



# STEKLARNO

**GlasilO OZD STEKLARNE »BORIS KIDRIČ« in STEKLARSKE ŠOLE**  
**Leto 17** **Rogaška Slatina** **november 1989**



Ob 29. novembru, dnevu republike čestitamo vsem sodelavcem in krajanom Rogaške ter delovnim ljudem in občanom širom po domovini!

Uredništvo Steklarja,  
 organi samoupravljanja  
 in družbenopolitične organizacije Steklarne

## Preberite!

Na stranskem tiru 2

I. faza rekonstrukcije  
i modernizacije je  
krenula 3

Montaža kislinске  
polirnice v Vrgorcu

Vabilo upokoječnem  
Steklarne 4

Zakon o temeljnih  
pravicaх iz delovnega  
razmerja 5

Denar, obresti in  
inflacija 6

Prenovi sindikata  
naproti 7

Rogaška Event 8

Posledice so že vidne 11

»Visoka kvaliteta uslug«  
za prodajalno  
v Beogradu 12

Znanje, volja,  
motivacija 13

Del celovitega varstva  
pri delu 14

Slovo od Josipa  
Štrukleca 15

Za razvedrilo 16



Tehnološki razvoj Dodelave

# Na stranskem tiru?

**Če pogledamo deset ali petnajst let nazaj, opazamo, da smo Steklarno skoraj popolnoma obnovili. Obnovili, oziroma izgradili smo nove peči, tako za ročno kot za avtomatsko proizvodnjo, nove brusilnice, izgradili in dogradili smo obrat v Kozjem in še bi lahko naštevali. Vsa ta leta smo hote ali nehote pozabljali na ne tako »nepomemben« dejavnik v proizvodnji, kot je Dodelavo.**

Vsa leta je namreč čutili nek mačehovski odnos in nezainteresiranost tako za prostorski kot tehnološki razvoj oddelkov v Dodelavi. Kajti ne moremo si drugače razlagati obstojanje nekaterih osnovnih sredstev, katera bi že zdavnaj morala biti muzejski eksponati.

## Zadnja leta malo novosti

Zavedamo se, da ima primarna proizvodnja oziroma dejavnost kot je Osnovna izdelava steklenih izdelkov in steklobrusilstvo prednost in je takšna usmeritev popolnoma pravilna, vendar morajo takšen razvoj spremljati tudi drugi segmenti proizvodnje, če resnično hočemo doseči maksimalno kakovost artikla in kar največji izplen, kajti moto vsakega podjetja je čim večji profit in osebni dohodki, ker v končni liniji podjetje za to tudi obstoja.

Kaj se je v Dodelavi spremenilo v zadnjih dvajsetih ali tridesetih letih na tehnološkem področju? Razen obeh rezalno-brusilnih strojev (mali in veliki bybock) in diamantnih žag, skoraj nič. Pa še ti so neizpopolnjeni in zastareli. Vemo namreč, da danes v svetu obstajajo rezalno brusilni stroji s tekočimi trakovi, ki obdelajo komad pripravljen za embalaranje in to z največ enim posluževalcem, mi pa vemo koliko ljudi rabimo preden je tak artikel gotov.

Vemo, da se je v Steklarni asortiman artiklov zelo povečal tako po oblikah kot količinsko, tako kristalni kot kristalinski. Razvijamo vse bolj zahtevne oblike, bodisi odprte ali zaprte, tankih ali debelih sten. To pa zahteva vse kvalitetnejše rezanje kap, kar pa nam pri takšnih zastarelih strojih dela nemale težave. Ne samo, da imamo zaradi tega večji izpad in slabšo kakovost, ampak tudi kasneje pri brušenju robov izgublamo precej časa in brusnih sredstev. Zato se bomo morali na tem področju bolj angažirati in nameniti določena finančna sredstva, ki mimogrede povedano po nekaterih izračunih niti niso tako velika in skušati rešiti ta problem.

## Posodobiti grobo brušenje in zataljevanje

Nadalje je tu groba brusilnica. Stroji kakršne imamo mi so verjetno za razviti svet že zgodovina. Zadnji čas je, da začnemo razmišljati o posodobitvi grobega brušenja. Priložnost imamo videti v raznih katalogih sodobne stroje za brušenje robov tudi zelo zahtevnih artiklov. Razmišljati bi morali tudi o diamantnih ploščah za glajenje robov in tako olajšati delavcu sedanji težav način grobega brušenja. Tudi prihranki bi zanesljivo bili mnogo večji, neglede na vložena sredstva katerih nam za te namene vedno primanjkuje, kajti vemo, da nam se pri sleherni tehnološki posodobitvi pojavlja višek delovne sile, sicer slabo plačane pa vendar zelo drage. Tu si pa seveda ne delamo iluzij o popolni avtomatiziranosti grobega brušenja, ker pri tako širokem in zahtevnem asortimanu bo roka še vedno obveljala. Večkrat smo se že pogovarjali o sodobnejšem zataljevanju robov. Tu so stvari dokaj zapletene, kajti pri morebitnem avtomatskem zataljeva-

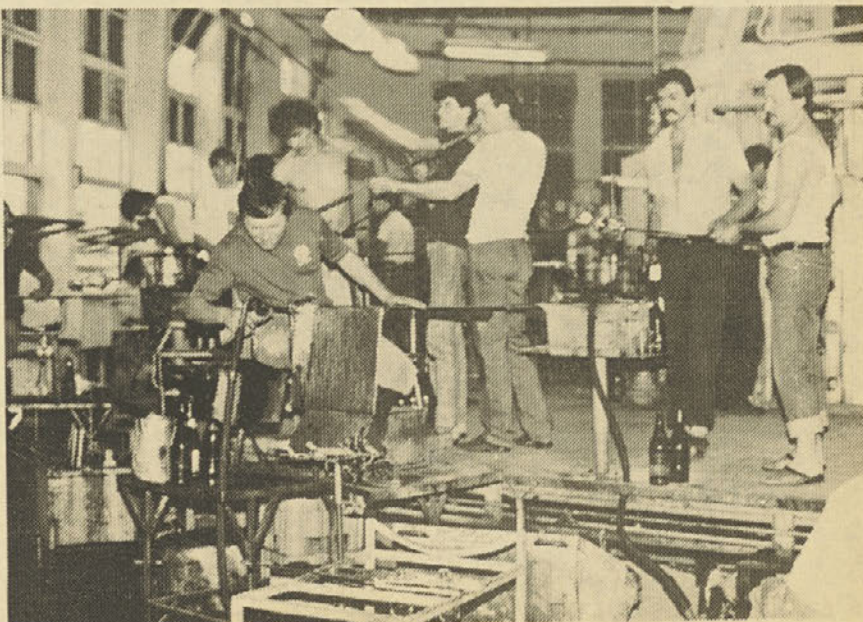
nju se nam pojavlja problem različnih debelih sten steklenih artiklov, kar je pri ročnem pihanju težko odpraviti. Vendar smo mnenja, da bi se pri drugačni organiziranosti in postavitvi proizvodnje tudi to dalo nekoliko modernizirati.

Dokaj dolgo že ugotavljamo, da je ročno čiščenje stekla ena dražjih postavk pri skupni ceni artikla in to tako kristalnega kot kristalinskega. Zato bo nujno potrebno razmišljati o strojnem čiščenju v kolikor je to glede na naš specifičen asortiman mogoče.

## Prostorska utesnjenost oddelkov

Pa še nekaj o načinu organiziranosti same proizvodnje. Vemo namreč, da sedanji način oziroma potek proizvodnje v Dodelavi kjer ni sinhronizirane povezave med oddelki, rezalnica – groba brusilnica, zataljevanje – embalarica, priča smo tudi težavam pri žganju slikanega stekla.

Kajti naj se še tako pari pri samem delu, se pri sedanjem ročnem načinu prenosa oziroma prevoza stekla iz oddelka v oddelk precej poškoduje, okruši ali celo uniči. Zato bi vsi ti oddelki morali biti med seboj tračno povezani tako, da artikel nemoteno gre skozi celotno proizvodnjo. To je pa seveda utopično razmišljanje pri sedanjem prostoru s katerim Dodelava razpolaga. Ta delovni prostor, ne glede na kateri oddelek se nanaša, je vse prej kot primeren za normalen potek proizvodnje. Nekaj se je sicer pred leti naredilo. Združile so se naprimer vezalnice, ki so prej bile dislocirane na dveh lokacijah, prestavila stekloslikarija, žigosarna, rezalnobrusilni stroj s tekočo



Pri pečeh je vedno živahno! (foto: Z. N.)



liniju je dobil svoj novi prostor, vendar je vse to posledica reorganizacije drugih oddelkov v steklarni ne pa namenskega izboljšanja delovnih pogojev v Dodelavi.

Poleg vsega tega smo po rekonstrukciji kristalinske kadne peči »dobili« še transport surovin za preostalo lončeno peč in njenih gotovih izdelkov ter transport šamotnih izdelkov skozi grobo brusilnico, ne zavedajoč se, da s tem še bolj otežujemo delo v tem oddelku.

Kartonažna delavnica je prav tako

oddelek, ki bi se dalo o njem nekaj spregovoriti, vendar ne vem koliko je to smotno. Vemo namreč, da se v Kozjem, ki so znali izkoristiti ugodno s koristnim, gradi nova kartonažna delavnica. Nam pa še v naprej ostaja, da delamo v takih pogojih in s takimi sredstvi kot pač so.

Mogoče bi kazalo spregovoriti še kaj o stvareh, ki nas spremljajo skozi vsakdanje delo in življenje. Mogoče kaj o položaju delavcev v Dodelavi, o osebnih dohodkih in podobno. Am-

pak to so področja, ki bi jih veljalo posebej obdelati.

Hotel sem samo nakazati na najbolj pereče probleme s katerimi se ubadamo in vzpodbuditi tiste, ki planirajo razvoj steklarne, da bo nujno potrebno že v naslednjem srednjeročnem obdobju računati tudi z investicijami v sedanji Dodelavi. Kajti neglede na status, ki ga bo Dodelava v novi reorganizaciji imela, bo proizvodnja morala še naprej uspešno potekati tudi skozi oddelke Dodelave.

M. K.

## Razveseljiva novica iz Vrgorca

# I. faza rekonstrukcije i modernizacije je krenula

Početakom ove godine prišlo se izradi osnovnog Programa rekonstrukcije i modernizacije ove OOUR-a, koji je u osnovi imao za cilj poboljšanje tehnološkog procesa rada tj. otklanjanje uskih grla proizvodnje (poliranje kristala, apsorpcija i neutralizacija), rješavanje ekoloških problema, rješavanje pitanja standarda radnika i osposobljavanje novih staklobrusača.

Izrada Programa povjerena je Centru za malu privredu Split uz stručnu asistenciju tehnologa iz OZD Staklarne »BORIS KIDRIČ« R. Slatina. Izradjeni Program podržan je kako od struktura općine Vrgorac tako i od nadlež-

nih institucija SR Hrvatske koje će ga financijski pratiti.

### Avansiranjem protiv inflacije

Za I. fazu rekonstrukcije osigurana su kreditna sredstva iz Fonda za razvoj

nedovoljno razvijenih krajeva SR Hrvatske u iznosu od 3,163.000.000 dinara koja su angažirana 1. 8. 1989 godine i ugovoreni su slijedeći radovi i to:

- Gradjevinski dio radova (dogradnja novog prostora za uskladištavanje kiselina i instalaciju uređaja u 100% iznosu bez sklizne skale, a izvodjač radova je RO »GRADJEVNO PODUZEĆE« Vrgorac sa svojim kooperantima. Rok završetka ovih radova je 21. 11. 1989., te prema trenutnom stanju ugovorne obaveze bit će na vrijeme završene.

