

Jesenice dz

Novice



220030191,3

KNJIŽNICA JESENICE

COBISS

ACRONI
JESENICE

interni informacijski časopis
številka 3, marec 2003

Poština plačana pri pošti 4270 JESENICE

OBČINSKA KNJIŽNICA JESENICE
Trg Toneta Čufarja 4
4270 JESENICE

TISKOVINA



VSEBINA

- Najpomembnejši cilji proizvodnje v letu 2003
- Varnostna problematika v Acroniju
- ANKETA
- Ključ 1 - čiščenje in organiziranje
- Sistem merljivih kriterijev dela v Jeklarni
- INOVACIJE
- EKOLOGIJA
- Selitev v nove garderobne prostore
- VARNOST IN ZDRAVJE PRI DELU
- KADROVSKA GIBANJA
- NOVOSTI V DELOVNIH RAZMERJIH
- Proizvodnja v februarju
- Za nakup Acronija se trenutno potegujejo trije ponudniki
- IZ SVETA JEKLA
- Sestanek sindikata SKEI s predsednikom Nadzornega sveta SŽ in predsednikom uprave SŽ
- Novice iz Neodvisnosti
- INTERVJU
- Kako in o čem je pisalo v Železjarju pred 50 leti
- Šopki in cvetje Marjete Žohar za Dan žena
- Zaključek hokejske sezone
- 21. Stamarski pokal
- Jerebikovec
- Občani Jesenic smo praznovali
- Humor je sol življenja
- Špikov kot
- Nagradna križanka

Novice so interni časopis SŽ Acroni, naklada 2000 izvodov.

Uredniški odbor: Ljubo Osovnikar, Polonca Marjanovič, Aleš Lagoja, Lilijana Markež.

Fotografije: Tone Kelbl, Lilijana Markež, arhiv Tiskarna knjigoveznica Radovljica, Muzej Jesenice; Križanke in uganke Drago Ronner.

Elektronski naslov uredništva: Imarkez@acroni.si

Novice izhajajo enkrat mesečno.
Oblikovanje in tisk Tiskarna knjigoveznica Radovljica.

AKTUALNO



Pomlad je ponavadi čas čiščenja, zato bomo z akcijami urejanja in čiščenja delovnega okolja začeli tudi v našem podjetju. Za urejanje in čiščenje delovnega okolja bodo zadolžene **delovne skupine**.



Vsem uporabnikom novih garderob želimo v njih čim boljše počutje, z željo, da novo ostane novo tudi v prihodnosti.



Tudi pomladnemu cvetju in materinskemu prazniku smo posvetili to številko Novic.

UVODNIK

NAJPOMEMBNEJŠI CILJI PROIZVODNJE V LETU 2003

Najpomembnejši cilj za leto 2003 nas vseh v Acroniju je pozitivno poslovanje. V gospodarskem načrtu smo si zadali posamezne cilje, katerih uresničitve nas pripelje do tega rezultata. Rezultat je načrtovan na nekaterih predpostavkah, ki pa niso odvisne samo od nas, ampak jih narekujejo zunanji pogoji gospodarjenja. Že v začetku leta se srečujemo s povečevanjem cene jeklenega odpadka, kovinskih dodatkov in energije. Vse te zunanje vplive moramo biti sposobni kompenzirati z večjo proizvodnjo, manjšim izmetom in zmanjšanjem stroškov proizvodnje.

Glavni cilji proizvodnje:

- proizvodnja 296.730 ton slabov v Jeklarni za končno proizvodnjo 239.400 ton,
- proizvodnja 72.737 ton nerjavnih slabov za 59.000 ton nerjavnih končnih izdelkov,
- stroški materiala 58,9 odstotka od realizirane prodaje,
- stroški energije in storitev 18,5 odstotka od realizirane prodaje,
- izplen Jeklarne slabi/kovinski vložek 85,4 odstotka,
- izplen predelave končni izdelki/slabi 80,6 odstotka,
- zmanjšanje stroškov kakovosti za 20 odstotkov,
- zmanjšanje porabe pitne vode za 20 odstotkov,
- zmanjšanje števila poškodb za 30 odstotkov,
- zmanjšanje vseh emisij v skladu s standardom ISO 14001 in zahtevami IPPC direktive,
- število zaposlenih 1.380 na dan 31.12. 2003.



Ti zastavljeni cilji v proizvodnji so osnova za uspešno poslovanje. Poleg dosežene proizvodnje je zelo pomemben kazalec delež stroškov materiala, energije in storitev v doseženi vrednosti prodaje. Če se ta delež povečuje, je za pozitivni rezultat potrebno povečati tudi vrednost prodaje in seveda proizvodnje. Na delež stroškov lahko vplivamo z zmanjšanjem stroškov za rezervne dele, zvečanjem izplena, zmanjšanjem specifičnih porab energije in ostalih potroškov. V letu 2003 pričakujemo, da bodo že izvedene naložbe v polni meri dajale načrtovane rezultate in prispevale k nižjim stroškom, načrtujemo pa še dodatne naložbe v višini 22 milijonov evrov.

Tehnični direktor
Branko Banko, univ.dipl.inž.

VARNOSTNA PROBLEMATIKA V Acroniju

Sestavni del kulture in ugleda podjetja je tudi varnostna kultura zaposlenih. Žal moramo ugotoviti, da se kljub prizadevanjem vodilnega in vodstvenega kadra varnostna kultura in pripadnost družbi nekaterih sodelavcev zmanjšuje. Precejšnje število zaposlenih že dalj časa nedovoljeno vstopa in izstopa iz Acronija skozi ilegalne prehode. Ograja, ki varuje naše podjetje, je na mnogih mestih poškodovana in omogoča iznos materiala. Kljub večkratni sanaciji ograje jo nekateri delavci znova in znova poškodujejo ter ponovno izvajajo ilegalne prehode. Prav tako ugotavljamo pogoste kraje materiala in raznovrstnega orodja. Vsa ta kazniva dejanja in disciplinski prekrški, poleg tega da zmanjšujejo uspešnost naše družbe, tudi zmanjšujejo ugled Acronija in vseh zaposlenih.



Dobro vidna steza, ki vodi iz podjetja na nedovoljenem mestu.

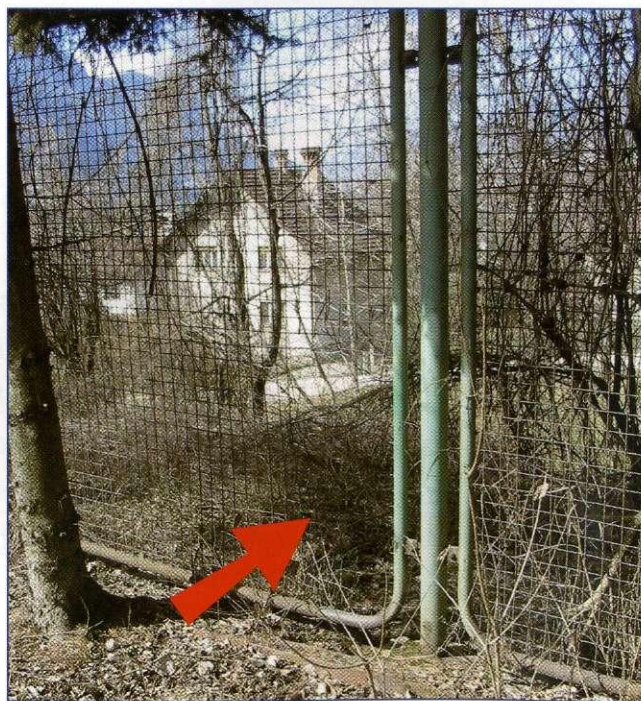
Vodstvo podjetja je trdno odločeno, da prepreči vsa ta kazniva dejanja in disciplinske prekrške. Delavci, ki odtujujejo lastnino podjetja ter ki ne upoštevajo osnovnega reda vstopanja in izstopanja iz podjetja, ne morejo biti člani našega kolektiva. Vsak prekršek bomo najstrožje kaznovali. Za učinkovitejši nadzor bomo postavili video nadzorni sistem. Podjetje Varnost Kranj, kateremu je zaupano varovanje naše družbe, bo z organiziranimi akcijami in strožjimi ukrepi povečalo nadzor. Prav tako pa je tudi naloga vseh neposrednih vodij, da stalno preverjajo prisotnost delavcev v delovnem času in čuvajo lastnino podjetja.



Odmaknjena aluminijasta polšča pri nastrešku Hladne valjarne, kjer so sedaj z notranje strani privarjene mreže. "Arest", so komentirali delavci iz bližnje delavnice.

Obračam pa se tudi na vse zaposlene, da po svojih močeh in seveda pristojnostih prispevajo k izboljšanju discipline ter varnostnih razmer v našem podjetju, predvsem s svojim zgledom ter vplivom na sodelavce.

Tehnični direktor
Branko Banko, univ.dipl.inž.



Puščica kaže na mesto, kjer manjka del mreže, ki omogoča neoviran prehod.

POPRAVILA SE ŽE IZVAJAJO

Ograja okrog Acronija je tudi zato, da se prepreči vstop do nevarnih območij v proizvodnji ter da zaposleni in obiskovalci vstopajo v podjetje skozi vhode, ki so varovani. **Žal so pri nas dnevno prisotni tudi drugi načini prihodov in odhodov iz podjetja.**

Ograja je na več mestih namenoma poškodovana (izdelana je tudi skica teh mest) in kljub večkratnim popravilom je v nekaj dneh spet poškodovana na istih lokacijah. Že več let jo popravlja oddelek montaže iz Tehničnih storitev, kjer je zaposlenih pet delavcev. Lokacije poškodb so vedno na odročnih mestih, za popravilo pa je potrebno na ta mesta pripeljati medije za varjenje (elektriko, plin).

V dveh letih je bilo za krpanje mrež v ograji porabljenih preko 100 m² mrež in preko 300 izdelavnih ur. Za izdelavo in montažo novih mrež pa okrog 400 m² mrež in 600 izdelavnih ur. Tako so nas v tem obdobju mreže stale okrog 600.000,00 SIT, delo pa 1.700.000,00 SIT.



Nameščeni so manjkajoči deli ograje in zakrpane luknje, popravljena mesta pa označena z opozorilnimi tablicami.



Verjetno se bodo vsi tisti, ki poznajo zadolžitve oddeleka montaže, strinjali, da ima teh pet delavcev veliko več pomembnejšega dela v proizvodnih obratih, kot pa je ponavljajoče popravljanje ograj. Kdo so tisti, ki si **dovolijo namenoma uničevati** skupno lastnino Acronija, se žal težko odkrije. Mogoče bo k temu pripomogel modernejši način nadzora meja Acronija, saj samo pisno obvestilo o poškodbah s strani Varnostne službe ne pomaga kaj dosti.

Valentin Markež

ZAPOSLENI SO SEZNANJENI Z UKREPI

Ali smo za to, da je Acroni normalna družba, se sprašuje človek, ko vidi, da je na določenih mestih ograja poškodovana in skozi ta mesta ilegalno prehajajo ljudje iz in v Acroni.



V bližini stanovanjskih hiš, ki mejijo na dvorišče PC Predelava debele pločevine, so bile na popravljenem delu betonskega zidu že naslednji dan vidne poškodbe.



Za naš PC je to območje Javornika, kjer del ograje manjka, nekateri deli pa so bili poškodovani že naslednji dan po popravilu. Žal je odgovor na postavljeno vprašanje negativen. Ne, v tem smislu nismo normalna družba.

Obratovodstvo PC PDP podpira napore vodstva Acronija za vzpostavitev reda, zato smo sklenili, da bomo preganjanju kršiteljev posvečali posebno pozornost in odredili naslednje ukrepe:

- vsako poškodovanje ograje in ilegalni prehod se smatra za hujšo kršitev delovnih obveznosti;
- predpostavljeni morajo vedeti, kje so njihovi podrejeni, zato je nedopustno, da se lahko sprehajajo naokrog;
- jasno je, da za ljudi, ki ilegalno zapuščajo Acroni, nekdo drug žigosa prisotnost ali pa to storijo kasneje sami. Vse te prekrške bomo kaznovali brez predhodnega opozorila.

Proti vsem kršiteljem bomo ostro ukrepali, saj je žal to edina možnost, da uvedemo normalno stanje v naši družbi.

Upam, da bodo ljudje ta opozorila vzeli resno.

Dr. Slavko Ažman

O prehodih skozi ograjo na nedovoljenih mestih smo se pogovarjali tudi z naključnimi sogovorniki. Kaj menijo?

Delavec RR

Ni prav, da se to dogaja. Storitve bo težko odkriti, če jih bodo, pa bi morali biti kaznovani tako, da jim kaj podobnega ne bi več prišlo na misel. Preprečiti pa takšnih dejanj ni mogoče. Ljudje smo različni.



Jelka Rozman, Tehnična kontrola

To je posledica slabega dela tistega, ki je za to področje zadolžen. Menim, da se takšne stvari ne bi dogajale, če bi bilo več nadzora s strani delovodij. Oni so prvi, ki so za to odgovorni. Kazni za kršitelje bi morale biti zelo stroge.



Janko Čuden, PC Pred. deb. ploč. (SUZ)

Jaz ne hodim skozi nobene luknje, lepo mimo vratarja. Ni lepo, pa še škodo nam delajo. Delovodje ne morejo paziti še na ograjo. Dovolj imajo drugega dela.



Miran Pihler, PC Pred. deb. ploč.

Mene osebno moti, da je ograja okrog podjetja. Na tem bi morali delati, da je ne bi bilo treba - delo je treba tako zastaviti. Poleg tega moraš v službo priti tam, kjer je žigosna ura, in najbrž mora nekdo vedeti, da si prišel, npr. delovodja. Ali pa naj se vzpostavi več vhodov v podjetje, če je težava v tem. So tudi podjetja, ki niso ograjena, pa kljub temu vse funkcionira.



Nezir Nesimović, PC Pred. deb. ploč.

Delavce je potrebno obvestiti, da je to kaznivo. Poleg tega mislim, da to ni delo samo naših delavcev. V našem oddelku smo polno zaposleni in nimamo časa hoditi med službo iz podjetja. Peč ne sme biti prazna.

Vodja oddelka, PC Pred. deb. ploč.

Prav, da popravljajo, saj zato tudi so, drugo vprašanje pa je, kolikokrat so jih že popravili, pa so luknje nastale na istem mestu že naslednji dan. To lahko povedo delavci montažnega oddelka. Ukrep za izboljšanje discipline je lahko le poostren nadzor s strani delovodij in vodij oddelkov ter stroge kazni za kršitelje.



Mojca Posušen, Nabava

Odnos do naše skupne lastnine je skrajno slab. Zaradi takšnih dejanj nediscipliniranih posameznikov smo mogoče vsi zaposleni prikrajšani pri plači, ker popraviljanje ograje najbrž ni zastoj. Vsak, ki to počne, naj malo razmisli.



Janez Vilman, Prodaja

Nobene ograje ne rabimo, tudi vratarja ne. Za red in disciplino so odgovorni delovodje. Oni bi morali ljudi zaposliti, predvsem pa vedeti, kje so in kaj delajo. Poleg tega drago plačujemo tudi varnostno službo. Če je res, da so luknje vedno na istih mestih, storilcev pa ne odkrijejo, potem slabo opravljajo svoje delo.



Sabina Škrjanc, PC Vroča pred.

Kaj odraslega mika v krajo je jasno, stremenje k boljšemu finančnemu stanju, pa čeprav na nezakonit način. Za odraslega je kraja neodpušljivo ravnanje. S krajo se pokaže nezvestoba podjetju, ki ti povzruha daj še mesečno plačo. Menim, da je povečana aktivnost varnostnikov v Acroniju dobrodošla, čeprav to ne bo rešilo težav.



Franc Macuh, PC Hlad. pred.

To se mi zdi nemogoče, saj mora vsakdo registrirati prihod in odhod, ure pa so nameščene samo na glavnih vhodih. Lahko pa hodijo ven in noter med delovnim časom. Mimo vratarja greš lahko kadarkoli, ne da bi te kaj vprašal. Tudi ni njegova naloga paziti ljudi, da so na delovnih mestih. To je dolžnost delovodij. Najbrž to delajo takšni, ki nimajo dovolj dela, pa še nevarnost poškodbe tvegajo, saj tega ne moreš narediti brez orodja. Vem, da bi mene takoj pogrešili, če bi zapustil delovno mesto.



Igor Gašpar, PC Vroča pred.

Mi moramo registrirati prihod in odhod iz podjetja. Najbrž to delajo tisti, ki jim ni treba registrirati prisotnosti, ali pa zaposleni tudi to na kakšen način zlorablajo. Drugače si tega ne znam predstavljati. Po mojem mnenju je vsak delovodja odgovoren za svoje ljudi, poleg tega je treba kršitelje kaznovati.



Senahid Karič, PC Vroča pred.

Nekdo je za to zadolžen in tudi odgovoren. Če posameznik krši pravila, naj tudi odgovarja za svoja dejanja.



Branko Gorišek, PC Vroča pred.

Ne vem, kako lahko hodijo kar skozi ograjo, saj moraš registrirati prihod ali odhod. Mogoče tudi to zlorablajo ali pa jim ni treba. Če to delajo med delovnim časom, potem niso dovolj zaposleni. Za prekršek je odgovoren tisti, ki ga je naredil, vodstvo pa bi moralo ukrepati.

Siniša Zeljković, PC Hladna predelava

Za svoja dejanja odgovarja vsakdo sam. Kršitelje je treba kaznovati. Tako se dela drugod, v Evropi. Če narediš škodo, jo moraš plačati.



Mirt Ljuič, PC Vroča predelava

Odgovornost za svoja dejanja nosi vsak posameznik - če nevestno ravna ali dela gospodarsko škodo. V primeru, da bi storilca odkrili, bi moral škodo povrniti. Na žalost je verjetno res, da imajo nekateri posamezniki dovolj časa, da lahko med delom počnejo takšne stvari, ki v to okolje ne sodijo. Kazijo izgled podjetja in uničujejo skupno lastnino. Nadzor je treba poostriiti in krivce kaznovati. Delovodje so res zadolženi in odgovorni za delo posameznikov, vendar pa je nemogoče imeti vse vsak trenutek pod nadzorom.



Tomaž Gorše, Tehnične storitve

Delovodje so odgovorni, kdo pa drug. On odgovarja za vse, kar se dogaja med delom. Luknje so pa bile in bodo.

