

Celje - skladišče

D-Per

545/1990



1119901287, SEP/OKT

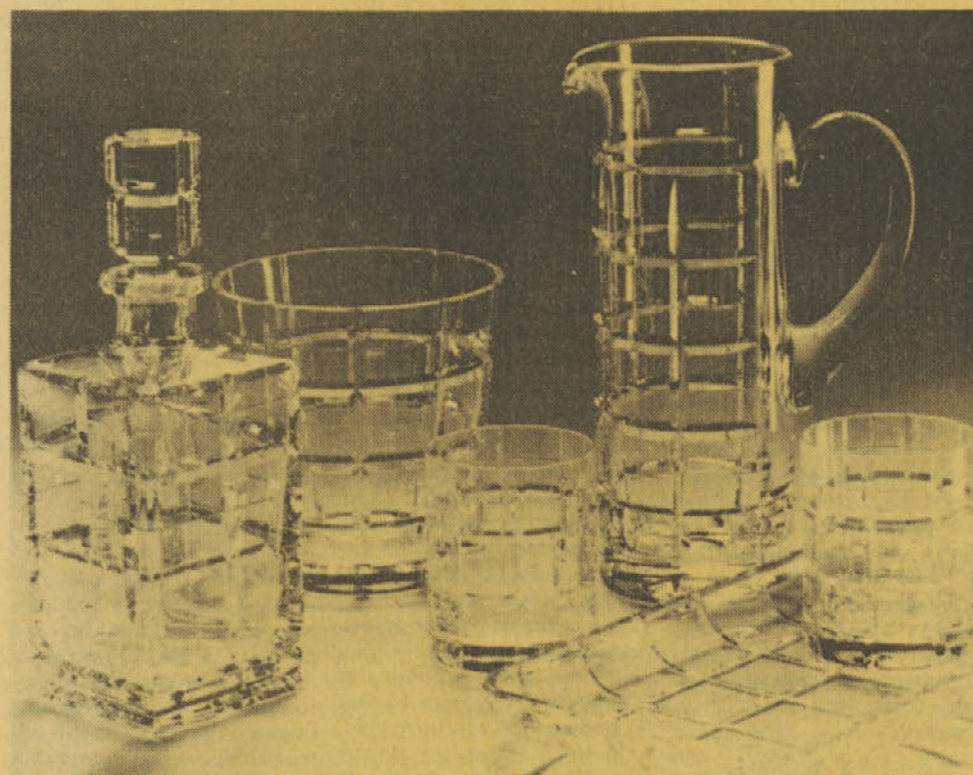
COBISS o

OSREDNJA KNJ. CELJE

# STEKLAR

Glasilo družbenega podjetja  
Steklarne »Boris Kidrič«  
in Steklarske šole  
iz Rogaske Slatine

Leto 18,  
september-oktober 1990



Izdelki iz serije Royal Tarton

## Preberite!

<i>Izhod iz krize</i>	3
<i>Postavili bomo svoje zahteve</i>	5
<i>Spremembe na področju delovnih razmerij!</i>	7
<i>Mreža naših prodajaln</i>	8
<i>Vsi na isti ladji Zdravje v kislinski polirnici</i>	10
<i>Ali je bila voda onesnažena?</i>	11
<i>Mesec varstva pred požari Program rekreacijske dejavnosti</i>	12
<i>Lažje plačilo na več obrokov</i>	13
<i>Bolniški izostanki naraščajo Kadrovske zanimivosti</i>	14
<i>Za razvedrilo</i>	16

## Pogovor z direktorjem Jožetom Pelkom

# Opreti se na lastne sile in preživeti!

Ko sem direktorju predlagal, da bi napisal pri-spevek za Steklarja, je želel, da to opraviva v okviru razgovora. Pred vami je ta kratek in še svež zapis.

*— Kje je Steklarna danes in kakšen je njen položaj v primerjavi s podobno usmerjeni-mi podjetji?*

Direktne primerjave ni, saj so le redke tovarne s tovrstnim deležem usmerjene v izvoz. Vsi družbeno ekonomski ukrepi, ki so bili začrtani v decembru lani, ne dajejo firmi, ki je tako izrazito usmerjena v izvoz kot naša, niti te možnosti, da bi proizvodni proces potekal kontinuirano v obi-

čajnih okvirih. O razširitvi obsega poslovanja in o razvoju ne gre niti razmišljati. Dejstvo je, da inflacija kakršna pač je, nekateri govorijo celo o 50% precenjenosti dinarja, nenehno dviguje stroške poslovanja — od reprodukcijskih materialov, energije, pa vse do plač. Pri tem pa večji del prilivov ostaja od začetka leta nespremenjen. Skratka trenutno so odlivi večji od prilivov. A o tem smo že dostikrat

govorili in ne želim več izpostavljati le tega dela negativnih vplivov na naše poslovanje, ki pa sicer imajo odločujoči vpliv, a mi nanje že ne moremo vplivati.

*— V Steklarni se govori, da je bilo tudi nekaj zgrešenih poslovnih odločitev glede razvoja, usmerjenosti v izvoz, izbire tehnologije in podobno. Kaj pravite na to?*

Na septembrskih sestankih delavskega sveta je bilo nekaj argumentiranih, a dosti več neargumentiranih pavšalnih ugotovitev. Če izhajam iz tržnega vidika in se povrnem v 1983/83 leto ob takratnem

absolutnem obsegu izvoza, ki je bil triinpolkrat manjši kot danes, moramo ugotoviti, ob današnjem poudarjanju tržne usmerjenosti, da smo bili mi že takrat in da smo veskozi soočeni s tržnim pristopom na najzahtevnejših tržiščih.

Mi bi že takrat lahko zastavili drugačno razvojno politiko, naravnano delovno manj intenzivno, predvsem pa finančno in tehnološko manj zahtevno — oz. dosti skromnejši obseg investicij. Omenjena varianta razvoja takrat, bi pomenila danes manjši obseg proizvodnje in zmanjšanje takratnega števila zaposlenih in

zaradi manjše prisotnosti na tujih tržiščih slabši tržni položaj kot ga imamo danes. Mi namreč že takrat v tovrstni izključno manufaktorni proizvodnji nismo bili dovolj konkurenčni, pa tudi naročil je bilo vse manj. Zatorej smo se po temeljnih tržnih analizah odločili za razvoj, ki naj bi dal konkurenčnejši izdelek in to je bila osnova takratnih razvojnih razmišljanj. In da ta tržna usmeritev ni bila zgrešena pričajo rezultati, saj smo občutno povečali proizvodnjo in jo uspeli tudi prodati in to predvsem na tuj tržišča.

– *Je šel tudi v svetu razvoj v podobni smeri?*

Tudi v svetu je veljal podoben trend. Podobne steklarne kot naša pred leti, ki so še pravi čas storile ustrezne korake na tehnološkotehničnem področju, so preživele, mnoge so pa tudi propadle. Tudi v bodoče se bodo obdržali tisti, ki bodo sposobni proizvesti kvaliteten in tržno zanimiv izdelek po za svetovnega potrošnika sprejemljivi ceni. To pomeni pa še bolj pospešeno modernizacijo v bodoče.

Zakon tržišča neusmiljeno deluje in bo deloval še bolj. Ko se odpravite v Avstrijo po nakupih vam priporočam, da si v trgovinah podrobneje ogledate ponudbo steklenih izdelkov, predvsem kvaliteto in ceno teh izdelkov in marsikaj vam bo jasno.

– *Kaj je tisto osnovno kar moramo sedaj storiti mi sami v Steklarni?*

Povečati obseg proizvodnje in seveda tudi prodaje. To pa pomeni spremeniti odnos do dela in na vseh organizacijskih nivojih zaostri delovno in tehnološko disciplino. Sicer so pa podrobnosti bile podane na septembrskih sestankih, glavnina teh ukrepov pa je prikazana v tem Steklarju.

– *Steklarja je zadnjih pet let tehnološko gledano druga tovarna – nove peči in proizvodna linija, nova tehnologija. So rezultati temu primerni?*

Res smo dosegli na tehnološko-tehničnem področju zadnja leta velik razvoj, a žal vseh pridobitev nove tehnologije nismo izkoristili v zadostni meri. Obseg proizvodnje

mora biti še večji. Glavni vzrok je pa, neustrezni strokovni nivo vodenja.

– *Vodenje je verjetno tesno povezano s kadri, kajne?*

Vodstveno-vodilno kadrovsko strukturo kakršno trenutno imamo, ker večjih sprememb preko noči ne gre pričakovati, saj gre za proces, je potrebno maksimalno in bolj odgovorno vpeti v vsakdanje proizvodno dogajanje. Glede na veliko večji obseg proizvodnje, moram še posebej poudariti, da nam ni uspelo pridobiti zadostno število novih, predvsem strokovnih kadrov. Do tega problema bomo morali temeljito spremeniti naš odnos in takšnim ljudem zagotoviti ustrezno stimulacijo.

Vsako v tej steklarni se mora zavedati, tudi zaradi širših družbenih sprememb za katere smo se zavestno odločili, da delovno mesto nikomur ni od boga dano, še posebej danes ne, ko se odločamo za pravo tržno obnašanje. Prej so vse pravice izhajale iz naslova dela, sedaj bodo pa izhajale iz naslova kapitala in profita. To je pa bistvena sprememba, ki bo zahtevala tudi temeljito spremembo našega razmišljanja in obnašanja.

– *Kaj s tem mislite?*

Pravkar imamo pred sabo Zakon o privatizaciji podjetij, zakon o Agenciji republike Slovenije za razvoj in Zakon o skladu republike Slovenije za razvoj. Gre za izredno pomembne zadeve, ki so daleč usodnejše kot vse naše dosedanje razvojne odločitve. Potrebno bo torej opredeliti bodočega lastnika podjetja, ki bo Steklarjo na osnovi vloženega kapitala tudi upravljala.

– *Kakšne variante lastniške preobrazbe obstajajo?*

Morda v kratko informacijo naslednje pojasnilo o deveh možnostih kako do lastnika, ki je bilo objavljeno v Večeru.

– *Avtonomne metode preoblikovanja (brez sodelovanja agencije in sklada, stroške plača podjetje, agencijo obvesti o preoblikovanju, če agencija v 15 dneh nima pripomb k aktu s podatki o vrednotenju, načinu plačila in popu-*

*stih, možen vpis v sodni register):*

1. *Avtonomni prenos navadnih delnic na sklad.* Podjetje izda in prenese na sklad navadne delnice v znesku knjigovodske vrednosti družbenega kapitala. Vsaka taka delnica ima en glas, prinaša sorazmerno pravico do dividend in je sorazmerno udeležena v delitvi premoženja ob stečaju.

2. *Avtonomni prenos participativnih prednostih delnic na sklad.* Podjetje izda in prodaja domačim fizičnim osebam navadne delnice v višini najmanj petine do največ 70 odstotkov skupne ocenjene vrednosti družbenega kapitala. Ostalo vrednost ocenijo pooblaščenice organizacije, podjetje pa izda in prenese na sklad participativne prednostne delnice.