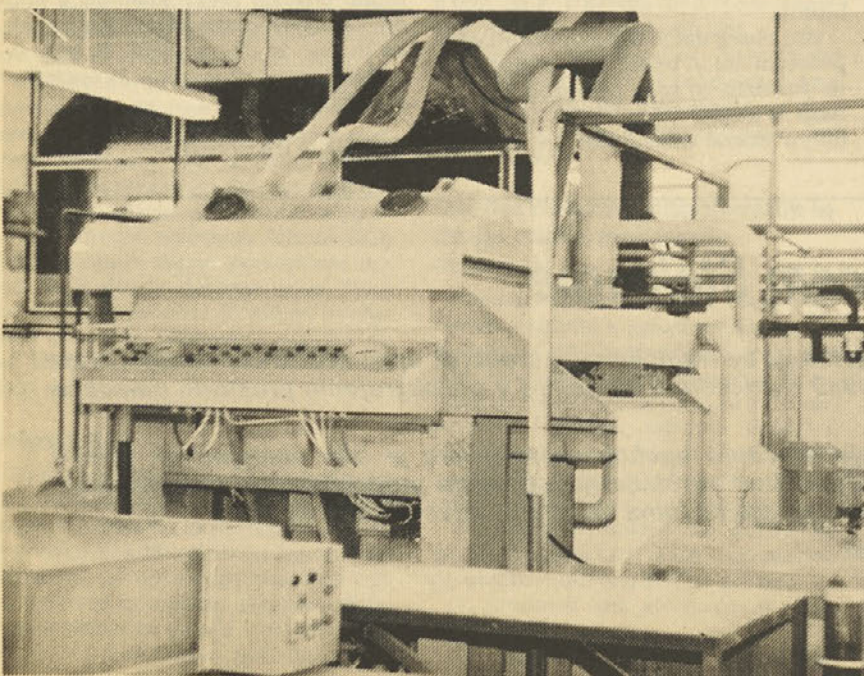
- Izvršeno je avansiranje radova i opreme OZD Staklarne »BORIS KIDRIČ« R. Slatina u visini od 980.000.000 dinara na ime nabavke uvozne opreme, demontažu i montažu kiselinske polirnice, apsorpcije i neutralizacije,

- Izvršena je nabavka domaće opreme u visini od 403.000.000 dinara, koja se odnosi na kupovinu preše za neutralizaciju, kompresorske stanice, protočne elektirčne pumpe i elektirčne dizalice »MINOR« za rad u kiselinskoj polirnici,

- Ostatak sredstava u iznosu od 100.000.000 dinara osiguran je za podmiru troškova nadzora i obaveza koje proizlaze iz propisa općine Vrgorac.

- Izvršena je obuka (prekvalifikacija) 30 staklobrusača od kojih je 21 uspješno završio i već uključen u redovnu proizvodnju.

Očekujemo da će ova faza radova biti završena u ugovorenom roku (tehnoški dio osim neutralizacije je već završen) tako da će se proces proizvodnje znatno poboljšati, otkloniti uska grla, a jedno od glavnih pitanja je saniranje ekološke situacije.



3 Na novo montiran polirni stroj u Vrgoreu.



### Ugovorjanje za II. fazu polovinom decembra

III. Fazu investicije predvidjamo ugovoriti polovinom decembra o. g. koja će biti finansijski znatno veća radi eskaliranja cijena i zadanog programa, a odnosi se na:

- Izgradnju restorana društvene prehrane 250 m<sup>2</sup> (samo za podjelu hrane po smjenama),
- Konverzija i nabavka strojeva za brušenje
- Obuka novih staklobrusača (20),

- Dogradnja sistema klimatizacije i
- Saniranje manipulativnog prostora (asfaltiranje i dr.).

Za ovu fazu investicije bit će osigurana sredstva iz Fonda za razvoj SR Hrvatske u visini od 6,685.964.000 dinara uz 11,5% kamata, sa rokom vraćanja od 10 godina. Prvi anuitet na naplatu dospijeva 1992. godine.

Drugi dio kreditnih sredstava bit će osiguran iz solidarnih sredstava SR Hrvatske za produktivno zapošljavanje koja se izdvajaju po stopi od 0,82%

iz bruto dohotka na nivou Republike. Kamate na ova sredstva iznositi će 50% od eskontne kamate koju objavljuje MB Jugoslavije sa rokom vraćanja od n godina. Kamata može biti i manja od propisanim uvjetima i kriterijima. Naš zahtjev za ovim sredstvima iznosi 10,057.000.000 dinara. Bitno je istaći da OOUR-a za realizaciju osnovnog Programa nema namjeru koristiti bankarska komercijalna sredstva.

Sve planirane zadatke očekujemo završiti do kraja prvog tromjesečja 1990. godine.

# Montaža kislinske polirnice v Vrgorcu

Kislinsko polirnico v Vrgorcu je zaradi njene dotrajanosti in pre-majhne kapacitete bilo potrebno zamenjati z večjim in kakovostnejšim strojem. Zato smo polirni stroj, ki je bil nekoč v Steklarni, preuredili.

Uvesti je bilo potrebno precej mehanskih in elektro komandnih funkcij. Zato smo morali uvoziti določeni del materiala iz ZRN od firme GOTLER, večina uporabljenega materiala pa je vendarle bila domačega izvoza. Tako sem za avtomatsko procesno krmiljenje stroja uporabil skoraj izključno domači material, prej smo morali uvažati.

### Dela izvršena v kratkem času

Čas katerega smo imeli na razpolago, za izvajanje montaže je bil zelo kratek.

Pri montaži je bilo nekaj težav a smo jih uspeli premagati. Največ težav so

povzročili gradbeniki, ki niso pravočasno opravili svojih del. Tako smo morali nekatera dela opravljati kar zunaj na prostem ali v precejšnji gneči. Nekateri smo zaradi tega zboleli in delali z vročino, da bi le dosegli planirani cilj.

Naš delovnik je trajal dnevno 15 do 16 ur. Tako sta za dela varjenja plastike bila zadolžena Vinko Govedič in Zvonko Kunštek, za ogrevalna dela centralne kurjave na stroju pa Avgust Lipnik.

Moj obseg del je zajemal avtomatski procesni del in ostala inštalacijska dela. Pri delu so nam pomagali vzdrževalci iz TOZD Vrgorac. Tu se je zelo dobro izkazal vzdrževalec tov. Drinko.

### Uspešno opravljeno delo

Stanovali smo pri ljudeh Vrgorca v privatnih hišah, prehranjevali pa v privatnem gostišču. Dela smo tako privedli h kraju 6. novembra, kot je bilo tudi planirano. Isti dan so njihovi delavci iz kislinske polirnice formirali kislino tako da smo naslednji dan že lahko izvedli preizkusno obratovanje. Prvi del obratovanja je potekal z vodo, da se je ugotavljala tesnost stroja in tudi funkcija željenega programa. Pri samem prizkusu ni bilo večjih težav in smo potem pričeli z normalnim poliranjem. To je bilo naslednji dan zjutraj. Po manjših spremembah regulacije, po doseženi temperaturi kisline smo si lahko ogledali prve polirane izdelke.

Tako so se domačini Vrgorčani, in mi sami oddahnili, zavedajoč se, da smo opravili pomembno nalogo.

V Vrgovcu je še ostalo odprto vprašanje ureditve in montaže nevtralizacije. Te namreč še nimajo. Kislino dobesedno puščajo preko kamenja v dolino. Zato je nevtralizacija nujno potrebna in smo že dogovorjeni, da se v začetku decembra vrnemo in opravimo še ta del.

STANKO HABIJANIČ

## Vabilo upokojujencem Steklarne

*Vse upokojujence vabimo na letošnje že tradicionalno srečanje upokojujencev Steklarne, ki bo v soboto, dne 23. decembra 1989 s pričetkom ob 15. uri v novozgrajenih prostorih delavske restavracije.*

*Čeprav neradi, smo letošnje srečanje upokojujencev, katero je bilo običajno ob Dnevu republike, prisiljeni preložiti. Preložitev narekuje novogradnja prepotrebne objekta družbene prehrane, kateri bo dokončan predvidoma do zgoraj navedenega datuma.*

*Vljudno vabljeni in nasvidenje!*

Samoupravni organi  
konferenca OO ZSSS  
Steklarne »Boris Kidrič«



Nekatere novosti

# Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja

Za celovito izvedbo gospodarske reforme je zraven trga blaga in kapitala nujno vzpostaviti tudi trg dela oziroma delovne sile. Eden prvih korakov na tej poti je prav gotovo tudi ob koncu meseca septembra sprejeti zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja, kateri naj bi v celoti začel veljati 14. aprila prihodnjega leta.

## Delovno razmerje

Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja opušta stari pojem medsebojnega delovnega razmerja. Namesto njega uvaja dvostransko razmerje, ki nastane med delavcem in podjetjem z dnem, ko delavec, ki ga je izbral pristojni organ, nastopi delo. Delovno razmerje se sklone praviloma za nedoločen čas, še v naprej pa obstoja možnost sklenitve delovnega razmerja tudi za določen čas. Bistveno novost uvaja zakon pri zaposlovanju pripravnikov, kjer določa, da se pripravnik lahko usposablja tudi ne da bi sklenil delovno razmerje, to je na tako imenovani volonterski način.

## Razporejanje delavcev

Delavec se lahko razporedi na delovno mesto, za katero je sklenil delovno razmerje. Zaradi nujne potrebe delovnega procesa in organizacije dela je lahko delavec razporejen na vsako delovno mesto, ki ustreza stopnji njegove strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica, znanja in zmožnostim.

V določenih primerih je mogoče delavca razporediti tudi k delovnim nalogam, za katera se zahteva nižja strokovna izobrazba v isti ali drugi organizaciji. O razporejanju delavcev na delovno mesto sklepa poslovodni organ.

Na področju reševanja tehnoloških viškov prinaša zakon pomembno novost, to je dokup delovne dobe. Tako določa, da se delavcu, ki mu do uveljavitve starostne pokojnine manjka do pet let pokojninske dobe ta delovna doba dokupi.

## Delovni čas

Zakon tudi v bodoče ohranja 42 urni delovni teden s tem, da je ta lahko tudi krajši, v primerih, ki jih določa zakon. Prav tako se lahko delovni čas skrajša delavcem, ki opravljajo posebno težka, naporna in zdravju škodljiva dela. To skrajšanje se določi v skladu z zakonom in kolektivno pogodbo. Pod pogoji, določenimi z zakonom in sa-

moupravnim splošnim aktom oziroma kolektivno pogodbo lahko delovni čas traja tudi več kot 42 ur na teden, vendar pa se tako določeni delovni čas ne more podaljšati za več kot 10 ur. O delu, daljšem od polnega delovnega časa odloča poslovodni organ ali delavec s posebnimi pooblastili.

## Odmori, počitki, dopusti in odsotnosti

Na tem področju ni bistvenih sprememb. Določena je minimalna dolžina letnega dopusta, ki traja najmanj 18 dni. Dolžina letnega dopusta se določi v odvisnosti od meril, določenih s samoupravnim splošnim aktom in kolektivno pogodbo in sicer glede na delovne pogoje, prispevku delavca k delu, zahtevnosti del delovnega mesta, dolžine delovnih izkušenj, zdravstvenega stanja delavca in drugih razmer, v katerih delavec dela in živi. Letni dopust se lahko izkoristi v dveh delih s tem, da se v prvem delu mora izkoristiti najmanj 12 delovnih dni.

