetih zjutraj je prišlo do splošnega prebujanja. Vsem se nam je mudilo na plažo, da bi čimprej začeli s tarokom in ga tudi čimprej nehali. Zadnja dva sta dala seveda za rundo (vsak svojo). Naše geslo, ki ga nismo spreminjali do konca, je bilo črno-bela radenska led. Po kratkem plavalnem treningu je sledil minigolf (zadnji trije za runde). Kar sva s šlosarjem pri taroku izgubila, sva pri minogolfu nadomestila. Ta dan beležimo tudi visok obisk tov. Mlekuža in tov. Miha. Zvečer pa smo nekateri kar prehitro klonili. Pobrало nas je že ob 9.00.

PETEK, 6/9-1985 — TRETJI DAN

Dan je potekal zelo podobno kot prejšnji in vsi poznejši. Po dogovoru so bile za večerjo ribe. Nabavila sta jih Mitja in Pero, odlično pa sva jih očistila Mitja in jaz. Povabljen je bil ves Elmont v Lanterni. Bila je prava morská pojedina, saj so Mitju ribe odlično uspele. Že ves večer je potekal nekakšen govorni dvoboj med Romanom in Maretom. Na koncu, ko je bil Roman v elementu, je poletel tudi neznan leteči predmet v obliki kroznika, ki pa je na srečo pristal v mojih rokah. Ta dan smo pričakali tudi Janjo, Martineža, Cena, Matjaža, Francija in Majo, ki so se hitro vključili v ribjo požrtijo.

SOBOTA, 7/9-1985 — ČETRTEK DAN

Že zjutraj so vsi prstjeni, saj komaj čakajo na večerno pizzo

in disco zabavo. Bilo je res veličastno. Nekaterim so se podrli vsi finančni plani in so bili skoraj obupani, pripravljani prodati tudi hlače. Ko smo se vrnili, smo enega pogrešili. Kljub vztrajnem iskanju okoli Treske in brskanju po kombiju ga nismo našli. Naslednji dan smo ga našli na avtobusni postaji. O nočnem potepanju pa vztrajno molči.

NEDELJA, 8/9-1985 — ZADNI DAN

Vsi smo se pričeli pripravljati na zadnje dejanje bivanja na jugu. To je bil velik piknik vsega Elmontovega življa v Lanterni. Zjutraj sva se z Damjanom odpravila v nakup mesa za na žar. Kot dva velika kuharja sva prinesla 4,5 kg prvovrstne govedine. Najbolj nama je zameril Mitja, ki je moral pokazati vse svoje kuharske sposobnosti, da nismo jedli podplatov. Vsaka šola nekaj stane. Tolažila sva se z mislijo, da tudi Janja ni vedela, za kakšno meso gre, saj je bil kos res lep.

PRISOTNI SO BILI: Marička, Janja, Pero, Matjaž, Roman, Mare, Marjan, Cena, Franci, Maja, Vilma, Renata, Jana, Anže, Ivo, Damjan in Mitja. V koloni en fičo, en kombi, en vartburg smo se odpeljali na Gorenjsko.

POVZETEK: Letovanje je bilo zelo zanimivo, mnogo smo se naučili, spoznali nove prijatelje in krepili prijateljstvo med seboj.

Aforizmi ali metla pred domačim pragom

Škoda, da direktor ni bil na Homu in ni bil izžreban za letalski polet, da bi še enkrat videl, kako majhni smo.

Mladi so se na pikniku pokazali v dobri luži, starejši pa, kot so navajeni.

Škoda, da padalci z Elmontovimi zastavami niso malo dlje ostali v višavah; ko pa je tako lepo lebdeti v višavah.

Nekateri so na pikniku tako globoko živeli z naravo, da so ob pogledu na Savo videli Mississipi.

Še na Homu se je videlo, kako trdo roko ima predsednik disciplinske komisije; odpadel je namreč tradicionalni pretep (motivi so odšli prekmalu domov).

V podjetju imamo ljudi, ki so na tako visoki stopnji, da jim je bil slavnostni program na Homu popolnoma odveč. Zato se ni čuditi, da so prišli precej kasneje le na kotle.

Če se časnikarju prikaže Bachuss s steklenico VECCHIE v roki, novinarska zagnanost kmalu mine.

Če ne bi bilo Primorcev na Homu, bi piknik izpadel kot razširjeno zasedanje DS.

Splošno mnenje, da je mladina pokvarjena, se je na Homu podrla; saj so nekateri ostali le pri guljenju.

— Zvitez zapusti delovno organizacijo ob pravem času (za njega)

Vstavljeno:

Med potjo smo še na smrt prestrašili našega kolega Kersnika. Pri iskanju naše prikolice smo ga ugledali na najbolj zatemnjeno poti v campu. Prišel se je umikati na travo, mi pa za njim. Najprej je postal bled, potem pa so se mu pričele povečevati oči, dokler nismo ustavili tik poleg njega. Tako zadovoljnega nam smeha res ni mogoče videti vsak dan.

Marko Horvat

Hladno jeklo

Molčec je opazoval, sivina, bolečina je v srcu, prazno zre skozi okno življenja.

Ravnal je železo, hladno, v obupu ga zopet krivil, življenje bilo je le hladno železo v njenih očeh.

Bilo je krivo, bilo je izkrivljeno, vsaka ravnina bila je izničena, iz njegovih oči je zrl le strah.

Marko Horvat



— manj zvit zaradi preobčutljivosti,
— naivnež ali bedak pa po sumpenzu disciplinske komisije.

Sindikata še samega sebe ni sposoben zagovarjati, kaj šele delavca.

Nekateri nosijo brade samo zato, da z gledajo malo manj otročji.

Na zaupanju graditi disciplino je pri nekaterih bob ob steno.

V Plastiki je rak rana zaceljena, toda bojim se, da se ne bi pojavil AIDS.

»Jaz sem Kranjčičev Jurij, Elmont, kar zapiraj duri, ha, ha. Men' ni nič dolgčas doma, spomnim se vas le petnajstega.

Stane Naglič

Nerazumljivo

Čudim se disciplinski komisiji našega podjetja, ker žene takega hudiča zaradi pijače, ko sem hodil med delovnim časom v gostilno, ko sem vendar vedno pazil na to, da nisem hodil v isto kot vodilni.

Najboljša delovna mesta sploh niso delovna.

Ljudje in žabe smo si podobni — glasnejše je regljanje, silnejše je napihovanje.

Kdor okrog direktorja nizko leta, lahko visoko pade.

Živimo v brezrazredni družbi. Mnogo je med nami takih, ki jim manjka kar po več razredov.

Obreza Cvetka