3. *Interna privatizacija.* Podjetje sprejme programe delničarstva zaposlenih. Zaposleni lahko postanejo lastniki celotnega podjetja ali ne njegovega dela. Da lahko začnejo program izvajati, se mora z njim strinjati več kot polovica zaposlenih, ki morajo vplačati vsaj petino nominalne vrednosti družbenega kapitala podjetja. Pri začetnem vplačilu imajo zaposleni popust (od 30 odstotkov, vendar le do zneska 20 tisoč mark), dobijo neprenosljive, navadne delnice. Tako preoblikovanje podjetja naj bi trajalo največ deset let, iz dobička podjetja v tem času pa lahko podjetje zaposlenim izdaja dodatne navadne delnice. Če bi zaposleni podjetje odkupili le delno, mora podjetje za preostali del družbenega kapitala izdati in prenesti na sklad participativne prednostne delnice. Če bi tako zbran denar ostal v podjetju (dokapitalizacija), bi moralo podjetje za celotni družbeni kapital izdati in prenesti odkupljive prednostne delnice na sklad. Te bi postale za sklad navadne delnice, šele če jih podjetje iz določenih razlogov ne bi odkupilo.

– *Metode privatizacije pod nadzorstvom agencije: prodaja podjetja, privatizacija s povečanjem kapitala, prodaja ali vlaganje znatnega dela sredstev podjetja, leasing in pogodba o poslovanju.*

– *Privatizacije v izvedbi agencije: prodaja republiških delnic, ki jih ima republika v podjetjih in prodaja podjetij, ki so v republiškem skrbništvu.*

– *Kaj bi bilo za nas najbolj primerno?*

O bodočem lastništvu bo potrebno temeljito premisliti, da si ne bo kdo uzurpiral to kar smo mi z velikim odrekanjem izgradili. Iskati bo potrebno za nas optimalno varianto, ki bo na dolgi rok zagotavljala največjo socialno in finančno varnost za večino zaposlenih. V vsakem primeru pa ob spremembi lastništva velja pričakovati določene bistvene spremembe v vodenju in upravljanju podjetja, pa tudi v njegovi učinkovitosti.

A mislim, da je danes še prezgodaj, da bi lahko dokončno povedali kaj več. Za naše podjetje se zanimajo tudi nekateri tuji partnerji. A mislim, da bomo na tem intenzivno delali že proti koncu leta in v začetku prihodnjega leta. Tudi naslednja službena pot v ZDA bo priložnost, da dobimo določeno dodatno informacijo s tega področja in otipamo interes nekaterih potencialnih zainteresiranih partnerjev.

– *Kaj bi torej ob teh za našo firmo resnih časih radi povedali zaposlenim?*

Iz razgovorov s partnerji, tako doma kot na tujem, mi vedno prihaja v ospredje njihovo opažanje, da gre za fabriko, ki ima svoj proizvod, ki ima svoje ime in da smo eni izmed redkih v slovenskem in jugoslovanskem prostoru, ki smo se povzpeli iz kroga anonimnosti v svetu. In to so resnično prave osnove in temelji, ki jih moramo izkoristiti. Zaradi tega ni mesta pretiranemu pesimizmu, kljub težkim časom.

Večkrat se zastavlja vprašanje ali bomo preživel ali ne. Sam si tega vprašanja ne zastavljam. Imamo tržno zanimiv proizvod, imamo dane osnovne pogoje za uspešno delo in le od nas samih je odvisno kakšna bo naša bodočnost. Z. N.

*Ali bo realizacija »ukrepov« v našem podjetju dovolj*

## Izhod iz krize

Ni dvoma da imamo kaj za počistiti v lastni hiši in tega se sedaj lotevamo, prepričani smo, da bolj temeljito kot kdajkoli doslej. Pri vsem tem pa se nam vsiljuje vprašanje, kolikšna je moč zunanjih dejavnikov, ki znajo tako kruto posegati v še tako dobre načrte in jih izničiti.

Zaradi tega naj najbolj neprijetni kritiki »domačih slabosti« ne zamerijo, če uvodoma vztrajamo, da se je makro ekonomska politika zelo grdo poigrala z nami, ki si režemo košček kruha s prodajo na konvertibilnem trgu. Kako naj si štejemo za greh, če smo pred petimi leti načrtovali razvoj in investirali na planskih predpostavkah 1 dolar = 2,4 marke, danes pa dobimo za 1 dolar 1,56 marke in tako bi leta 1984 prejeli za letošnjo plansko realizacijo v izvozu 63,6 mio mark, letos pa 41,3 mio mark.

Ker plačujemo dobaviteljem pretežno v markah, domače cene pa tudi poznamo, potem lahko ugotovimo, da predstavlja kurzni izpad 9. mesečnih brutto osebnih dohodkov za celotno Steklarno. Pri vsem tem ne bi kazalo iz-

gubljati besed o realnosti tečaja dinarja.

### Program z imeni in priimki!

Kljub temu, da je tema tega prispevka kako priti iz težav z izkoristkom »notranjih rezerv«, pa ni odveč ugotoviti, da dežurna politika še kako kroji našo usodo.

Za nami je dober mesec aktivnosti skozi katere smo, ob obilici tekočih problemov, od proizvodnih težav do nemožnih likvidnostnih problemov, prihajali do najpomembnejših točk dela za izboljšanje razmer. Na raznih delovnih posvetih in sestankih smo analizirali stanje in prišli do nekaj sicer že dokaj starih zahtev, narediti nagrajevanje dela bolj vzpodbudno, uvesti cenik dela, ugotoviti zasede-

nost delovnih mest, poboljšati kadrovske strukture, analizirati donosnost posameznih izdelkov, povečati delež »lastnega programa«, poboljšati organizacijo dela, delovno disciplino itd., itd.

Program, ki ga predstavljamo skozi »izvleček« je torej tisti, ki ima od zadaj ime in priimek, ter rok izvedbe in se od takšnega pričakuje neko izboljšanje v krajšem roku. Pri tem pa želim sodelavce opozoriti, da je potrebno nekaj strpnosti, ker je za izvajanje dela ukrepov potrebno veliko analitičnega dela, strokovnega urejanja podlag za izvajanje, preizkusov itd.

Naj navedem le primer ukrepa »postavljanje planov PE in nagrajevanje realizacije«:

– potrebna je analiza vseh normativov in nov izračun norm (takih izračunov bo potrebno za 1 mesec cca 5000 – postavk)

– izračun normativne zasedenosti delovnih mest, kar pomeni, da bomo skozi norme prišli do potrebnega števila izvajalcev za vse enote v podjetju,

– izdelati dokumentacijo za proizvodnjo, da bodo takš-

ni podatki dosegljivi in operativni,

– organizirati evidenco dela itd.

– izdelava in izračunavanje komadnih planov za PE.

To navajam zaradi prestavitve fizičnega obsega dela, ki zahteva za vsak detalj potrebne konzultacije, izdelave vzorčnih primerov, kar pa otežuje izvedbo, ker imajo izvajalci ob tem redne delovne naloge.

### Nekaj pomembnejših ciljev izvajanja ukrepov

– uvesti največjo možno disciplino pri mesečnem planiranju proizvodnje z namenom preprečevanja izpadov,

– skozi redne oblike delovnih sestankov prevzemajo oddelkovodji večjo odgovornost in so hkrati bolj informirani o celotnem stanju v podjetju,

– pojmovanje razvoja se prenaša na vse nivoje in se uveljavlja z vključevanjem in upoštevanjem pobud in predlogov zaposlenih, kar se vzpodbuja preko »poslovske skupine sestankov« do delovnih skupin,

– ureditev planov PE, kot podlage za nagrajevanje potegne za sabo celo verigo zahtev po podaljšani organizaciji dela in selekciji,

– načrtovano povišanje osebnih dohodkov prinaša za sabo zahtevo po zagotovljeni organizaciji za planski obseg realizacije,

– utemeljitev odgovornosti v posamičnih delih procesa nosi za sabo zahtevo po novih znanjih v stroki in organizaciji, kar bo imelo za posledico argumentirano oceno o ustreznosti zasedbe mest,

– z odločitvijo o pristojnostih ocenjevanja kadrov želimo preseči z negativnim odnosom predvsem do mladih bodočih strokovnjakov in naložiti odgovornost za le-te neposrednim vodjem,

– naloge, ki imajo težo projekta se evidentirajo kot »projektna naloga« z nosilcem in rokom za izvedbo.

– pomembne opredelitve so v prenosih pristojnosti in odgovornosti, kjer se mora



Pri brušenju je potrebno tudi počteno pritisniti. (foto Z. Novak)

preseči s prakso prekrivanja in delitve odgovornosti,

– sistem organizacije in nagrajevanja ureja večno potencirano vprašanje delovne in tehnološke discipline.

Pri vsem tem pa moram omeniti, da so novelirani

ukrepi proces in ne smemo pričakovati, da prinesejo rezultat čez noč. Gre za usmeritve, kjer se mora postopoma menjati stil dela, ki je nujen, da bi uspevali držati korak s časom in novimi zahtevami trga.

### Konkretizacija nekaterih ukrepov iz programa ukrepov za prilagajanje pogojem gospodarjenja v letu 1990 in izboljšanje stanja v steklarni »Boris Kidrič« Rogaska Slatina