Im



KLJUČ 1 – ČIŠČENJE IN ORGANIZIRANJE

Praviloma se uvajanje sistema 20 ključev začne s ključem 1, ker se navezuje na vse ostale ključe. Aktivnosti izboljšujejo



Odvržen kovinski trak lahko povzroči nesrečo pri delu.

produktivnost in lajšajo delo, kar dosežemo z optimalno organizacijo delovnih mest. Pomembno je, da se v organizacijo delovnih mest (metoda 5S) vključijo prav vsi zaposleni, saj oni svoje delo najbolje poznajo.

<http://intranet.acroni.si/20k/pzk/kljuc1.doc>

<http://intranet.acroni.si/20k/pr/kljuc1.ppt>

<http://intranet.acroni.si/20k/Smernice%20za%20delovne%20skupine.doc>

Intranet

BISTVO KLJUČA

- Bistvo ključa 1 kot enega izmed štirih stebrov sistema 20 ključev je to, da z dosledno uporabo tehnik čiščenja in organiziranja delo olajšamo, **ne povečamo pa delovnih bremen.**
- Ključ naj bi bistveno povečal dinamičnost in energijo delovnega mesta, tako da le-to postane prijetno in funkcionalno.

Prve akcije na ključu 1 so stekle že leta 2000 v okviru akcije urejenosti proizvodnih obratov. V letu 2001 in 2002 smo skušali akcije še bolj intenzivirati. Lahko rečemo, da se je ključ 1 v nekaterih delih posameznih profitnih centrov, služb in sektorjev relativno dobro uveljavil, na nekaterih pa je še vedno pod pričakovanji. Pomlad je ponavadi čas čiščenja, zato bomo z akcijami urejanja in čiščenja delovnega okolja začeli tudi v našem podjetju. Za urejanje in čiščenje delovnega okolja bodo zadolžene **delovne skupine**. Razpisali bomo tudi **tekmovanje** za delovne skupine, ki se bodo najbolje odrezale. Te delovne skupine bodo seveda primerno **nagrajene**. Podrobnejše informacije o tekmovanju med delovnimi skupinami bodo predstavljene v naslednjih Novicah.

Nataša Karo



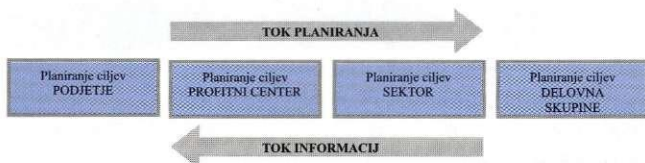
Pospraviti bo potrebno tudi okolico obratov.



Urejena delavnica ključavničarjev v Vroči valjarni.

SISTEM MERLJIVIH KRITERIJEV DELA V JEKLARNI

V januarju se je v podjetju začelo intenzivnejše izvajanje projekta »POP« sistema 20 ključev. Glede na to, da se posamezne aktivnosti, ki so integrirane tudi v sistem, ki ga uvajamo v redno delovanje podjetja že sedaj, stalnica, bom v nadaljevanju predstavil projekt vodenja s cilji, ki smo ga skupaj z vodstvom PC Vroča predelava razvili do faze realizacije. Ker so nastale potrebe po revidiranju obstoječega sistema merljivih kriterijev dela v Jeklarni, smo se odločili, da uporabimo spoznanja Iwaa Kobajašija in jih v kar največji meri vključimo v pripravo novega sistema.



Skoraj istočasno smo začeli s pripravo sistema vodenja s cilji za vodstvene in vodilne delavce v PC Vroča predelava, sedaj je že v pripravi za ostale PC-je in ga bomo predstavili v eni od naslednjih številok Novic.

Vizija ključa 2 je opredelitev merljivih ciljev na vseh ravneh vodenja, upravljanja in izvajanja nalog v delovnih procesih. Cilji izhajajo iz strategije podjetja, poslovne politike, poslovnih načrtov in razvojnih usmeritev podjetja. Da je celotno področje vodenja s cilji zadosti inkorporirano v strateško raven, morajo biti globalni cilji in usmeritve razdelani do mikro ravni, kjer je neposrednim izvajalcem nalog povsem jasen vpliv, doseganje in odstopanje od pričakovane ravni. V obdobju nastajanja novega sistema so potekale intenzivne priprave gospodarskega načrta za poslovno leto 2003, tako da smo lahko cilje prilagodili že postavljenim načrtom podjetja, PC ali sektorja.

Pomemben element sistema vodenja s cilji mora biti jasnost sistema, preglednost, preprostost, merljivost in kvantificiranje rezultatov. S tem je odstranjena subjektivnost ocene uspešnosti, ki lahko temelji na raznih zunanjih vplivih.

Zakaj spremembe obstoječega sistema?

V obstoječem sistemu izračunavanja stimulacij je bilo zajetih nekaj elementov, ki so se s časom že delno spremenili iz najrazličnejših vzrokov, pomembne pripombe pa so bile naslednje:

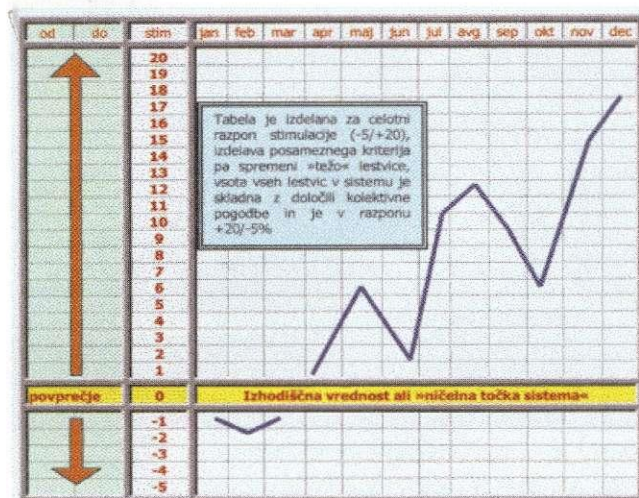
- standardni razkorak med višino stimulacije po oddelkih,
- nepreglednost sedanjega sistema, ko je večina izračuna opredeljena z računskimi formulami (od tod nejasnost),
- potreba po redefiniranju meril in izdelavi novega sistema.

Dogovorili smo se, da na podlagi pripomb in predlogov pristopimo k pripravi modela sistema. K sodelovanju smo povabili vodje delovnih procesov in omogočili sooblikovanje sistema, seveda ob jasnih predpogojih (zagotoviti stalen napredek - boljše stanje od sedanjega). Možnost aktivne sodelovanja pri izdelavi modela smo omogočili zato, ker vodje delovnih procesov najbolje poznajo poteke dela, vpliv na posamezne elemente in s tem povezano problematiko, obenem pa tudi participirajo na oblikovanju modela, ki naj bi bil konvencija o ciljih, njihovi postavitvi in ovrednotenju.

S pripravi na izdelavo novega sistema smo začeli s sodelovanjem vodstva jeklarne (Kanalec, M. Tolar, M. Klinar) in kadrovske službe (Lah). Najprej smo opredelili osnovne smernice in izhodišča novega sistema. Definirali smo posamezne elemente sistema, način izračunavanja oz. vrednotenja sistema, ter postaviti »ničelnih točk« ali izhodiščnih vrednosti sistema. OSNOVNA SPREMEMBA IN IZHODIŠČE SISTEMA JE ENOTNA OBRAVNAVA IZRAČUNA (stimulacija vodij delovnih procesov je tudi stimulacija skupine) izračunava pa se po posameznih dneh! Povprečni rezultati ali cilji v GN so izhodiščno stanje preteklega obdobja in osnova za pozitivno stimulacijo.

Oblikovanje sistema

Zaradi večje transparentnosti, razumljivosti in sledljivosti rezultatov smo se odločili za grafični prikaz rezultatov, ki so odčitek posameznih vrednosti z lestvic posameznega kriterija. Taka oblika sistemov se je že kar dobro uveljavila in je bila projektirana z namenom dopolnjevanja sistema 20 ključev (oglasne table) v delu delovanja delovnih skupin, postavljanja ciljev in opredeljevanju stalnih izboljšav. Projektirana je v sklopu KLJUČA 2 – vodenje s cilji. Lestvica kriterijev je sledeča:



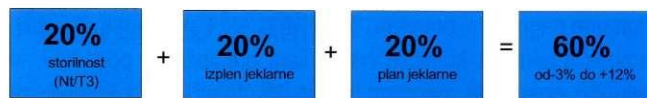
Vsota odčтков vseh deležev posameznih kriterijev v lestvicah je stimulacija delovne skupine. Delež posameznega kriterija v skupnem izračunu smo opredelili po pomembnosti in vplivu na rezultat poslovanja. Z enako »utežjo« je opredeljena lestvica posameznega kriterija. Vsota vseh kriterijev v posameznem izračunu je razpon opredeljen v kolektivni pogodbi (od -5 % do +20 %).

Oblikovanje kriterijev in elementov sistema

Za doseganje ciljev je potrebno zagotoviti ustrezno sinergijo sil in teženj vseh zaposlenih ter naravnati sistem merljivih kriterijev tako, da bodo poudarjeni skupni cilji, obenem pa ustrezno stimulirani tudi posamezni elementi, ki vplivajo na gospodarnost poslovanja in imajo posamezniki na njih velik vpliv.

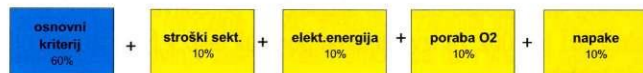
Sistem ima »skupne kriterije« (storilnost, plan, izplen) in specifične kriterije, ki pokrivajo ugotavljanje uspešnosti posameznih skupin na posameznih agregatih. Projektiran je enoten izračun za delovodje in njihove skupine, tako da prehajamo iz individualnih in skupinskih meril samo na skupinska merila, ki so podrobno ovrednotena, na enako stimulacijo pa participirajo vsi z enako višino, v odvisnosti od

rezultatov, ki so jih dosegli. S tem bomo dosegli maksimalno angažiranje vseh v skupinah. Skupni kriteriji so:



Opredelili smo tudi kriterije sistema, ki so pomembni v posameznih sredinah ter zagotavljajo optimalno poslovanje. »Težo« posameznega elementa je določilo vodstvo jeklarne, nato so bile izdelane lestvice za vrednotenje rezultatov. Te so poenotene za vse elemente, tako da je dosežena maksimalna preglednost in razumljivost. Posamični kriteriji so:

EOP

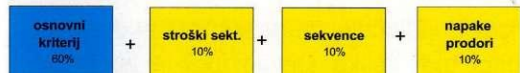


V izračun stimulacije so ob osnovnem kriteriju uporabljeni še kriteriji stroškov sektorja (načrt/realizacija) z zamikom enega meseca, ker ni možno pravočasno zagotoviti podatke za obračun (prve 3 delovne dni v mesecu). Poraba el.energije/chg za izdelavo navadnih jekel, ki so najštevilčnejša, poraba kisika in napake izdelave jekla. Ti elementi vplivajo neposredno na ekonomiko poslovanja, posredno pa tudi na učinkovitost dela in optimalno vodenje procesov.

VOD



KL



VZDRŽEVANJE JEKLARNE



Obseg zalog rezervnih delov je iz stroškovnega vidika pomemben faktor obračanja le-teh, zato smo ta element vgradili v sistem. Vključili smo še delež zastojev, kot pomemben element dela vzdrževalcev.

Pomembno je poudariti, da so vrednosti, ki so opredeljene v stimulacijskih lestvicah dosegljive, ker ni cilj in namen izgraditi nestimulativnega sistema z nedosegljivimi cilji. Obenem pa je »ničelna točka« povprečna vrednost ali cilj iz GN, kar pomeni, da je potrebno za pozitivno stimulacijo dvigniti raven uspešnega delovanja, to je cilj sistema stalnih izboljšav in napredka.

Zaključek

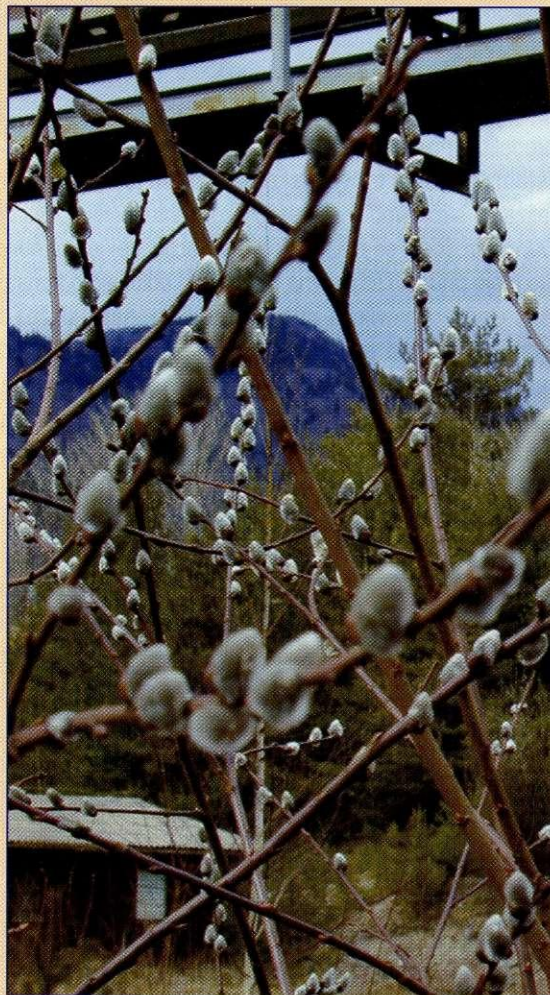
Model je bil obravnavan na vodstvu Jeklarne, pripravili smo predstavitev modela na Intranet strani PC Vroča predelava, obenem pa smo pripravili tudi povzetke gradiva za seznanitev in obravnavo na delovnih skupinah. Predvidevamo, da bo sistem stopil v redni obračun s 1.4.2003.

Že v preteklem obdobju smo ugotavljali, da je samo spremljanje produktivnosti in storilnosti dela v delovnih procesih,

kjer je velik stroškovni vložek pomožnih materialov in energije, premalo, zato smo načrtovali spremljanje elementov gospodarnosti poslovanja in postavljanja posameznih ciljev. S tem smo želeli ob ustrezni produktivnosti dela doseči tudi gospodarno rabo vseh ostalih vložkov v delovne procese. Predstavljeni model je celovita obdelava področja vodenja s cilji. Del tako oblikovanih ciljev in stimulacij je tudi v drugih PC-jih na posameznih področjih kot dopolnilo osnovnim izračunom merljivih kriterijev dela in se je pokazal kot zelo dober. Gibanje rezultatov je bilo zelo pozitivno in verjamemo, da je na to vplival tudi sistem postavitve, spremljanja in stimulacije na osnovi realizacije ciljev.

Idealen sistem merljivih kriterijev dela ne obstaja, je pa možno oblikovati tak model, da na transparenten in korekten način pokaže cilje, ki so postavljeni pred posameznike in delovne skupine, za katere so se skupno opredelili in njih doseganje. Predpogoj za raven stimulacije je pozitiven rezultat poslovanja, ta pa je dosežen ob hkratnem izpolnjevanju ciljev na mikro, mezo in makro ravni podjetja, zato je smotno z delom na ključu 2 nadaljevati in ga razdelati povsod.

Marjan Lah



Za vsakim uspešnim moškim stoji ženska, ki ga podpira. In za vsako uspešno žensko stojijo trije moški, ki jo vlečejo nazaj.

WALTRAUD SCHOPPE

KAKO PRIJAVITI IDEJO ALI KORISTNI PREDLOG

Že dalj časa opažamo, da avtorji koristnih predlogov ali inovacijskih idej, kot tudi vodje delovnih skupin, niso seznanjeni z obrazci za prijave oziroma načini prijavljanja. V naših Novicah in na info tablah v obratih Acronija smo že večkrat objavili razlago postopkov (SID, SKI, in GII), v septembru 2002 pa smo tajnicam obratov in služb posredovali zloženke z obrazložitvijo le-teh in prilogo obrazcev za prijavo. Delavci so zloženke prejeli pri plači. Kljub trudu, da bi postopke čim bolj približali delavcem Acronija (pojasnjevanje osebno ali po telefonu), še vedno v veliki meri prihaja do prijav na napačnih obrazcih kot tudi do pomanjkljivih oz. nepopolnih prijav.

V Acroniju delujejo trije postopki v okviru sistema za spodbujanje intelektualne in inovacijske dejavnosti:

- **Sistem kontinuiranih izboljšav (SKI)** je postopek inovacijske dejavnosti, v katerem delavci udeležajo svoje sposobnosti ob pomoči sodelavcev v delovnih skupinah (DS). Postopek je namenjen predvsem realizaciji strokovno in invencijsko manj zahtevnim idejam. Preprosto povedano - predlog prijavimo šele po realizaciji. Pogoje in način izvajanja opredeljuje postopek št. 14.21.
- **Sistem spontane inovacijske dejavnosti (SID)** je namenjen realizaciji strokovno in investicijsko zahtevnejšim idejam in invencijam. Ideja se prijavi pred realizacijo, saj je potrebno za tako idejo pridobiti strokovna mnenja, ki odločajo o koristnosti ideje. Če je ugotovljena uporabnost ideje, naša služba izda najprej predlog za realizacijo, kasneje pa avtorju odločbo o realizaciji ter prevzemni zapisnik. Podpisan prevzemni zapisnik s strani nadzornega uporabnika nam avtor vrne po realizaciji ideje. Po enem letu delovanja inovacijskega dosežka strokovna komisija odloča o nadomestilu (nagradi). Pogoje in način izvajanja opredeljuje postopek št. 14.22.
- **Generator inovacijskih idej (GII)** je postopek št. 14.23., ki omogoča zbiranje inovacijskih idej, bodisi da gre za njihovo spontano nastajanje ali pa so osnova zanje različni razpisi in natečaji. Posebna oblika inovacijskih idej so pobude, ki opozarjajo na določen problem, čeprav predlog za njihovo rešitev ni ustrezen.

Mnenja smo, da so za zaplete v zvezi z prijavljanjem KP v veliki meri krivi vodje delovnih skupin, ki premalo poznajo postopke v sistemu izvajanja inovacijske dejavnosti in udeležanja intelektualnih sposobnosti delavcev Acronija. Na tem področju bo potrebno postoriti še marsikaj, predvsem pa bi želeli, da vodje delovnih skupin pokažejo tudi nekaj samoiniciativnosti in se za nejasnosti v zvezi z delovanjem delovnih skupin obrnejo na našo službo SPID.

