

OSREDNJA
KNJIŽNICA
CELJE



III 9 4

ma

KNJIŽNICA E. KARDELJA
MUZEJSKI TRG 1A
63000 CELJE

GLASILO DO CINKARNA
Letnik: XXXVI, številka 3
junij 1989
Poština plačana pri PTT
enoti Celje

III 9 4
OSREDNJA KNJIŽNICA
CELJE

Celje - skladišče

D-Per
59/1989



5000002543,3

COBISS

OSREDNJA KNJ. CELJE



Z NAŠIMI IZDELKI DO UDOBNEGA STANOVANJA



GRADBENI PROGRAM

kritina iz CINKOTITA
cementno lepilo NIVEDUR

izravnalne in nivelirne mase za stene in pode
ometi za fasade in stene
hidroizolacijska masa
fasadne barve – SILKO

zidna barva – DIVA in DIVA LUX
impregnacijska tekočina za fasade
poliuretanska pena – PURPEN

ANTIKOROZIJSKA ZAŠČITA

premazi na osnovi cinkovega prahu
premazi z vezivom iz klorkaučuka
premazi z epoksi vezivom v različnih barvnih niansah
predelava Teflona
recoat PVDE
gumiranje
galvaniziranje

**Naši uspehi z
gradbenimi izdelki****USPEH ĐJERDAPA**

S pričetkom izgradnje HE ĐDerdap leta 1968 se je Cinkarna prvič pojavila kot resen partner za antikorozijsko zaščito industrijskih ob-

jektov. Po uspehu s pokrivnimi premazi na tej velikan-ki je šla naša pot strmo navzgor.

USPEŠNI V BORBI Z VODO

V času vse večje ekološke ogroženosti človeka se tudi mi vključujemo v zaščito človekovega okolja. Pri čistilnih napravah je na primer zahtevana popolna vodotesnost. Taka je tudi čistilna naprava za čiščenje odplak mesta Žalca z okolico. Lokacija osrednje čistilne naprave je ob reki Savinji, ki je glavni vir napajanja podtalnice, iz katere se

oskrbuje vodovod mesta Celja. Zato je tu potrebna še posebna vodotesnost objektov. Kljub zelo natančni izvedbi gradbenih del, ki jih je opravljal NIVO iz Celja, so se pojavila kritična mesta in si je voda utrla pot skozi konstrukcijo. Vsa ta mesta so sanirali s HIDROZANOM in tako dosegli vododržnost.

**S POMOČJO VIADURJA
SANIRALI KLINIČNI CENTER**

Ko so se delavci Ingrada prvič srečali z okroglim zaključkom poda v višini 10 cm, je bilo to pri gradnji Kliničnega centra medicin-

ske fakultete v Beogradu. To zahtevno nalogo so opravili s pomočjo našega proizvoda – izravnalne mase VIADUR 10.

**RAZMIŠLJANJE
IGORJA BLUMENAUJA,
DIPL. ING. ARH.****Izgradnja
vzorčnega objekta**

To je hkrati najcenejša oblika testiranja in predstavljanja izdelkov, namenjenih gradbeništvu, ker vzorčni objekt uporabljamo tudi za stanovanje, to pa pomeni, da je praktično testiranje bolj učinkovito. V tak objekt bi se lahko vselil kdo iz kolektiva, eden tistih, ki je objekt projektiral ali pa kdo iz industrije, ki želi pla-

sirati izdelke Cinkarne. Strokovnjak, ki bi se vselil v ta objekt (Nemci takemu objektu pravijo demonstracijski), bi moral nekaj let opazovati in zapisovati vse pojave, tudi o porabi energije, trajnosti in drugem. Tak objekt bi bil hkrati najboljša propaganda in mesto za raziskovalce.