1. Uskladiti plan »komerciala – proizvodnja« v prvi fazi na 5,2 mio DEM.  
Zadolžitev: vodja komerciala, vodja operativne priprave dela  
Rok: plan za mesec november 1990.
  2. Mesečni proizvodni plan se dela poizkusno 20. v mesecu, dokončno se pa sprejme do 25. v mesecu.  
Zadolžitev: vodja operativne priprave dela (OPD)  
Rok: oktober 1990
  3. Proizvodni nalog se lansira, ko je podano tehnično poročilo o zagotovljenih pogojih proizvodnje.  
Zadolžitev: vodja OPD  
Rok: oktober 1990
  4. Neposredna odgovornost za delo organizacijske enote je predana vodji in ni dovoljeno mednivojsko ukrepanje.  
Zadolžitev: direktor tehnične-ga sektorja  
Rok: takoj
  5. Vse proizvode predvidene za proizvodnjo v naslednjem mesecu je potrebno tehnološko obdelati z namenom prilaganja naročil možni proizvodni strukturi.  
Zadolžitev: koordinator – direktor tehničnega sektorja  
Rok: oktober 1990
  6. Osnovna izdelava in dodelava se združita v verižni proizvodnji v tri (3) enote: kristalin, kristal – ročno, avtomatska linija.  
Zadolžitev: vodja razvoja  
Rok: 1. 1. 1991
  7. V osnovni izdelavi se preda kompletna odgovornost za delo in kakovost poslovdjem za vsako enoto posebej.  
Uvede se delo tekočega inštruktorja v ročni proizvodnji, ki se dodeli visoko usposobljenem steklarju.  
Zadolžitev: direktor PE 1 (v sodelovanju s tehničnim direktorjem)  
Rok: oktober 1990
  8. Tehnologi za steklo in razvojna služba postaneta strokovni servis, ki bo dohodkovno odvisen od uspešnosti dela PE.  
Zadolžitev: tehnični direktor  
Rok: december 1990
  9. V organizaciji kontrole kakovosti se uvede »OBVEZNO VHODNO NAVODILO« in zvezek »REGISTRATOR NAPAK«.  
Zadolžitev: vodja kontrole  
Rok: oktober 1990
  10. PE v Dalmaciji se opredelijo kot servis za dalmacijo in južni del Jugoslavije z možno lokacijo centralnega skladišča v Kardeljevem. Blago potuje le v eni smeri po železnici.  
Zadolžitev: vodja razvoja, (direktorja PE Kardeljevo in Vrgorac, vodja komerciala)  
Rok: januar 1991 (priprava študije)
  11. Prouči se varianta organizacije PE Servisne dejavnosti tako, da se del rednega vzdrževanja prenese v proizvodne PE, ostali del pa postane proizvodni obrat oziroma samostojno podjetje.  
Zadolžitev: vodja razvoja, (direktor PE Servis)  
Rok: januar 1991
  12. PE Družbena prehrana se preoblikuje v samostojno podjetje. Varianta 1.: oddaja objekta in opreme v najem. Varianta 2.: odprodaja objekta in opreme.  
Zadolžitev: direktor splošno kadr. sektorja (direktor PE Družbena prehrana)  
Rok: januar 1991
  13. Mesečni plani PE se postavijo v prvi fazi na bazi normiranih kapacitet in vrednotenjem po planskih cenah kot izraženi vrednosti vseh del in stroškov v PE za izddelek.  
Zadolžitev: računovodja  
Rok: poizkusno november 1990
  14. Pristojnost za oceno kadrovskih potreb in oceno dela posameznikov na podlagi točno opredeljenih nalog imajo izključno neposredni vodje.  
Zadolžitev: direktor  
Rok: oktober 1990
  15. Vsi normativi se postavijo tako, da je začasno povprečno doseganje 100%, ter se določi prehodno obdobje 6 mesecev za vskladitev znotraj posameznih enot.  
Zadolžitev: tehnični direktor  
Rok: november 1990
  16. Izračunajo se ceniki del na osnovi na novo usklajenih normativov in težavnosti ter se po tej osnovi določi predvideni 100% osebni dohodek po plačilnih razredih. Učinek nad 100% se izplača vsake 3 mesece.
  16. a Določi se spodnja meja možnega učinka 90% in lestvica za kakovost na osnovi potrebne števila obdelancev za pričakovani učinek.  
Za celotno točko 16. velja načelo plačila po »dobrem komadu«.  
Zadolžitev: računovodja  
Rok: december 1990
  17. Za prehodno obdobje (X., XI., XII. 1990) se določi nova vrednost točke (stimulativni prehod) ki popravlja raven O. D. na 92% povprečja O. D.
- gospodarstva Republike Slovenije pri izpolnitvi mesečnega plana proizvodnje in realizacije. Osebni dohodek nad zakonsko dovoljenim se izplača v obliki vrednostnega papirja.
17. a Osebni dohodki so tajni kar se regulira s podpisovanjem posebne izjave.  
Zadolžitev: direktor EFS, (direktor splošno kadr. sekt.)  
Rok: oktober 1990
  18. V prehodnem obdobju se kratkoročno zagotovi denar za normalizacijo poslovanja iz sledečih virov:  
– razne oblike pospeševanja prodaje (akcijske prodaje, razprodaje, posebne oblike prodaje) (2,5 mio DEM)  
– povečana proizvodnja (vpliv mikroorganizacije, racionalnejše koriščenje časa in delovnih sredstev) (0,25 mio DEM)  
– novi finančni aranžmaji in dokapitalizacija (2,0 mio DEM)  
Zadolžitev: direktor komerciala, direktor tehn. sektorja, direktor EFS  
Rok: oktober, november, december 1990
  19. Uvede se strokovni kolegijski organ in opravi kadrovska analiza za pokrivanje posameznih področij oziroma funkcij podjetja:  
– koordinator – direktor  
– organizacija proizvodnje  
– tehnologija in razvoj  
– marketing  
– finance in ekonomija  
– informatika in AOP  
– splošni in kadrovske posli  
Zadolžitev: direktor podjetja  
Rok: 31. 12. 1990
  20. Zaradi konkretizacije kratkoročnih in dolgoročnih nalog se določijo naslednje projektne naloge:  
P1 – Ureditev normativov do 31. 03. 91  
P2 – Izvedba projekta SPREMPRO do 30. 06. 91  
P3 – Planiranje proizvodnih rezultatov PE 31. 12. 90  
P4 – Preoblikovanje podjetja – opredelitev programskega mesta PE do 31. 03. 91  
P5 – Posodobitev dodelave

in transportnih poti (usmeritve) do 31. 12. 90

P6 – Posodobitev osnovne izdelave (usmeritve) do 31. 12. 90

P7 – Razvoj dopolnilnih programov do 31. 12. 90

P8 – Izobraževanje kadrov do 31. 12. 90

P9 – Normativna zasedenost delovnih mest do 31. 03. 91

P10 – Celostna podoba Steklarne kot »tovarne bodočnosti« do 30. 06. 91

Zadolžitev: direktor podjetja Rok: 20. 10. 1990

Način dela: Projektna naloga se definira, določi se nosilec projekta, določi se terminski plan in po potrebi se razpiše natečaj za sodelovanje na projektu.

21. Analiza donosnosti posameznih artiklov.

Zadolžitev: direktor komercialne Rok: 31. 10. 90

22. Izdelati variantni predlog

ukrepov za izboljšanje stanja elektro peči.

Zadolžitev: tehnični direktor Rok: 15. 10. 1990

23. Definiranje kratkoročnih in dolgoročnih ukrepov za sancijo

A. Kratkoročni ukrepi in cilji – odprodaja dela premoženja (stanovanja, počit. kapacitete, menza)

– omejitev nabav in izdelava plana nujnih investicijskih del – pooprave delovne discipline z novo organizacijo in prenosom obveznosti.

– ustavitev del, ki ne izpolnjujejo načrtovanih rezultatov.

– boljši izkoristek delovnih sredstev – proizvodni plan.

– pridobitev »svežega kapitala«

– uveljavitev lastne zunanjetrgovinske registracije

– s prispevki v internem glasilu utrditi pri delavcih občutek pripadnosti podjetju in odgovornosti za njegovo usodo.

– izdelava analize investicijskih učinkov v zadnjih petih letih (zunanja inštitucija)

– ocenitev vrednosti podjetja kot predpogoj za proces transformacije družbenega podjetja v mešano družbo

– analiza donosnosti posameznih artiklov

B. Dolgoročni ukrepi in cilji – preoblikovanje podjetja v skladu z zakonskimi usmeritvami

(mešana lastnina, delniška družba).

– posodobitev tehnologije in znižanje stroška dela v strukturi stroškov (zniževanje % realizacije za plače).

– lastni proizvodni program najmanj 65% kapacitet

– izobraževanje za podporo dolgoročnim ukrepom in ciljem.

– lastna maloprodajna mreža.

**Zaključek**

Steklarne ima danes, tako velika večina podjetij pri nas, izjemne finančne težave, ki se povečajo še toliko bolj, če ne

uspevamo realizirati načrtovane proizvodnje. Prava podpora realizaciji ukrepov bi bila trenutno v dokapitalizaciji v višini cca 15 mio nemških mark. Razkorak je namreč tako velik, da bi tudi bodoči ukrep v denarni politiki države (npr. devalvacija) za nas ne pomeni odrešitve. Model »rešenja« po znanih primerih npr. LILET, ŽELEZARNE, itd. bi pomenil za primer Steklarne širšo škodo, saj gre za perspektiven program s svetovno kvaliteto in relativno sigurnim trgom, toda relativnost ne pomeni, da trga ni moč izgubiti.

Morda bi ob koncu kazalo potrskati na zavest nas vseh, da naredimo vsak pri sebi in vsi skupaj največ dobrega kar zmoremo za svojo tovarno. Ne bo odveč, če se lotimo tudi temeljite prenove odnosa do svojega delovnega mesta in podjetja. Tako ni slučajno med ukrepi tudi naloga za izdelavo »celostne podobe tovarne«.

JOŽE BOŽIČEK

Delovanje sindikata

# Postavili bomo svoje zahteve!

Svobodni sindikat Slovenije je demokratična samostojna interesna organizacija, ki uveljavlja in varuje ekonomske, socialne in kulturne interese svojih članov. Svobodni sindikat deluje neodvisno od državnih organov, poslovdstev, delodajalcev in njihovih strank, političnih in drugih organizacij. Sindikat je organiziran kot zveza, v kateri se usklajujejo in uresničujejo interesi članov posameznih sindikatov, ki se vanjo združujejo.

**V svobodnih sindikatih 63% zaposlenih!**

Sindikat Steklarne je vključen v Zvezo svobodnih sindikatov delavcev kemične, gumarske in nekovinske industrije Slovenije, v kateri se združujejo firme s sorodno dejavnostjo. Članstvo v zvezi svobodnih sindikatov je prostovoljno.

V zvezi svobodnih sindikatov v Steklarni »Boris Kidrič« je 63% članov zaposlenih, po poslovnih enotah pa je situacija naslednja:

PE	št. zaposl.	št. član. SSS	%
Osnovna proizvodnja			
Dodelava	590	367	62
Kristal	179	148	82
Dekor	673	411	61
Servisne dejavnosti	248	114	45
Delavska restavracija	93	46	49
Strokovne službe	36	31	86
	266	204	76

Število članstva je zadovoljivo, čeprav se tedensko spreminja, kajti vpisujejo se vedno novi člani in to predvsem iz razloga ugodnosti, ki jih člani sindikata lahko koristijo, tre-

nutno je to pri sindikalni prodaji, zastopanju članstva na disciplinskih postopkih, brezplačna pravna pomoč v okviru občinskega sindikalnega sveta itd. To je le del ugodnosti, ki jih člani sindikata lahko koristijo, ostale ugodnosti se bodo lahko uveljavljale, ko bodo pripravljene za realizacijo.

V začetku meseca novembra bodo člani sindikata prejeli članske izkaznice, s katerimi se bodo lahko legitimirali in uveljavljali pravice in ugodnosti, ki so navedene. Priprav-

ljajo pa se tudi ostale ugodnosti, ki so bile zapisane v materialu o delovanju svobodnih sindikatov in ki so navedene na članski izkaznici: trenutno se pripravlja sindikalna posojilnica – hranilnica, ugodnejši nakup živil v določenih trgovinah z 10% popustom in še precej ostalih ugodnosti.

Članstvo v sindikatu je prostovoljno in se vsak lahko člani ali izstopi, kadar to želi, s podpisno izjavo.

Osnova delovanja sindikata v podjetju je kolektivna pogodba, ki je bila sprejeta in podpisana ter začne veljati, nekatere določbe 1. 1. 1991, normativni del, to je izplačilo OD pa 3 mesece po objavi v Uradnem listu, s 1. novembrom 1990. To pomeni, da mora najnižji OD biti 440 DEM. Vzporedno z generalno kolektivno pogodbo se pripravljajo tudi pazožne pogodbe, ki bodo zajemale specifične stvari iz vsake panoge – branže, sprejetje le-te bi moralo biti do konca leta.

V kolikor zaupate in se strinjate z delovanjem sindikata v Steklarni se včlanite v sindikat in tako prispevajte k kvaliteti delovanja sindikata.

## Prispevajmo svoj delež k reševanju težav v podjetju!

Ne želim delo sindikata hvaliti, kajti o tem mora članstvo povedati svoje mnenje. Prepričan pa sem, da se v izvršnem odboru sindikata steklarne trudimo in poskušamo s svojim delom, predlogi in zahtevami pomagati k prebroditvi nastalih težav, ki so se nakopičile v steklarni. Sindikat Steklarne »Boris Kidrič« je na več sejah razpravljalo o težavah v podjetju in na

eni izmed sej, ki je bila 5. 9. 1990 sprejel določena stališča in sklepe, s katerimi menimo, da smo prispevali k hitrejšemu začetku reševanja nakopičenih težav v podjetju za katere smo sami krivi. Ker večina članstva ni seznanjena s temi zahtevki jih objavljamo, in ob tem poskušamo člane sindikata, predvsem pa nečlane seznaniti, da se počasi otresamo stare okamenelosti in ohlapnosti ter se preusmerjamo v delovanje v prid članov sindikata. Pa preberite o pobudah in zahtevah sindikata:

## Pobude in zahteve sindikata delavskemu svetu in vodstvu Steklarne »Boris Kidrič«

Izvršni odbor sindikata podjetja Steklarne »Boris Kidrič« je na svoji redni seji, dne 5. 9. 1990 razpravljalo o problematiki, ki se kaže v podjetju.