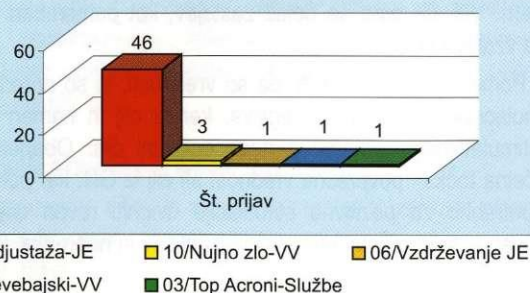
Po naših podatkih sta trenutno najbolj aktualna postopka za prijavljanje na obrazcih EMŠKP (postopek SKI) in EMŠII (postopek GII). Postopka sta preprosta in skrajšujeta nekatere dejavnosti, ki so v postopku SID nujne. Če omenimo samo eno izmed mnogih prednosti postopka SKI: v primeru morebitne

dodatne nagrade ni potrebno čakati eno leto kot pri postopku SID, ampak strokovna komisija na podlagi predloženih podatkov, ki nam jih posreduje avtor oz. vodja DS, takoj določi kriterije za nagrado. Vsak PC in Službe imajo svojo komisijo za inovacije, naša služba pa je koordinator na vsaki komisiji. Omeniti je potrebno še naslednje – ob prijavi koristnega predloga (postopek SKI-obrazec EMŠKP) dobi avtor takoj bon za malico ter točko za inovativnost, njegova delovna skupina oziroma DS soizvajalka pa točke za soudeležbo. Na podlagi teh točk poteka vsako leto tekmovanje za najbolj uspešnega inovatorja z največ prijavljenimi predlogi in najboljšo delovno skupino. O prireditvah, ki smo jih v letu 2001 in 2002 že izvedli, smo poročali tako v Novicah kot na info tablah.

Obrazce za prijave po omenjenih postopkih smo posredovali tajnicam obratov in služb, dobite pa jih tudi pri naši službi poslovanja inovacijske dejavnosti (SPID). Prosimo, da v primeru dvoma po katerem postopku idejo prijaviti (če s tem ni seznanjen vaš vodja delovne skupine, ki bi sicer moral biti), pokličete na našo službo (tel. 13-29 ali 13-30). Isto velja tudi za vodje delovnih skupin. Z veseljem vam bomo priskočili na pomoč, s skupnimi močmi pa bo uspeh še večji. Upam, da se strinjate, da je prava izbira prijave in pravilno izpolnjena prijava, prihranek vašega in našega časa. Omenim naj še, da je v sodelovanju s službo Informatike v pripravi program, ki bo omogočal pošiljanje prijav elektronsko. O delovanju tega programa vas bomo pravočasno obvestili.

Eden izmed »ključev« za uspešnost podjetja je med drugimi tudi veliko število idej in koristnih predlogov zaposlenih. Sistem spodbujanja in usmerjanja intelektualne in inovacijske dejavnosti ter metoda 20 ključev, ki jo v Acroniju uvajamo, nam to omogoča.

PRIJAVE KORISTNIH PREDLOGOV - FEBRUAR 2003



Zaradi velikega števila prijavljenih koristnih predlogov v februarju smo se odločili, da stanje prikažemo grafično v številkah, ker bi sicer zavzeli preveč prostora v Novicah.

Karmen Blatnik

FITOTEHNOLOGIJA

Fitotehnologija je tehnologija, ki uporablja rastline za čiščenje in ponovno rekultivacijo onesnažene zemlje. Določene vrste rastlin imajo sposobnost vsrkati, odstraniti, razkrojiti ali imobilizirati široko skupino snovi, ki onesnažujejo zemljo. Zemlja brez rastlin je bolj podvržena eroziji. Zato je potrebno najti rastline, ki so sposobne fitoekstrakcije težkih kovin, da se prepreči popolna erozija zemlje. To je potrebno storiti tudi zato, da se zmanjša ali odstrani tveganje za zdravje ljudi zaradi strupenih kovin. Določene rastline, ki jih imenujemo »kovinski hiperakumulatorji«, lahko akumulirajo izredno visoke množine kovin. Rezultati zadnjih študij kažejo, da akumulacija kovin v zelenih delih omogoča tem vrstam rastlin, da se izognejo zajedalcem (gosenicam, gobam, bakterijam). Rastline, ki veljajo za »kovinske akumulatorje«, so tiste vrste rastlin, ki so sposobne shraniti kovine v množinah, ki so stokrat večje, kot je izmerjena koncentracija v preprostih, neakumulativnih rastlinah. Približno 400 rastlin in najmanj 45 rastlinskih družin velja za hiperakumulativne. Najbolj znana rastlina s to lastnostjo je cinkov mošnjak, ki je sposobna zelo velike akumulacije cinka in kadmija.

Izbira rastlin za fitotehnologijo je zelo pomembna. Čeprav je sposobnost rastline za ekstrakcijo kovin najpomembnejše merilo pri izbiri, je treba upoštevati tudi druga merila, kot je zaščita ekosistema. To pomeni, da so »domače« rastline primernejše za sajenje na ogroženih območjih kot rastline, prinesene iz drugih okolij, ki so lahko agresivne in ogrozijo harmonijo ekosistema.

Alenka Rožič



Sleherna ženska je lepa v temi, od daleč in pod dežnikom.

Japonski pregovor

SELITEV V NOVE GARDEROBNE PROSTORE

V ponedeljek, 17. marca, smo začeli s selitvijo v nove garderobe. Kar nekaj časa je preteklo od uradnega odprtja do začetka selitve v nove garderobne prostore. Preden je bila selitev možna, je bilo potrebno izvesti še razna manjša dela, ki omogočajo funkcionalno uporabo prostorov.



Za spomin na slabše čase.

Delitev prostorov je narejena po oddelkih oz. sektorjih, tako da posamezne prostore lahko uporabljajo samo delavci enega sektorja. Z namenom normalne uporabe in vzdrževanja je izdelan tudi hišni red, zato vse uporabnike naprošamo, da se le-tega držijo.

Nove garderobe so izdelane v skladu z evropskimi normativi, tako v pogledu opreme, kakor tudi v velikosti prostorov glede na število uporabnikov. Po zaključeni selitvi se bodo stare garderobe spraznile, pred tem pa se bodo vse zaklenjene omarice komisijsko odprle.



Vsem uporabnikom novih garderob želimo v njih čim boljše počutje, z željo, da novo ostane novo tudi v prihodnosti.

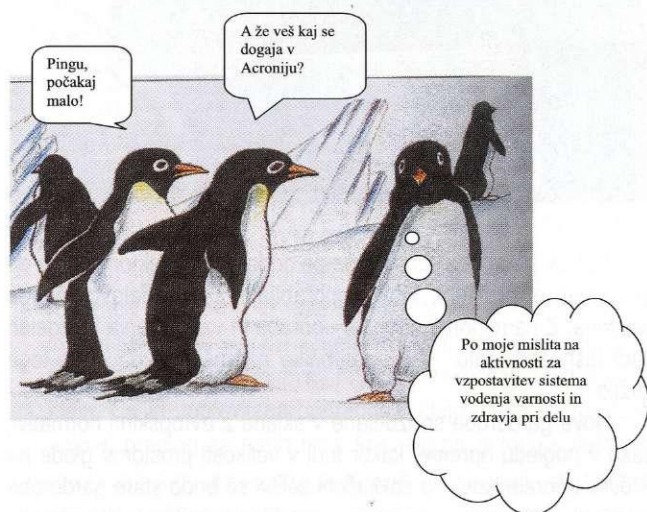
Darko Gregorič

OHSAS 18001

(prevod: serija za ocenjevanje varnosti in zdravja pri delu)

V Acroniju smo se odločili, da začnemo z aktivnostmi za vzpostavitev sistema vodenja varnosti in zdravja pri delu (v nadaljevanju VZD). OHSAS 18001 je standard, ki opisuje sistem vodenja VZD. OHSAS pomeni pristop k sistematičnemu načinu obvladovanja VZD. Sistem se ukvarja predvsem z tveganjem za poškodbo ali bolezen, ki jih povzroča delo zaposlenih kot tudi drugih oseb izven podjetja.

Zaposleni smo v podjetju najpomembnejši del. Pomembno je, kako se med opravljanjem delovnih operacij počutimo tako fizično kot psihično. Delo v negativnem pogledu prispeva k ohromitvi delavčevega zdravja, v nasprotnem primeru pa pripomore k ohranitvi zdravja oziroma pridobitvi boljšega počutja. Tako kot doma je tudi na delovnem mestu delavec izpostavljen raznim



nevarnim snovem, kemikalijam, poškodbam, psihični obremenjenosti itd., zato je večja verjetnost, da se zdravje tako izgublja. Če pa delavec prihaja na delo spočit, zadovoljen, vesel ter ve, da ni izpostavljen pretiranim škodljivostim itd., je to samo pozitivno za njegovo zdravje kot tudi zadovoljstvo delodajalca, saj ta nekaj od delavca tudi pridobi (manjša izguba delovnih dni, manj odškodninskih zahtevkov, manjše število poklicnih bolezni). Urejena VZD prinese tudi boljši ugled podjetju, javnost in okolica pa sta bolj zainteresirani. To je zaključen krog, ki se stalno ponavlja.

Kakšne so povezave z standardi 9001 in 14001?

Od standarda sistema kakovosti (9001) in standarda sistema ravnanja z okoljem (14001) se loči predvsem po kazalcih in metodah za merjenje uspešnosti delovnega sistema, v tem primeru ocene tveganja. Ker sistem 9001 in 14001 v podjetju že obvladujemo, je potrebna še aktivnost pri iskanju programa za stalno spremljanje podatkov iz ocene tveganja, ki pa je tudi že izdelana.

Problematika VZD ter problematika ravnanja z okoljem sta vsebinsko povezani tako, da ju je smiselno obravnavati čim skupaj. Človek je tesen del okolja in eden brez drugega nimata obstoja. Številna področja ali vprašanja, ki so bili rešeni z sistemom

ravnanja z okoljem, so obvladovani tako okoljsko kot tudi z varnostnega vidika in vidika zdravja.

Svoj čas pa bo smiselno v skupino vključiti še kakovost, tako da bo nastal tako imenovani »trio sistem«.

Aktivnosti

Aktivnosti na podlagi cilja (vzpostavitev sistema OHSAS) že potekajo po celotnem Acroniju. Vendar je to še kapljica v morje.

Aktivnost poteka v sodelovanju z zunanjim sodelavcem g. Alojzom Bitenc, ki je že uspešno vodil aktivnosti za pridobitev certifikata 14001.



Najbolj pomembna pri poslovnih sistemih je aktivna udeležba vseh zaposlenih. Brez podpore vodstva ter brez sodelovanja vseh zaposlenih v podjetju nam – verjemite – ne bo uspelo pridobiti standarda OHSAS oziroma bodo naloge aktivnosti naložene le nekaterim osebam v podjetju, ki pa bodo same težko opravljale delo. Zato pričakujem resno sodelovanje za prihodnje boljše zadovoljstvo vseh zaposlenih in ne le papir, s katerim bomo dokazovali pozitivno vzpostavitev sistema.

Sistem mora zaživeti v praksi!

Sabina Škrjanc

VARNOSTNE RAZDALJE, KI PREPREČUJEJO DOSEG NEVARNIH OBMOČIJ Z ZGORNJIMI UDI

(Nadaljevanje iz prejšnje številke)

V prejšnji št. Novic smo v zgoščenih obliki predstavili osnovne pojme SIST EN 294 : 1997, v katerem so določene varnostne razdalje, ki preprečujejo doseg nevarnih območij.

Velikokrat se pojavlja vprašanje, kaj sploh je nevarno območje. V sistemu VZD v Republiki Sloveniji definicijo nevarnega območja na osnovi krovnega zakona Zakona o varnosti in zdravju pri delu (Ur. l. RS 56/99 in 64/01) določa njegov izvedbeni predpis **Pravilnik o varnosti in zdravju pri delu pri uporabi delovne opreme** (Ur. l. RS 89/99):

➤ **Nevarno območje** je vsako območje na delovni opremi in okoli nje, kjer je delavec izpostavljen nevarnosti za poškodbe in zdravstvene okvare.

Ker v tem prispevku obravnavamo standard o varnostnih razdaljah, ki preprečujejo doseg nevarnih območij z zgornjimi udi, (te razdalje ne zagotavljajo nikakršne varnosti pri nevarnostih, kot so n.pr. sevanja in emisije snovi; zoper take nevarnosti so potrebni dodatni ali drugi varnostni ukrepi,) moramo vedeti, da to nevarno območje povzroča določeno premikanje oz. gibanje. Isti izvedbeni predpis določa naslednjo definicijo:

➤ **Nevarno gibanje** je po tem pravilniku tisto gibanje delovne opreme ali njenega dela, zaradi katerega je lahko neko območje nevarno.

Mehanični – neposredni stik z gibljivimi deli delovne opreme predstavlja visoko možnost poškodbe pri delu. Pri takih poškodbah so poškodbe delavca:

- ➔ ali lahke, ki so brez bolovanja oz. zahtevajo le krajša bolovanja (delavec »uspe« potegniti roko iz npr. nevarnega območja, ki ga povzroča vrteči valj, brusna kolut, pogonski jermeni...),
- ➔ ali pa so posledice hujše – trajne (odtrganine, zmečkanine, smrt).

Zato mora delodajalec zagotoviti, da se ti premični deli zavarujejo z varovali ali napravami, ki preprečujejo dostop do nevarnih območij ali zagotavljajo ustavitev gibanja nevarnih delov, preden je doseženo nevarno območje. Pri tem postavlja osnovne pogoje oz. zahteve:

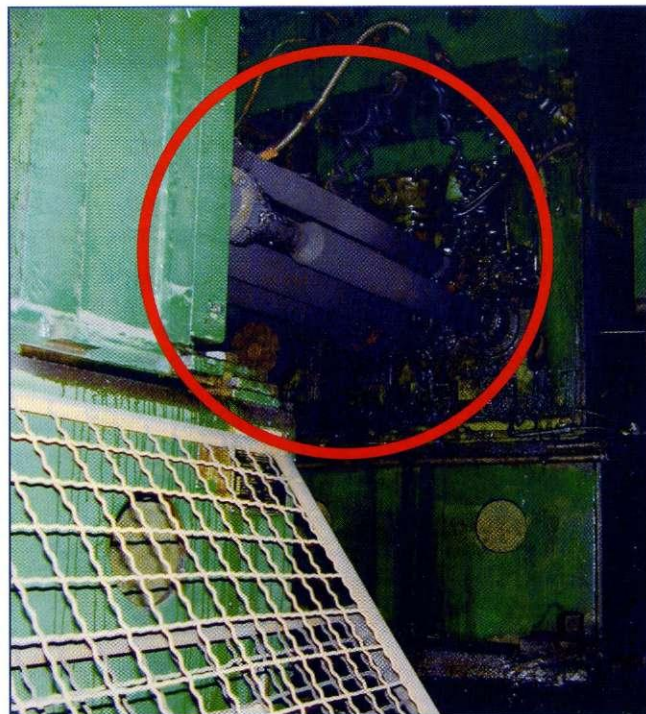
- biti morajo dovolj trdna, odporna in takšna, da jih ni mogoče zlahka odstraniti ali onemogočiti njihovo delovanje,
- ne smejo povzročati dodatnih nevarnosti,
- morajo biti nameščena v takšni razdalji od nevarnega območja, da ga oseba ne more doseči,
- ne smejo omejevati pogleda na delovni ciklus opreme,
- morajo omogočati aktivnosti, ki so potrebne za pritrditev ali zamenjavo delov in vzdrževanje ter morajo omejevati dostop do območja, kjer delo poteka, ne da bi bilo potrebno odstraniti varovalo.

Že v prejšnjih Novicah smo navedli definicijo varovalne konstrukcije iz standarda, ki pa je v zgoraj omenjenem Pravilniku smiselno bolj pojasnjena pod nazivom varovalo:

- **Varovalo** je del delovne opreme, ki pomeni varovanje s fizično oviro (npr. pokrov, zaslon, vrata, oklep, itd.), pri čemer so varovala pritrdjena, premična, nastavljiva, zaporna, zaporna z zaklepanjem varovala, krmilna itd.



Sodobnejše naprave imajo vgrajene zaščite (senzorje, mejna stikala), ki zaprejo dostop do vrtečih delov ali ustavijo napravo v primeru, da operator posega v nevarno območje naprave.

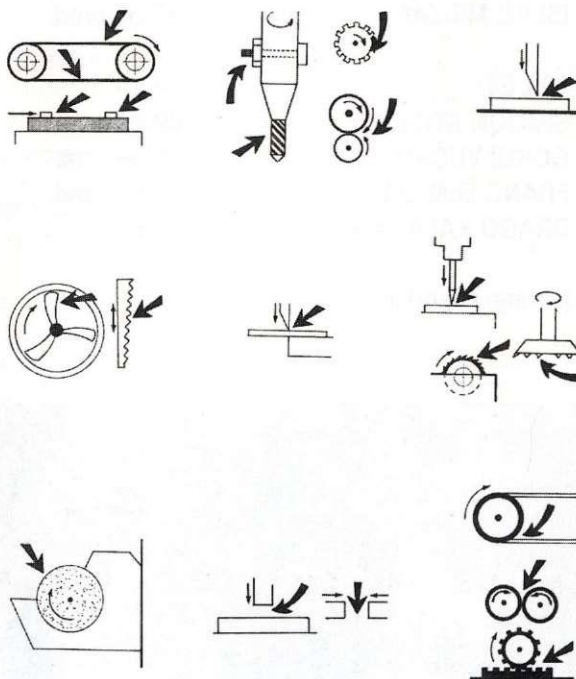


Pred zagonom naprave je potrebno namestiti zaščitne mreže tako, da ni možen stik z vrtečimi deli. Ali jih bodo res?

Omenili smo že, da nevarna območja in mesta na delovni opremi – strojih povzročajo nevarna gibanja. Ločimo:

- premočrtna gibanja,
- rotacije (prenosi gibanja, rezilna orodja),
- rezanje, prebijanje, stiskanje,
- odletavajoči delci.

Shematsko so prikazana na naslednji način:



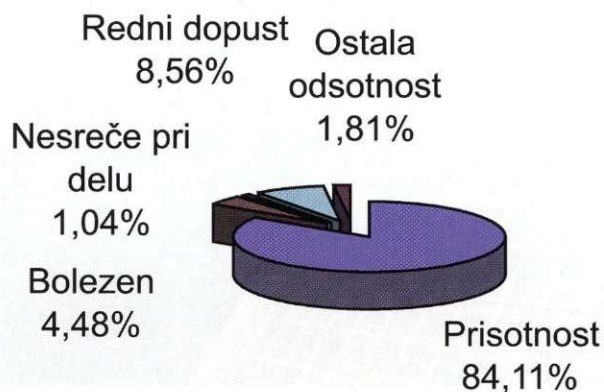
Nadaljevanje prihodnjič.