Delavci, prostovoljni krvodajalci imajo pravico do dveh zaporednih prostih delovnih dni vsakokrat, ko dajo kri. Prosti dnevi se jim računajo, kot da so na delu.

## Osebnih dohodkov, nadomestila in druge oblike motivacije delavcev

Delavcu pripada za delo osebni dohodek v skladu s splošnim aktom usklajenim z družbenim dogovorom, kolektivno pogodbo in zakonom v odvisnosti od njegovega prispevka k ustvarjenemu dohodku oziroma dobičku. O prispevku delavca pri delu odloča poslovodni organ ali delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi.

Na področju inventivne dejavnosti dopušta zakon tudi druge nematerialne oblike motivacij kot na primer:

- prednost pri strokovnem izpolnjevanju,
- nagradno odsotnost z dela (nagrada plačan dopust)

— druge pravice, določene s splošnim aktom ali kolektivno pogodbo.

## Odgovornost za delovne obveznosti

Delavci so krivdno odgovorni za neizpolnjevanje svojih dolžnosti delovnih obveznosti in sprejetih sklepov. Za kršitve dolžnosti in delovnih obveznosti določa zakon tri vrste ukrepov in sicer javni opomin, denarno kazen in prenehanje delovnega razmerja. Javni opomin je mogoče izreči za lažje kršitve dolžnosti in delovnih obveznosti, denarno kazen in prenehanje delovnega razmerja pa za težje kršitve.

O disciplinski odgovornosti delavca za storjeno kršitev, za katero se lahko izreče javni opomin ali denarna kazen odloča poslovodni organ, o ostalih kršitvah pa disciplinska komisija, ki mora biti sestavljena iz najmanj treh članov.

Pravno sredstvo zoper odločbo disciplinskega organa prve stopnje je ugovor, ki ga lahko vložijo delavec ali vložnik zahteve za začetek postopka v osmih dneh po vročitvi prvostopenjske odločbe. V nadaljevanju se lahko zahteva varstvo pravic tudi pred pristojnim sodiščem.

## Prenehanje delovnega razmerja

Zakon pozna tri načine prenehanja delovnega razmerja in to:

- prenehanje delovnega razmerja s soglasjem delavca,
- prenehanje delovnega razmerja brez soglasja delavca,
- prenehanje delovnega razmerja po samem zakonu.

Razlogi za prenehanje so sicer nekoliko modificirani, v glavnem pa so ostali nespremenjeni. Najpomembnejša novost je v določbi, da delavcu preneha delovno razmerje tudi zaradi petih zaporednih neopravičenih izostankov z dela.

V prispevku je navedenih le nekaj najpomembnejših novosti, ki jih prinaša citirani zakon. Na splošno veje iz njega večja odgovornost in večja pooblastila poslovodnega organa, ki pa jih leta lahko prenaša tudi na delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi.

A. J.



# Denar, obresti in inflacija

Denar opravlja v blagovni menjavi več funkcij od katerih so v praksi najpomembnejše tri: merjenje vrednosti vseh dobrin v cenah, posredovanje menjave blaga in storitev in opravljanje funkcij plačilnih in kreditnih sredstev

Brez denarja ni možna blagovna proizvodnja, niti kupoprodaja in poraba dobrin. Vrednost vseh dobrin, ki menjajo lastnike se meri v dinarjih, v mednarodnem poslovanju pa v tujih valutah. Denar s svojo fizično prisotnostjo posreduje menjavo blaga. To se dogaja vsakodnevno ob nakupih v trgovinah, med občani in delno tudi v podjetjih. Fizično prisotnost denarja ves bolj zamenjuje knjižni denar. Podjetja med seboj poravnavajo terjatve in obveznosti s preknjižbo denarnega zneska iz enega žiro računa na drugega. Pri takšnih plačilih denar fizično ni prisoten, pogoj je le, da ima tisti, ki

plačuje dovolj sredstev na računu.

Tretja funkcija denarja je, da deluje kot plačilno sredstvo. V sodobnem poslovanju med podjetji se menjava blaga deli na dva časovno ločena dela:

- a) na prodajo blaga,
- b) na plačilo – predajo blaga.

Tako nastanejo med prodajalci in upniki dolžniško-upniški odnosi, to so kreditni odnosi. V tem primeru obljubi kupec prodajalcu, da bo plačal ob dospelosti terjatve, to je takrat, ko je dogovorjeno plačilo, na primer v roku 15 dni ali treh mesecev. Tudi v primeru, ko kupec plačuje v trgovini blago s čekom iz tekočega računa, trgovina

kreditira kupca za čas dokler ne vnovič kupčev ček v banki.

## Obresti vse večje breme

Kreditiranje nakupa blaga pomeni daljšo vezavo sredstev v poslovnem procesu, kar povzroča stroške financiranja, to je obresti. To je posebej pomembno, če kreditiramo za daljše obdobje, na primer za tri mesece ali več.

V praksi pa je bolj razširjeno posojanje denarja bank podjetjem. Obseg teh dolgov je večji kot jugoslovanski zunanji dolg, problem pa je v tem, ker veliko teh dolgov ne bom možno vrniti.

Steklarna tudi najema posojila pri banki za financiranje izvoza in proizvodnje. Obseg teh kreditov narašča zaradi inflacije in zamujanja plačil na domačem tržišču. S povečanjem obsega kreditov in višine obrestne mere, naraščajo tudi stroški obresti. Obrestne mere se določajo mesečno in so odvisne od stopnje inflacije, zato so mesečne obrestne mere visoke (med 40 in 50%).

V nekaterih podjetjih so strokovnjaki izračunali, da se izplača zmanjšati proizvodnjo ob istočasnem zmanjšanju kreditov, ker je strošek obresti večji kot izpad prihodkov zaradi zmanjšanja proizvodnje.

Obresti in inflacija so med seboj povezani in povečujejo poslovne stroške v podjetju ter zmanjšujejo finančni rezultat.

## Tečaji zopet ne sledijo inflaciji

Inflacija pa ima več obrazov v našem gospodarstvu, pogledjmo en primer iz prakse našega podjetja in tudi ostalih izvoznikov. Steklarna izvaž približno 68% svoje proizvodnje na tuja tržišča, inozemski kupci plačujejo v tuji valuti (v dolarjih, markah). Pri tem je pomembno, kolikšen je tečaj tuje valute na dan plačila. Tečaj se določa na medbančnem sestanku po kriterijih, ki jih določa Narodna banka in so odvisni od sprotne politike Narodne banke.

Posebnost te politike se kaže v zaostajanju rasti tečaja dolarja v obdobju september-oktober. Tečaj dolarja je zaostajal za stopnjo inflacije v septembru za 5% v oktobru pa za 18%.

Ocenjujemo, da smo v teh dveh mesecih izgubili zaradi zaostajanja tečaja dolarja 20 milijard prihodkov, kar pomeni 30% bruto osebnih dohodkov izplačanih za mesec oktober.

Takšen ukrep ne stimulira izvoznih organizacij posebej sedaj ne, ker je tečaj dinarja edini stimulator izvoza, ostalih stimulacij pa ni več.

mag. FRANC ŠRIMPF



Delo v »grobi« – kdaj izboljšave? (foto: Z. N.)



# Prenovi sindikata naproti

V družbeno nemirnem času, ko ne iščemo samo izhoda iz krize, inflacije, revščine, nepravilnosti, temveč postavljamo nove osnove gospodarskemu in političnemu življenju, je normalno, da tudi delavec v novih razmerah, v novi razporeditvi sil, potrebuje in zahteva svojo močno delavsko organizacijo, ki bo po vsebinski in organizacijski plat sposobna uveljaviti interese delavca. Že lani smo ob težah o prenovi sindikata ugotovili: niti vsebinsko, niti organizacijsko preoblikovanje ni enkratno dejanje, ker nimamo v vseh delih ZSS enake startne osnove in ker je sindikat tipična organizacija, ki se mora odzivati na praktične probleme, na poteze partnerjev v gospodarskem in družbenem življenju.

Za osnovo si postavljamo program – vizijo, v katerem postavljamo cilje in okvirje metod dela za uresničevanje ciljev. Ker izhajamo iz tega, da je sindikati delavska organizacija članov, ne pa forumov, da ne rečem »funkcionarjev«, je prav, da članstvo pomaga oblikovati program za svoje potrebe, za svoj neodvisni sindikat, zato preverimo v vsakem okolju, ali program vsebuje vse, kar pričakujemo od svoje organizacije, ali bomo lahko uresničili tisto, kar si s programom zastavljamo in ali se sindikat oblikuje (organizira) tako, da bo sposoben samostojnega nastopa in bo dovolj močan za vse oblike sindikalnega boja.

Kot temelj – izhodišče – si postavljamo demokratični socializem, ki zagotavlja ekonomske svoboščine: od pravice do dela, do pravice zaposlenih do upravljanja z ekonomskimi in socialnimi pravicami na podlagi dela. Zagotovili smo ustavno pravico organiziranja in delovanja sindikatov, torej je na sindikatu samem na vseh nivojih, da izbori, da ne bo nikakršnih omejitev sindikalnega delovanja ne v zakonih ne v statutih in ne v vsakdanji praksi.

## Zopet kolektivne pogodbe

Sooblikujemo (ne le »priznavamo«) tak gospodarski in družbeni razvoj, ki temelji na samoupravljaljskih ali soupravljaljskih pravicah in odgovornostih zaposlenih, da odločajo o temeljnih vprašanjih njihovega ekonomskega in socialnega razvoja, ob pravici in odgovornosti poslovnih ljudi, da kreirajo poslovno politiko. Podpiramo svobodno in konkurenčno gospodarjenje ter hkrati toliko načrtovanja, kot je potrebno, ne le za obvladovanje tržne stihije, temveč da je zaposlenim omogočena tudi vizija o njihovi socialni varnosti. Ker podpiramo produktivno zaposlitev, zahtevamo tudi pravno (ne le sindikalno) varstvo ekonomskih in socialnih pravic delavcev, ki so ocenjeni kot presežek, ali ostanejo nezaposleni po stečaju.

Za človeka vredno življenje, za zadovoljevanje osebnih in skupnih potreb

(zdravstveno varstvo, izobraževanje in otroško varstvo, zaposlovanje, socialno varstvo in skrbstvo, kultura) zahtevano ekonomsko ceno dela po načelu »za približno enako delo, približno enako osnovno plačo«. Operacionalizacija tega cilja bodo kolektivne pogodbe: osnovna (skupna) in specifične po dejavnostih, ki jih sklepajo sindikati. Kolektivne pogodbe bodo urejale tudi ostale pravice iz delovnega razmerja od razporejanja na delovno mesto na osnovi potrebnega znanja in zmožnosti, varstva pri delu, oblikovanja in koriščenja sredstev skupne porabe (tudi sredstva za stanovanjsko izgradnjo), odsotnosti z dela ob nadomestilu osebnega dohodka, pravice do stavke, do okoliščin in pogojev za opredelitvi hujše kršitve delovne obveznosti.