V razpravi je bilo izpostavljeno, da je med delavci prisotna melanholija, nezadovoljstvo in v veliki meri tudi neodgovornost, ki predvsem vpliva na manjšo realizacijo v proizvodnji. Ugotavlja se, da poleg zunanjih faktorjev na katere žal podjetje trenutno nima vpliva, je prisotnih še precej notranjih organizacijskih in ostalih slabosti na katere sindikat opozarja in zahteva od delavskega sveta in vodstva podjetja takojšnjo razreševanje in rešitve.

1. Materialni položaj delavcev steklarne »BK« je ogrožen.

2. Ugotavlja se, kar je tudi razvidno iz mesečnih poročil poslovanja, da proizvodnja od meseca januarja do avgusta vidno pada. Analize in vzroki tega padanja proizvodnje se do sedaj niso naredile, kar je nerazumljivo.

Zato sindikat zahteva temeljito analizo.

3. Pripombe delegatov poslovne enote Kristal so predvsem usmerjene v razmišljanja zakaj v mesecu avgustu in septembru ni zadovoljivega dela za steklobrusilce.

4. Nadalje je bilo v razpravi podano enotno mišljenje, da se v izgovoru v slabi kvaliteti stekla skriva tudi napaka dela. Zato predlagamo, da se napravi cenik del, kateri naj bo osnova za izračun izplačila osebnega dohodka.

5. Razprava je potekala tudi v smeri višine cen naših izdelkov, ter da se ugotavlja, da se naročila sprejemajo brez predhodne kalkulacije stroškov izdelave določenega artikla.

6. V sindikatu se zavedamo, da za nastalo situacijo ni krivo le vodstvo ampak tudi vodilni kader v vodenju proizvodnje in to na vseh področjih ter, da je potrebno za reševanje nastale situacije predvsem ta kader maksimalno obremeniti in od njih zahtevati dosledno izvajanje nalog. Prav

tako pa morajo v to reševanje biti vključeni tudi vsi delavci na svojem delovnem mestu s stimulacijo, ki ga bo vzpodbujala do boljšega odnosa do dela in lastnine.

7. Iz razprave se tudi ugotavlja, da proizvodni sestanki ne dajejo zadovoljivih rezultatov, predvsem iz razloga, ker niso temeljito pripravljani in nikogar z nobenim sklepom ne obvezujejo. Smatramo, da v nastali situaciji, kjer nam proizvodnja vidno pada, možno rešiti le s konkretnimi obvezujočimi sklepi v takšnih razpravah.

8. Predlog sindikata je, da se takoj pristopi k izdelavi mesečnih planov po poslovnih enotah, prav tako realizacija, kar naj bo merilo za izplačilo osebnih dohodkov.

Predlaga se tudi, da morajo poročila o realizaciji biti podana v širši obliki, in ne samo v treh številkah ter skopega ustnega komentarja iz katerega ni razvidno zakaj in kje so nastale težave v proizvodnji, ki so vplivale na zmanjšano izvrševanje zadanih planov.

9. Člani delavskega sveta podjetja so bili izvoljeni na referendumu na katerem so jim delavci podali zaupanje, da v njihovem imenu sprejemajo in se odločajo o pomembnih razvojnih in ostalih nalogah, ki vplivajo na organiziranost in proizvodnjo tega podjetja žal pa se ugotavlja, da delegati te naloge ne morejo izvrševati, ker o večini predlogov, ki se sprejemajo na delavskem svetu niso predhodno seznanjeni s gradivom za delavski svet temveč šele na sami seji delavskega sveta, kar pomeni, da ne morejo odločati v imenu delavcev kateri so jih izvolili temveč le v svojem imenu, kar pomeni, da po zapisani funkciji v Statutu podjetja svoje naloge ne opravljajo pravilno.

Zaradi tega in vseh navedenih pripomb izvršnega odbora sindikata podjetja Steklarne »BK« od delavskega sveta podjetja zahtevamo, da v ro-

ku 14 dni od vodstva podjetja dobi konkretne naloge za reševanje nastale situacije in jih tudi sprejme ter mesečno spremlja njihovo realizacijo in o tem obvešča delavce.

Pri sprejemu nalog za reševanje zahtevamo, da je izvršni odbor sindikata prisoten.

V primeru, da navedene zahteve ne bodo realizirane, bo sindikat zahteval zbor delavcev na katerem bo podana nezaupnica delavskemu svetu in vodstvu podjetja, vsled zavestnega ravnanja s katerim bo podjetje pripeljal na rob propada ali celo stečaja.

Naše ugotovitve in zahteve niso grožnja, želimo le prispevati k takojšnjemu reševanju kritičnega položaja podjetja.

7. 9. 1990

Seveda se zavedamo, da s tem nismo sindikalisti izumili čarobne formule, ki bo premagala vse naše težave, stiske in marsikje tudi brezizhodnost. Dejstvo je tudi vprašanje uveljavitve realne cene dela, kajti kar enostavno je ne bo mogoče izsiliti na tovarniškem dvorišču, pa tudi nobeden ne more obljubiti, da je bo delavec deležen že prihodnji mesec. Delo sindikata in zapisana določila v kolektivni pogodbi so tisto orožje delavcev, ki nam mora omogočiti, da bo plača postala osnova za vse nadaljnje račune v podjetju in osnova da je sindikat tisti, ki se bo v imenu delavcev pogajal za višje vrednosti.

Delavci in sindikat moramo poskrbeti, da se pravice uveljavijo, kajti vsako zavlačevanje, odlaganje rešitev pri odpravljanju delavčevih stisk, nas vse bolj približuje vrelšču.

Čeprav so družbene in gospodarske razmere zelo kritične, vemo koliko stane človeka vredno življenje. Vendar zavedati se moramo, da je konec lažne solidarnosti in da je marsikaj odvisno tudi od nas samih!

Predsednik sindikata:  
ALBIN ŠRIMPF

Splošna kolektivna pogodba

# Spremembe na področju delovnih razmerij!

Številnim spremembam na vseh področjih družbenega in gospodarskega življenja se pridružujejo tudi korenite spremembe na področju delovnih razmerij. Delovno razmerje se je iz nekdanjega medsebojnega razmerja spremenilo v razmerje med delavcem in delodajalcem, ki se uvaja s pogodbo o zaposlitvi.

V svetu že dolgo znan instrument za urejanje razmerij med delavci in delodajalci, kolektivno pogodbo, sta pri nas uvedla Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja in Zakon o delovnih razmerjih. Navedena zakona poznata štiri vrste kolektivnih pogodb, v naši Republici pa je do sedaj bila sprejeta le splošna ali generalna kolektivna pogodba. Splošna kolektivna pogodba je bila sklenjena 27. julija 1990 in je objavljena v Ur. listu R Slovenije št. 31/90.

Splošna kolektivna pogodba se po vsebini deli na tri dele in sicer:

- splošni del,
- normativni del in
- tarifni del.

## Splošni del

V splošnem delu je določena krajevna, stvarna, osebna in časovna veljavnost kolektivne pogodbe. Po teh določbah velja za vse delodajalce, delavce, učence in študente na območju R Slovenije. Tarifni del pogodbe ne velja za poslovodne delavce in delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi.

## Normativni del

V normativnem delu kolektivne pogodbe se pretežno urejajo pravice in obveznosti organizacij oziroma delodajalcev in delavcev. Vsa dela so razvrščena v devet skupin, ki pretežno ustrezajo skupinam

v dosedanjem izobraževalnem sistemu in sicer:

- I. enostavna dela,
- II. manj zahtevna dela,
- III. srednje zahtevna dela,
- IV. zahtevna dela,
- V. bolj zahtevna dela,
- VI. zelo zahtevna dela,
- VII. visoko zahtevna dela,
- VIII. najt. olj zahtevna dela,
- IX. izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela.

O sklenitvi delovnega razmerja odloča poslovodni organ. Ko je delavec sprejet v delovno razmerje mora pred nastopom dela skleniti pogodbo o zaposlitvi, s katero se uredijo predvsem naslednja vprašanja:

- sklenitev in trajanje delovnega razmerja,
- delovno mesto za katerega se sklepa delovno razmerje
- poskusno delo (če se zahteva)
- pripravništvo (če se delovno razmerje sklepa s pripravnikom),
- kraj opravljanja dela,
- delovni čas, odmori, počitki in dopust,

- ukrepe za posebno varstvo delavcev,
- izobraževanje,
- osebni dohodek in nadomestila osebnega dohodka,
- način spremembe pogodbe,
- druge pravice in obveznosti delodajalca oz. organizacije in delavca.

Ugotavljanje znanja in zmožnosti je urejeno v 9. členu v katerem je določeno, da poslovodni organ lahko začne postopek ugotavljanja znanja in zmožnosti ter postopek ugotavljanja pričakovanih rezultatov dela le na podlagi zbrane tehnične in delovne dokumentacije.

Delavčevo delo je potrebno spremljati najmanj 30 dni. Takšnega delavca je treba povabiti na razgovor, o pričetku postopka pa mora biti obveščen sindikat. Če se ugotovi, da delavec nima znanja in zmožnosti za opravljanje del delovnega mesta na katero je razporejen ali da ne dosega pričakovanih rezultatov, je lahko razporejen na drugo delovno mesto, če takega delovnega mesta ni, delavcu preneha delovno razmerje.

V 12. členu so določbe o preseženih delavcih, katere ugotavlja poslovodni organ. V isto kategorijo se uvrstijo vsi delavci, ki delajo na takih delovnih mestih, za katera se zahteva enaka stopnja strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica, znanja in zmožnosti.



Verjetno ni dela v Steklarni, kjer ne bi bilo mogoče delati bolje.



Označevanje izdelkov zahteva obilo zbranih.



Mojster Drago Boršič pri oblikovanju vratu steklenice. (foto Z. Novak)

Med presežne delavce ni mogoče uvrstiti:

- sindikalnega zaupnika,
- delegata v delavskem svetu,
- delavk v času nosečnosti, med porodiškim dopustom in dopustom za nego in varstvo otroka.

Samo z njihovim privoljenjem se med presežke lahko uvrstijo:

- invalidi in invalidne osebe,
  - delavci z manj kot enim letom delovne dobe,
  - oba zakonca, ki sta zaposlena v istem podjetju,
  - delavke samohranilke z otrokom do dveh let starosti,
  - delavci, ki jim do uveljavitve pravice do upokojitve manjka do 5 let zavarovalne dobe.
- Kriteriji za ohranitev zaposlitve so:
- večja uspešnost pri delu,
  - daljše delovne izkušnje,
  - daljša delovna doba,
  - slabše zdravstveno stanje,
  - slabše socialno stanje.

## Tarifni del

V 30. členu je določeno, da delavec za poln delovni čas, predvidene delovne rezultate in normalne delovne pogoje prejme osebni dohodek, ki ne

Tarifni razredi	Izhodiščni mesečni bruto OD v din za polni del. čas
I. enostavna dela	5.670,00
II. manj zahtevna dela	6.240,00
III. srednje zahtevna dela	6.970,00
IV. zahtevna dela	7.770,00
V. bolj zahtevna dela	8.790,00
VI. zelo zahtevna dela	10.490,00
VII. visoko zahtevna dela	11.910,00
VIII. najbolj zahtevna dela	14.180,00
IX. izjemno pomembna, najbolj zahtevna dela	17.010,00

Izhodiščni osebni dohodek se bodo valorizirali v skladu z rastjo življenjskih stroškov po posebni eskalacijski klavzuli.