Priredil: Franc Pintar

ODSOTNOST

V februarju 2003 je bila odsotnost z dela za več kot odstotek manjša kot v istem obdobju preteklega leta. Nekaj več je bilo odsotnosti zaradi bolezni in rednih letnih dopustov, manj pa zaradi nesreč pri delu in tudi ostale odsotnosti je bilo manj.

Ivanka Mavri



JUBILANTI DELA

10 LET:

DAMIR BAKONIČ
DRAGAN OSTOJIČ
BORUT ŽIGON

VP jeklarna
PC HI. pred.
PC PDP

20 LET:

ISLAM MIDŽAN

PC HI. pred.

30 LET:

SIMIION STOJČOV
GORGI VUČKOVSKI
FRANC ŽEMLJA
DRAGO KALAMAR

VP jeklarna
VP jeklarna
PC HI. pred.
PC PDP

Iskrene čestitke!

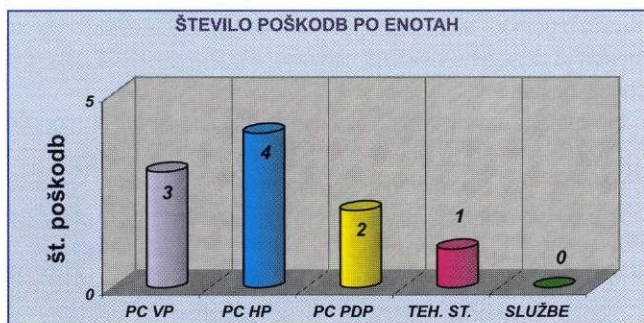


Možje upravljajo svetu, žene možem. Kaj bi hotele več?

GOLTZ

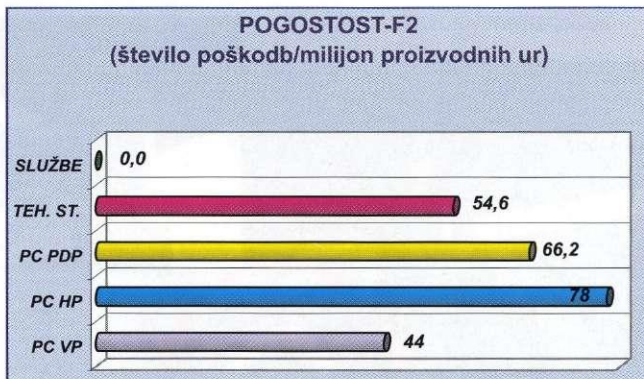
GIBANJE POŠKODB PRI DELU

V mesecu februarju se je tako kot v januarju pripetilo 10 poškodb pri delu ter ena poškodba na poti. Poškodovani so bili zaradi posledic teh poškodb in posledic poškodb v preteklosti odsotni z dela 229 delovnih dni, to je dobrih 23 dni na poškodbo. Odsotnosti z dela je v primerjavi z mesecem januarjem za 15 dni manj.

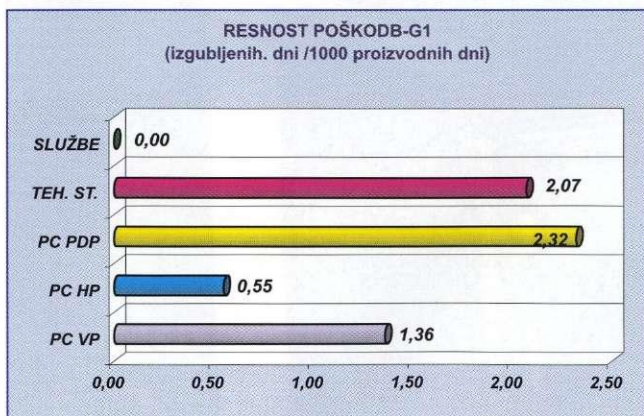


V mesecu februarju 2003 se je pripetilo enako število poškodb pri delu v primerjavi z februarjem leta 2002.

mesec, leto	PCVP	PC HP	PC PDP	TEH.ST.	SLUŽBE
Februar 2002	5	2	2	0	1
Februar 2003	3	4	2	1	0
Primerjava					



Pogostost je ta mesec največja v PC HP, sledi PC PDP, teh. storitve ter PC VP.



Resnost je največja v PC PDP, sledijo teh. storitve, PC VP ter PC HP.

Sabina Škrjanc

V tem delu, ki bo zaradi gripe nekoliko krajši, se bomo ukvarjali s posameznimi pravicami, obveznostmi in odgovornostmi iz delovnega razmerja, v skladu s sistematiko novega zakona.

Pripravišтво

Pripravišтво je za razliko od prejšnje ureditve obvezno le še v primerih, ko je za posamezno vrsto poklica v ustrezni zakonodaji le-to izrecno predpisano. Sama ureditev pripravišťa pa se od prejšnje ureditve ne razlikuje.

Poskusno delo

Poskusno delo mora biti dogovorjeno s pogodbo, traja lahko največ 6 mesecev. Delavec ima ves čas trajanja poskusnega dela pravico pogodbo odpovedati s 7-dnevnim odpovednim rokom. Po opravljenem poskusnem delu lahko delodajalec izredno odpove pogodbo o zaposlitvi, če je delavec poskusno delo neuspešno opravil. V času trajanja poskusnega dela delodajalec ne sme odpovedati pogodbe o zaposlitvi.

Delovni čas

Nov zakon loči med **polnim in efektivnim delovnim časom**, to je časom, ko delavec dejansko dela, in je osnova za izračun produktivnosti dela. Poln delovni čas znaša največ 40 ur na teden, vendar ne manj kot 36 ur.

Delo preko polnega delovnega časa je izjema in ga je mogoče odrediti samo v zakonsko določenih primerih, oziroma v drugih nepredvidljivih, izjemnih in nujnih primerih, določenih s kolektivno pogodbo na ravni dejavnosti.

Razlogi so kot npr.:

- v primerih izjemoma povečanega obsega dela,
- če je potrebno nadaljevanje delovnega ali proizvodnega procesa, da bi se preprečila materialna škoda ali nevarnost za življenje in zdravje ljudi ipd...

Dovoljeno pa je opraviti največ 8 ur nadurnega dela tedensko, 20 ur mesečno oz. 180 ur letno.

Delodajalec je dolžan nadurno delo odrediti v pisni obliki, razen če to zaradi narave ali nujnosti dela ni možno – takrat se lahko nadurno delo odredi v ustni obliki, pisna odredba pa mora biti vročena delavcu naknadno.

Določene kategorije delavcev so varovane in jim nadurnega dela ni mogoče odrediti:

- delavki ali delavcu zaradi varstva nosečnosti ali starševstva,
- delavcu, mlajšemu od 18 let,
- delavcu, ki bi se mu na podlagi mnenja zdravniške komisije zaradi nadurnega dela poslabšalo zdravstveno stanje,
- delavcu, ki dela krajši delovni čas zaradi dela na delovnem mestu, kjer obstajajo večje možnosti za poškodbe ali zdravstvene okvare,
- delavcu, ki dela krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali drugimi predpisi.

Dodatno delo je opredeljeno kot oblika opravljanja nadurnega dela v primeru naravnih nesreč. To delo ni povezano z delom, ki ga delavec opravlja po pogodbi o zaposlitvi.

Dopolnilno delo je opredeljeno kot delo delavcev, ki delajo sicer polni delovni čas pri enem delodajalcu in ki smejo delati pri drugem delodajalcu še največ 8 ur tedensko. Dopolnilno delo je dopustno na področju izobraževanja, raziskovanja in kulture, ter po novem

tudi na področju deficitarnih poklicev, ki jih kot takšne opredeli Zavod za zaposlovanje. Dopolnilno delo lahko delavec opravlja samo po predhodnem soglasju delodajalca, pri katerem je delavec zaposlen poln delovni čas.

Razporeditev delovnega časa

Delovni čas je lahko med letom enakomerno ali neenakomerno razporejen. Delodajalec je dolžan pred začetkom koledarskega leta določiti letni raspored delovnega časa in o tem obvestiti delavce. Redna razporeditev delovnega časa ter pogoji za začasno prerazporeditev pa so tudi sestavni elementi pogodbe o zaposlitvi.

Nočno delo

Nočno delo je delo med 23. in 6. uro naslednjega dne oziroma med 22. in 7. uro naslednjega dne. Delavec, ki po razporeditvi delovnega časa vsaj 3 ure delovnega časa opravlja ponoči, je t.i. nočni delavec, in ima pravico do posebnega varstva (daljši letni dopust, ustrezna prehrana ipd...) Žensk, razen v taksativno določenih primerih, ni dopustno razporediti na nočno delo.

Odmori in počitki

Delavec, ki dela s polnim delovnim časom, ima pravico do odmora, ki traja 30 minut, v obdobju 24 ur pravico do počitka, ki traja najmanj 12 ur, oz. pri delavcih z neenakomerno porazdelitvijo delovnega časa 11 ur, in v obdobju sedmih zaporednih dni pravico do počitka v trajanju najmanj 24 ur.

Letni dopust

Zakon določa minimum dni letnega dopusta, in sicer ima delavec pravico do najmanj 4 tednov letnega dopusta, ne glede na to, ali dela s polnim delovnim časom ali s delovnim časom, ki je krajši od polnega. Pravico do izrabe celotnega letnega dopusta pridobi, ko preteče nepretrgano 6 mesecev dela, sicer pa mu pripada sorazmerni 1/12 del letnega dopusta za vsak mesec dela. Letni dopust je mogoče izrabiti v več delih, s tem, da mora en del trajati najmanj 2 tedna.

Druge odsotnosti z dela

Delavec ima pravico tudi do drugih plačanih odsotnosti z dela, in sicer: zaradi osebnih okoliščin (poroka, smrt zakonca, staršev idr. taksativno naštetih primeri), zaradi praznovanja (prazniki RS), zaradi zdravstvenih razlogov, zaradi opravljanja funkcije ali obveznosti po posebnih zakonih.

Izobraževanje

Delavec ima pravico in dolžnost, da se izobražuje, obenem pa je določena tudi obveznost delodajalca, da v skladu s potrebami delovnega procesa zagotovi izobraževanje. Dopustna je napotitev delavca na izobraževanje, obenem pa zakon določa minimalno pravico odsotnosti z dela, ne glede na to, ali se delavec izobražuje v lastnem interesu ali v interesu delodajalca. (1 dan za vsak izpit, ko ga delavec prvič opravlja.)

Prihodnjič se bomo podrobneje seznanili, katere kategorije delavcev uživajo posebno varstvo.

Petra Filipič Špiler

POSLOVANJE V FEBRUARJU

	NERJAVNA JEKLA			JEKLA ZA ELEKTROPLOČEVINO						MALOGLJ. in NAVAD. KON. JEK.			KON.LEGIR. in JEKLA za POBOLJ.			SKUPAJ		
				DINAMO			ELMAG											
	realiz.	plan	%	realiz.	plan	%	realiz.	plan	%	realiz.	plan	%	realiz.	plan	%	realiz.	plan	%
	ton	ton	%	ton	ton	%	ton	ton	%	ton	ton	%	ton	ton	%	ton	ton	%
JEKLARNA , PROGA																		
JEKLARNA	6.709	7.050	95	4.431	5.230	85	2.459	2.500	98	6.361	9.720	65	2.357	2.500	94	22.317	27.000	83
VALJARNA	6.175	6.975	89	5.063	6.000	84	2.697	2.400	112	8.404	9.175	92	2.543	2.450	104	24.882	27.000	92
IZDELKI ...PROIZVODNJA																		
HVT	1.632	1.500	109	4.490	4.800	94	2.197	2.000	110	511	500	102	781	900	87	9.612	9.700	99
TVT	825	800	103							4.109	3.900	105	245	300	82	5.179	5.000	104
DPL	2.800	2.800	100							4.593	4.500	102	680	600	113	8.073	7.900	102
ACRONI	5.257	5.100	103	4.490	4.800	94	2.197	2.000	110	9.214	8.900	104	1.706	1.800	95	22.864	22.600	101
IZDELKI ...ODPREMA v tonah																		
HVT	1.624	1.800	90	4.813	5.200	93	2.276	2.200	103	561	500	112	941	1.100	86	10.215	10.800	95
TVT	1.163	900	129							3.928	3.900	101	479	400	120	5.570	5.200	107
DPL	2.779	3.100	90							4.653	4.500	103	718	800	90	8.148	8.400	97
ACRONI	5.566	5.800	96	4.813	5.200	93	2.276	2.200	103	9.142	8.900	103	2.138	2.300	93	23.934	24.400	98
IZDELKI ...ODPREMA v EUR x 1000																		
HVT	2.919	3.409	86	2.289	2.368	97	955	923	103	260	218	119	563	656	86	7.374	8.114	91
TVT	1.669	1.245	134							1.243	1.228	101	226	188	120	3.138	2.661	118
DPL	4.873	5.375	91							1.655	1.565	106	411	455	90	6.933	7.396	94
ACRONI	9.461	10.029	94	2.289	2.368	97	955	923	103	3.158	3.012	105	1.201	1.300	92	17.535	18.170	97

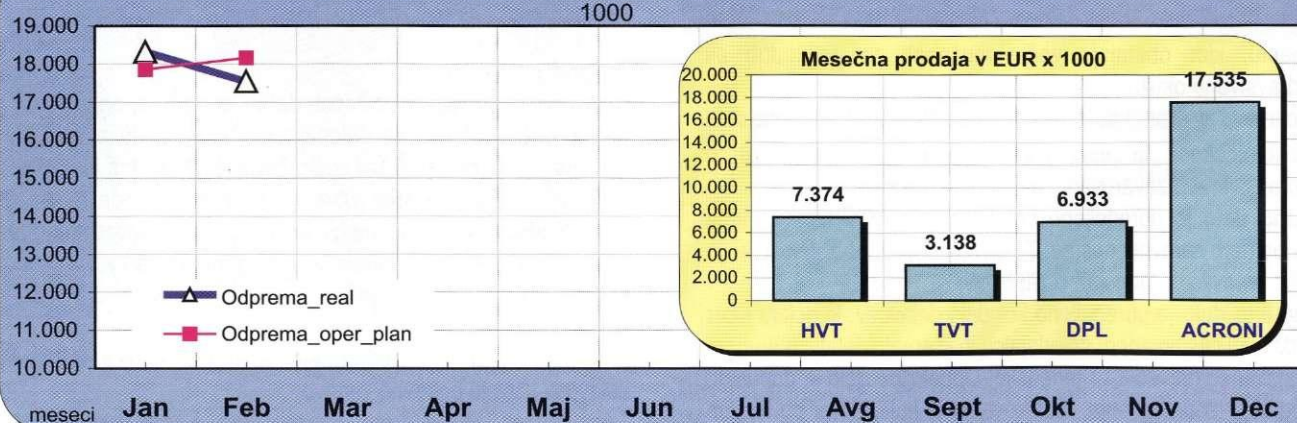
DOSEGANJE ODPREME ACRONI V PRIMERJAVI Z NAČRTOM

v tonah



DOSEGANJE ODPREME ACRONI V PRIMERJAVI Z OPER. PLANOM

v EUR x 1000



PROIZVODNJA V FEBRUARJU

Kljub visoki proizvodnji končnih izdelkov, ki smo jo dosegli v višini 22.864 ton, s proizvodnjo v februarju ne moremo biti zadovoljni. Zaradi velikih zastojev v Jeklarni in problematike kakovosti slabov, je dosežena proizvodnja bistveno nižja od načrtovane, prav tako pa tudi izplen. Odprema končnih izdelkov je bila za 1.617 ton večja od proizvodnje Jeklarnice, zato so se medfazne zaloge močno zmanjšale. Visoko odpremo so omogočile predvsem visoke zaloge izdelkov iz decembra in pa uspešno delo finalistov.

Profitni center Vroča predelava

V Jeklarni smo izdelali samo 22.317 ton slabov, kar je 17,4 odstotkov manj, kot smo načrtovali. Zaradi veliko zastojev je bil dosežen izkoristek koledarskega časa samo 59 odstotkov. Poleg tehnoloških zastojev so se dogajale občasne eksplozije zaradi ledu v vložku, posledično pa večji zastoji in predčasni remont elektroobločne peči. Večji zastoji so bili še zaradi okvare legirnega sistema, menjave oboka, prodora na kontilivu in zalitja livne ponve ter okvare hidravlike. Izplen v Jeklarni je bil kar za 2,9 odstotka nižji od načrtovanega, kar posledično povzroča velik odmik od načrtovanih stroškov in močno poslabšuje rezultat poslovanja. Dodatno poslabšanje rezultata poslovanja je tudi zaradi 8,5 odstotkov večje specifične porabe električne energije. Na osnovi analize vzrokov slabih rezultatov smo uvedli v Jeklarni številne ukrepe za izboljšanje stanja.

Proizvodnja Vroče valjarne je znašala 24.882 ton, kar je za 7,9 odstotka manj kot smo načrtovali. Glavni vzrok za odstopanje je nenačrtovan zastoj (34 ur) potisne peči zaradi izpada jahačev. Večji zastoj je bil tudi zaradi okvare hladnega navijalca (7 ur). Otežkočeno je bilo tudi optimalno načrtovanje obratovanja zaradi nizkih zalog slabov in pa pomanjkanja kakovostnih valjev na valjavskem ogrođju bluming.

Profitni center Predelava debele pločevine

Dosežena proizvodnja končnih izdelkov je znašala 8.073 ton, kar je 2 odstotka več od operativnega načrta. Proizvodnja je bila presežena na vseh kvalitetnih skupinah, proizvedeno pa je bilo 2.800 ton nerjavne debele pločevine, kar je glede na dolžino meseca rekorden dosežek.

Tudi v februarju se je nadaljevalo zelo zanesljivo obratovanje obeh glavnih agregatov za toplotno obdelavo Drever in Ebner peči, z skupaj le 4,1 odstotki nepredvidenih zastojev in doseženo najvišjo skupno proizvodnjo 4.413 ton toplotno obdelane pločevine.

Večje nepredvidene zastoj smo beležili na Sack liniji skupaj (36 ur), dvakratni zlom valjčnice Drever (23 ur) in težje okvare gorilca NC3 sekatorja, kar je povzročalo nižjo storilnost rezanja, oziroma preusmeritev dela proizvodnje na NC2

Bistveno povečanje nepredvidenih zastojev z (93 ur/+43 odstotkov) smo beležili pri adjustiranju nerjavne pločevine vsled poslabšanja kakovosti vložka, kakovostna problematika pa se je razširila tudi na področje navadne konstrukcijske pločevine. V

februarju je bilo beleženo skupaj 1.132 t neustrezne pločevine na naročila, kar je na žalost tudi ena izmed največjih količin v zadnjem obdobju. Dosežen februarski izplen je 87,7 odstotka načrtovanega.