**Naslovnice bomo
uporabljali v EPP**

Nove naslovnice so uporabne tudi v druge namene. V Marketingu jih bodo uporabili tudi za razna sejemska

sporočila o naših izdelkih. Naš namen pa je predvsem seznaniti delavce o tem, kaj vse proizvajamo.

AKTUALNO

Sami izvolili svoje vodstvo

Od 8. maja 1989 se je do sedanjima, predsedniku kolegija Marjanu Prelecu in podpredsedniku Vilibald Raznožniku, podaljšal mandat do leta 1993. Omeniti velja, da je pri oceni kandidatov tokrat sodelovala le politična in samoupravna struktura delovne organizacije in nič več občina. Ker pa smo delavci sami izvolili svoje vodstvo, smo bili do opredeljevanja ocene malo bolj kritični kot pretekla leta. Na skupnem sestanku predstavnikov družbeno-

političnih organizacij in samoupravnih organov, so pozitivno ocenili zlasti dosežene rezultate in uspešnost dosedanjega dela, opozorili pa so, da je potrebno več storiti še na področju inovativne dejavnosti, rasti osebnih dohodkov glede na rezultate dela, izobraževanja in informiranja koletiva. V oceni kolegija posvečevalnega telesa pa je bila izražena želja po še bolj rednem in sistematičnem prenosu informacij oz. komunikacij v okviru tozdov in skupnih služb.

IZ PROGRAMOV DELA

Modernizacijo in razvoj je Marjan Prelec postavil na prvo mesto

Pri modernizaciji in razvoju obstoječih programov in vlaganju v nove programske usmeritve, dominirajo organizacija, kadri in izobraževanje ter raziskovalno delo.

1. Začeti z **organizacijskimi spremembami**, ki omogočajo oblikovanje programskih enot;

2. Nadaljevati z **nadzorom zaposlovanja** glede na število in kvalifikacijsko strukturo, pri politiki štipendiranja pa izbirati kandidate na osnovi študijskih uspehov. Organizirati seminarje, omogočiti občasno izpopolnjevanje doma in eventualno v tujini v lastni režiji ali v organizaciji GZS ter perspektivne sodelavce vključevati v proces izobraževanja za poslovodenje;

3. Začeti z oblikovanjem ustreznih dodatnih načel na področju **nagrajevanja** za boljše stimuliranje kreativnega dela, hkrati pa ne zamenariti problema socialnega položaja nižjih struktur. Potrebno je hitrejšo razreševanje stanovanjskih problemov, več skrbni posve-

titi dobremu počutju zaposlenih;

4. Skrbeti za nadaljne **širjenje lastne raziskovalne baze** na področjih, kjer so spremembe in prilagajanja tržišču vsakodnevna potreba in prevelika odvisnost od tujega znanja onemogoča uspešno nastopanje na trgu. Pri baznih izdelkih takšnih hitrih sprememb ni in so časovno možni uspešni prenosi tujega znanja. Še naprej se moramo vključevati v raziskovalne projekte v SFRJ in izpopolnjevati raziskovalno opremo za konkretne projekte.

Modernizacija po evropskih standardih je življenjskega pomena za razvoj podjetja, ker mora v času, ki prihaja - zlasti pa po letu 1992 - zagotavljati nemoten nastop na domačem in tujem trgu ter omogočati vlaganja v nove programe. V mislih imam kompleksno modernizacijo, ki obsega modernizacijo tehnoloških naprav in postopkov, izboljšanje in širjenje ponudbe z novimi izdelki, izboljšanje kakovosti, doseganje kritične velikosti

programov in posodobitev nastopa na tržišču.