Prvo razvrščanje delavcev v posamezne tarifne razrede opravi poslovodni organ ali ustrezna strokovna služba. Razvrščanje mora biti izvedeno v roku treh mesecev od uveljavitve kolektivne pogod-

be oziroma do 1. decembra 1990. Ker je izhodiščni osebni dohodek iztožljiv in ker ga mnoga podjetja ne bodo mogli zagotoviti, pogodba dopušča možnost njegovega znižanja in to največ za 20%.

Tako določeni izhodiščni ali osnovni osebni dohodek je delavcem zagotovljen. Konkretna višina njihovega osebnega dohodka ali plače pa bo

odvisna od njihove delovne uspešnosti, to je količine, kvalitete, gospodarnosti dela, inventivnosti in inovativnosti, dodatkov in nadomestil in od dosežene uspešnosti poslovanja oziroma ustvarjenega dobička podjetja.

Kolektivna pogodba je zadržala dodatke in nadomestila osebnega dohodka v približno realni obliki in obsegu, kot so veljala do sedaj. Tudi izplačila iz sklada skupne porabe so ostala dokaj nespremenjena. Bistvena razlika je le pri odpravninah ob upokojitvi, kjer pripadajo delavcu trije povprečni mesečni osebni dohodki v gospodarstvu R Slovenije za pretekle tri mesece ali trije njegovi povprečni osebni dohodki za pretekle tri mesece, v kolikor je to za delavca ugodnejše.

V navedenem prispevku sem želel opozoriti le na nekatere bistvene novosti, ki se uvajajo s kolektivno pogodbo in ki jih bo potrebno dodelati še s panožnimi ali podjetniškimi kolektivnimi pogodbami.

J. A.

## Uveljavljanje blagovne znamke Rogaška

# Mreža »naših prodajaln!

Vsem je bolj ali manj znano, da je v letošnjem letu zaradi izjemnega zmanjšanja inflacije na domačem trgu drastično upadla prodaja izdelkov široke potrošnje. Tudi prodaja izdelkov naše steklarne je predvsem v mesecih marec in april padla.

Poleg upada kupne moči, pa je na zmanjšano prodajo gotovih izdelkov na domačem trgu še bolj negativno vplivala splošna nelikvidnost večine jugoslovanskih trgovskih podjetij. Vse bolj pogosto se je dogajalo, da naših izdelkov ni bilo dovolj v prodajalnah čeprav je bilo evidentno povpraševanje končnih potrošnikov. Razlogi so večinoma v tem, da trgovine v glavnem niso sposobne kupiti oziroma plačati kupljenega blaga. Poleg tega, pa so se pričeli rušiti veliki sistemi veleprodaj, ki so bili pomembnejši odjemalci naših izdelkov.

## Hitro prilagajanje novonastalemu položaju!

To in pa še mnogi drugi razlogi so narekovali, da smo

se pričeli hitro prilagajati spremenjeni tržni situaciji. Evidentno pa je dejstvo, da smo medtem v celotni lastni maloprodaji beležili nezmanjšano prodajo tudi takrat, ko je večina ostalih odjemalcev več ali manj zatajila. Posebna prednost pa je predvsem v tem, da z lastno maloprodajno mrežo zagotavljamo dnevni priliv denarnih iztržkov. Vse bolj pa prihaja do izraza tudi široka ponudba



Napisi »Rogaška« so v ospredju, izdelki so primerno razstavljeni



naših izdelkov tako v kristalu kot kristalinu, strokovna usposobljenost prodajalcev, vpliv na poslovanje ter ne nazadnje uveljavljanje blagovne znamke Rogaške na najboljši možni način.

Vse to nas je vodilo k razmišljanju, kako naj v kratkem času razširimo lastno malo-prodajno mrežo kljub dejstvu, da v Steklarni trenutno ni možnosti večjih investicijskih vlaganj v gradnjo novih prodajal.

Naša ideja je bila, da pritegnemo k sodelovanju partnerje, ki že imajo opremljene lokale in so pripravljeni prodajati ekskluzivno naše proizvode. Eventuelne partnerje smo pričeli privabljati k sodelovanju predvsem iz večjih mest oziroma pomembnejših turističnih centrov.

Z naše strani zahtevamo, da ima partner opremljen lokal na primerni lokaciji in da je seveda pripravljen sodelovati z nami na način, da prodaja ekskluzivno naše izdelke. Seveda pa za to nudimo možnost stimulativnega zaslužka, prioriteto pri oskrbovanju z izdelki, oskrbo s propagandnim materialom, ovojnim papirjem, darilnimi vrečkami – skratka nudimo status lastne prodajalne. Doslej smo bili uspešni pri pridobivanju partnerjev in smo v kratkem času uspeli pridobiti za sodelovanje nekaj odličnih prodajal. Dovolite, da jih na kratko predstavim:

### Prodajalna Kerametal v Zagrebu

V Zagrebu smo uspeli pridobiti za prodajo naših izdelkov Kerametalovo prodajalno na trgu Bana Jelačića, ki je na v najstrožjem centru Zagreba. Prodajalna z več kot stoletno tradicijo, je ena izmed najlepših prodajal za prodajo kristala v Jugoslaviji. S prodajo smo pričeli te dni in smo prepričani, da bo tu eden najmočnejših punktov za prodajo naših izdelkov na domačem tržišču.

### Prodajalna Murke na Bledu

V centru Bleda smo na najboljši možni lokaciji pred



V petek, 28. 9. '90 smo na Bledu v sodelovanju z Murko odprli še eno trgovino

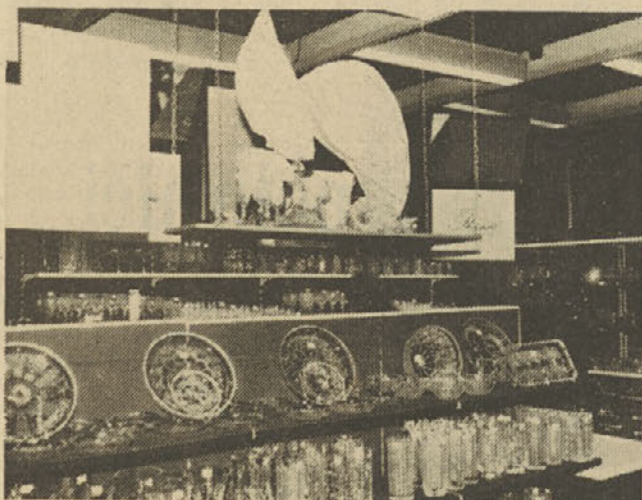
## Nova prodajalna Rogaške v Beogradu

Steklarna je od oktobra 1990 bogatejša še za eno lastno prodajalno. Prodajalna se nahaja v hotelu HYATT Beograd, ki je najvišje kategorije v Jugoslaviji ter na Balkanu. Prodajalna je zelo lepo opremljena in predstavlja vrhunec naše maloprodaje.

Organizacijsko pa pripada prodajalni Naše steklo, tako da nismo zaposlovali novih delavcev.

Preko prodajalne bomo predstavljali ponudbo steklarne na najvišjem nivoju.

Pričakujemo konstantno solidno prodajo naših predvsem unikatnih ter drugih ekskluzivnih izdelkov. M. GAJŠEK



Samo polne police primerno razstavljenega blaga omogočajo uspešno prodajo. (foto Z. Novak)

kratkim skupno odprli prodajalno z imenom ROGAŠKA. Lokal je izjemno lep saj razpolaga s 60 m<sup>2</sup> prodajnega prostora. Za sedaj je to najlepša pogodbeno prodajalna Steklarne, v kateri pričakujemo celoletno uspešno prodajo.

### Oddelek v Maksimarketu v Ljubljani

V pričetku novembra bomo pričeli s prodajo naših proizvodov na oddvojenem oddelku stekla v Maksimarketu. Veleblagovnica je največja v Ljubljani ter ima izjemno veliko frekvenco potrošnikov. Že doslej je veljal Maksimarket kot najmočnejše središče za prodajo kristala v Ljubljani. Prepričani pa smo, da bo s preureditvijo tu še povečana prodaja.

### Prodajalna Tehničarja v Splitu

Prodajalna se nahaja v najostrožjem centru Splita, pri Dioklecianovi palači. Dolgotrajna tradicija prodaje kristala ter odlična lokacija sta zagotovilo za permanentno dobro prodajo naših izdelkov.

### Prodajalna Idea v Opatiji

To je prodajalna s katero smo kot s prvo pričeli sodelovati na pogodbeni osnovi. Lokal se nahaja v centru Opatije ter je zelo moderno opremljen. Posebno čast našim izdelkom omogoča rešitev osvetlitve s halogenskimi žarnicami. Odslej omogočamo tudi velikemu številu turistov v Opatiji širok izbor naših izdelkov.

### Prodajalna Rajska ptica v Novem mestu

V Novem mestu doslej nismo bili dovolj prisotni z našimi izdelki, zato je lepa prodajalna v strogem centru Novega mesta prijetna osvežitev tovrstne ponudbe.

### Prodajalna Tehničarja v Šibeniku

V sklopu Tehničarja se nahaja še prodajalna v Šibeniku, kjer prav tako prodajajo izključno naš proizvodni program.

### Prodajalna Rogaška v Veliki Gorici

V začetku novembra bo pričela poslovati povsem nova prodajalna s povsem novo ter zelo lepo opremo. Glede na dejstvo, da na tem področ-

ju ni tovrstne ponudbe, pričakujemo tudi tukaj uspešen plasma naših izdelkov.

Omenil sem osem prodajaln s katerimi že sodelujemo, oziroma bomo pričeli v kratkem sodelovati. Hkrati pa se angažiramo na privabljanju še

drugih potencialnih partnerjev.

Menimo, da bomo do konca leta že več kot polovico prodaje na domačem trgu realizirali preko »lastne« malo-prodajne mreže.

F. GAJŠEK

## Vsi na isti ladji?!

Ta naslov se mi je ponudil sam po sebi, ko sem nekoliko podrobneje razmišljal o našem vsakdanjem delavniku.

Ko nekoliko podrobneje spoznaš naš način dela, ki je striktno prilagojen zahtevam kupca, se nehote vprašaš: smo temu primerno tudi organizirani in usposobljeni? Glede na rezultate, ki jih trenutno dosegamo, v mislih imam predvsem proizvodne dosežke, moramo odgovoriti žal negativno.

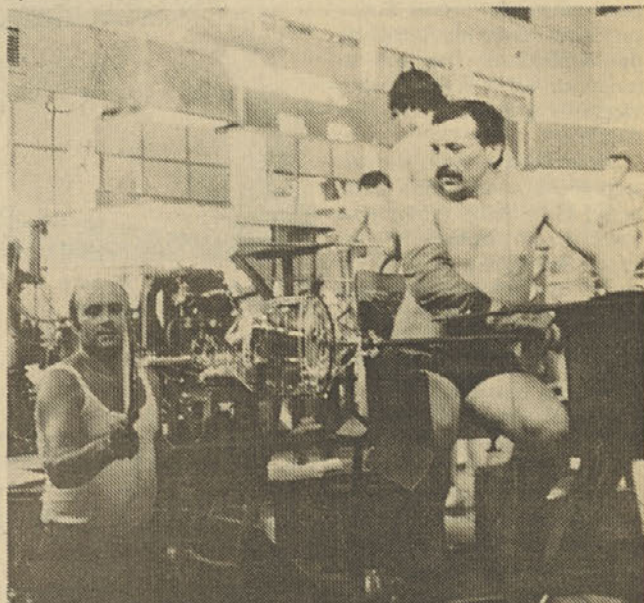
Vse preveč je izpadov, ko na koncu procesa ugotovimo, da smo bili neuspešni.