Socialna pravičnost, kot je opredeljujemo v programu sindikatov, je gajena na:

- ekonomski plači in na enaki osnovi oblikovani pokojnini,
- instrumentih nacionalne socialne politike, ki zagotavlja zdravo in humano življenje brezposelnim in nesposobnim za delo (bolnim, invalidom, ostarelim) ter porodicam,
- solidarnem in vzajemnem združenju sredstev,
- različnih oblikah solidarnosti.

Poleg pravice in zaščite, ki jo sindikalna organizacija oblikuje in zahteva za vse delavce, bo svojim članom nudila:

- brezplačno pravno pomoč,
- dodatno izobraževanje in usposabljanje,
- pomoč iskalcem zaposlitve,
- sindikalno pomoč v sindikalnih hranilnicah in posojilnicah in iz namenskih skladov,
- pomoč iz solidarnih skladov najbolj ogroženim članom,
- letovanje v objektih sindikalnega turizma za počitniški oddih in preventivno zdravljenje,
- rekreativno in kulturno dejavnost,
- organizirano ugodnejšo nabavo osnovnih življenjskih potrebščin.

V sindikatih bomo razvijali:

- demokratične odnose s pravico posameznika, delov organizacije, organov in vodstev do svobode, ki je omejena le z enako pravico drugega;

- pluralizem interesov, zamisli in znanj;

- demokratično odločanje s preverjanjem odločitev v članstvu in njegovo kontrolo izvajanja dogovorjene politike;

- samostojnost in neodvisnost delov znotraj sindikalne organizacije in v odnosih z udeleženci v družbenem in gospodarskem življenju.

Sindikati so samostojna in neodvisna delavska organizacija:

- ki združuje delovne ljudi, ne glede na nacionalno, politično, versko in stanovsko pripadnost in prepričanje;

- ki ji je interes vsakega člana nad interesi vsake politike;

- v katero se včlanimo prostovoljno na osnovi programa organizacije;

- ki štiti vsakega člana v uresničevanju njegovih ekonomskih in socialnih pravic ter svoboščin;

- katere metoda urejanja odnosov z drugimi in uveljavljanja programa je pogajanje in sindikalni boj (grožnja, napoved, stavka).

Člani sindikata se moramo dobro organizirati.

- Oblikujemo samostojen in močan sindikat podjetja (ustanove, zavoda oz. druge organizacije dela), ki se notranje svobodno, prožno organizira od sindikalnih skupin do osnovne organizacije in navzven svobodno sodeluje in se povezuje. Samostojnost, moč, dejavnost gradi na sindikalnem zaupniku, ki ga člani izberejo v delu sindikat podjetja.

- Sindikat dejavnosti – interesno in stanovsko združuje člane – omogoča izražanje pluralizma sindikalnih interesov, je nosilec posebnih interesov v pogajanju z drugimi. Organizira se na nivoju republike in znotraj uveljavlja različne oblike interesnega delovanja na ravni občine, mesta ali regije.

- Občinska oz. mestna organizacija sindikatov, ki deluje na osnovi skupnih interesov članov sindikatov podjetij in usklajevanje potreb članov v občini (mestu).

- Zveza sindikatov Slovenije je pogoj za graditev enotnih slovenskih sindikatov, je nosilec skupnega programa, oblikuje sintezo različnih interesov.

Članarina je pogoj za uresničevanje programa, temelj samostojnosti in neodvisnosti, podlaga za zagotavljanje ugodnosti in pomoči članom.

Občinski svet ZSS



Sedem letnica prvih tovrstnih nastopov

## Rogaška Event <sup>★</sup>

Ta izraz je v naši steklarni že kar udomačen in ne zveni več tuje, kot je zvenel pred sedmimi leti, ko smo organizirali prvega pri firmi The May Co. Bilo je novembra leta 1982. Na otvoritev, ki je sovpadala z našo potjo v ZDA, sva bila povabljeni s takratnim direktorjem Vojom Djinovskim. Po končanih razgovorih s klientelo v New Yorku smo namesto domov leteli skoraj šest ur do Los Angelesa. Vtis s prvega srečanja s tem velemestom in dogodek (Event Gallia), mi bosta ostala še dolgo v spominu.

Tisti večer pred pristankom, je bilo nebo nad Los Angelesom skoraj črno in neverjetno čisto, živo nasprotje tega so predstavljale luči velemesta, ki so se nam hitro bližale. Veter je razpihal gosti oblak smoga, ki običajno visi nad velemestom in razgled je bil pravljčen. Skoraj 20 minut smo leteli dokaj nizko in morje luči se ni in ni hotelo končati. Do pristanku smo se peljali skozi mesto in le od daleč smo videli stolpnice skozi mesto in le od daleč smo videli stolpnice mestnega središča. Pot nas je vodila mimo Holywooda in Beverly Hillsa v del mesta ali pred-

mestja, ki se imenuje Ana Heim. Bilo je že skoraj polnoči, ko smo prispeli tja, kjer so ves dan pripravljali otvoritev Gallia Eventa in trgovini The May Company.

Nepozaben vtis mi je pustila tudi veleblagovnica The May Company. Oddelek za kristal je bil poln zastav in plakatov, na katerih je bilo z velikimi belimi črkami napisano: »Mi verjamemo v Gallio«. Serija Gallia je bila razstavljena centralno na oddelku, poseben prostor so imeli artikli iz Giant programa (veliki kelih, vaza, skodela, svečnik itn). Z opisom in razlago so bili razstavljeni izdelki po posameznih proizvodnih fazah; od artikla »s kapo«

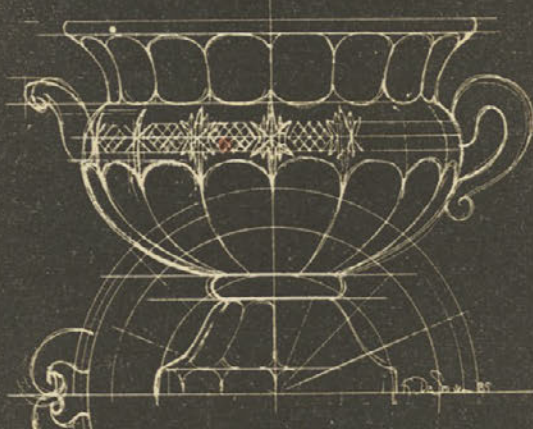
pa do rezanega označenega za brušenje, do izbrušenega in nepoliranega, kot dokaz čistega ročnega dela.

Poleg tega so na končnega potrošnika naredili še poseben vtis z razstavo uporabljenih ožganih modelov, starega steklarskega orodja, pihalnih pip, pincet, škarij, ki so bili pomešani z razstavljenimi artikli iz redne proizvodnje. Karli Holešek si je pripravljaj caj (brusili stroj) za demonstracijo brušenja pred strankami. Osebe je pripravljalo bowl in druge napitke za povabljene goste. Poleg oglašanja v lokalnem časopisu so še posebej povabili na Event 3000 članov Crystal cluba, da se oglasijo in si ogledajo delček umetnosti brušenja artiklov, ki jih kupujejo že od leta 1959 naprej. Poleg demonstriranja so nudili še na željo vgraviranja posvetila ali podpis mojstra, skratka vse je bilo nekako svečano, napeto in v pričakovanju prvih kupcev. Priznati moram, da me je obisk razočaral. Bilo je kar precej kupcev, ne pa toliko kot sem pričakoval. Kupci so v glavnem želeli imeti podpis mojstra in vgraviran datum nakupa. Vsi pa so hoteli izvedeti čimveč o tovarni. Z zanimanjem so si ogledovali video predstavitev, ki je bila posneta na 5-minutni kaseti in predvajana preko video rekorderja. Predstavljen je bil kraj kot tak in predvsem proizvodnja. Za to priliko nam jo je posnel prof. Mandič

\* EVENT: Dogodek, primer, točka nastopa


*Miller Rogaska Crystal*  
LIMITED EDITION COLLECTION

TRADITIONS  
REINTERPRETED



A SPECIAL EXHIBIT AT  
BLOOMINGDALES  
AUTUMN 1989

*Traditions Reinterpreted by  
Miller Rogaska*



Exclusively for  
bloomingsdales



## Kristalna predstavitev v ZDA

Uveljavljanje kristala iz Rogaške na ameriškem trgu – Elita v veleblagovnici Bloomingdale

NEW YORK, 25. oktobra – V velikih in bleščečih izložbenih oknih znane newyorške veleblagovnice Bloomingdale's, ki se razteza med Tretjo in Lexingtonsko avenijo, že nekaj dni razstavljajo unikatne kristalne izdelke Miller-Rogaška.

Kristalne izdelke Rogaške prodajajo na ameriškem trgu že skoraj desetletje. Letos jih bodo iz Rogaške izvozili v ZDA za kakih 18 milijonov dolarjev (v maloprodaji to pomeni skoraj sto milijonov dolarjev). Kot je povedal predsednik firme Miller – Rogaška Richard Miller, so se poslovni stiki med našimi izdelovalci kristala in podjetjem Miller začeli razvijati pred kakimi šestimi leti.

Danes je v mnogih znanih veleblagovnicah in specializiranih trgovinah po vseh ZDA na policah – v srednjem in zgornjem razredu ponudbe kristala – tudi več kot 70 odstotkov izdelkov iz Rogaške. Prodajajo jih pod našo lastno blagovno znamko, nekaj pa tudi pod firmo nekaterih drugih uglednih distributerjev.

Steklarna Rogaška se tako danes uvršča med osrednje oskrbovalce ameriškega trga s kristalom in kristalinom. Njen prodor se je začel sredi osemdesetih let,

# Prodor kristala iz Rogaške

OD NAŠEGA DOPISNIKA

NEW YORK, 16. novembra – »Bloomingdale je v čast in ponos, da prvič v Ameriki predstavi omejeno kolekcijo jugoslovanskih mojstrov. Miller-Rogaška predstavlja to kolekcijo ročno izdelanega kristala, kreiranega izključno za Bloomingdale v Rogaški v Jugoslaviji...»

S temi besedami je osrednja newyorška veleblagovnica povabila v goste številne ugledne ameriške poslovneže in poznavalce kristala na predstavitev bleščečih primerkov kristala, ročno narejenega v Rogaški. Po oblikovalskih zamislih ameriške oblikovalke Katherine De Sousa in našega Tihomira Tomića so se v salonsko urejenih prostorih predstavili izdelki (vaze, čaše, bovle), ki slogovno zajemajo tri sklope: vzhodnjaškega, neoklasicističnega in art-deco.

Kristal iz Rogaške je bil častni gost večera, na katerem so gostje med navidezno lahkotnim klepetom in srkanjem šampanjca pozorno ogledovali in tipali razstavljene primerke, si delali zapiske o obsegu, linijah, cenah. Razstava je bila namreč naravnana na marketinški teden v New Yorku, na »showroom show«, kot pravijo Američani temu dogodku, med katerim se poslovneži odločajo o novih sortimajih in nakupih blaga.

Za opazovalca iz Jugoslavije pa je bil večerni dogodek v Bloomingdaleu še sploh nekaj posebnega. Ne dogodi se namreč velikokrat, da bi bili žarometi svetovljanskega vlemesta usmerjeni na izdelke »made in Yu«. Na ameriškem trgu nas sicer pozna, denimo, po yugu, vendar pa ima to znanstvo prej negativen kot pa pozitiven predznak. Kristalni izdelki Rogaške, ki so na ameriškem trgu že skoraj

desetletje, pa so z dogodkom v Bloomingdaleu dobili svojo »aristokratsko verifikacijo«.