Profitni center Hladna predelava

Proizvodnja v mesecu februarju je znašala 14.791 ton, kar je 91 ton več, kot je bilo načrtovano. Pregled načrtovanih količin po kvalitetenih skupinah nam pokaže, da smo bili nekoliko pod planom pri ogljičnih jeklih in Elmag Si, dosežena pa je bila višja proizvodnja nizkoogljčnih in nerjavnih jekel.

V sektorju Priprava in luženje smo imeli nekoliko težav na liniji CBL, ker linija ni obratovala (50 ur) zaradi pomanjkanja vložka in (48 ur) zaradi različnih okvar. Kljub temu je bila skupna proizvodnja višja kot v januarju, dokaj podobna slika je bila tudi na lužilnih linijah SCAP in SSAP.

Zaradi izredno visoko postavljenega načrta je bilo potrebno zagotoviti dodatne žarilne zmogljivosti v zvonastih pečeh, ki so 8 dni obratovali s sedmimi pečmi, ves ostali čas pa s šestimi. Na valjavskem ogrođju Sendzimir smo v tem mesecu imeli ponovno tri blokade ležajev. Za blokirane ležaje so bili napisani reklamacijski zapisniki, saj se je okvara pojavila na novih ležajih.

Skupni doseženi izplen za HVT znaša 88,1 odstotkov in je za 0,5 odstotka boljši od načrtovanega. Najboljši rezultat pa je bil dosežen pri nerjavnih jeklih grupe 11 in 12, kjer je doseženi izplen za 2,4 odstotka nad načrtovanim. Največji vpliv na tako dober rezultat ima varjenje kolobarjev na liniji CBL. Pri teh dveh skupinah je tehnologija osvojena in med hladnim valjanjem ni težav. Pri dinami in Elmagu je doseženi rezultat na načrtovani vrednosti, večji učinek varjenja pa pričakujemo v marcu. Tudi pri TVT je doseženi izplen presežen za 1,6 odstotka in znaša 89 odstotkov, kar je prav tako zelo dober rezultat.

Tehnični direktor
Branko Banko, univ.dipl.inž.

NI MI VSEENO!

Zanima me, zakaj se pri delu uslužbencev logistike PDP pojavlja toliko napak, zaradi katerih prihaja do motenj v proizvodnji?

Avtorja vprašanja prosim za bolj konkretne podatke, na podlagi katerih bo možno tudi ukrepati (kaj je narobe, katere pločevine, številke šarž in plošč itd.). Napake se pojavljajo preveč pogosto, pri tem pa ugotavljamo, da so nekatere storjene že v predhodnem profitnem centru, nekatere pri nas so posledica napak na logistiki, nekatere pa tudi v sami proizvodnji zaradi nespoštovanja predpisov in navodil. Vse to ustvarja določen nered, ki ga skušamo odpraviti. Torej še enkrat: pomagali bi nam konkretni podatki.

Direktor PC PDP, dr. Slavko Ažman

ZA NAKUP ACRONIJA SE TRENUTNO POTEGUJEJO TRIJE PONUDNIKI

Komisija za vodenje in nadzor postopka prodaje družb v sistemu Slovenskih železarn je na svoji 23. seji podrobno obravnavala nezavezujoče ponudbe za odkup 80 % deleža dveh jedrnih družb sistema Slovenskih železarn – Acronija in Metala. Komisija je sprejela sklep, da v ožji izbor izbere ponudbi dveh ponudnikov za Metal (od petih prejetih) in ponudbe treh ponudnikov za Acroni (od štirih prejetih). Izbrani ponudniki bodo imeli možnost, da po opravljenih skrbnih pregledih v družbah v aprilu 2003 predložijo zavezujoče ponudbe.

Postopek prodaje dveh največjih družb v sistemu Slovenskih železarn teče skladno z javnim mednarodnim razpisom, ki je bil objavljen 28. junija

2002, katerega predmet je odkup 80 % lastniški delež obeh družb. Za prodajo obeh jeklarskih družb je predviden dvofazni postopek. Potem ko so ponudniki oddali primerne nezavezujoče ponudbe, bodo po opravljenem skrbnem pregledu obeh družb imeli možnost oddati zavezujoče ponudbe.

Komisija imen ponudnikov ne bo javno objavila, preden postopek ne bo končan, saj bi to lahko negativno vplivalo na pogajalske pozicije, člani Komisije in pooblašcene osebe pa so v skladu z vladno uredbo o postopkih prodaje in drugih oblikah razpolaganja z državnim premoženjem zavezani k molčečnosti.

Irena Peterlin, vodja projekta prodaje

ČIŠČENJE NERJAVNIH JEKEL V NAŠIH DOMOVIH

Ker je pomlad tu in s tem tudi pomladansko čiščenje, se bomo iz sveta jekel premaknili kar v zavetje naših domov in pogledali odgovore na najpogostejša vprašanja, ki se nam porajajo, ko se odločamo za nakup nove opreme ali pa za primerne metode čiščenja.

Radi bi kupili kuhinjsko opremo (štedilnik, pečico, lijak) iz nerjavnega jekla. Skrbi nas, da bomo s čiščenjem površine imeli težave.

Nerjavna jekla so enostavna za čiščenje. Prav zato so običajna izbira materiala posod tam, kjer material prihaja v stik s hrano. Gladka in neporozna površina preprečujeta bakterijam in ostalim mikroorganizmom, da se primejo površine in tam živijo naprej. Zato so nerjavna jekla običajna izbira v živilski in živilsko – predelovalni industriji.

Seveda tudi pri nerjavnih jeklih ne gre brez čiščenja, vendar je čiščenje sorazmerno enostavno, površina pa ustreza visokim standardom čistoče.

Odlična korozijska obstojnost materialov, ki se uporabljajo v kuhinji, pomeni, da so ti materiali odporni tudi na tako agresivne živila kot sta paradižnik in paprika, ki lahko poškodujeta površino drugih materialov.

Kako odstranimo prstne odtise z okrasnih predmetov, ki imajo svetlečo površino?



V večini primerov prstne odtise lahko odstranimo z mehko krpo ali gobo in blago milnico. Drug način za odstranitev prstnih odtisov je rahlo vlažna krpa iz mikrovlaknen (poznamo jo pod imenom "čudežna krpa"). Svetleče površine nerjavnega jekla, ki izgleda kot ogledalo, očistimo z uporabo čistila za steklo.

Prstni odtisi nam povzročajo več težav na popolnoma novih izdelkih. Po samo nekaj tednih uporabe, pa prstni odtisi ne predstavljajo več tako velikih težav.

Kako se znebimo bolj trdovratne umazanije, npr. na kuhinjskih lijakih?



Trdovratno umazanijo, npr. maščobo ali madeže čaja, odstranimo s tekočim kremnim čistilom (Cif). Na področjih s trdo vodo se priporoča, da površino vedno obrišemo še s suho krpo in se

tako izognemo madežem in vodnemu kamnu.

Ali obstaja način za odstranitev vodnega kamna?

Če tekoče kremno čistilo ne zadošča, vodni kamen lahko odstranimo s 25 % raztopino kisa in pustimo nekaj časa, da se vodni kamen raztopi. Nato očistimo, speremo in obrišemo.

Kako odstranimo zažgano hrano v loncih in ponvah?



Lonec ali ponev z zažgano hrano napolnimo z vročo vodo in čistilom za pomivanje posode, ter pustimo 15 minut. Zažgane ostanke potem običajno odstranimo brez pretiranih naporov.

Za čiščenje posode iz nerjavnega jekla nikoli ne smemo uporabljati navadne gobice iz jeklene volne (uporabljaj gobico iz nerjavnega jekla!). Uporaba gobice iz jeklene volne povzroči rjavenje površine in nam lahko trajno uniči korozijsko odpornost nerjavnega jekla.

Prask, ki lahko ostanejo na površini, z nadaljnjim čiščenjem ne moremo odstraniti, zato agresivno čiščenje ni primerno za občutljive in dekorativne predmete.

Madeže čaja je zelo težko odstraniti. Ali obstajajo posebna priporočila za čiščenje?



Za čiščenje madežev čaja je zelo učinkovita soda (natrijev karbonat). Čajnike lahko namočimo v vroči raztopini sode, pri večjih površinah pa raztopino nanesemo s krpo ali gobo.

Pustimo nekaj časa in nato speremo in obrišemo.

Ali enak postopek lahko uporabljamo tudi za madeže kave?

Kavna usedlina je mastna in madeži kave ostanejo na površini, če posoda ni pravilno očiščena. V takem primeru posodo očistimo s pecilnim praškom (natrijev bikarbonat). Pecilni prašek zmešamo z vrelo vodo, pustimo v posodi približno 15 minut, speremo in obrišemo.

Ali obstajajo postopki, ki se jim moramo izogniti pri čiščenju nerjavnih jekel?

Čistila, ki vsebujejo belilo (natrijev hipoklorid) npr. Domestos, lahko poškodujejo nerjavno jeklo, zlati če so ta koncentrirana ali dolgo časa v stiku s površino nerjavnega jekla. Sol in čistila, ki vsebujejo kloride ravno tako lahko poškodujejo površino. Zato je pri uporabi takih proizvodov priporočljivo, da jih uporabljamo razredčena, jih ne pustimo dolgo časa v stiku s površino in dobro speremo.

Uporaba močnih abrazivnih praškov npr. VIM, na površini pusti praske.

Kot že rečeno, je uporaba gobice iz "navadnih" jekel popolnoma neprimerna za čiščenje izdelkov iz nerjavnih jekel, ker povzroča rjavenje.

SESTANEK S PREDSEDNIKOM NADZORNEGA SVETA SŽ IN PREDSEDNIKOM UPRAVE SŽ

12. marca 2003 se je sindikat SKEI Slovenskih železaren sestal na prvem četrtletnem sestanku s predsednikom Nadzornega sveta SŽ, g. Janezom Trčkom in predsednikom uprave SŽ, g. Taborjem Šimonko.

Z jeseniške lokacije SKEI smo se sestanka udeležili: ENERGETIKA, predsednik Marjan Uršič; SUZ, predsednica Dragica Kavčič; ELEKTRODE, predsednik Josip Bajz; ACRONI, predsednik Janez Vilman, ter sekretar SKEI Jesenice, Milan Šulc. Z Raven sta prišla predsednik SKEI Ravne, Dušan Posedi in predsednik SKEI Metala, g. Kotnik.

Obravnavali smo že vnaprej dogovorjene teme dnevnega reda:

1. Informacija poslovanja v letu 2002 ter kazalci napovedi naprej
2. Privatizacija jedrnih družb SŽ
3. Problematika invalidskih centrov
4. Razno: problematika prodaje Energetike Jesenice ter izhodiščna plačna politika, stimulacija.

Poročilo zadeva samo jeseniško lokacijo.

Kako smo poslovali na ravni SŽ v letu 2002?

Vsi podatki poslovanja bodo znani do konca meseca marca. V letu 2002 smo se spopadli z ukrepi EU in ZDA, hujšo okvaro na štedilniku pa je doživel Acroni, kar je močno vplivalo na poslovanje. Rezultati bodo slabši kot v letu 2001. Kljub vsem težavam in ukrepom pa bomo leto 2002 gotovo zaključili pozitivno.

Predsednik Nadzornega sveta SŽ je dodal, da kljub okoliščinam na mednarodnem področju, povezanimi z jeklarstvom, Nadzorni svet ne more biti zadovoljen, saj so pričakovali boljše rezultate.

Kako so poslovale družbe SŽ na jeseniški lokaciji v letu 2002?

ELEKTRODE so poslovale zelo dobro, nad pričakovanji.

ACRONI bo posloval z manjšim dobičkom, kljub hujši okvari in jeklarskih ukrepih na svetovnem trgu. Proizvodne zmogljivosti so bile maksimalno zasedene.

ENERGETIKA je poslovala pozitivno.

SUZ – to invalidsko podjetje bo imelo "kozmetični dobiček" zaradi izrednih prihodkov.

Kako kaže poslovanje v prvih mesecih tega leta?

ELEKTRODE: kazalci poslovanja so dobri – nad pričakovanji. Zavedajo se vprašanja razvoja na vseh področjih, kar bi moralo biti že zdavnaj rešeno, vprašanje pa je prenos – odkup FIPROM v stečaju, najemnina. To se bo rešilo z lastninjenjem.

ACRONI: kazalci poslovanja kažejo dobro, povečujejo se cene vhodnih materialov, izhodne - prodajne cene pa ne dosegajo trendov cen vhodnih materialov. Oba predsednika sta opozorila na trženje, vlaganje v razvoj in da so zmogljivosti že prenapete ter na lastninjenje.

ENERGETIKA: del Energetike je že v novi lasti, drugi del, ENOS, pa je tik pred prodajo in gre vse po dogovoru, na katere je vplival tudi sindikat.

SUZ: se preživlja, vprašljiv pa je razvoj, nova vlaganja, lastninjenje.

Nadzorni svet SŽ skrbno spremlja poslovanje. Rezultati niso zadovoljivi, kljub upoštevanju evropskih tokov in privatizacijskih

posledic. V tem času je potrebno obdržati dobro poslovanje, k dolgoročnim vizijam in sanacijam pa ne morejo pristopiti, zaradi prodajnih projektov – privatizacij družb, saj bodo novi lastniki to vse pospešili.

Sindikat bo hitro ukrepal v primeru, če za družbo ne bodo našli dobrega kupca. Predsednika sta se z našimi pobudami popolnoma strinjala. Poudarili smo, da nam sindikalistom ni vseeno in da ne bomo dopustili, da bi bilo katero od podjetij SŽ na lokaciji Jesenice pred lastninjenjem ogroženo, posredno s tem pa materialni in socialni položaj zaposlenih, saj je v občini velika nezaposlenost in se z vstopom v EU pričakuje še večja. Treba je vzdržati in sproti izvajati ustrezne ukrepe.

Kako je z privatizacijo družb SŽ na lokaciji Jesenice?

ELEKTRODE bi morale imeti že včeraj novega lastnika, saj ni vlagan v razvoj, itd. Težave se vlečejo že dolgo zaradi stečaja FIPROM-a, prenosa lastništva, finančnih vprašanj, banke, premoženja, itd. Zadeve se v tem času pospešeno urejajo in upajo, da bodo v treh mesecih dokončane ter bo potem izdan razpis za prodajo Elektrod.

SUZ – na privatizaciji te družbe se že dela, trenutno urejajo pravno finančni pregled. To invalidsko podjetje se bo prodalo v paketu s statusom invalidskega podjetja. Neki dobri interesi za nakup že obstajajo.

ENERGETIKA – prvi del je prodan, za drugi del pa se manjka samo še sklep vlade, ki ga pričakujemo v tem ali prihodnjem tednu.

ACRONI: do 26. septembra so bile oddane nezavezujoče ponudbe. Po tem roku pa je komisija izbrala tri kupce, ki imajo pravico pridobiti dodatne podatke. Ti podatki se pripravljajo – urejajo v tem času. Novi možni kupci pa morajo do 18. aprila 2003 oddati obvezujočo ponudbo z garancijo. Predvidevajo, da bi se pogajanja s ponudniki zaključila jeseni in če bodo dobili dobrega lastnika, bi se Acroni prodal do konca leta.

Problematika invalidskih centrov

SUZ Jesenice nima zagotovljenega dobrega razvoja, pogoji dela so slabi, itd. Čim prej je potrebno najti dobrega kupca, ki bo vse to zagotovil. Če tega ne bo, bodo potrebni ukrepi in dodatni dogovori tudi z ministrstvom za delo in socialo. Upajo, da to ne bo potrebno.

Dotaknili smo se tudi vprašanja skupnih izhodišč plačne politike SŽ, kjer še nimamo dokončno potrjenega pravilnika kriterijev in meril za delovno uspešnost in stimulacijo. O tej zadevi predsednika nista dovolj seznanjena, zato jih moramo še dodatneje seznaniti, nagrajevanje pa čim prej dokončno rešiti – urediti v družbah.

Pogovarjali smo se tudi o regresu za to leto, višine regresa nismo dorekli, dodatna višina pa bo odvisna od uspešnosti poslovanja. Čim prej je potrebno pristopiti k ureditvi podjetniške kolektivne pogodbe po novem zakonu.

Splošno

Pogovori so tekli v dobrem, pravem vzdušju v dobrobit vseh, Nadzornega sveta SŽ, uprave SŽ in sindikata SKEI. Predsednik NS, g. Trček, ki je tudi sekretar na ministrstvu za gospodarstvo, je bil redkobeseden, naša vprašanja, pobude in namen sestanka pa je vzel resno v pomoč pri nadziranju – upravljanju SŽ.

SKEI Slovenije - Sindikalna podružnica družbe ACRONI
Predsednik JANEZ VILMAN

NOVICE IZ NEODVISNOSTI

Socialni sporazum za obdobje 2002-2005 še ni podpisan, zato so se socialni partnerji (sindikat, vlada, delodajalci) dogovorili, da je letošnji minimalni regres v znesku 132.170 tolarjev bruto. Določen je z aneksom k tarifnemu delu Splošne kolektivne pogodbe za gospodarske dejavnosti, s katerim je določen še način obračunavanja minimalnega regresa za leti 2004 in 2005. Tako se bo regres za letni dopust v naslednjih dveh letih povečal za rast življenjskih stroškov (brez upoštevanja cen alkohola in tobaka). Regres do višine 70 % povprečne mesečne plače v RS, je obremenjen samo z dohodnino, če pa se delodajalec odloči za izplačilo višjega regresa od omejenega, je treba plačati vse prispevke in dohodnino, tako kot pri plačah.

Minimalni regres je bil lani določen v višini 125.805 tolarjev, (v Acroniju je bil 160.000 tolarjev) letos je v višini 132.170 tolarjev. Povišal se je torej za 5,06 odstotka, kar je manj, kot trenutno znaša letna inflacija.

Zakon o delovnih razmerjih, kakor tudi naša Podjetniška pogodba, določa, da se mora regres izplačati najpozneje do 1. julija tekočega leta.

Aktivnosti v sindikatu družbe Acroni, NEODVISNOST, bodo potekale v smeri, da z poslovodstvom družbe dosežemo čimprejšnji dogovor o višini in datumu izplačila regresa za letošnje leto.

V tem ali naslednjem četrtletju je potrebno skladno z Skupnimi izhodišči plačne politike v SŽ izvesti tudi predlog napredovanja na delovnih mestih. O tem smo že v mesecu januarju obvestili poslovodstvo Acronija.