Dokler naša prizadevanja ne bodo šla v smeri, da bomo ukrepali *prevetivno in ne kurativno* (potem samo ugotavljamo neustrezne rezultate) ne bo spremembe na bolje. Kontrola kvalitete mora v sodelovanju z vsemi službami, predvsem pa nadzorovalci proizvodnega procesa in neposrednimi izvajalci doseči to, da bodo vse kritične točke pri proizvodnji posameznega artikla spoznane vnaprej. To pomeni, da bomo ukrepali že pred pričetkom proizvodnje

s primernim seznanjanjem vseh najodgovornejših o specifikah vsakega artikla, še posebej zahtevnejših.

Samokontrola, trmasto vztrajanje za primernim nivojem tehnološko-tehnične discipline in nenehno preverjanje vseh drobnih specifičnih zahtev iz katerih se pravzaprav sestoji glažarija.

Skratka glede na dejstvo, da večino naše proizvodnje prodajamo na zahtevnih svetovnih tržiščih, kjer je konkurenca vse bolj neizprosna, se moramo temu primerno tudi organizirati. Položaj našega podjetja lahko primerjamo z ladjo, ki je nenehno na odprtem morju izpostavljena viharjem. Zato mora biti posadka od kapitana, do oficirjev, pa vse tja do mornarjev uigrana ekipa, ki ve kaj hoče in kako bo to dosegla. Sicer se lahko kaj hitro potopimo. Vsi moramo delovati na istem »kursu«, saj je cilj posadke



Izdelovanje velikega keliha iz serije Gallia. (foto Z. Novak)

verjetno jasen, ustvariti profit, povečati zaslužke in si zagotoviti varnost na daljši rok. Kdor se iz kakršnih koli razlogov (neznanja, oportunitizma, nezmožnosti, preživetega so-crealističnega razmišljanja ali drugih vzrokov) ne more prilagoditi tem zahtevam je slepi potnik, ki mu v posadki na ladnji z imenom Steklarna Rogaška ni mesta.

Mirnih zalivčkov s toplim

soncem na naši trasi žal ne bo več.

Časi se bliskovito spreminjajo, prav tako se morajo tudi naše delovne navade, odgovornost, pa tudi znanje. Verjetno ni delovnega mesta, kjer se z dodatnim usposabljanjem ne bo potrebno prilagoditi današnjim viharim razmeram tako doma, kot na svetovnih tržiščih. A žal čas ni naš zaveznik.

Z. N.

### Nevarnost fluoridov

## Zdravje v kislinski polirnici

Pri poliranju steklenih izdelkov nastaja fluorovodik, ker se fluor zelo hitro veže z vlago.

Iz onesnaženega delovnega okolja fluorovodik vdira v organizem skozi dihala in kožo, največ skozi pljuča. Po enkratni izpostavitvi se zelo hitro izloča z urinom (50 % absorbirane doze v 24 urah), z blatom in znojenjem.

### Kje škodljivo deluje fluorovodik?

Tam, kjer vdira, torej so najbolj izpostavljeni koža in dihala. Tudi del fluora, ki je absorbiran v organizem se na-

laga v kosteh v zobovju in mehkih tkivih.

Enako nevarno je akutno kot tudi kronično delovanje. Akutni simptomi se pojavljajo pri večji onesnaženosti ozračja zlasti pri remontih in popravih strojev in so zelo nevarni.

Kronični simptomi se pojavljajo pri manjši onesnaženosti

in se kažejo v kot kašelj, težave z dihanjem, krvavitev iz nosu, vnetje oči, zaprtost. Najbolj pomembne so revmatske težave v nogah, v vratu in križu. Tudi je možna okvara prebavil, ledvic, krvnega tkiva.

### Kaj je potrebno storiti da se prepreči bolezen?

Potrebne so ekološke kontrole delovnega ozračja, ki jo izvajajo ustrezni inštituti. Potrebni so zdravstveni pregledi na medicini dela na vsakih 12



*Maks Ferčič, mojster steklobrusilec pri vsakdanjem delu z diamantnim brusilnim strojem.*



*Kontrolorke kvalitete imajo pri naši raznoliki proizvodnji zahtevno delo. (foto Z. Novak)*

mesecev ter kontrola urina na 6 mesecev (po nemškem predpisu). Urin se zbira med tednom in ne v poletnih in zimskih časih (zaradi večjega znojenja). Vrednost fluorovodika se meri na začetku in koncu izmene in sicer za vse izpostavljene delavce. Pri nekaterih delavcih je potrebno opravi-

viti rentgensko slikanje delov kostnega sistema.

### **Kakšni naj bi bili varnostni ukrepi?**

Delavci morajo biti seznanjeni z nevarnostjo fluorovodika v delovnem okolju, disciplinirano izvajati nasvete in

predpise službe varstva pri delu, skrajšati čas zadrževanja v delovnem okolju kjer je večja koncentracija hlapov, ne smejo kaditi in jesti na delovnem mestu.

Od varnostne službe ima delavec pravico zahtevati ustrezno osebno zaščitno sredstvo in to sredstvo upo-

rabljeni zaradi zaščite svojega zdravlja.

Delovna organizacija naj nenehno spremlja tehnično brezhibnost strojev ter skrbi za posodabljanje tehnologije.

**TIHOMOR RATKAJEC,**  
dr. med. spec.  
medicine dela,  
prometa in športa

## Ali je bila voda onesnažena?

Velikokrat ne pomišljamo kakšen je pomen zdrave in higijensko neoporečne vode. Manjša epidemija boleznih prebavil v Steklarni nam je to ponovno potrdila.

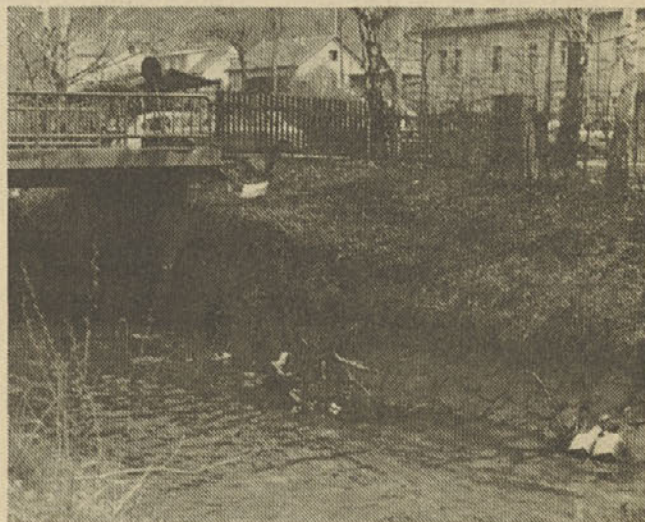
Ves čas epidemije je sodelovanje tovarne (vodilni delavci, služba varstva pri delu), zdravstvene službe s področja Rogaške Slatine in Centra za socialno medicino in higieno iz Celja nenehno in korektno potekalo.

Ugotovitve so pokazale, da ni bilo v nobenem odvzetem vzorcu vode ali soka odkritih zdravju škodljivih klic. Po izjavah predstojnika Centra za socialno medicino in higieno je verjetno do vdora klic v vodo prišlo, ampak za krajši čas in je pravilno kloriranje vode

preprečilo večjo epidemijo. Pojav simptomov je možen tudi nekaj dni po začetku epidemije. Sicer je vzročnike takšnih epidemij velikokrat težko dokazati, ker jih hitro uničuje klor in toplota.

Preiskave blata prizadetih delavcev so bile tudi negativne. V šestih dneh je zdravniško pomoč iskalo 36 delavcev.

**TIHOMIR RATKAJEC**  
dr. med.  
specialist medicine dela,  
prometa in športa



*Potok in urejenost okrog njega nam nista ravno v čast in v prid zdravju. (foto Z. Novak)*

Oktober

## Mesec varstva pred požari

Mesec oktober je za gasilce po vsej Sloveniji mesec varstva pred požari. Gasilci še posebej v tem mesecu posvečamo več pozornosti preventivni dejavnosti. Nekateri nas gledajo nekoliko postrani, če jih opozoriš, da na določenem mestu ne smejo kaditi, kuhati kave, greti prostorov z električnimi pečmi in podobno.

To niso muhe posameznikov, skušamo le povečati varnost podjetja in družbene lastnine. Nekateri prebivalci Rogaske in okolice nas bodo opazili pri njihovih domovih in jih naprošamo, da nam pomagajo pri izdelavi študije o požarni ogroženosti zaselkov.

V letošnjem letu smo že imeli 16 intervencij zaradi rdečega petelina in sicer 9 posredovanj pri gozdnih in travniških požarih, 5 posredovanj stanovanjskih in gospodarskih objektih, eno pri poplavih in eno pri prometni nesreči avtobusa. Po analizah je razvidno, da je prišlo do po-

žarov zaradi malomarnosti ljudi.

Naša skrb niso samo gašenje požarov, ampak tudi razna usposabljanja, urejevanje gasilskega doma in opreme itd. Letos smo za naše delavce ob sušnih mesecih prevažali veliko pitne vode. Poudariti moram, da vse stvari delamo prostovoljno brez kakršnegakoli honorarja. Naše ekipe so se udeležile različnih tekmovanj. Tako imamo 3 pionirske ekipe med sedmimi in štirinajstimi leti. Starše naprošamo, da nam pošljejo otroke, saj jih učimo kako pomagati sočloveku.

Prav tako pozivamo vse, ki bi se želeli priključiti našemu društvu, da to stori jo čimprej. Vsakega bomo veselili in ga pristrčno sprejeli v naše vrste

Tri ekipe članov so se udeležile tudi občinskega tekmovanja in zasedle prvo mesto, drugo in osmo mesto, kar je lahko le v ponos društvu.

Vendar nas tarejo problemi kako ekipe pripraviti, saj člani delajo na različnih izmenah in se tako dobimo lahko le ob času določenem za malico.

Drugi problem pa je pridobivanje financ za delovanje društva. Omeniti moram še žene naših članov, saj nam radi priskočijo na pomoč pri čiščenju gasilskega doma.

V službi ljudstva na pomoč!

JOŽE VERK

*Za dvig športne kulture na Steklarski šoli*

## Program rekreacijske dejavnosti

Rekreacijske dejavnosti so:

1. individualne
2. usmerjene
3. organizirane

Te dejavnosti pa so lahko:

- a) redne ali

b) občasne

Za postopen dvig športne kulture na Steklarski šoli moramo hkrati ustvarjati in zagotavljati možnosti in pogoje za športno rekreativno dejav-

nost naših delavcev, jih izobraževati in osvoboditi ter na osnovi motivacijske strukture interesov in želja pridobivati nove aktivne udeležence na področju športne rekreacije.

Še posebej moramo biti pozorni na to, da bo doseženi stopnji osveščenosti in željam po aktivnosti sledilo pravočasno ustvarjanje pogojev in možnosti.