Katerim nalogam daje prednost Vilibald Raznožnik

1. Modernizaciji **organiziranosti** glede na oblike, ki jih omogoča nova zakonodaja ter narekuje dosežena stopnja razvoja in težnja po bolj učinkoviti delitvi dela;

2. Organiziranju **informativnih sistemov** za učinkovito vodenje posameznih sektorjev poslovanja;

3. Organiziranju **izobraževanja** in strokovnega izpopolnjevanja, ki je pogoj za učinkovito razvojno odločanje in mobiliziranje inovativnega potenciala;

4. Kritični oceni in korekciji obstoječega sistema **nagrajevanja** glede na očitno neskladnost med doseženimi fizičnimi kazalci storilnosti, gospodarnosti in kakovosti ter obračunanimi "dejanskimi prispevki" v

bližnji preteklosti.

V programu je omenil tudi kakovostno in količinsko rast proizvodnje z odpravljanjem ozkih grl, uvajanjem računalniške avtomatizacije in reduciranjem obremenjevanja okolja ter s širjenjem sistema integralnega upravljanja kakovosti.

Vzporedno je potrebno usmerjati razvojno delo v raziskovanje novih pobud in kot solidno in odgovorno družbeno podjetje zagotavljati socialno varnost za članke kolektiva in njihove svojece.

Oba člana KPO sta v svoj program zapisala, da bosta še naprej uresničevala dolgoročni načrt razvoja Cinkarne, ki je bil sprejet leta 1986.

PRAVILA JAPONSKIH VODILNIH DELAVCEV

NEORGANIZIRAN POSLOVNEŽ

1. Kaos na pisarniški mizi
2. Zatrpan s papirji in nalogami
3. Nima časa niti za malico
4. Pozno zapušča delovno mesto s polno aktovko
5. Ne ve za delovni čas
6. Neredno koristi letni dopust
7. Nihče ne ve, zakaj je prezaposlen
8. Zamuja na sestanke
9. Ne koristi skupinsko delo
10. Razvija in goji pojem nezamenljivosti
11. Dela v glavnem sam in zadržuje odgovornost
12. Hiti brezglavo
13. Odpoveduje sestanke
14. Nima časa za telefonske pogovore
15. Nima časa za sodelavce
16. Organizira posamične sestanke s sodelavci
17. Nima zaupanja v ljudi
19. Informacije sprejema »ad hock«
20. Ne čita strokovne literature

ORGANIZIRAN POSLOVNEŽ

1. Skrbi in odgovornosti ne izpostavlja
2. Dela po dnevnem planu
3. Organizira si svoj delovni čas
4. Je aktiven in se hitro odloča
5. Dela ves delovni čas
6. Delovno mesto v glavnem zapušča ob izteku delavnika
7. Delegira naloge z odgovornostmi
8. Koristi vikende za rekreacijo, osebno delo in družino
9. Družbeno je aktiven
10. Na delo prihaja spočit
12. Koristi letni dopust
13. Ima zaupanje v sodelavce
14. Sprejema redne in periodične informacije
15. Goji timsko delo
16. Organizira redne sestanke
17. Organizira pripravo sestankov in odločitev
18. Ustvarja javnost v delu
19. Izvaja selekcije problemov
20. Najde čas za izpopolnjevanje

Povzeto po Politiki (6.3.1989)

Vsak vodilni in vodstveni delavec si naj ustvari lastno sliko, ko se vpraša po dvajsetih kriterijih - kakšen sem pa jaz? Morda razlog za kakšno spremembo?!



POT K USPEŠNOSTI Anketa direktorjev uspešnih OZD

"Podjetniška kultura je organizacija z mnogo rokami in eno mislijo, ki je posvečena izdelavi najboljših izdelkov, ki so možni, popolnemu zadovoljevanju želja potrošnikov in skrbi za lastne ljudi" (Hicman in A. Silva).

Zlatko Jančič in Blaž Vodopivec (Studio marketing Delo in FSPN) sta se v posebni prilogi k 96. številki revije Media Marketing (aprila 1989) lotila zanimive teme o integralnem marketingu, to je potrebnosti, da marketinška miselnost prevzame celotno podjetje. Temo sta podkrepila s poročilom o raziskavi mnenj direktorjev 99 uspešnih slovenskih podjetij. Ti so v anketi odgovarjali, v katero smer ustvarjalnosti gredo naša uspešna podjetja.