Naše člane moramo opozoriti, naj bodo tisti, ki podpisujejo nove pogodbe o zaposlitvi, še posebej pozorni. Vsebina pogodbe

V teh sindikalnih novicah bi vas radi obvestili, da skupaj s sindikatom NEODVISNOST Železarna Ravne nudimo počitniške zmogljivosti v Moravskih toplicah. To sta dve počitniški prikolici, predelani v lesene hišice, z možnostjo ogrevanja in kuhanja. V eni hišici lahko letuje 5 oseb. V ceno, ki znaša v predsezoni do 26. aprila 40.000 tolarjev, je vključena najemnina hišice in karte za neomejeno kopanje v Termah 3000 za 7 dni.

Termini so od sobote do sobote. Člani sindikata se lahko prijavijo na številko 1218. Cena najema hišice v sezoni še ni določena. Sporočili jo bomo v naslednji številki Novic.

o zaposlitvi je najpomembnejši akt. Z njeno vsebino mora biti delavec dobro seznanjen in biti pozoren. S pogodbo o zaposlitvi oziroma kolektivno pogodbo, se lahko določijo pravice, ki so za delavce ugodnejše, kot jih določa zakon. Delodajalec mora delavcu izročiti pisni predlog pogodbe o zaposlitvi praviloma tri dni pred njeno sklenitvijo, pisno pogodbo o zaposlitvi pa ob njeni sklenitvi. Pred podpisom pogodbe se naši člani pri sindikatu posvetujejo s sindikalnim zaupnikom o morebitnih neprimernih določbah ponujene pogodbe. Zakon o delovnih razmerjih natančno določa sestavine pogodbe o zaposlitvi, med drugim je pomembno, da vsebuje določilo o znesku osnovne plače v tolarjih, ki pripada delavcu za opravljeno delo.

Vedeti moramo, da glede na spremembo zakona, kolektivne pogodbe ali podjetniške, delavec ohrani vse tiste pravice, ki so zanj ugodnejše določene v pogodbi o zaposlitvi.

SINDIKAT DRUŽBE ACRONI
NEODVISNOST – KNSS
Sonja Cuznar



*Vsem članicam sindikata
družbe ACRONI,
Neodvisnost in zaposlenim
delavkam - materam
v družbi ACRONI*

**OB MATERINSKEM DNEVU
ISKRENE ČESTITKE.**

SINDIKAT DRUŽBE ACRONI - NEODVISNOST

Vera Toplak: »Družina in zdravje sta na prvem mestu«



V Acroniju je zaposlenih 213 žensk, od tega 58 v proizvodnji. Opravljajo večinoma pisarniške poklice, nekaj pa je tudi delavk v proizvodnji in samo ena je strojna inženirka.

Vera Toplak je - tako kot v tistem času mnogi učenci in dijaki - spoznavala železarno že kot dijakinja jeseniške gimnazije. Po uspešno opravljeni maturi se je odločila za študij strojništva, saj je v železarni poleg

štipendije videla tudi možnost zaposlitve. Prvostopenjski študij je zaključila leta 1982. Pripravištvu je opravljala v oddelku TIDN na Vzdrževanju, kjer je bila za tem konstrukterka do avgusta 1991. To so bili težki časi, ko so se v železarni ugotavljali tehnološki viški in odrejali prisilni dopusti, zato je bila tudi Vera nekaj časa doma, kar ji je v določeni meri ustrezalo, saj sta bila otroka še majhna.

Potem se je tudi zanjo našla rešitev na oddelku vzdrževanja v Hladni valjarni, kjer opravlja delo strojne asistentke. V delovnem okolju je zadovoljna, saj pravi, da ima odlične sodelavce. Veliko ji pomenita družina in zdravje, ki sta po pomembnosti na »prvem mestu« in jima posveti veliko časa.

Vaš poklic ni čisto običajen za ženske.

Po končani osnovni šoli sem se vpisala v gimnazijo. Starša sta bila delavca, zato je bilo pomembno, da dobim štipendijo za nadaljnji študij. Železarna je nudila štipendije in zaposlitev, zato sem se odločila za strojništvo in ne iz kakšnega posebnega veselja do tega poklica. Ker pa je delo na Vzdrževanju pestro in zanimivo, ga rada opravljam.

Na splošno velja, da se ženske v moških kolektivih dobro počutijo. Je res tako?

Sodelavci so "super". Dobro se razumemo. Med seboj si vedno pomagamo. Zelo so se izkazali, ko je bila bolna moja mama. Večkrat gremo skupaj na izlete v hribe, na kolesarjenje. Lani smo šli s kolesi v Goriška Brda, bili smo na Kobariškem Stolu, pa na Triglavu. Zelo dobro se razumemo tudi z sodelavci spodaj v delavnici, včasih pa se zgodi, da kdo na koga tudi zavpije. A to ni

prav pogosto. Naše delo je takšno, da bi morali velikokrat znati tudi čarati. Radi bi popravili, da bi ne bilo zastoja v proizvodnji, a se zgodi, da določeno naročilo ni pravočasno odobreno oz. podpisano, in če zelenega rezervnega dela ni, je potrebno improvizirati. Pritiski se takrat prenašajo z enega na drugega. Včasih je prava norišnica. Neprestano zvonijo telefoni, še pospraviti nimamo časa. Papirje nalagamo na kupe. K sreči se tudi v neredu kar dobro znajdemo. Kakšen dan še kave ne utegnemo popiti skupaj. Trenutno imamo svežo delovno silo, mlade fante, ki so še nas nekoliko pomladili in gre delo lažje.

Sodelavca Bojana pa moram še posebej pohvaliti, saj se znajde v še tako težki situaciji (on zna čarati!), in tudi kot človeka ga zelo cenim. Odkar sem v Hladni valjarni, sva skupaj. Mnogo se jih je v teh letih zamenjalo, midva pa vztrajava.

Praznujete 8. marec, materinski dan?

marec je mednarodni praznik vseh žensk. Prav je, da se jim nameni vsaj en dan v letu. Ni mi pa všeč, da se nekateri spomnijo svojih partnerk, mater, prijateljic ali sodelavk le na ta dan. Lepo je, če smo tudi na čisto običajen dan deležne kakšne pozornosti. Zase lahko trdim, da je tako. Mož mi jih izkaže tudi za druge priložnosti, ne samo za 8. marec. Pozoren je tudi na materinski dan, Valentinovo, obletnice...

Nasploh mi vsi prazniki veliko pomenijo. Rada jih imam. Sama jih imam morda nekoliko več kot večina drugih, ker praznujem poleg državnih in katoliških še pravoslavne. Poleg tega nas družijo in ohranjajo vezi med sorodniki, znanci, sodelavci, prijatelji... Mož ima zelo veliko sorodnikov. Njegova mama je bila iz družine, kjer je bilo enajst otrok, pa tudi njegova babica je še zelo živahna. Redno se dobivamo na praznovanjih in vedno je zelo »lušno«.

So vam sodelavci namenili kakšno pozornost ob 8. marcu?

Ne samo takrat. Večkrat se kdo spomni in prinese kakšno dobroto. Za praznike imamo vedno kakšen priboljšek, pa naj bodo državni, verski ali pa osebni. Fantje znajo »pihat na dušo«.

Iz razgovora sklepam, da vam družina veliko pomeni.

Bo kar držalo. Smo družina s tremi otroki. Hči Katra bo stara 17, sin Janez pa 16 let. Oba sta dijaka škofijske gimnazije v Ljubljani, najmlajša Tinkara pa bo letos dopolnila štiri leta. Prva dva sta dobro leto narazen, potem smo pa kar malo pozabili na tretjega. Zdaj mi ni žal, da je prišla tako pozno. Soproig Mark je zaposlen v Ljubljani. Vsak dan se vozi v službo, domov pa prihaja pozno popoldne. Večkrat je odsoten zaradi službenih potovanj in če bi ne bilo najmlajše, bi mi bilo med tednom najbrž kar malo dolgčas. Imela bi preveč časa. Pred tremi leti smo se preselili iz Radovljice v Zapuže v večje stanovanje, tako da imajo otroci vsak svojo sobo, kar je bila njihova velika želja. Starejša otroka sta odšla od doma takoj po osnovni šoli. Hči je hotela biti kar se da hitro »samostojna«. Načrtovala je, da bo stanovala pri tašči v Ljubljani, vendar sva se z možem odločila, da če že gre od doma, potem bo v internatu; da bo pod »nadzorom«. A ta nadzor ni tako strog, kot sva si midva predstavljala. Sinu pa je bila ta šola všeč že zaradi njenega programa.

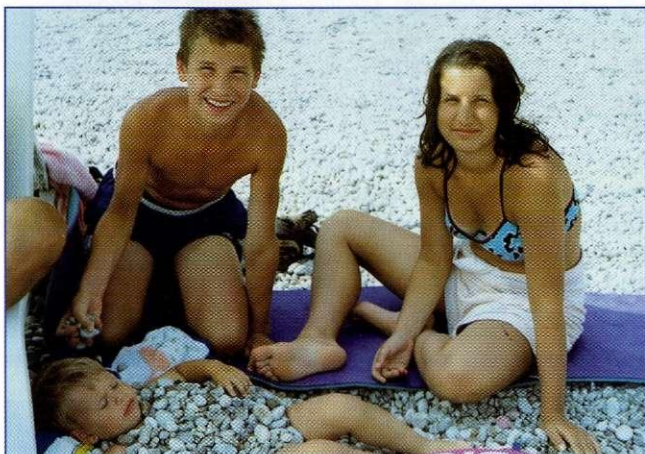
Konec tedna preživimo skupaj, največkrat v naravi. Večkrat gremo na Sv. Petra, da se spotoma v miru pogovorimo, kaj se je dogajalo med tednom. Hči se takim sprehodom že upira, z nami



gre pa kljub temu. Takrat mi otroka povesta marsikaj, kar se dogaja v internatu in večkrat sem prav presenečena nad dogodki, ki jih ne bi pričakovala. Tako kot na drugih šolah, se tudi na tej pojavljajo težave mladih zaradi alkohola, kajenja »trave«...

Pozimi veliko smučamo. Letošnje zimske počitnice smo kar dobro izkoristili. Smučali smo na Višarjah, v Kranjski Gori, na Tromeji, Voglu. Poleti gremo zelo radi na morje. Lani smo jadrani. Tudi letos smo se odločili za jadranje (imamo že potrjen datum), ker nam je bilo lani všeč. Občasno gremo na obisk k mojim sorodnikom v Jugoslavijo in seveda k moževim sorodnikom v Prekmurje - običajno je to med prvomajskimi prazniki, obvezno pa na trgatve.

Poleg družine mi zelo veliko pomeni tudi zdravje. Znam ga ceniti. Mami je bila hudo bolna, najbrž je zato tako. Včasih se zdim nekaterim že kar preveč panična in hipohonder, zlasti možu. Če me kje kaj zaboli, hitro pomislim na kaj hudega, zato redno hodim na kontrolne zdravstvene preglede in sem članica Društva za boj proti raku.



To, da radi kolesarite, hodite v naravo ste že omenili. Kaj vas še razveseljuje?

Najraje kolesarim. Tudi v službo sem že prišla s kolesom. Moja velika želja je, da bi prikolesarila na Vršč. Mož je bil tam že več let zapored z družbo iz Ljubljane, ki gre vsako leto prve dni julija čez Vršč do Mosta na Soči. Lani je bil z njimi sin. Upam, da bomo šli letos v troje. Na Jamnik že pridem, ki je tudi kar precejšen vzpon. Tudi otroke vzamem s seboj na kolesarjenje, predvsem hči, ker jo je treba malo bolj vzpodbujati. Avgusta je bila operirana na kolenu in kolesarjenje ji samo pomaga. Rada se ukvarjam tudi z drugimi športi, vendar mi med tednom ne ostane veliko časa. Zjutraj spotoma odpeljem hčerko v vrtec, takoj po službi pa jo grem iskat. Če je lep dan, se ustaviva pred »Jurčkom«, da se malo poigrava, potem greva v trgovino in po opravkih in nato hitro pripravljat večerjo. Kosila nimamo, saj pridemo vsi prepozno domov. Je pa konec tedna bolj pestro. Ob petkih hodiva z možem na plesne vaje. Že nekaj let se nas tam dobiva devet parov. Smo kar vesela družba. Po vajah gremo vedno na kakšno pijačo, včasih tudi na večerjo, malo poklepetamo in naredimo tudi kakšen načrt za izlet, srečanje ali kaj podobnega. Moški del družbe pravi, da moramo zdaj, ko se učimo latinsko-ameriške plese na Kubo, - na utrjevanje sambe. Menda je tam zelo lepo. Letos smo na pustovanju v hotelu Jelovica dobili prvo nagrado - petdnevni paket za dve osebi v Lendavi, nas pa je bilo v skupinski maski osemnajst.



Dogovorili smo se, da gremo v Lendavo kar vsi za konec tedna, razliko v ceni pa bomo doplačali - če bo potrebno. Maska je bila zelo preprosta. Predstavljali smo mavrico. Vsak par se je oblekel v eno mavrično barvo. Obleke - ogrinjala in pokrivala smo naredili kar iz tkanine za pokrivanje gredic (vrtekse).



Menite, da smo ženske enakopravne moškim?

Pri delu da, pri plači pa prav gotovo ne. Če primerjam asistente v svojem in drugih oddelkih, imajo le-ti višje plače. K sreči mi denar ne pomeni vse. Več je vredno, da greš zjutraj z veseljem v službo in ne s cmokom v grlu. Res je tudi, da mi ni treba popoldan ostajati v službi in da me ne kličejo domov po telefonu - to tudi cenim. Podaljšano delo bi mi predstavljalo oviro, saj moram priti v vrtec po hčerko najkasneje do štirih. Če bi delala do štirih, bi morala iskati druge rešitve. Prepričana pa sem, da je za družino in otroke, posebno za otroke, dobro, da ima vsaj eden od staršev normalen delavnik in ne evropski. Moje prepričanje.

Kako bi opisala sebe?

Da sem mogoče preveč zgovorna, poskušam biti ustrezljiva doma in v službi, ne maram se prepirati, Katra pa bi sigurno dodala, da sem starokopitna, ker težko »prebavljam« njene luknje na popku in v nosu.

"Pa še res je tako," menijo njeni sodelavci.

KAKO IN O ČEM JE PISALO V »ŽELEZARJU« PRED 50 LETI?

Na Jesenicah je bilo leta 1953 šest šol, ki jih je obiskovalo blizu 2000 učencev, in sicer: Osnovna šola, Šola učencev v gospodarstvu, Gimnazija, Glasbena šola, Metalurška industrijska šola in Metalurški delavski tehnikum. Slednji sta delovali v okviru Železarne, tehnikum pa so obiskovali predvsem starejši učenci, ki so bili hkrati po štiri ure dnevno zaposleni v Železarni.

19. aprila leta 1903 je bila ustanovljena podružnica Planinskega društva na Jesenicah, ki je imela na ta dan že 92 članov. Na začetku so se z vsemi silami lotili dograditve koče na vrhu Golice, leta 1909 pa priredili veliko narodno slavo – kmečko ohcet, ki je bila mogočna manifestacija slovenstva.

Jeseničani so bili med prvimi, ki so se iz bivšega »SKUD Tone Čufar« reorganizirali v »Delavsko prosvetno društvo SVOBODA«. Za razliko od SKUD, kjer se je v posameznih sekcijah udejstvovalo 120 aktivnih članov in je bilo njihovo delovanje dokaj ozko, so se v SVOBODO vključili tudi številni Jeseničani izven Železarne. Vsi oddelki razen godbe na pihala so pridobili svoje prostore v obnovljenem »Domu Svobode« (»Pri Jelenu«). Tako ima Dom poleg lepo urejene gledališke dvorane z obnovljenim odrom tudi lično dvorano za lutkovne predstave. Čitalnica z vsemi časopisi in revijami je domačinom prav gotovo v ponos, saj ji daleč ni enake. Nadalje imajo tu svoje prostore še: zabavni orkester, DOLIK, folklorna skupina, harmonikarji in več pevskih zborov. Tako je danes do nedavnega zapuščena stavba »Pri Jelenu« drugi dom vseh



Delavski dom pri Jelenu na Savi, sedež delavske strokovne organizacije SMRJ in DKD »Svoboda«, »Enakost« in »Vzajemnost« med obema vojnoma.

svobodašev, med katerimi je tudi lepo število mladine... Vendar pa zgolj velika strokovna dejavnost društva, ki nosi ime SVOBODA, še ne zadostuje. Manjkajo sestanki s primernimi predavanji po posameznih odsekih, skupni sestanki vseh članov ter družabni večeri. V bodoče bo potrebno uvesti vzgojna in ideološka politična predavanja, na katerih bi obiskovalci dobili osnovna znanja o marksizmu, dialektičnemu materializmu in zgodovini nasploh. Če bo torej jeseniška SVOBODA poleg dejavnosti na kulturnem in prosvetnem področju pristopila tudi k resnični vzgoji in izobraževanju, bo nedvomno dosegla svoj namen in se uvrstila med SVOBODE, ki morajo biti vsem ostalim vzgled in spodbuda.

Zdravko Kovačič

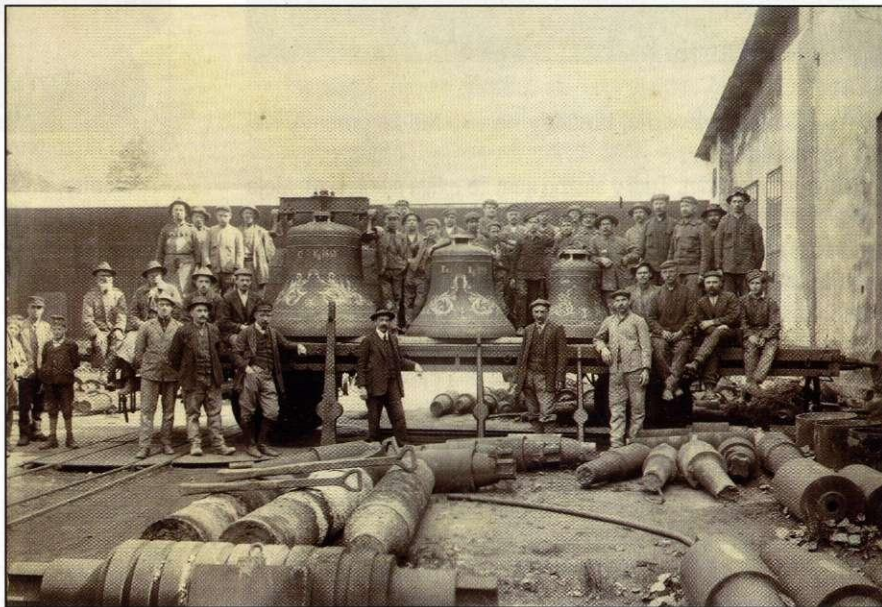
STARE FOTOGRAFIJE LIVARJI IN CERKVENI ZVONovi

Fotografija iz fototeke Kranjske industrijske družbe v Gornjesavskem muzeju Jesenice, pod inventarno št. 330, prikazuje livarje in cerkvene zvonove v letu 1920.