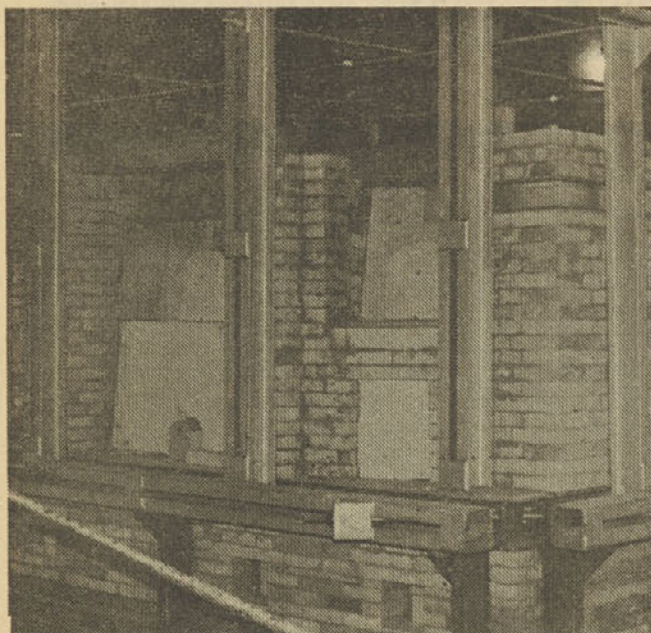
### Stalna naloga

Razvijanje širše športno rekreativne dejavnosti delovnih ljudi mora biti trajna in prednostna naloga. Postopoma moramo omogočiti vsem delavcem našega kolektiva najmanj dvakrat tedensko udeležbo v različnih oblikah športno-rekreativne dejavnosti (pohodi, trimske akcije, izleti, ture...).

Prednost moramo dati tistim športno-rekreativnim dejavnostim, za katere je največ zanimanja, ki so najbolj privlačne in ki najbolj učinkovi-

to vplivajo na psihosomatski sistem posameznika oziroma občana kot celovito osebnost. Športno-rekreativna aktivnost mora vsebovati predvsem prvine telesno-kulturnega minimuma, ki razvijajo osnovna znanja in psihofizične sposobnosti za vsakdanje življenje, hkrati pa tvorijo osnovo za nadaljnje udeležbo na področju športne rekreacije. Zraven izbranih elementov pa menim, da bi moral telesnokulturni minimum vsebovati tudi redno in sistematično prevarjanje in vrednotenje psihofizičnih sposobnosti delavcev (najmanj dvakrat letno) ter zdravstvene pregled enkrat letno).

Izbira in vrsta aktivnosti mora biti skladna z interesi posameznikov in skupine na eni strani ter z obremenitvijo na delovnem mestu in drugi strani. Treba je prilagoditi znanja, psihofizičnim sposobnostim, starosti, spolu ter zdravstvenemu stanju. Motivi in cilji so na področju športne rekreacije specifični in bistveno drugačni, kot to velja za vrhunski šport. To pa ne po-



Zopet bodo potrebni remontni peči – tokrat bo na vrsti prva kadna peč. (foto Z. Novak)

meni, da športno rekreacijsko udejstvovanje ne sme imeti tekmovalnega utripa. Nasprotno, element tekmovanja tudi na področju športne rekreacije pomeni določen in pomemben motiv, zato pa tekmovanje moramo vključiti vse povsod, kjer je to mogoče, seveda ob upoštevanju znanih načel in omenjenih ciljev na področju športne rekreacije (demokracija, svoboda, humanost, sprostitev, obnova sil, vsestranosti, varnosti).

### Program redne organizacije športno rekreativne aktivnosti

- a) Redna rekreacijska vadba in športno rekreacijska tekmovanja
- b) organizirani izleti, pohodi, ture, tekmovanja v posameznih aktivnostih skozi celo leto (košarka, nogomet, odbojka, rokomet)

- c) timske akcije (kolesarjenje, hoja, plavanje, tek)
- d) akcije učenja, smučanja
- e) delavske športnorekreativne igre

f) zdravniški pregledi

Občasna športnorekreativna aktivnost ne daje željenih učinkov, zato je treba to aktivnost dopolnjevati z individualno aktivnostjo. Posebej so primerni vikend izleti, daljša vožnja s kolesom, intenzivnejše plavanje itd.

### Program redne individualne in usmerjene športno rekreativne aktivnosti

- a) Vadba na trim stezi z navodili
- b) vadba na tekaških stazah in peš poteh po gozdu
- c) vadba v plavalnem bazenu
- d) vadba na smučarskih tekaških progah

- e) vadba v trim kabinetih
- f) vadba na igriščih
- g) vadba na teniških igriščih, baliniščih, kegljiščih
- h) vadba na rekah in jezerih

i) rekreacijska vadba v naravi (to je največja in najbolj zaželena športna rekreativna površina, kjer se izvajajo izleti, pohodi, ture itd.).

Zraven naštetih oblik športnorekreativnega udejstvovanja se lahko družine, rekreacijske skupine in posamezniki vključujejo v program ZTKO občine, ki razpisujejo in organizirajo in izvajajo občasne športnorekreativne dejavnosti in tekmovanja vse krajane in občane.

### Na občinski ravni se organizirajo

- a) Trimske akcije (kolesarjenje, plavanje, hoja, tek, ter hoja in tek na smučah)

b) tekmovanja v krosu, alpskem smučanju, kegljanju, šahu

c) tekmovanja po takoimenovanem »liga sistemu« (nogomet, košarka)

d) akcije učenja športnorekreativne aktivnosti za starejše občane (plavanje, smučanje i dr. športne aktivnosti)

Predvsem so za uresničitev navedenega programa potrebni ustrezni strokovni kadri, objekti, finančna in materialna sredstva ter usklajeno delo vaje in povezovanje vseh odločujočih dejavnikov na tem področju. Ena od pomembnih nalog v bodočnosti se naprimer kaže v ustvarjanju testirnega centra, kjer bi pridobivali potrebne podatke o zdravstvenem stanju in psihofizičnih, motoričnih in funkcionalnih sposobnostih občanov.

Pripravil  
LELJAK JURAJ, prof.

## Poročilo komisije za družbeni standard pri izvršnem odboru sindikata

# Lažje plačilo na več obrokov!

Komisija za družbeni standard je v letošnjem letu izvedla več akcij.

- V mesecu februarju je bila dobava mesa in sicer 128 svinjskih polovic in 271 paketov piščancev,
- v aprilu smo nabavili orodje »Unior«, 207 odjemalcev
- v maju smo naročili pralna sredstva, udeležba 138 zaposlenih,
- prav tako smo ponovili prodajo orodja »Unior« za 83 delavcev,
- v juniju smo naročili tehniko za 230 zaposlenih,
- v istem mesecu smo imeli prodajo konfekcije, udeležba 237 zaposlenih,
- v septembru smo naročili krompir za 263 zaposlenih,
- v istem mesecu smo nabavili jabolka za 83 delavcev.

Sedaj poteka nabava ozimnice, premoga in mesa, o čemer boste seznanjeni v naslednji številki.

Zaradi velikega zanimanja za ponovno nabavo akustike, televizorjev in videorekorder-

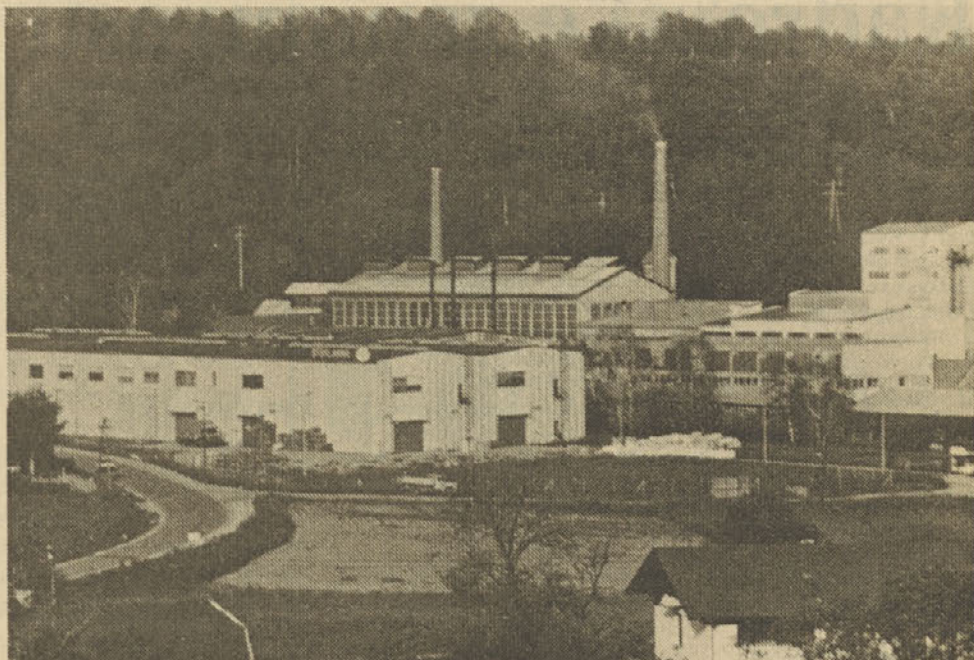
bodo osebni dohodki to omogočili.

V zadnjem času slišim veliko pripombo zaradi dražjega

blaga za nečlane sindikata.

Ker sindikat omogoča nakup posameznih izdelkov na več obrokov, torej zalaga svoj denar za nakup posameznih artiklov na več obrokov kot bi jih bilo sicer možno dobiti, je sprejel sklep, da vsi tisti ki niso včlanjeni v sindikat plačujejo 10 % dražje.

ZVONKO ČANAKI



Obnavljanje kapacitet in modernizacije, ki bodo še sledile, bodo spremenile tudi podobo Steklarne. (foto Z. Novak)

*Smo v steklarni res vse bolj bolni?*

## Bolniški izostanki naraščajo

Ob tridesetletju leta 1990 je bila v podjetju Steklarna »Boris Kidrič« po stanjih konec meseca povprečno 2.328 zaposlenih, kar je za 2% več kot v enakem obdobju preteklega leta. Pri 2% povečanju števila zaposlenih so se povečale ure bolezni za 11%, tako da je v povprečju na dan v bolniškem staležu 193 delavcev oziroma 8,3% zaposlenih.

Pri pregledu gibanja bolniških izostankov za nekaj let nazaj v PE iz Slovenije (glej tabelo) ugotovimo, da le ti od

leta 1986 naprej vstrajno naraščajo. Tako je bilo v letu 1986 v povprečju na dan 5,5% zaposlenih delavcev v bolniškem staležu, v prvih devetih mesecih letošnjega leta pa 7,9%, kar pomeni, da jih je bilo za 44% več (oziroma za 2,4 odstotnih točk več).

Do največjega porasta je prišlo v letu 1989, ko se je procent delavcev v bolniškem staležu v primerjavi z letom 1988 povečal za 20%.

Podatki tridesetletja leta 1990 kažejo, da trend povečevanja odstotka delavcev na bolniški ne narašča več tako intenzivno in da je v dveh PE prišlo do rahlega zmanjšanja, vendar to ni podatek, ki bi nas zadovoljil temveč opozorilo, da je proučevano področje potrebno analize in ukrepanja.