Pismo anketo na 7. straneh so poslali 147 OZD, vzetih po spisku 300 najuspešnejših po dohodku, objavljenem v Gospodarskem vestniku julija 1987. Tedaj je bila naša delovna organizacija na 34. mestu, vendar v anketi nismo sodelovali. Izpolnilo in oddalo jo je kar 99 direktorjev, iz Celja npr. EMO in AERO.

Rezultati ankete so pokazali, da se uspešne DO ne bojijo za svojo prihodnost, če bi deloval trg in bi prišlo do konkurence, tudi tuje. Pri tem največ stavijo na sposobne in privržene sodelavce ter na sodobne metode strateškega vodenja in marketinga. Nasploh je marketinška usmeritev poudarjena kot ključna pri največjem številu organizacij, čeprav so mnoge med njimi še vedno usmerjene.

Za uspešne OZD so najpomembnejše poslovne funkcije:

1. marketing
2. razvoj
3. prodaja
4. izvoz
5. proizvodnja
6. kadrovanje
7. finance
8. informatika
9. nabava

Najpomembnejši dejavniki uspešnosti v prihajajočem obdobju:

1. sposobni delavci z visoko izraženim občutkom pripadnosti
2. sodobne metode strateškega upravljanja in marketinga
3. najsodobnejša tehnologija
4. dostop do kvalitetnih surovin in repromaterialov
5. dostop do ugodnih likvidnih sredstev

Pri anketiranih je opaziti tudi pravilen pristop vodstva do organizacijske kulture, to je do upoštevanja vseh notranjih medijev,

inovacij, privrženost preko privatnega druženja in upoštevanja zunanjih značilnosti (zgodovina, image).

Čeprav je anketa presenetljiva z dobrimi rezultati pa so najuspešnejša slovenska podjetja še daleč od strateško marketinške usmeritve, ki se danes zahteva za preživetje v svetovni konkurenci.

Nekaj začetkov je bilo narjenih na področju tržnega komuniciranja, ki naj bi delovalo kot čarobna palica pri prodaji bolj ali manj prilagojenih izdelkov naše industrije. Nikoli pa v resnici ni zaživelo področje raziskovanja trga oz. porabnikov. S prodorom dogovorne ekonomije je tržna logika in z njo seveda marketing prešel na obrobje družbenega dogajanja z nikoli uveljavljenim poslanstvom.

Danes je sposobnost marketinškega razmišljanja žal domena redkih podjetij. Rezultatov pa ni, ker nam izobraževalni proces ni prinesel dovolj tovrstnih izobražencev. In tako kaže žal tudi v bodoče.

Povzela M. G.

IZ ANKETE NA KRATKO

DIREKTORJI

Starost:

40 - 49 let	49,5 %
50 - 59 let	23,2 %
30 - 39 let	19,2 %
60 in več	3 %

Število let na DM direktorja

8 in več	36,5 %
4 - 6 let	17,7 %
2 - 4 let	16,7 %
6 - 8 let in manj kot 2	14,6 %

Izobrazba:

visoka	70,7 %
višja	20,2 %
magisterij	5,1 %
srednja	4 %

Število zaposlenih v marketingu

manj kot 5	35,4 %
5 - 14	34,3 %
15 - 29	16,2 %
30 in več	14,1 %

ZAUPANJE V DOBRONAMERNE MOTIVE NAGRAJEVANJA

"Smo za to, da bolje nagradimo strokovnjake, toda samo tiste, ki to zaslužijo." Ta misel je bila izrečena skoraj na vseh sestankih pri obravnavi predloga Odbora za organiziranost in vrednotenje za stimulatивnejše nagrajevanje strokovnega kadra (znanega tudi po lomljeni krivulji).