Po opisu fotografskega kartona je bila proizvodnja vlivanja zvonov na višku v letih 1919 do 1924.

Jeklene zvonove so začeli vlivati v jeseniški železarni po prvi svetovni vojni, med katero je avstro-ogrska oblast rekvirirala skoraj vse bronaste zvonove v vojne namene. Pobudo za vlivanje cerkvenih zvonov iz jekla je dal znani livarski strokovnjak France Torkar, ki je izpolnil livarsko učno dobo v jeseniški železarni. Kasneje se je v tej stroki izpopolnjeval v Škodovih zavodih v Plznu in v Vitkovicah. Torkar je kot glavni pobudnik in proizvajalec cerkvenih zvonov iz jeklene litine dal zvonovom poleg lepih oblik tudi odgovarjajoč ton, tako da so se zvonovi tudi glasovno ujemali ter v skupinah dajali ubrane akorde. Vse to je zmogel izkušen livar, odličen godbenik in delovni organizator.

France Torkar starejši je v letu 1952 izpolnil 60 službenih let v domači livarni in v livarnah v inozemstvu. Kot enemu najboljših



strokovnjakov livarske stroke mu je v zgodovini gorenjskega železarstva zagotovljeno častno mesto. V ospredju slike od leve proti desni so:

Karel Ažman, Ivan Lampič, mojster France Torkar, obratovodja ing. Karl Bachmann, mojster Rudolf Kovač, livar Jože Štravs in drugi livarji, čistilci in tako dalje.

Za bralce Novic pripravila Irena Lačen Benedičič

ŠOPKI IN CVETJE MARJETE ŽOHAR ZA DAN ŽENA

Nežni in so in umirjeni, kot je tudi gospa Marjeta, o kateri je Joža Varl takole zapisal:



Avtorica razstavljenih del, gospa Marjeta Žohar (druga z leve) med odpiranjem razstave.

"Umetnostni zgodovinar in likovni kritik dr. Cene Avguštin je ob njeni prvi samostojni razstavi v Razstavnem salonu DOLIK na Jesenicah lansko leto zapisal: "Slike Marjete Žohar v olju, pastelu in temperi so v dobrem pomenu besede preproste, neposredne,



jasne in zračne. Pogled nanje nas ne obremeni, prej sprošča in umirja. Barvno in oblikovno so slike uravnotežene, naklonjene so realizmu, vendar ne tistemu strogemu, temveč lirično obarvanemu. So rezultat slikarkine, za oblikovanje dobro utečene roke, predvsem pa njenega neposrednega, čustveno zavzetega odnosa do življenja in do vsega, kar si izbere za predmet svojega slikarstva".

Marjeta Žohar je postala članica DOLIK-a leta 1999, potem, ko je zaključila prvi 40-urni likovni tečaj, ki ga je vodil pokojni likovni pedagog Jože Dakskofler. Istega leta se je skupaj s še šestimi tečajniki prvič predstavila javnosti s svojimi likovnimi deli na razstavi v avli Osnovne šole Prežihovega Voranca na Jesenicah. Že naslednje leto je s svojimi deli sodelovala na letni pregledni razstavi likovnih del članov DOLIK-a, za tem pa še na šestih skupinskih razstavah Dolikovcev.

Udeležuje se številnih oblik likovnega dopolnilnega usposabljanja in pridno slikari, kajti zaveda se, da moraš dani likovni talent razvijati z dodatnim znanjem, ki pa se ga pridobi z nenehno vajo in izkušnjami. Bila je tudi udeleženka planinskih slikarskih kolonij v Vratih in na Vršču ter sodelovala na prvem mednarodnem ex tempore "Avsenik 2001" in med številnimi udeleženci je bila tudi njena slika izbrana za razstavo.

Že drugo leto marljivo deluje v odboru DOLIK-a. Čeprav je Marjeta po stažu mlajša članica, sodi med zelo produktivne slikarke. Se neprestano preizkuša v različnih slikarskih tehnikah in z različno motiviko. To pa je pot k še nadajlnemu napredku. Ob njeni razstavi v prostorih ACRONI-ja ob 8. marcu, dnevu žensk, je prav, da povemo, da v DOLIK-u ta čas med 53. člani deluje 22 članic - slikark."

Prireditve, na katero smo bile sodelavke še posebej povabljene, je povezovala Majda Rebernik. Pesem, ki jo je napisala za to priložnost in jo doživeto recitala lahko preberete na zadnji strani. "Ženske so zadevo vzele resno" je čestitki ob prazniku dodal namestnik glavnega direktorja Ljubo Osovnikar, in tako pohvalil številno udeležbo ob odprtju razstave.

Sonce, ki veje iz Marjetinih slik, nas bo razveseljevalo do 4. aprila. Pridite jih pogledat, ne bo vam žal.



Prireditve je povezovala je gospa Majda Rebernik, naša nekdanja sodelovka.

ZAKLJUČEK HOKEJSKE SEZONE

Čas neverjetno teče. Ko smo v avgustu začeli novo hokejsko sezono na Jesenicah, so bile razmere v klubu kaotične, toda novo vodstvo kluba je zavihalo rokave in v tem času postorilo marsikaj.

Cilji so bili jasno postavljeni, nekaterim so se zdeli celo preskromni. Toda sezona je pokazala, da je to edina prava pot za povrnitev na pota uspešnosti. Ekipa sestavljena iz na Jesenicah vzgojenih igralcev, ki so v večini še dokaj mladi, domač trener Roman Pristov, ki prisega na garaško trdo delo z veliko mero študioznosti, urejene razmere za delo igralcev, predvsem pa prizadevanja, da se sezona izpelje tudi finančno za vrhunski hokej v sicer nizkih proračunskih okvirjih (vendar realno dosegljivih), je po dolgih letih tavanja v temi pripeljalo do trenutka, ko se lahko uprava kluba že pred zaključnimi boji v prvenstvu smelo ozira v novo sezono. To pa je dosežek, ki pomeni največ!

Sam sem v jeseniškem hokeju skoraj dvajset let, pa se resnično ne spominjam, kdaj smo zadnjič načrtovali novo sezono še pred iztekom stare.

Ob tem pa je tudi rezultatsko gledano sezona najboljša v zadnjih letih. Pri tem je v času nastajanja članka še vedno ekipa v boju za naslov prvaka. Če ji bo uspelo pripraviti veliko presenečenje, bo to zares izjemna sezona. Vendar tudi ob morebitnem porazu v super finalu, to ne bo tragedija in ne bo slika sezone preveč pokvarjena. Nastopi v letošnjem Kontinentalnem pokalu so bili z uvrstitvijo v četrtfinale tega tekmovanja izjemna šola za našo ekipo. Nastop v Latviji je pokazal, da smo obdržali stik z vrhunskim evropskim hokejem. Nadgradnja tega rezultata je bila uvrstitev v finale Mednarodne hokejske lige. Na začetku sezone je bil cilj uvrstiti se v polfinale. Zmaga nad Olimpijo v polfinalu pa je bila za vse najlepša nagrada za vloženo delo v celi sezoni. Žal nam je tik pred finalom sreča obrnila hrbet. Neizprosna gripa je prizadela skoraj polovico ekipe, tako da so na prvi finalni tekmi z Albo v domači dvorani nekateri igralci prišli na tekmo naravnost iz postelje, poizkušali vse, toda Madžari so darilo boginje Fortune sprejeli z odprtimi rokami. Pri tem ne moremo mimo odnosa Hokejske zveze Slovenije do našega kluba. Čeprav HZS vodi tekmovanje v mednarodni ligi in ima pristojnosti za preložitve tekme, prošnje za preložitve niso upoštevali. Škoda, kajti v drugi tekmi na Madžarskem so naši fantje z izjemno borbenostjo poizkušali vse, da bi kljub nepopolni ekipi uspeli nadoknaditi minus dveh zadetkov, vendar več kot neodločenega rezultata (2 : 2) niso uspeli iztržiti.

Drugo mesto je lep uspeh, kajti konkurenca v letošnji MHL je bila močnejša kot v prejšnjih sezonah. Uvrstitev v finale pa je bil tudi korak naprej v primerjavi s prejšnjo sezono.

V Državnem prvenstvu Slovenije je bil redni del tekmovanja v primerjavi s prejšnjimi sezonami najbolj izenačen. Ob Olimpiji sta tudi Slavija in Bled znala ogroziti uvrstitev v super finale. Za to je bila pot do tega finala v tej sezoni zelo težka. Uspelo nam je. In kot kažejo prve tekme super finala, bo boj za prvaka izenačen. Ponavlja se stara zgodba, da je Olimpija v vlogi favorita. Za Hokejsko zvezo Slovenije pa je bilo kar majhno presenečenje, ko smo tik pred začetkom prvenstva Jeseničani povzdignili glas in opozorili na nekatere poteze HZS, ki so našo ekipo že v osnovi postavile v podrejen položaj. Direktor kluba Drago MLINAREC je

brez dlake na jeziku opozoril na poteze, ki so nas ponovno prizadele. Naprimer: izbor tujih sodnikov (po preglasovanju, v katerem so sodelovali klubi, ki se jih finale ne tiče), pa delovanje selektorja državne reprezentance, ki je tudi direktor Olimpije (na vse akcije reprezentance med sezono je klical po 7 do 9 igralcev z Jesenic, ob tem pa je ključne Olimpijine igralce puščal doma, vemo pa vsi, da bo na SP peljal morda tri ali štiri igralce naše ekipe), in ne nazadnje tudi odnos do našega kluba v finalu mednarodne lige.

Posledica neenakopravnega položaja našega kluba v HZS je prav gotovo povzročena tudi zaradi lastnih težav v preteklosti, toda delo v letošnji sezoni nam daje možnosti, da v prihodnje bolj smelo udarimo po mizi tudi v HZS, predvsem pa moramo pridobiti več ljudi, ki bodo pripravljeni zastopati Jesenice v organih zveze!

Ocena sezone tik pred koncem je vsekakor zelo dobra. Prihodnjič vam bomo predstavili tudi nekatere statistične podatke, ki bodo prav gotovo za vse ljubitelje hokeja zelo zanimivi.

Za enega od od štirih glavnih strateških ciljev pred sezono 2002/2003 je predsednik kluba dr. Slavko Ažman navedel, da se bo v letošnji sezoni izboljšalo sodelovanje z Hokejskim društvom Mladi - Jesenice, s končnim ciljem v nekaj letih poiskati možnost za združitve. Od združitve smo žal še kar precej daleč (vzroki so različni), toda prvi koraki zbliževanja so bili v tej sezoni že narejeni.

Sezona za vse selekcije v HD mladi Jesenice je praktično skorajda že končana. V mlajših selekcijah (Hokejska šola A in B ter začetniki) tokrat niso imeli uradnih tekmovanj za DP, toda najmlajši so igrali na različnih turnirjih doma in po Sloveniji. Rezultati niso bili pomembni, veseli pa podatek, da je po nekaj letih stagnacije viden napredek pri številu vpisa otrok v hokejsko šolo. V kategoriji malčkov je potekalo ligaško tekmovanje za državno prvenstvo. Ekipa je osvojila dobro tretje mesto, ob tem pa je iz meseca v mesec napredovala. Lepo presenečenje je z osvojitvijo naslova državnih prvakov pripravila ekipa dečkov. Podoben podvig je uspel tudi ekipi kadetov, ki je naslov državnih prvakov osvojila zelo prepričljivo.

Zataknilo pa se je v kategoriji mladincev. Mladinci so osvojili tretje mesto v DP (prvič v zadnjih letih niso nastopili v finalu). V polfinalu jih je izločil Triglav, ki je tudi novi prvak v tej kategoriji. Rezultati mladinske ekipe se bodo prav gotovo trezno analizirali in verjamem, da bo že v prihodnji sezoni lahko narejen korak naprej. Nekoliko je razočarala tudi članska ekipa HIT Kranjska Gora, ki je v prvem delu sezone igrala zelo solidno, v skupini za uvrstitev od 5. do 8. mesta v DP pa rezultati niso bili dobri. Vedeti pa je treba, da je v tej kategoriji nastopala praktično mladinska ekipa, kar pa je zaradi števila odigranih tekem vložek za naprej.

V kategoriji članic je jeseniška ženska ekipa osvojila 2. mesto, vendar pa je razlika med prvakinja Mariborom in Jesenicami iz leta v leto manjša. Do konca sezone pa jih čaka tudi še finale Alpske lige, ki se igra na dve dobljeni tekmi. So pa dekleta na dobri poti, da tudi drugič zapored postanejo prvakinja te mednarodne lige.

Sezona se torej končuje. Časa za podrobne analize bo dovolj v prihodnjih mesecih, toda letošnja sezona je bila prelomna v marsičem. Lahko smo zadovoljni, kajti po dolgih letih stagnacije je bil letos narejen velik korak naprej in že sedaj lahko z nestrpnostjo pričakujemo prihodnjo, 59. sezono!

Branko Jeršin

21. STAMARSKI POKAL

Stamarski pokal je smučarska prireditev krajanov Koroške Bele. Prireja se na pobočju Belščice, ki je lepo vidna izpred upravne stavbe Acronija. Start je na nadmorski višini 2000 m, kjer poteka državna meja z Avstrijo, cilj pa je pri "Betonski bajti" tik nad gozdno mejo.

Do danes je bilo izvedeno že 21 Stamarskih pokalov in vsi so dobro dokumentirani. Iz zapisov iz preteklosti vemo, da na tej prireditvi ni šlo za množičnost, temveč za družabno srečanje domačinov, ki so hodili v gore in se ukvarjali z športom – smučanjem in druženjem. Letošnji se je odvijal v nedeljo, 16.



Pogled na Belščico izpred upravne stavbe Acronija.

marca 2003. Vreme nam ni bilo naklonjeno. Zjutraj nas je presenetil snežni metež z vetrom, toda krajani nismo obupali, saj smo vedeli, da se bo vreme izboljšalo. Ob 11. uri smo bili že na startu. Tekmovanje se je odvijalo v športnem duhu, ob dobro urejeni progi, nastopalo pa je 17 tekmovalcev, večina iz Koroške Bele, prišla pa sta tudi krajana Javorniškega Rovta in Blejske Dobreve ter kar precej navijačev. Kljub slabemu vremenu nas je bilo čez 40. Nekateri so prišli iz smeri Javorniškega Rovta, drugi preko Potoške planine, najbolj zagrizeni pa naravnost s Koroške Bele. To je 4 ure hoje navzgor z vso smučarsko opremo, prehrano in oblačili.

Tekmovanje je potekalo brez težav in poškodb. Po tekmovanju pa se je eden od udeležencev ponesrečil, tako da ga je helikopter odpeljal v jeseniško bolnišnico. Zato hvala za vse Gorski reševalni službi Jesenice in ekipi helikopterja za tako hitro pomoč.

Ob 16.00 uri istega dne smo se ponovno srečali v gasilskem domu na Koroški Beli, kjer smo se okrepčali in podelili priznanja najboljšim.

Ženske :	Moški :
1. Olga Pervanja	1. Matej Vidic 2. Primož Tavčar 3. Aleš Babič

Obujali smo spomine na pretekle prireditve, rekli veliko o samem življenju na vasi, manjkalo pa tudi ni besed o odnosih med Acronijem in krajani.

Kot dolgoletni obiskovalec in tekmovalcev prireditve se ob tej priložnosti v imenu vseh tekmovalcev in obiskovalcev zahvaljujem Kulturnemu društvu Možnar s Koroške Bele za organizacijo prireditve, za trud in napor pri postavitvi proge, postrežbi s čajem na višini 2000 m ter za prijeten zaključek v gasilskem domu z željo, da se prihodnje leto spet srečamo v lepem vremenu in z lepim pogledom na Julijce in dolino.



Organizatorji so se potrudili, saj so tekmovalce postregli z vročim čajem na višini skoraj 2000 m.

Srečno 2004!

Krajan Janez Vilman



Možje gradijo hiše, žene ustvarjajo dom.

Angleški pregovor

JEREBIKOVEC

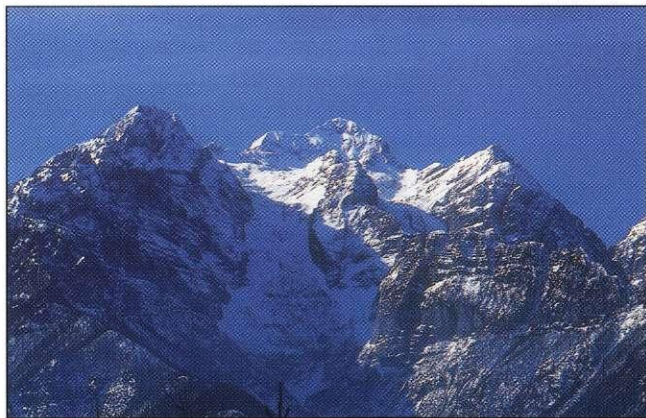
Mežakla je visoka planota, ki se vleče od blejske ravnine pa vse do vasi Mojstrana. Višji je zahodni del, ki sega od Mojstrane do planine Ravne, nižji pa vzhodni del, ki se končuje v soteski Vintgar. Severna in zahodna pobočja Mežakle strmo padajo v dolino Save Dolinke, južna pobočja pa zložneje padajo v dolino Radovne.



Vrh Jerebikovca.



Jutro na Jerebikovcu.

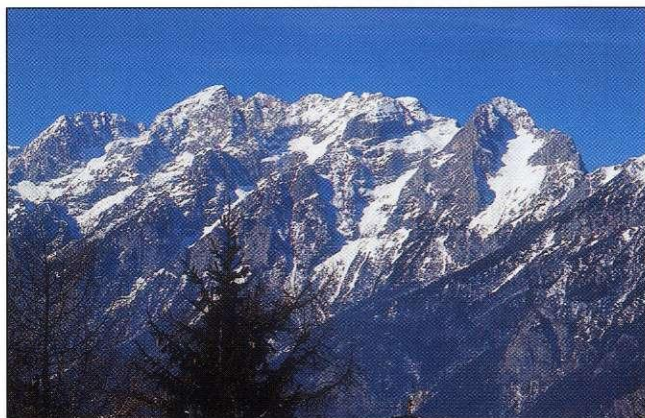


Očak triglav s sosedi.