Rogaška je letos v ZDA izvozila za kakih 18 do 20 milijonov dolarjev kristala, (v maloprodaji to pomeni skoraj sto milijonov dolarjev). Njeni izdelki pa se prav s takšnimi razstavami seveda prebijajo ne samo iz anonimnosti, ampak tudi v višje cenovne razrede. Res je sicer, da na ameriškem trgu kristala še vedno vladajo francoski, irski izdelovalci in trgovci, toda Rogaška-Miller (Miller je podjetje, ki se ukvarja izključno z distribucijo kristala iz Rogaške na ameriškem trgu) se po mnenju strokovnjakov čedalje bolj uveljavlja prav na tistem področju, za katerega se je usposobila s posodobitvijo proizvodnje sredi osemdesetih let – svinčeno brušeno steklo.

Danes Rogaška že velja za enega izmed osrednjih oskrbovalcev ameriškega trga s kristalom in kristalinom. Toda očitno je, da vodstveni ljudje Rogaške, Pelko in Janković ter njuni sodelavci, ne počivajo na lovorikah doseženega. Ameriški trg je treba namreč vedno znova osvajati – in to čimbolj velikopotezno. Kristal iz Rogaške, ki se je te dni svetil iz izložb veleblagovnice Bloomingdale med Tretjo in Lexingtonsko avenijo, reklame v osrednjih ameriških časopisih in revijah, obširen strokovni članek v New York Timesu... Vse to so prijemi, ki jih ameriški trg sicer jemlje za samoumevne. Če so povezani z »made in Yu«, pa je to nedvomno razlog za povečano zanimanje. S tem pa se seveda tudi povečujejo možnosti za nove posle.

Hkrati pa je ta kristal tudi – smeli bi tako reči – ambasador na ameriških tleh. Ameriška javnost nas zadnje čase pozna in spoznava vse preveč le po senčnih platih. Kristal v Bloomingdaleu pa vsaj malo odstira te sence.

MITJA MERŠOL

ko so v Rogaški uresničili investicijo v posodobitev in povečanje proizvodnje svinčene brušene stekla. Sicer pa začetki sodelovanja z ameriškim trgom

segajo že v predvojna leta, ko je steklarna sodelovala s trgovskim podjetjem Macy. Z njo steklarna sodeluje še danes, prav tako pa tudi z verigo veleblagovnic May

(obema Rogaška prodaja izdelke pod lastno blagovno znamko) in pa z znanimi grosisti Waterford-Wedgwood, Gorham in Mikasa. MITJA MERŠOL

iz Beograda. Največ pa seveda ljudem pomeni in odtehta živa beseda. Takrat nas je na Eventu zastopala Tanja Djinovski od izvoznika Kemija Impex, predvsem zaradi njenega znanja angleščine. Po kakih dveh urah obratovanja trgovine je v čast dogodka nastopil še kitarist jugoslovanskega porekla s samostojnim koncertom. Pri nakupu so stranke prejemale kupone za jugoslovansko vino, ki so ga zastojni točili v restavraciji trgovine. Naš čas za obisk se je hitro iztekel. Že popoldne smo leteli nazaj v New York. Lepo vreme me je vzpodbudilo, da sem se zrinil na sedež pri oknu. Avion se je po dvigu najprej pognal nedaleč nad Tihi ocean, tako da je čudežno sicer nizko in raztegnjeno mesto ležalo v sončnem siju kot na dlani. Veličastno, ni kaj. Misli pa so mi uhajale nazaj v Anna Heim.

9 Že ko smo se peljali 5 minut od hotela mimo Disneylanda (pravljničnega sveta

za otroke), mi je prišlo na misel, kako važen je za to deželo show ali po naše predstava. Začnejo jo že pri otrocih. Potrošniški način življenja, relativno visoki standard jih spremlja skozi vse življenje, ki je v prisposobi pravi show, v katerem pa ima vsak svojo vlogo. Razvajeni potrošnik je »kralj«, deležen vseh pozornosti proizvajalcev in odraža nek kulturni odnos proizvajalca do tistega, ki ga s svojim proizvodom želi zadovoljiti, nudeč mu več in boljše od konkurence za isto ali boljše ceno. Zveni dokaj preprosto, a verjemite, da ni tako. Od proizvajalca zahteva zelo osebno odnos, pričakuje nasvet in celo romanco o proizvodih. Hoče vedeti, kako je proizvod izdelan, kje je tovarna, kako teče proizvodni proces, je proizvod res izdelan z rokami mojstrov ali že stroj nadomešča človeka itn. Prisotnost mojstra, ki demonstrira brušenje, jih navdušuje neizmerno. Ne morejo nehati občudo-

vati kako roke obvladujejo materijo. Karli ima žilico za show. Zna jih animirati. Darila, ki jih kupujejo, »postanejo osebno obarvana, saj jih je podpisal mojster. Videli smo kako se brusi, vse so nam povedali o sebi. Veste to je firma, ki nekaj da na potrošnika«, je bilo slišati komentarje. Takrat sem bil ponosen in mislil sem, da smo uspeli. Da je do prvega Eventa prišlo, so pravzaprav »krivi« pri May Co. Vedno so trdili, da smo boljši od konkurence. Ker pa konkurenca prireja svoje Evente, bi bilo prav, da tudi Rogaška prične s svojimi, če ne, ne bo šla v korak s časom. Izzive smo vedno radi sprejemali. Človek po naravi pač rad meri svoje moči, pa četudi je konkurent močnejši.

### Event v Bloomingdaleu

Neskončen uvod boste rekli za to, kar nameravam napisati. Res je. Od takrat





John Miller bi bil gotovo zelo ponosen na dogodek v Bloomingdaleu. (foto: Z. N.)



Razstavljeni izdelki iz serije Gallia ob prvem Eventu leta 1982.

pa do danes, je minilo mnogo časa. Začetnim spodrslijajem in napakam se je danes lahko smejati, ker smo se medtem veliko naučili in povrh vsega postali veliki in tudi pomembni v branži.

Nekje je bilo treba začeti; s tem pa ne trdim, da smo danes »pojedli« vso pamet tega sveta. Od Tanje smo se poslovili in prešli na lastne sile, tu mislim na Tugota in Darkota, od Karlija ali boje rečeno iz enega mojstra smo moštvo povečali še z designerjem Tihotom Tomičem, kateremu smo zaradi potreb dodali še mojstra graverja Francija Černelča in danes še ni videti konca in prav je tako. Veste, ko se neka stvar ali politika prevesi na pozitivno stran in prične porajati rezultate, jim ljudje radi prisluhnejo. Iz skromnih pričetkov smo prestopili prag zaznavnosti in pričeli so nas opazovati veliki in pomembni na trgu, ki vedno razmišljajo približno takole: »bodočnost je na porajajočih se talentih«. Isto mišljenje je imel podpredsednik Bloomingdalea iz New Yorka g. Lester Gribetz, ko nam je na sestanku pri Miller Rogaška Inc. v New Yorku zaupal, da bi bilo primerno, če bi v Rogaški razmislili o možnosti Eventa Rogaška v njihovi trgovini. To je bilo marca pred dvema letoma. Dejal je: »Vaša aktivnost na trgu in rezultati, ki jih dosegate v naši trgovini, so zelo vzpodbudni. Rogaško danes pozna malo petičnih potrošnikov. Event v naši trgovini bi veliko pomenil za vaš image«. Takrat nisem verjel niti njemu niti sebi, da smo tako dobri. Dal nam je leto časa za premislek in še mimogrede omenil, da ima v času naslednjega Market Weeka svoj Event pri njih steklarne Oreffors iz Švedske. Po ogledu Eventa me je postalo še bolj strah izziva, ki je bil pred nami. V Bloomingdaleu, ki je v New Yorku najboljša blagovnica (imenujejo jo tudi biser ameriške oddelčne maloprodaje), spada tudi

med najdražje in v njej se pojavljajo izključno imena svetovne slave in reputacije. Tu začetnikov ni, kriterij selekcije pa je neizprosni.

Da bi prestopili mejo v višjo kvaliteto Eventa, je bilo potrebno temeljito premisliti, kaj bomo ponudili. S firmo Miller Rogaška, ki je skupaj z Bloomingdaleom organizirala Event, smo se dogovorili, da ponudimo največ kar moremo v redni proizvodnji in bo na nivoju tovrstnih izdelkov renomiranih proizvajalcev. Design je bil zaupan našemu designerju Tihomirju Tomiču in disignerju Catherine de Sousa iz New Yorka. Skice prvih idej so romale v Bloomingdale, da bi se ugotovilo razpoloženje eminentne trgovine. Koncept smo zadeli, tako slogovno kot po izboru asortimana. Predstavljene so bili trije oblikovalski slogi. G. Gribetzu smo letos spomladi pokazali vzorec vaze. »Artikel je na pravem nivoju, kar nadaljujete s pripravami«, je na kratko odobril celoten koncept. Zamisel pa je izgledala približno takole:

- ponuditi artikle stilsko in proizvodno zahtevne,
- v izvedbeni perfekciji, ki je v naši steklarni objektivno možna,
- artikli naj imajo certifikat s podpisom direktorja,
- naj bodo oštevilčeni in podpisani,
- število izdelanih kosov naj ne presega številke 50, za kar mora jamčiti proizvajalec,
- paleta proizvodov naj obsega razpon od vsakdanjih uporabnih artiklov (steklenica za parfom) do unikatnih velikih artiklov, ki so na meji možnega še živečih mojstrov naše branže.

## Vtisi, mnenja, komentarji ...

Za nas je važno, kako nas ocenjujejo drugi in kaj mislijo o naši dejavnosti.

Slišal sem prenekatero čestitko in kompliment, ki ga prenašam vsem v proizvodnji. Tovariš Meršol, novinar Dela v New Yorku, se je ljubeznivo odzval našemu vabilu na ogled dejavnosti steklarne Rogaška v zvezi z Eventom v Bloomingdaleu.

Direktor Pelko mi je na vprašanje, kaj meni o našem Eventu omenil: »Glej da se ne boš preveč hvalil. Ta Event je tudi splet naključij. Je za nas važen in je za njim ogromno guranja. Mirno pa lahko napišeš, da nobeno jug. blago ni doživelo takega uspeha kot naša kolekcija narejena posebej za Bloomingdale. Event je važen za naš image v poslovnem svetu in pri končnem potrošniku, po vsebini pa pomeni le stopnico v našem razvoju«.

Tov. Lorbek Slavko, trenutno zastopa v New Yorku tovarno čevljev Peko iz Tržiča, namae je dejal: »Že dolgo hodim na to tržišče, mislim, da od leta 1963. Tu sem živel in delal s prekinitvami sedem let. Poznam kako »dih« ta trg. Čestitam vam. Mislim, da do sedaj še nihče ni dosegel take reputacije kot rogaški steklarji z nastopom v Bloomingdaleu«. Mišljenje delijo z njim tudi pri LBS Banki v New Yorku.

G. Bilie George, vice president Waterford/Wedgwooda, je dejal: »Zares ste mojstri v Rogaški, mislim pa, da ste nekoliko »predragi«. Komentar bi bil odveč.

Mogoče še misel za zaključek. Naj prodaja in čas potrdita, če smo zadeli v črno. Dogodek (Event) je vsekakor vreden pozornosti. Obljubim lahko objavo več slikovnega materiala v naslednjih številkah, pa tudi več vtisov od udeležencev samih.