**Poprečno število zaposlenih dnevno v bolniškem staležu in odstotek v primerjavi s skupnim številom zaposlenih**

PE	1986		1987		1988		1989		I-IX. 1990	
	Ø št. zaposl. na Bo dnev.	% del. v bol. st.	Ø št. zaposl. na Bo dnev.	% del. v bol. st.	Ø št. zaposl. na Bo dnev.	% del. v bol. st.	Ø št. zaposl. na Bo dnev.	% del. v bol. st.	Ø št. zaposl. na Bo dnev.	% del. v bol. st.
Osn. proizvod.	25,5	4,7	28,7	5,1	33,7	5,9	40,2	6,8	43,6	7,2
Dodelava	13,4	7,0	14,0	7,3	15,6	8,2	18,4	9,8	18,3	10,0
Kristal	31,0	5,7	32,5	5,2	41,8	6,3	53,1	7,7	54,8	8,0
Dekor	15,1	7,3	17,3	7,6	19,8	8,6	21,6	9,4	21,9	9,2
Vzdrževanje	2,8	3,1	4,9	5,3	6,0	6,2	6,1	6,3	8,1	8,5
Strok. službe	11,5	5,2	10,4	4,6	11,0	4,7	16,8	7,1	16,7	6,5
SKUPAJ	99,3	5,5	107,8	5,6	127,9	6,4	156,2	7,7	163,4	7,9
verižni indeks	100	100	109	102	119	114	122	120	105	103
bazni indeks	100	100	109	102	129	116	157	140	165	144

*Avgust in september 1990*

## Kadrovske zanimivosti

STANJE, dne, 31. 8. 1990 po poslovnih enotah

Osnovna proizvodnja	590
Dodelava	182
Kristal	673
Dekor Kozje	247
Servisne dejavnosti	92
Delavska restavracija	37
Dalmacijakristal	127
Tehnokristal	101
Strokovne službe	266

Skupaj Steklarna »BK« 2.314

**Prišli so:**

V PE Servisne dejavnosti Jože Krušič – kovinostrugar in Tomislav Kučič – tehnolog priprave dela.

V PE Dalmacijakristal Miodrag Jelavić – brus. II. sk.

V Strokovne službe Valerija Vrabčič – pripravnik VI. st.

**Odšli so:**

Iz PE Osnovna proizvodnja Stanko Lampret – odnašalec sam. prek. DR, Gorazd Kidrič – pomočnik sam. prek. DR, Ivan Kajba – odnašalec sam. prek. DR in Venčeslav Cajzek – obrat. ključ. odpoved.

Iz PE Dodelava Vesna Čurčić – brisalka stekla odpoved.

Iz PE Kristal Leopold Pelko – mojster brigadir upokojen, Marjan Terčič – brusilec I. V JLA, Snježana Berghaus – označevalka II. potek DR za DC

Iz PE Dekor Kozje Srečko Sok – analitik planer odpoved.

Iz PE Servisne Dejavnosti Zvonimir Špiljak – kovinostrugar zapor do 4 mesece, Zdenko Polšak – ključavni-

čar odpoved in Aleš Turnšek – ključavničar II. JLA.

Iz PE Tehnokristal Nedo Bogunović – brusilec I. sk. izključen, Anka Avgustinčič – brusilec II. odpoved in Radmila Pilarić – brusilec II. sk. odpoved.

Iz PE Dalmacijakristal Lenka Ajduk – označevalka stekla odpoved

**Poročile so se:**

Ivič Josipa poročena KROG, Ciglanjak Mirjana poročena Drenški, Kovačič Karlina poročena Javeršek; Kos Karmen poročena Vasiljević, Ivanjko Marija poročena Drofenik; Jug Tatjana poročena Turk, Šket Ivica poročena Staroveški, Peretić Božica poročena Ivić, Franić Jadranka poročena Primorac; Petek Ivanka

poročena Anderluh, Nuncič Anica poročena Kovačič, Kroat Marinka poročena Verk, Dravinec Mihaela poročena Povalej; Iseinovski Petrija poročena, Alić in Špolar Štefanija poročena Škrabl.

Vsem mladoporočenkam iskrene čestitke!

Stanje, dne 30. 9. 1990 po poslovnih enotah

Osnovna proizvodnja	590
Dodelava	179
Kristal	673
Dekor Kozje	248
Servisne dejavnosti	93
Delavska restavracija	36
Dalmacijakristal	126
Tehnokristal	100
Strokovne službe	266

Skupaj steklarna »BK« 2.311

**Prišli so:**

V PE Osnovna proizvodnja Zvonko Vran – odnašalec Anton Bele – pripravnik II. st., Marijan Peček – priprav-

nik II. st., Srečko Požeg – pripravnik II. st.

V PE Dodelava  
Marijan Žnidarec – brus. II. v gr.

V PE Kristal  
Jožica Pavič – pripravnik IV. st., Andreja Petrovič – pripravnik IV. st., Mirjana Varjačić – pripravnik IV. st., Aleksandra Pažon – pripravnik IV. st., Sandra Tkalčič – pripravnik IV. st., Jasenka Guntner – pripravnik IV. st.

V PE Dekor Kozje  
Ivan Planko – pripravnik II. st.

V Pe Servisne dejavnosti  
Zvonimir Špiljak – kovinostругar.

V PE Dalmacijakristal  
Zoran Radić – brusilec II. sk.

V Strokovne službe  
Željko Brezinščak – pripravnik V. st.

**Odšli so:**

Iz PE Osnovna proizvodnja  
Mladen Krizmanič – odnašalec – v JLA, Vlado Horvat – odnašalec – sam. prek. DR, Milan Kanjuh – pomočnik prip. – sam prek. DR in Anton Kunstek – krogljčar – sam prek. DR.

Iz PE Dodelava  
Fračiška Žerak – vezalka stekla – predč. upokojitev in Terezija Šket – brisalka stekla – odpoved.

Iz PE Kristal  
Dragica Barič – brisalka stekla – odpoved, Antonija Čoh – pomočnik I. – upokojitev, Mirko Sever – brusilec II. – v JLA, Štefka Tadini – pomočnik II. – odpoved, Franc Dolšak – brusilec I. v grobi – odpovedi in Marjan Droveinik – trans. del. v kisliniski polirnici – odpoved

Iz PE Delavska restavracija  
Ivanka Galun – pomožna kuharica – odpoved

Iz PE Tehnokristal  
Ivanka Vlahović – brusilec II. sk. – odpoved.

Iz PE Dalmacijakristal  
Jozo Baletić – brusilec IV. sk. – odpoved in Nikša Rakušič – brusilec II. sk. – sam. prek. DR

Iz Strokovnih služb  
Lidija Ulbin – vodja plansko analits. službe – odpoved in Magda Oberski – finančni knjig. – odpoved

**METKA STIPLOVŠEK**



**V spomin Josipu**

*Sedem mesecev po težki prometni nesreči in po sedmih mesecih nadčloveškega boja za življenje, je težkim poškodbam kot deveta žrtev podlegel tudi naš sodelavec in prijatelj Josip Mužar. Josip se je rodil 16. 1. 1972 v kmečki družini, sredi Hrvaškega Zagorja. Kot 16-letni fant se je dne 13. 6. 1988 zaposlil v našem podjetju pri peči. Po enem letu je postal krogljčar in je to delo opravljal vse do tragičnega jutra, ko se je dne 5. 3. 1990 pripetila tista težka prometna nesreča. Josip je s svojim delom dokazal, da spada med tiste, ki imajo voljo do dela, so skromni in kolegialni. In da je bil resnično takšen človek, smo se prepričali, ko smo ga dne 7. 10. 90 v tako velikem številu pospremili na zadnji poti.*

*Ostal nam bo v trajnem spominu. Za vse kar je storil in kaj je še hotel storiti pa se mu iskreno zahvalujemo z željo, da naj mu bo lahka domača zemlja, ki mu pokriva mnogo prerani grob.*

J. K.

**ZAHVALA**

Ob boleči izgubi dragega moža, očeta, dedija, brata, tasta

**HINKA DRIMLA**

se iskreno zahvalujemo kolektivu steklarne »Boris Kidrič« Rogaška Slatina in sodelavcem za darovano cvetje, in hvala vsem, ki ste ga pospremili do njegovega zadnjega doma. Posebna hvala gospodu generalnemu direktorju za tople poslovilne besede.

**DRUŽINA DRIMEL**

**ZAHVALA**

V teh žalostnih dneh, ko nas je zapustila naša

**IVANKA HOLEŠEK**

se iskreno zahvalujemo vsem, ki so jo v tako množičnem številu pospremili na njeni zadnji poti, darovali cvetje in izrekli iskreno sožalje.

**Žalujoči mož Karli in sin Mohor**

**ZAHVALA**

Ob boleči izgubi dragega moža, skrbnega očka, sina in brata



**JOŽETA STANČIČA**

se zahvalujemo vsem sodelavkam in sodelavcem ter drugim članom kolektiva za sočustvovanje z nami v najtežjih trenutkih, za darovano cvetje in spremstvo na njegovi zadnji poti. Prav tako se zahvalujemo godbenikom, pevcem in govorniku poslovilnih besed tov. ČOH Slavku. Posebna zahvala prvi brusilnici, sindikatu in brigadi Pelko za fin. pomoč.

**Žalujoči: žena, hčerka, mati, oče, brat in ostalo sorodstvo.**

*Za razvedrilo*






# Nagradna križanka št. 162

Med reševalce nagradne križanke št. 162 bomo razdelili za 240,00 dinarjev nagrad. 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. 162. Rok za oddajo rešitve je 16. november 1990.

Ker nismo prejeli pravilne rešitve križanke št. 161, nagrad zato nismo mogli izžrebati.

Rešitev nagradne križanke št. 161, vodoravno: štorček, azbest, črpalka, Vardar, enomernost, Edi, Tirana, ptičnik, aki, njorka, KO, Raška, ani, skat, kajuta, Bert, ošabnost, RL, kurba, Ilir, Mala Račna, kilt, ata, odeja, noj, nož, oker, Se.

UREDNIŠTVO

STEKLAR	POSNEMO-VALEC	PREBIVALCI ZADRA	ŠLEP	ČEŠKO M. IME, OTAKAR	OVRATNA RUTA	MURNU PODOBNA ŽUZELKA	IZVLEČEK, IZVAREK	LJUBK. Ž. IME, KATICA		POL KONJ, POL ČLOVEK V GR. MIT.	MALIK	SLOV. IMPRES. SLIKAR (MATIJA)
PREVOZNIK LJUDI S KOČJO										BAT, TOLKAC GRŠKA CRKA		
POSODA ZA MALTO								DAN V TEDNU	▽			
PRISTAŠ IDEALIZMA, SANJAC								ENOČLENIK SL. LIT. (MATIJA)				
KARAMBOL, TRČENJE				POLJSKO ZIMSKO-SPORTNO SREDIŠČE	BERILO GREGORČICEV ROJ. KRAJ					POD PODZEM. HODNIK		
ANICA ČERNEJ		ZVERINA RIMSKI CESAR						GLAVNO MESTO GANE				
PRIPADNICA TATAROV								MESTO V UKRAJINI VRTNA RASTLINA			TOPOVSKI PODSTAVEK	
OKRASNI KALCEDON						LJUDSKI ORIGINAL IZ DESETEGA BRATA						▽
PLOŠČATA RDEČKA, STA MORSKA RIBA						IGRALKA GLAŽAR DELČEK NESNAGE			IGOR DEKLEVA	EGIPČAN, BOG SONCA JAVANSKO TOLKALO		
 3. AUBRIČ	PRIPOVED, PESNITEV DRŽAVNI ZNAK						ZVIŠANJE, PORAST ANICA				FRANZ JONAS OSEBA IZ BIBLIJE	
OTROŠKA DEJAVNOST	▽				PREBIV. MAKEDONIJE JANKO KERSNIK							
ČLOVEK, KI SE JE KAM VRINIL									GLASBENO DELO, MUZIKALJE			
K PREDMETU OBRNjena LECA								AVTOR VINKO KORENT	GRŠKA BOGINJA ZEMLJE			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 – Oblikovanje in 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 DP »Delo«, Tisk časopisov in revij p.o., Titova 35, Ljubljana.