Sama planota je poraščena pretežno s smrekovim gozdom, poseben čar pa ji dajejo pašniki in planine. Mogočni smrekovi gozdovi skrivajo v sebi marsikatero naravno znamenitost, kot so ledna jama pod Planskim vrhom in naravni kamniti most. Planota je preprežena z nešteto potmi in cestami, pa tudi dostop nanjo ni težak. Najlažje je dostopna po cesti preko Bleda proti Gorjam, kjer zavijemo desno v dolino Radovne. Ko prečkamo most čez

Radovno, zavijemo desno proti vasi Laze in tam nam smerokazi pokažejo pot proti Mežakli. Obenem lahko spoznamo tudi edino naselje na planoti, to so Perniki na nadmorski višini 840m.

Naš planinski cilj pa je najvišji vrh planote Mežakle, to je Jerebikovec na višini 1593 m, ki se nahaja na skrajnem zahodu planote. Iz vasi Mojstrana se podamo po cesti proti Radovni, na vrhu klanca, kmalu nad vasjo nas kačipot na levi strani ceste blizu table Triglavskega narodnega parka usmeri v gozd. Po dobro urejeni in uhojeni stezi se vzpenjamo po pobočju vse do prvih rovtov na Mežakli. Ves čas hodimo skozi gozd zato nimamo posebnega razgleda, razen na enem delu, kjer imamo lep pogled na del Karavank in vas Dovje. Pot nadaljujemo mimo spominskega



Pogled na vršace nad dolino Vrat.



Pogled na Karavanke z zapuščene planine.

obeležja do makadamske ceste, malo po njej in nato se na desno odcepi steza, ki nas v pol ure pripelje na vrh Jerebikovca. Za celotno pot iz Mojstrane do vrha rabimo slabi dve uri hoje. Na vrhu smo nagrajeni z čudovitim razgledom na Julijce, kjer izstopa Triglav s svojimi sosedi. Jerebikovec pa je tudi edini vrh, s katerega vidimo hkrati vse tri ledeniške doline na severni strani Triglava, Krmo, Kot in Vrata. Poleg lepega razgleda nas na vrhu preseneti tudi zasilni bivak, kjer se da tudi prespati in zjutraj uživati v sončnem vzhodu. Sestopimo lahko nazaj v Mojstrano ali pa v eno prej naštetih dolin, kjer je mesto Jesenice, oziroma zaselki Zgornja, Srednja in Spodnja Radovna.

Vredno je obiskati Jerebikovec - že zaradi čudovitih razgledov na osrčje Julijcev, ki se nam ponujajo ob lepem vremenu. Obenem pa nam prostrana planota Mežakla ponuja tudi to, kar človek v mestu tako pogreša, mir in tišino.

Tone Kelbl

OBČANI JESENIC SMO PRAZNOVALI

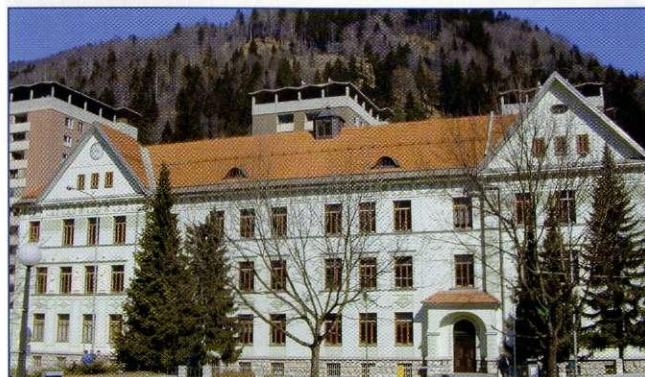
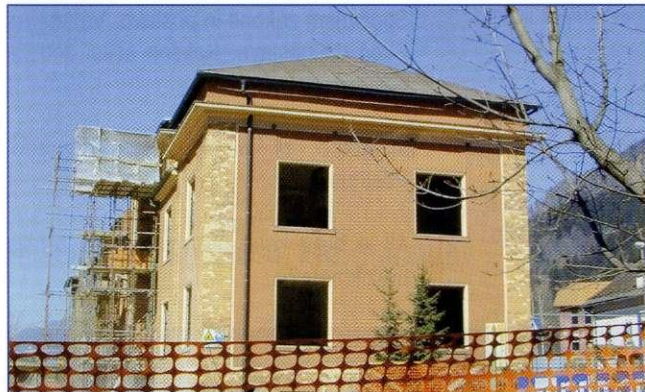
Praznik je minil v pričakovanju sprememb, saj se le te v zadnjem času pospešeno izvajajo.



Na Plavžkem travniku se je Mercatorju pridružil Merkur.



Gneči pred Občino so šteti meseci, saj se bo občinska uprava predvidoma do jeseni preselila v nekdanjo upravno stavbo Železame Jesenice na Cesti železarjev (slika spodaj). Prenavljanje le te se je že začelo. V polnem teku je tudi izgradnja ceste, ki bo povezala Podmežaklo s tem delom Jesenic.



Vsako leto ob občinskem prazniku zaslužni prejmejo nagrade in priznanja. Med letošnjimi nagrajenci je tudi jeseniška gimnazija, ki se ponaša z odličnimi rezultati na področju vzgoje in izobraževanja.

HUMOR JE SOL ŽIVLJENJA...



Prikazane so spretnosti žensk in moških, in sicer tako, kot so prisotne v vsakdanjem življenju!

ZAMENJAVA OLJA V AVTOMOBILU - KAKO TO DELAJO ŽENSKE:

- 1) V soboto zjutraj pelje avto k mehaniku in ga pusti tam.
- 2) Kupi časopis v kiosku in popije kavico v bližnjem »kafiču«.
- 3) Vrne se k mehaniku, prevzeme avto in se odpelje domov.

Račun:

- olje, 3 litre: 1.500 SIT
- delo: 1.000 SIT
- časopis: 150 SIT
- kavica: 150 SIT
- **skupaj: 2.800 SIT.**

ZAMENJAVA OLJA V AVTOMOBILU - KAKO TO DELAJO MOŠKI:

- 1) V soboto zjutraj gre v trgovino z avto deli, kupi pet litrov olja, setgedore in dišečo smrekico.
- 2) Gre domov in parkira avto na dvorišču.
- 3) Popije pivo.
- 4) Zvleče se pod avto, najde pipico za izpuščanje olja.
- 5) Izvleče se izpod avta. Vzame gedore in se zvleče nazaj.
- 6) Ugotovi, da ima ključ št.12 premajhno luknjo, št.13 pa manjka. Zakolne.
- 7) Izvleče se izpod avta in gre v stanovanje po škatlo s starim orodjem.
- 8) Popije pivo.
- 9) Zvleče se pod avto s francoskim ključem.
- 10) Odpre pipico.
- 11) Zalije se z oljem po obrazu. Panično zapre pipico. Preklinja. Pazi, da pri tem ne pogoltne kaj olja.
- 12) Izvleče se izpod avta. S tipanjem odpre prtljažnik. Obriše obraz z mastno krpo, ki jo najde v prtljažniku.
- 13) Obriše obraz s papirnatimi robčki.
- 14) Pivo.
- 15) Najde kantico, v katero bo izpusil olje. Vrže jo pod avto. Ponovi korak 4.
- 16) Namesti kantico pod pipico in ponovi korak 5.
- 17) Občuduje, kako olje teče.
- 18) Izvleče se izpod avta. Pazi glavo.
- 19) Preklinja.
- 20) Pride prijatelj. Popije pivo skupaj z njim.
- 21) Skupaj s prijateljem do večera popijeta gajbo piva.
- 22) V nedeljo zjutraj vlije liter olja v blok motorja.
- 23) Spomni se pipice od včeraj.
- 24) Hitro se zvleče pod avto. Prevrne kantico z izpuščenim oljem.
- 25) Hitro pobere kantico, preden vse izteče. Pazi glavo.
- 26) Pivo. Vse sta popila včeraj.
- 27) V bližnjem dežurnem kiosku pokupi vse Laške iz hladilnika.
- 28) Ob povratku domov popije pivo.
- 29) Najde francoski ključ.
- 30) Zvleče se pod avto. Zapre pipico. Pazi na lužo olja. Pazi glavo.
- 31) Vrže kantico z ostanki olja v najbližji grm.
- 32) Popije pivo.
- 33) Da avto v ler, spusti ročno in ga porine dva metra.
- 34) Spomni se na dišečo smrekico. Pazi, da mu ne pade v lužo olja.
- 35) Od olja zapacano dišečo smrekico vrže grm, v katerega je že prej odvrnil kantico.
- 36) Počisti lužo olja. Umazane krpe vrže v grm.
- 37) Pivo in 38) Pivo.
- 39) Vlije ostanek olja v blok motorja.
- 40) Pivo.
- 41) Gre na poskusno vožnjo. Na prvem semaforju "pumpa", da bi slišal, če motor dobro deluje.
- 42) Pojasni prometni policiji, zakaj je pijan za volanom. Vrne se domov peš.
- 43) Po povratku domov vrže gedore v zgoraj navedeni grm.

Račun:

- olje, 5 litrov: 2.500 SIT
- gedore: 2.000 SIT
- dišeča smrekica: 200 SIT
- pivo, 12 pločevink: 2.400 SIT
- kazen: 20.000 SIT
- ležarina avta: 10.000 SIT
- **skupaj: 37.100 SIT**

Vir: Spletne strani

ŠPIKOV KOT

Mesec marec je prelep.
Je nepreklicno tu pomlad.
Je sušec tak še za moj žep,
vsak mesec suh sem spred' in zad'.

Utrujenost se me loteva.
Pomladanska, to se ve,
mi res malokaj uspeva,
od rok mi čisto nič ne gre.

Za v hribe grabi me lenoba,
pri delu sem pa čisto "hin",
razpoloženje je puščoba.
Še v trgovino hodim na bencin.

Vem, treba nekaj je storiti!
Na zrak, na sonce, nekam že.
Ni treba daleč nam oditi -
tako j s počutjem boljše je.

Kdor bi se pa rad razgibal,
čiščenja naj loti se!
Ne bi smeti in šare se ogibal.
Je na sporedu čiščenje!

Če že doma se mi nabira šara,
čeravno nisem bogataš,
v tovarni več téga je nemara
in vse je to na naš rovaš.

Vsevpred leže rezervni deli.
Odsluženi? Kdo vedel bi?
Meni zgledali so celi,
zloženi pa kar prek poti.

Skoz' tovarno hoja je nevarna.
Glej vedno gor' in pa po tleh!
"Fabrika ni zgolj pisarna,
ni dovolj previdnost le do treh!"

A stvar se vendar izboljšuje,
čisto je bolj kot leta prej.
In če tako se nadaljuje,
še bolje bo kot je doslej.

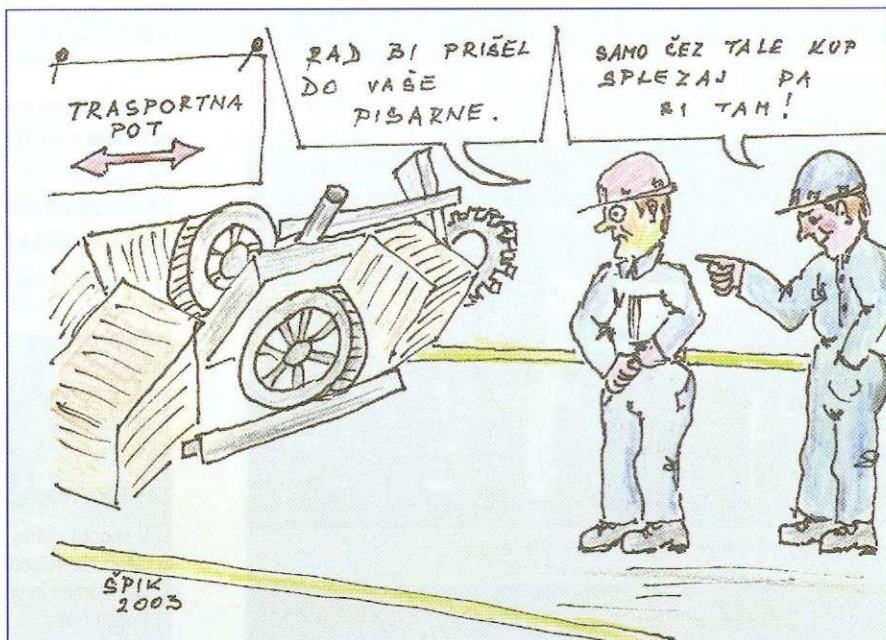
Še jaz bom kakšno stvar pospravil,
s šaro naredil bom premik,
poti transportne bom pospravil,
nato v naravo zbrisal...

boter Špik.

ZAHVALA

Sindikatu SKEI - Acroni se
zahvaljujem za denarno pomoč, ki
sem jo prejela zaradi daljše
bolniške odsotnosti.

Radmila Noč



Špikovi prebliski

Nekdo mi je očital, da sem zviz. V mojih
letih bo zagotovo tudi njega zvilo.

Čisto sem v riti, pa nobene zlate žile...

Očitajo mi, da imam visoko plačo.
Zagotovo dobim več kot na zavodu za
zaposlovanje...

Je pravi lokalpatriot. Po cele dneve je po
lokalih.

Če bi bila fovšija šport, bi bili brez
konkurence svetovni prvaki.

Veliko je govorcev, veliko jih je, ki se s
povedanim strinjajo, malo, ki poslušajo,
redki, ki razumejo.

Če nimaš h komu iti, pridi vsaj k sebi!

Očitajo kajenje, omejujejo alkohol,
prepovedali so pornografijo. Lepo prosim,
smem kihnuti?

V demokraciji je dovoljeno vse. Razen
prepovedanega!

Menda je kruha v izobilju. Ampak jaz bi
raje klobaso...

Spoštujem zakone in postavo. Vendar mi
j več do postave. Kakšne seksi ženske
postave...

Marsikdo bi mi privoščil nagrado.
Posthumno...

Ali je bolje kmet brez zemlje ali zemlja
brez kmeta?



Piki Nogavički in Strahcu ni uspelo pregnati zime.

NAGRADNA KRIŽANKA

AVTOR: DRAGO ROINER	RASTLJNA OSTRI MLEČEK	LUKA NA JUGU NORVEŠKE	VRBA, IVA (NAREČNO)	REBRICAŠTA TKANINA	LUŠČINE, MEKINJE	ALESJI JE DIRKAČ	BAD, KATERE- GA MESO SE RADO LOČI OD KOŠČICE	VRVAR	JADRANSKI OTOK	HANSA JE ZVEŽA MEST	NAŠA ALPSKA DOLINA	NEENAKO- MERNOST RITMA	DVA PRITOKA ODRE NA POLJSKEM	DEL, DELEŽ	DRAMA ARTHURJA SCHNIT-ZLERJA	LEN ČLOVEK
GLAVNO MESTO EGIPTA						KOPANJE SERPENTINA VIJUGA				TRDA, TEŽKO TALJIVA KOVINA						
RAZSODIŠČE										EVROPSKA RAKETA UNČEVALKA ŽELEZA						
PREGOVOR ZA MESEC APRIL																
NICK NOLTE			IZDELOVAL SODOV VULKAN NA FILIPINIH						SKUPINA PTIC V LETU JURE ŠTERK					TINE OMAN ZALOŽBA OBZORJA		
NAPOVE- DOVALKA IDA BAŠ				SL. IGRALEC (IVO)				SL. KIPAR (STANE)					IZRASTEK V USTIH ZEHAJNE			
				PREBIVAL RATEČ				OSSIP ZADKINE								
IT. OTOK V NEAPELJ. ZALIVU						ZADETEK PRI KOŠARKI DRŽAVNI SIMBOL				NEKDANJA ZVEŽA NEMŠKIH MEST	MESTO V SL. PRIMORJU KRAJ PRI VODICAH					
AGAVI PODOBNA RASTLINA					POT V SNEGU VISOKA GORA			PREDEL KRANJA REKA NA DOLENJSKEM						FRANCOSKI DIRKAČ (JEAN)	BULDOŽER	SLIKARICA KOBILICA
ANATOL JE DRAMA	GOBICE SOOR	DRŽAVNA BLAGAJNA	TRENJE MLEČNA ŽELEZA PRI KRAVI				DERVAT AMONIJAKA	NEM. VOHUNKA GORA NAD POLHOVIM GRADCEM								
KONEC PREGOVORA												BALKAN. GROBO DOMAČE SUKNO	LIJAK PADEC			
OČVIDEC						RUDNINA MAGNEZIJ, SILKAT RUTENIJ										
INDUSKI VERSKI REFORMATOR											POUČNA PRIPOVEDE ŽIVALSKEGA SVETA					
PEKOČA ZACIMBA					ANGLEŠKA UTEŽNA MERA					ARENDALE JE NORVEŠKA LUKA	REKA V SEVERNI ITALIJI					

REŠITEV NAGRADNE KRIŽANKE IZ PREJŠNJE ŠTEVILKE

Pravilna rešitev se glasi:

KAR MARCA ZELENI SE RADO POSUŠI

Žreb je izbral:

1. nagrada: **Miloš Kozelj**, Mevkuš 2, 4247 Zg. Gorje;
2. nagrada: **Janez Arh**, A. Travna 24, 4270 Jesenice;
3. nagrada: **Slavko Dežman**, Žirovnica 108, 4274 Žirovnica.

Nagrade boste prejeli na blagajni Acroni. Odprta je vsak dan od 8.00 do 10.00 ure. S seboj imejte osebni dokument.

NAGRADNA KRIŽANKA

1. nagrada: 5.000 tolarjev
2. nagrada: 4.000 tolarjev
3. nagrada: 3.000 tolarjev

Geslo z obarvanih polj prepisite v kupon in pošljite do 10. aprila 2003 po interni pošti na Uredništvo Novic ali pa na naslov SŽ ACRONI, d.o.o, C. B. Kidriča 44, 4270 Jesenice. Na kuverto pripišite "NAGRADNA KRIŽANKA". Zaposleni v Acroniju lahko rešitve oddate tudi v mnenjske skrinjice. Pri žrebanju bomo posamezniku upoštevali samo eno rešitev.

odreži

PRIIMEK IN IME: _____

ULICA IN HIŠ. ŠT.:

POŠTA: _____

GESLO:

UJETA Z NARAVO

Bosa bom stopila
v naročje rosne trave
in se potopila
v zasanjane dobrave,
kjer meglice nežno
me ovijajo
in mali gozdni škrti
skrivnostno vabijo.

Bosa bom hodila
po listju, ki šepeče,
ko pokrije zemljo
zlato, rjavo, rdeče.
Ujela skrite sanje
bom med praproto
in zaspala skupaj
spokojno bom z nočjo.

Bosa bom plesala
po gozdnih zelenicah,
si pravo pot iskala
po skritih le stezicah.
Tišino bom zajela
v svoje si dlani
in z naravo stkala
nove bom vezi.

Majda Rebernik