FRANCI JANKOVIČ



**Večletno življenje s krizo**

# Posledice so že vidne

**Več let se gospodarske in družbeno-politične razmere v naši družbi le še poslabšujejo. Ko odpreš časopis, poslušáš radio ali gledaš televizijo, te vsakič zasuje zastrašujoči plaz skrajno zaskrbljujočih podatkov o inflaciji, političnih diskvalifikacijah in obtoževanju, prerekanjih in podtikanih vseh vrst.**

Vse to človeka utruja in pritiska, povečuje že tako velike vsakodnevne stiske, ko je treba še kako skrbno obrniti vsak dinar. Da pa mnogi že komaj shajajo, o tem ni nobenega dvoma. Osupljivemu padanju življenjske ravni ni videti konca, a o tem se gotovo sami vsakodnevno prepričamo, ko za vedno več denarja v trgovinah dobimo vse manj blaga. Tudi tolažba, da so naši osebni dohodki preračunani v marke več vredni kot npr. lani ali v začetku let ne pomaga dosti kajti to je le statistično tako, realnost je bolj kruta. Kako to vse vpliva na vsakodnevno življenje v službi in predvsem doma?

**Gotovo trpi tudi kvaliteta dela!**

Ni potrebno biti ne vem kakšen strokovnjak, da se dokoplješ gornjega sklepa. Vsakdo, ki je nenehno izpostavljen vsemu zgoraj navedenemu, bi moral imeti hudičevo debelo kožo, da vse to nanj ne bi pomembneje vplivalo. In vsakdo, ki živi iz dneva v dan slabše, ki ne vidi nobene prave perspektive ob tem je pa nenehno izpostavljen pravi poplavi pesimističnih informacij, sčasoma zagotovo vsaj delno podleže vsem tem negativnim vplivom. In to se slej ko prej mora odraziti tudi na njegovo delovno storilnost in vnemo. Menim, da če bo takšno stanje trajalo še dlje časa, da bo to postala resna ovira za kakršno koli ukrepanje v delovnih kolektivih. Ker se pa stabilizacija lahko začne samo z boljšim, bolj zavzetim in uspešnejšim delom, predvsem tam kjer se ustvarja nova vrednost, smo že pri bistvu problema. Skrajni čas je že, da se nekaj spremeni, na boljše seveda.

**Kvaliteta življenja pada**

Kako pa vse to vpliva na vsakdanje življenje doma v družinah, o tem tako ni treba posebej razglabljati. Da se v prenekateri družini zaradi vsega navedenega krhajo odnosi, o tem ni nobenega dvoma. Če se je pač potrebno

odreči določenim pridobitvam, ki so drugod po svetu samoumevne kot npr. letovanjem, izdatkom za kulturo, zabavo, rekreacijo in mnogemu drugemu to sicer ljudje pač sprejemajo kot nujno zlo. Ko pa so načete nekatere eksistenčne potrebe, ko zmanjkuje denarja za najosnovnejše, je to pa že tista meja, ko bi se nekateri morali resno zamisliti.

Še sreča, da so naši ljudje res pridni in navajeni trdega dela, pa tudi iznajdljivi. Tako mnogi iščejo možnosti za popoldansko delo in zaslužek, skušajo kar največ prigospodariti tudi doma, skratka vedejo se skrajno racionalno in se skušajo prilagoditi nastalemu položaju. A vsi nimajo takšnih možnosti. A tudi če jih imajo, morajo za neko življenjsko raven, ki je v srednje razvitih državah samoumevna, krepko ga-

rati. Tako ljudem zmanjkuje časa za mnoge stvari in kvaliteta življenja v naših družinah močno upada.

Kako naj začnejo življenje na novo danes mladi je tudi vprašanje na katerega težko najdemo odgovor. Stanovanje, ki je osnova za začetek družinskega življenja, bo vse težje dosegljiva dobrina, enako velja za stanovanjsko opremo, gospodinjske pripomočke in drugo. Skratka mlade družine in mladi so postavljeni še pred bolj brezizhoden položaj kot nekoliko starejše generacije.

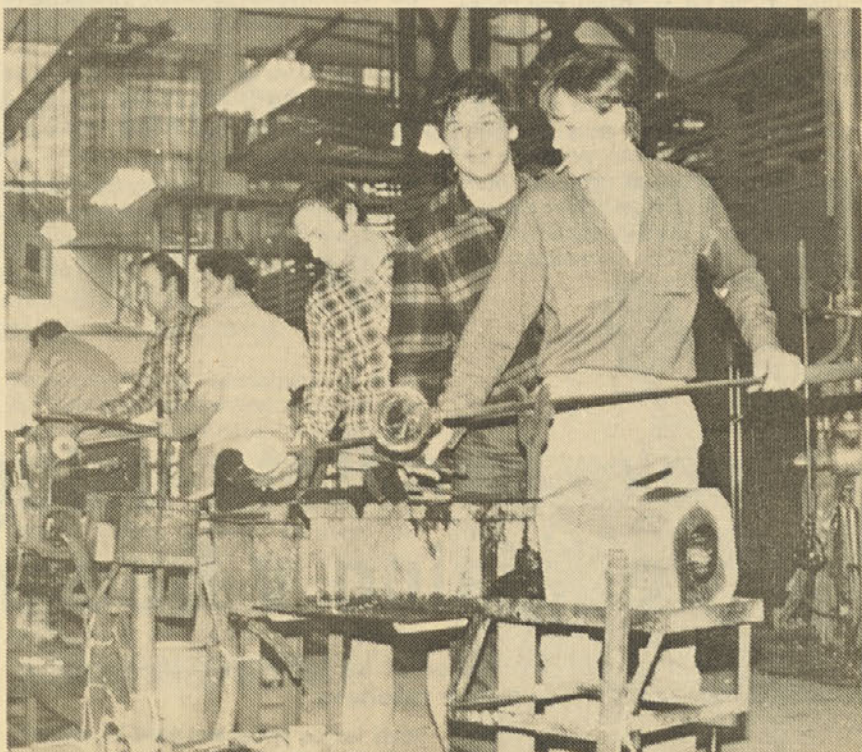
**Namesto sklepa**

Nakazali smo le nekaj najbolj očitnih vplivov večletnega negotovega življenja, ki sčasoma deluje prav rušilno. Verjetno ni pretirana trditev, da občutno narašča alkoholizem, na kar nikakor nismo imuni tudi naši DO, da je v družbi več kriminalite, pa tudi vseh drugih negativnih pojavov.

Skratka, če nam v naši družbi ne bi uspelo narediti tistega odločilnega koraka v premagovanju dolgoletne krize, pa se bo še tako boleč, se nam zagotovo ne piše nič dobrega.

Na koncu tunela se vendarle mora svetlikati.

Z. N



Nenehno slabšanje življenjskih razmer gotovo vpliva na kakovost vsakdanjega dela. (foto: Z. N.)



# Volitve 1990

**Volilna zakonodaja, ki bo podlaga za izpeljavo volitev v letu 1990, še ni sprejeta, saj so nekateri zakoni v fazi sprejemanja, nekateri pa se šele pripravljajo.**

Toda že sprejetje ustavnih amandmajev je napovedalo velike spremembe na tem področju, enako pa velja delovni osnutek Zakona o volitvah v skupščine, ki je sedaj v razpravi. V zasnovah nove volilne zakonodaje je velika podobnost s »starim dobrim« poslanskim sistemom. Prenehale bodo delovati skupščine SIS, kar pomeni, da ne bomo več volili velikega števila neučinkovitih delegacij. Dosedanje pristojnosti skupščini SIS bodo prevzeli izvršni sveti in skupščine družbenopolitičnih skupnosti.

Osnutek Zakona o volitvah v skupščini predvideva, da bomo v zboru skupščin občin in skupščino SR Slovenije volili stalne delegate in to na splošnih volitvah, z neposrednim in tajnim glasovanjem. Število kandidatov na kandidatnih listah bo moralo biti večje od števila delegatov, ki jih je potrebno izvoliti. Kandidacijski postopki se ne bodo več usklajevali v SZDL, pač pa bodo postopek volitev in odpoklica delegatov vodile volilne komisije.

## Kako bomo volili v občini?

Delegate bomo volili po volilnih enotah, ki jih bo za posamezne zore skupščine občine določila z odlokom občinska skupščina. Predvideva se, naj bi se za volilne enote za zbor združenega dela oblikovala kot doslej po posameznih področjih dela (npr. Steklarna - 1 volilna enota, področje turizma - 1 volilna enota), pri čemer bi se v volilni enoti volil eden ali več delegatov, odvisno od števila zaposlenih in pomena, ki ga imajo posamezna področja za razvoj občine.

Zbor krajevnih skupnosti naj bi bil oblikovan tako, da bi za delegiranje vanj vsaka krajevna skupnost predstavljala eno volilno enoto. Vsaka krajevna skupnost bo imela v zboru najmanj enega delegata, krajevske skupnosti z večjim številom prebivalcev jih bodo imele več.

## Predlaganje in določanje kandidatov

Zakon predvideva, da se za zbor krajevnih skupnosti in zbor občin skupščine SR Slovenije predlagajo in določajo posamezni kandidati, za družbenopolitični zbor pa se lahko poleg individualnih kandidatov predlagajo tudi kandidatne liste.

Kandidate za delegate zbora združenega dela skupščine občine in skupščine SR Slovenije bodo predlagali delovni ljudje in njihove organizacije v podjetjih. Kandidate za delegate zbora krajevnih skupnosti in zbora občin bodo predlagali občani in njihove organizacije v krajevnih skupnostih (na zborih volilcev, na sejah posameznih DPO itd). Možno bo tudi kandidiranje s podpisovanjem in sicer tako, da bodo volilci dali podporo kandidatu s podpisom. Tako bo npr. lahko kandidiral za delegata zbora krajevnih skupnosti ali zbora združenega dela občinske skupščine tisti, ki je zbral v podporo vsaj 30 podpisov v volilni enoti.

Ko bodo vsi predlogi kandidatov za posamezno volilno enoto (npr. Steklarna) zbrani in priloženo pisno soglasje kandidatov, da so pripravljani sprejeti kandidaturu, bodo o njih odločali zbori volilcev v podjetjih oz. kra-

jevnih skupnostih, praviloma s tajnim glasovanjem. Tako bo kot kandidat za delegata v zboru združenega dela skupščine občine določen vsak kandidat, ki je na zboru volilcev v svojem podjetju oz. svoji volilni enoti dobil podporo 30 volilcev, za zbor združenega dela pa bo potrebna podpora 100 volilcev na zborih itd.

Izvoljeni bodo tisti kandidati, ki bodo v volilni enoti dobili največ glasov.

## Kandidiranje za družbenopolitični zbor

Za DPZ naj bi bil kot doslej svojstven način delegiranja, prisotnih pa je precej novosti. Zanj bo mogoče predlagati in določiti kandidatne liste in posamične kandidate. Kandidatne liste za DPZ bodo lahko določale organizacije, ki bodo v skladu z Zakonom o političnem združevanju organizirane kot politične organizacije. Kandidatno listo za DPZ občinske skupščine lahko vsaka organizacija delovnih ljudi in občanov, ki je organizirana za območje celotne občine. Individualne kandidate bodo lahko določali volilci na zborih volilcev ali s podpisovanjem (za podporo kandidatu naj bi bilo po sedanjem predlogu potrebnih 50 podpisov). Število kandidatov na tej listi ne bo omejeno. Iz vseh kandidatnih list bo nastala lista pri pristojnem organu SZDL.

Delegate bomo volili za štiri leta in bodo lahko največ dvakrat zapovrstjo izvoljeni v isto skupščino. Ustavni zakon za izvedbo amandmajev k Ustavu SR Slovenije pa pravi, da opravljanje delegatskih funkcij v skupščini v tem mandatnem obdobju ne predstavlja omejitve za ponovno izvolitev - to pomeni, da bodo lahko sedanji delegati in funkcionarji v skupščinah in izvršnih svetih enakopopravno kandidirali za funkcije v naslednjem delegatskem obdobju.

MILKA DOBRAVC

## Priznanje

# »Visoka kvaliteta uslug« za prodajalno v Beogradu

**Uspeh in kvaliteta naših proizvodov na jugoslovanskem tržišču vsakodnevno izkazuje vse boljše rezultate.**

Da je res tako, se najbolje vidi v naši lastni maloprodaji. Iz objektivnih razlogov, do sedaj nismo bili v stanju raz-

vijati lastno maloprodajo tako, kot to zasluži. V Steklarju smo že pisali, da imamo v sestavi naše delovne organi-

zacije 5 lastnih prodajal, katere dose-gajo dobre rezultate.

Dokaz za dobro poslovanje je nedavno prejeto priznanje »Visoka kvaliteta uslug«, ki je bila dodeljena naši prodaj-



jalni v Beogradu. To priznanje predstavlja nagrado, a hkrati tudi obvezo. Na kratko želimo informirati delavce steklarne kaj to priznanje predstavlja.

V Beogradu je koncentrirano največ maloprodaje v Jugoslaviji. Normalno, ogromen prostor zavzemajo beograjske DO. Ožje področje mesta ima tudi precej prodajalnih DO, katere niso locirane v Beogradu oziroma Srbiji. V najstrožjem centru mesta se nahaja tudi naša prodajalna.

Gospodarska zbornica Beograda je ob polletju 1989 osnovala specialno komisijo za spremljavo dela, organizacijo dela, kvaliteto blaga, kvaliteto uslug, čistoče kot tudi izgleda maloprodaje v Beogradu. Za najbolje ocenjene lokale komisija dodeljuje priznanje »visoka kvaliteta uslug«.

To priznanje se objavlja v javnih glasilih, to je televiziji, radiu ter tisku, sama prodajalna pa prejme poseben emblem, katerega mora izobesiti na več mestih v prodajalni zaradi informacije potrošnikom.

Komisija ocenjuje 500 lokalov, od katerih prejmejo priznanje trije najboljše ocenjeni lokali. Prodajalna »Naše steklo« je izbrana med nagrajene lokale. Prodajalna je bila ocenjena boljše kot mnoge prodajalne, katere se nahajajo v sklopu maloprodajnih DO. Če upoštevamo dejstvo, da je najmanj 80% razstavljenega blaga v naši prodaj-



Vlaganje zmesi v lonce – kako dolgo še? (foto: Z.N.)

jalni naših izdelkov in da so le-ti doprinesli k tako pomembnemu priznanju, moramo biti zadovoljni.

Želimo poudariti, da smo v času konference neuvrščenih držav preko naše prodajalne plasirali mnogo naših proizvodov širom sveta. V času konference so našo prodajalno obiskali mnogi državniki – predsedniki vlad in držav, kakor tudi delegacije raznih držav. Obisk v tem času je bi zavidljivo velik, kar je bilo objavljeno tudi po televiziji, radiu ter časopisih oz. revijah. Naša prodajalna je zavzela vodilno mesto v prodaji steklenih izdelkov v času sestanka neuvrščenih.

Ker nimamo možnosti posebej nagraditi zaposlenih v »Našem steklu« bo objava v glasilu Steklar verjetno pozitivno delovala na zaposlene. Delavci prodajalne smatrajo, da je priznanje skupni uspeh vseh nas, od proizvodnje pa do njih samih. Delavci iz prodajalne zagotavljajo, da bo prodajalna, ko bo adaptirana in bo obstoječi prodajni prostor razširjen, sigurno najboljša med najboljšimi.

Smatrajo, da se lahko v tej prodajalni ob adaptaciji poveča fizični promet tudi do 300%.

Zaenkrat jim bomo verjeli.  
MLADEN VAKIREVIĆ

## Odkrivanje notranjih rezerv v polirnici v Kozjem

# Znanje, volja, motivacija ...

Veliko besed smo že izrekli o nujnosti izkoriščanja t.i. notranjih rezerv. V zvezi s tem smo pred leti sprejemali, kot obvezno čtivo, v tovarnah znane »stabilizacijske programe«. Verjetno se je tudi tu in tam kaj premaknilo na bolje, a vendarle velja za ureditev, ki rešuje premnoge probleme s prerazporejanjem dohodka, da je težišče »notranjih rezerv« v prilagajanju splošni praksi.

Ali so sistemski zakoni današnje zvezne vlade tisti, ki nas silijo v drugačno razmišljanje, ali pa morda le preveč računamo na zunanjo prisilo ali urejanje, ki pa po liniji odpora zamegljuje lastno delo in možnosti.

Za nami je nekaj nad 15 let, ko smo spremenili način poliranja kristala tudi v naši tovarni. Novi postopek je prišel k nam seveda iz zahoda, kjer se je ekološka osveščenost pričela znatno pred našo in ko je potreba po večji avtomatiziranosti postopkov v prvi plan postavila ekonomiko. Tako je tudi v tem primeru jasno, da pri nas ni dozorevala potreba kako storiti nekaj več, kvalitetnejše in lažje, temveč to počenjajo drugi. Ti drugi seveda dobro

zaračunajo svoje razmišljanje in ne le to. S stalnim razvijanjem ideje nas redno presenečajo z novimi in novimi dosežki. Več kot opravičeno se lahko vprašamo, kaj nas ovira, zakaj ob dolgotrajnem delu na enem postopku nimamo lastnih pobud, inovacij? Že pred leti mi je dejal danes upokojeni sodelavec Lovrenčak, da je prišel tudi sam do ideje, kako avtomatizirati poliranje, pa je od ideje moral odstopiti. Torej bolj smo zaupali tujcu, kot da bi razvili idejo svojega delavca.

### Notranje rezerve so

Danes, sicer lahko z zadovoljstvom ugotovimo, da steklarne že obravnava



Stanko Ogrizek in Anton Tepeš pri vsakdanjem delu. (foto: Z.N.)



predlog izboljšav in inovacij, prav pa bi bilo, da bi morda uvedla avtomatizem pri nagrajevanju slehernega koristnega predloga.

V naslovu sem omenil notranje rezerve v polirnici, kjer pa mislim na obstoječo tehnologijo. Ker sem eden od tistih, ki smo se lahko prepričali, da v Waterfordu polirajo znatno hitreje od nas, smo si takšno nalogo postavili tudi v »Dekorju«. Prizadevali smo si stvar obdelati dokaj sistematično. Z izračuni smo prišli do zaskrbljujočih podatkov npr. slaba tehnična priprava (vložki), neustrezno število programov, ki povzročajo velike izgube časa, premočno doziranje s kislinami, ki

povzročajo velike količine nevtralizacijskih tekočin, nagnjenke k prepolaranju zaradi prekrivanja napak v steklu ali brušenju.

Tudi ko so nam prezentirane svetovne izkušnje, smo bližje temu, da bi delali po starem. Tako smo tudi pri nas z velikimi narodnimi krči, mislim da vendarle prišli korak naprej. Z postopnim odpravljanjem vseh pomanjkljivosti, smo uspeli postopek skrajšati v času in povečati število spoliranih kosov v delavniku med 30 in 50%. Tukaj ni potrebno na široko razlagati vseh prihrankov. Da se razumemo, tukaj seveda ne gre za inovacijo, gre le za še en dokaz, da notranje rezerve so. JOŽE BOŽIČEK

čini primerov, niti iz izdelanih analiz se preventivni zdravniški pregledi ne bi smeli izvajati.

Zdravstveni pregledi delavcev z zasnovo in vsebino kot se v veliki večini izvajajo ne izpolnjujejo svojega osnovnega namena prevencije in se kažejo bolj kot indikatorji zdravstvenih okvar.

Priznani slovenski strokovnjaki medicine dela, so v svojih strokovnih prispevkih programsko zastavljali naloge medicine dela s katerimi bi skupno s strokovnjaki drugih ved prispevali k humanizaciji dela. Nekatere njihove ugotovitve in stališča so:

— Svojo kompleksno nalogo rešuje medicina dela v teamskem (skupinskem delu), kjer mimo zdravstvenih delavcev sodelujejo še socialni delavci, psihologi in zlasti varnostni inženirji in tehniki ter strokovnjaki za organizacijo dela. Zlasti je dragoceno sodelovanje s tehničnimi strokovnjaki, brez njih so zdravstveni delavci sami brez moči zlasti pri sanaciji delovnih mest.

— Humanizacija dela je geslo in stališče, da moramo usposobiti tako organizacijo dela, da bodo lahko delavci delali zdravo, varno in uspešno in da bodo tudi zadovoljno živel. Organizacija dela bi morala upoštevati izsledke in nasvete zdravstvenih strok zlasti medicinskih in tehničnih...

— Trenutno najbolj pomembne naloge aktivnega zdravstvenega varstva delavcev pri delu so:

— Sodelovanje pri humanizaciji dela, oblikovanje dela (ergonomija v širšem smislu: tehnološki, fiziološki, psihološki, organizacijski, ekonomski, družbeni vidik).

— Analiza in zdravstvena ocena delovnega mesta (ekipno delo): Pri analizi delovnega mesta moramo dobiti odgovore na vprašanja: kaj naj delavec dela, kdaj, kje, kako, s čim in zakaj dela in končno, katere telesne in duševne lastnosti, sposobnosti in zmogljivosti so za to potrebne.

— Preventivni zdravstveni pregledi delavcev.

— Spremljanje in proučevanje zdravstvenega stanja skupin delavcev.

— Ocenjevanje delovne zmogljivosti.

— Zdravstvena prosveta in vzgoja kot sestavni del varstvene vzgoje.

— Organizacija in kontrola izvajanja prve pomoči.

— Posebna skrb za skupine z zmanjšano delovno zmogljivostjo.

— Sodelovanje pri organizaciji odmorov, programirane aktivne rekreacije

— Skrb za družbeno prehrano, zaščito prehrano in režim pri pitju tekočin.

## Preventivno zdravstveno varstvo

# Res del celovitega varstva pri delu

**Pravica do varstva pri delu je delavčeva neodtujljiva ustavna pravica. To je v ustavi opredeljeno tako, da ima delovni človek pravico do takšnih pogojev za delo, ki mu zagotavljajo telesno in moralno integriteto in varnost, pravico do zdravstvenega in drugega varstva ter osebne varnosti pri delu.**

Kontrola nad delovnimi pogoji je predpisana s Pravilnikom o preiskavah delovnega okolja, pregledih in preizkusih za delo, kontrola nad tem ali delavčevo zdravstveno, telesno in duševno stanje ter zdravstvena sposobnost ustrezajo zahtevam delovnega mesta, pa je predpisana s Pravilnikom o načinu in postopku za opravljanje preventivnih zdravstvenih pregledov delavcev in z drugimi pravilniki za specialna področja

Osnovni namen zdravniških pregledov je preprečevanje nesreč pri delu in poklicnih bolezni, ter zgodnje odkrivanje zdravstvenih okvar.

### Velik pomen medicine dela

Za poznavanje dela in za pravilno razporeditev delavcev je potrebno za vsako delovno mesto poznati telesne in psihične zahteve ter fizikalne, kemične in biološke škodljivosti. Znano je, da je zelo malo ljudi, ki niso sposobni za nobeno delo. Pri vsakem pregledu je osnovni pogoj, da zdravnik pozna zahteve delovnega mesta. Najbolje je, da zdravnik specialist medicine dela sodeluje že pri oblikovanju delovnih

mest, oziroma pri izdelavi analize. V primerih, ko niti ne sodeluje pri oblikovanju delovnih mest, kar je v ve-



Poklici v steklarstvu so naporni, zato sta preventiva in medicina dela velikega pomena. (foto: Z. N.)



## Kdaj do primerne humanizacije dela

Sedanje stanje pri nas je tako, da varstvo pri delu praviloma ni celovito, še manj integrirano. Zato bi želeli vzpodbuditi dejavnost, ki bo pokrivala vse aspekte varstva pri delu in njihove nosilce: inženirje varstva pri delu, ekološke, zdravnike medicine dela, industrijske psihologe, sociologe, ergonomsko orientirane tehnologe, strokovnjake varstva pred požarom, prometne strokovnjake in organizacijo, ki bo te dejavnosti strokovno-zdravstveno, fizično in funkcionalno obvezovala.

Že ti prispevki, ki so v tem desetletju dejali usmeritev za aktivnosti, nam povedo, da smo pri humanizaciji dela stopicali na mestu ali pa nazadovali.

Medicina dela ni izpolnila svojih nalog, saj so od vseh navedenih le redke izpolnjene. Le malo delovnih organizacij ima izdelane analize delovnih mest tako, da tudi zdravniški pregledi nimajo ustrezne podlage. Vse preveč so zdravniški pregledi delavcev rutina in obveznost, ter za zdravstvene organizacije dodatni dohodek iz neposredne menjave dela.

Tretji dejavnik, družbeni nadzor, pa je dopuščal s kompromisarskim obnašanjem takšno stanje.

Sedaj smo v zelo težkem položaju, v katerem ob novonastalih družbenih razmerah, kot so: kriza v zdravstvu, ekonomska kriza in vse večji vpliv poslovnih delavcev ob vedno manjši vlogi stroke varstva pri delu, ter neu-

strezna zkonkska zasnova, ki celovito ne integrira varstvo pri delu.

## Kako iz nastalega položaja

Cehovski odnos strokovnjakov posameznih profilov, ter dolgotrajni spori v zvezi z organiziranostjo celovitega varstva pri delu, je povzročil nazadovanje v strokovnem smislu v neposredni učinkovitosti.

Nepotrebno je izgubljeni dragoceni čas s ponovnim iskanjem temeljnih izhodov, temveč je nujno:

— Opredeliti rok za dokončanje analiz delovnih mest, ki naj bodo osnova za vse preventivne aktivnosti (izboljšanje organizacije dela, nove tehnične varnostne rešitve, vzgojno delo, zdravstveno varstvo delavcev itd.).

— Ponovno dati pravo vlogo obratnim ambulantom, ob ustrezni kadrovski zasedenosti in tehnični opremljenosti.

— Družbeni nadzor nad izvajanjem nalog varstva pri delu zaostri v delovnih organizacijah in pooblaščenih ustanovah (zavodi, nštituti, ki imajo dejavnost v zvezi z varstvom pri delu).

— Potrebno je, pa naj se še tako slabo sliši, dati pravo ceno delovni sili, saj je nedopustno, da je izguba zdravja cenejša od stroškov za nabavo novih varnejših strojev, sanacije delovnih pogojev itd. Dobiček, merilo uspešnosti, bo imel svoj smisel le takrat ko bomo priznali tudi pravo vrednost človeka — delavca. Zavzeti se moramo, da vsi tisti delavci, ki so zaradi slabih delovnih pogojev ali pa zaradi neureje-

nih delovnih razmer izgubili svoje zdravje, dobijo ustrezno odškodnino.

— Organizacij služb celovitega varstva pri delu opredeliti kot integracijske teame po projektnem značaju, ter nadzor nad izvajanjem operativnih nalog varstva pri delu prenesti na poslovodne delavce.

— Kjer za tovrstno organizacijo teamov strokovnjakov ni ekonomske utemeljitve naj se predpiše obvezne pogodbeni odnos z ustreznimi pooblaščenimi ustanovami.

— Povezati je potrebno informacijski sistem med strokovnjaki, ki se ukvarjajo s humanizacijo dela v delovnih organizacijah in medicino dela. Saj le sprotno informiranje in popolnjevanje baze podatkov, ki je dostopna vsem, lahko nudi tudi učinkovite rezultate.

— Dispanzerji medicine dela bi morali imeti najsodobnejšo opremo in najboljše strokovnjake. Izvajali naj bi zahtevnejša dela in preventivne zdravstvene naloge za delovne organizacije, ki nimajo obratnih ambulanz.

Število delovnih invalidov vsekakor ne more biti v ponos stroki, še manj pa vsem tistim, ki se s svojim neznanjem, oportunistom ali pa iz lastnih interesov največ prispevajo k temu. Vso pravico imamo, da del od odgovornosti pravično naprtimo tudi njim.

Naloga vseh, ki se ukvarjajo poklicno s humanizacijo dela pa je, da prispevamo k ustvarjanju k ustvarjanju takšne družbene klime in takšnih razmer, ki bodo postopoma pripeljale k zmanjšanju poklicnih obolenj.

B. Š.

## V spomin

### Josip Štruklec



*Drugi november ni bil le zadnji delovni dan za našega dragega sodelavca in prijatelja Josipa Štrukleca temveč žal tudi zadnji dan njegovega 23-letnega življenja. Kajti že naslednjega jutra se je na njihovi domačiji smrtno ponesrečil in tako je zapustil ne le starše, sestre in brata, ampak je zapustil nas sodelavce, prijatelje in naš kolektiv.*

*S to njegovo veliko prerano smrtjo smo izgubili dobrega, pridnega in obetajočega delavca, ki je bil tudi skromen, tih in pošten fant. Čeprav je živel le 23 let in delal v našem kolektivu nekaj več kot 7 let, pa je bilo dovolj, da je pokazal kako je treba živeti in delati, da postaneš povsod zaželen in spoštovan sodelavec in prijatelj. Imeli smo ga radi in smo ponosni nanj in na njegovo delo, za kar se mu zahvaljujemo, z obljubo, da ga bomo ohranili v najlepšem spominu.*

## Zahvala

Ob tragični izgubi našega dragega sina in brata Josipa Štrukleca se iskreno zahvaljujemo vsem, ki ste v težkih trenutkih sočustvovali z nami, še posebej zahvala sosedom, sodelavcem, govorniku in vsem, ki ste darovali cvetje.

Prav tako hvala vsem, ki ste ga v tako lepem številu pospremili na njegovi zadnji poti.

**Žalujoči:**  
mati, oče, sestre, brat in ostalo sorodstvo



## Za razvedrilo

# Nagradna križanka št. 158

Med reševalce nagradne križanke št. 158 bomo razdelili za 370.000 dinarjev nagrad, in sicer prvo nagrado 150.000 dinarjev, drugo nagrado 120.000 dinarjev in tretjo nagrado 100.000 dinarjev. Pravilne rešitve nagradne križanke pošljite na naslov uredništva Steklar, Steklarna »Boris Kidrič«, 63250 Rogaška Slatina, Ulica talcev 1, ali pa jih oddajte v skrinjico za časopis Steklar pri vходу v steklarno. Pri tem ne pozabite pripisati na pisemsko ovojnico z rešeno križanko: ZA NAGRADNO KRIŽANKO ŠT. 158. Rok za oddajo rešitve je 15. december 1989.

Žreb je razdelil nagrado nagradne križanke št. 157 Barbari ŠTEFANČIČ, katera prejme 150.000 dinarjev.

Nagrajenki čestitamo!

Pravilna rešitev nagradne križanke št. 157: Vodoravno: Podsreda, rovt, Ljutomer, obrok, jadrnost, žrelo, učenec rjavček, ček, Tizian, ara, AV, jetrca, al, astmatik, vonj, oltar, sadist, vnétos, rezina, Čič, žreb, konop, Aca, eksota, ksi, raj, katran, ata. UREDNIŠTVO

AVTOR VINKO KORENT	VRTIN-CAST TROPSKI VIHAR	NAŠA CELINA	TERME OB SAVINJI	JAN NERUDA	SKOTENJE	PRIDOBIVANJE DELAVCEV ZA STROKO	GRAFIČNA TEHNIKA (POBARVANA VODA)	PREBIVALEC KROPE	ZELENICA V PUŠČAVI	TEHNIŠKA ŠOLA	POGAŠENI DELCI PREMOGA, UGASKI	JUG. ŠAH. VELE-MOJSTER (BORA)	ČLOVEK IZ SRED. PALEOLITIKA	ANGL. PLOŠČIN. MERA (IZ ČRK RACE)
TERCIAR. UDORINA OKROG CELJA														
SL. PEVKA NARODNO ZABAVNE GLASBE														
SKALA, KAMEN				ODVA-ZANJE						MORSKA PAPIGICA				
Hladno orožje				NEUMNICA SEVERNI JELEN						RAZPO-SAJEN DEČEK, POBALIN	OSEBNI ZAI MEK ENOJKE			
NEMŠKI AVTO					ČEŠKO M. IME, OTAKAR				ZEMLJIŠKA POSEST V SRED. VEKU MAKARSKA					NAJČIST. BELA POR-CELANSKA GLINA
SEVERNO-ATLANT-SKI PAKT					BREZGOTO-VIN. PROMET IZMIŠ-LJOTINA						EDVARD KARDELJ VZDRŽNO ŽIVLJENJE			
RISBA TONE KROVNIK	PROSTO STOJEC STEBER	TUREK, OTOMAN KNAP						GL. MESTO TURČIJE NOVINAR BERGANT						
ORODJE ZANJIC				PREMIER MARKOVIČ					ZMES ZA KRUH TRGOVSKI POMOČNIK					
TOK, ETUI				RJAVA ŽIVAL JAPON, DROBIŽ							KLICA, POGANJEK			
MESTO V TURČIJI, ODRIN							ZADETEK PRI NOGOM. RDEČI KRIZ				ELICA			
IT. POKRA-JINA (JE V BESEDI RELACIJA)						NEODLO-CEN IZID					JAP. OBLIKA BUDIZMA (KONEC ARZENA)			
CIRKUŠKO PRIZO-RISČE						MESTO V NOTRANJI DALMACIJI					AKTINIJ			STEKLAR

Glasilo »Steklar« ureja uredniški odbor: Boris Firer, Anton Jost, Magda Jurjec, Zlatko Novak, Zvezdana Strašek in Franc Županič. Predsednik izdajateljskega sveta Alojz Juhart. Predsednik uredniškega odbora Boris Firer. Glavni in odgovorni urednik Zlatko Novak. Tajnica uredništva Vida Juhart – Tehnično urejanje Igor Glavan – Uredništvo »Steklarja«: Steklarna »Boris Kidrič«, 63250 Rogaška Slatina, Ulica talcev 1, telefon (063) 811-611 – Glasilo izdajata Steklarna »Boris Kidrič« in Steklarska šola – Rokopisov in fotografij uredništvo ne vrača – Naklada 2500 izvodov – Tiska ČGP »Delo«, TOZD Tisk časopisov in revij, Ljubljana.