Uradno trga dela ni. Delo je precenjeno v primerjavi z drugimi proizvodnimi faktorji. Poleg evidentne (očitne) obstaja tudi latentna (prikrita) zaposlenost na vseh ravneh, od najnižje do najvišje vrednosti dela. Višina osebnih dohodkov

pa je določena bolj iz vplivov oz. izvorov od zunaj. V glavnem jo navzgor omejujejo različni družbeni dogovori (posledično), navzdol pa življenjski stroški oz. zakon o zajamčenem OD.

Zato se je potrebno na vseh ravneh angažirati za:

- uveljavitev ekonomske cene dela,
- hitreje prilagajati najnižje in zajamčene OD inflaciji,
- OD morajo biti odraz ekonomske učinkovitosti gospodarjenja, ne pa da so omejeni z družbenimi usmeritvami.

SODELOVANJE Z INŠTITUTOM J. ŠTEFAN Preizkušen prototip regulatorja za izgorevanje

V kotlovnici titanovega dioksida tozda Energetike so v maju priključili prototip regulatorja za izgorevanje mazuta. Poskus, ki je prvi tovrstni v Sloveniji, so izvedli strokovnjaki inštituta Jožef Štefan iz Ljubljane. Za Cinkarno pomeni naprava velik prihranek, zato jo bo najverjetneje odkupila.

Dr. Stanko Strmčnik (Inštitut J. Š.): "V Odseku za računalniško avtomatizacijo in regulacijo pri Inštitutu, ki se ukvarja s problematiko vodenja procesov oz. avtomatiko v okviru raziskovalne skupnosti SRS, smo začeli z opazovanjem problematike izgorevanja že leta 1981. Računalniška oprema in organizacija procesnega vodenja nam je bila izhodišče, da smo razvili regulator. V Cinkarni smo našli na izredno pomoč in razumevanje, tako da smo se lahko lotili praktičnega preizkusa regulacije. Razvili smo lahko napravo, ki bo uporabna tudi v drugih procesnih pro-

izvodnjah."

Hubert Kasnik, vodja v tozdu Energetika: "Za to napravo smo zelo zainteresirani, ker smo doslej imeli težave pri kurjenju kotla, ki je zelo neenakomerno, glede na potrebe proizvodnje titanovega dioksida. Kotel se je ohlajal in ogreval v različnih časovnih razmakih. Seveda smo za ta projekt morali narediti nekaj sprememb in priprav kot na primer dodati dodatne pretvornike, merilno opremo, prilagoditi merilna mesta, drugače napeljati vodo in podobno. Ali drugače, vse signale smo morali pretvoriti v signale, ki jih računalnik prepozna."

Anton Govedič, kurjač in inovator v tozdu Energetika: "Rad kreativno delam, zato zame ne bo težko upravljati z računalnikom. Sicer pa bo narejeno tako, da ga bomo lahko v primeru kakšnih komplikacij prekopili na ročno upravljanje."

Mag. Jurij Čretnik (Inšti-



Janez Grom, Jurij Čretnik, Hubert Kasnik, Stanko Strmčnik in Vladimir Vrečko

tut J. S.): "Z regulatorjem smo skušali razrešiti tri probleme. Izboljšali smo kakovost izgorevanja – gorivo v celoti zgori in ima večjo toplotno moč, hkrati pa po nepotrebem ne izgoreva več zrak, – zmanjšali smo stroške za porabljen gorivo za približno 1 do 3 odstotke. Drugi je ekološki vidik, saj smo zmanjšali vsebnost ogljikovih monoksidov, dušikovih oksidov in žveplovih trioksidov, ki so strupeni v dimnih plinih. Zmanjšali smo tudi količino saj pri dimljenju. Tretja rešitev je tudi sam kotel, ki ga bo po- slej lažje vzdrževati, čistiti, daljša bo njegova življenjska doba in boljši njegov izkoristek. Z enim posegom

smo torej rešili več problemov hkrati."

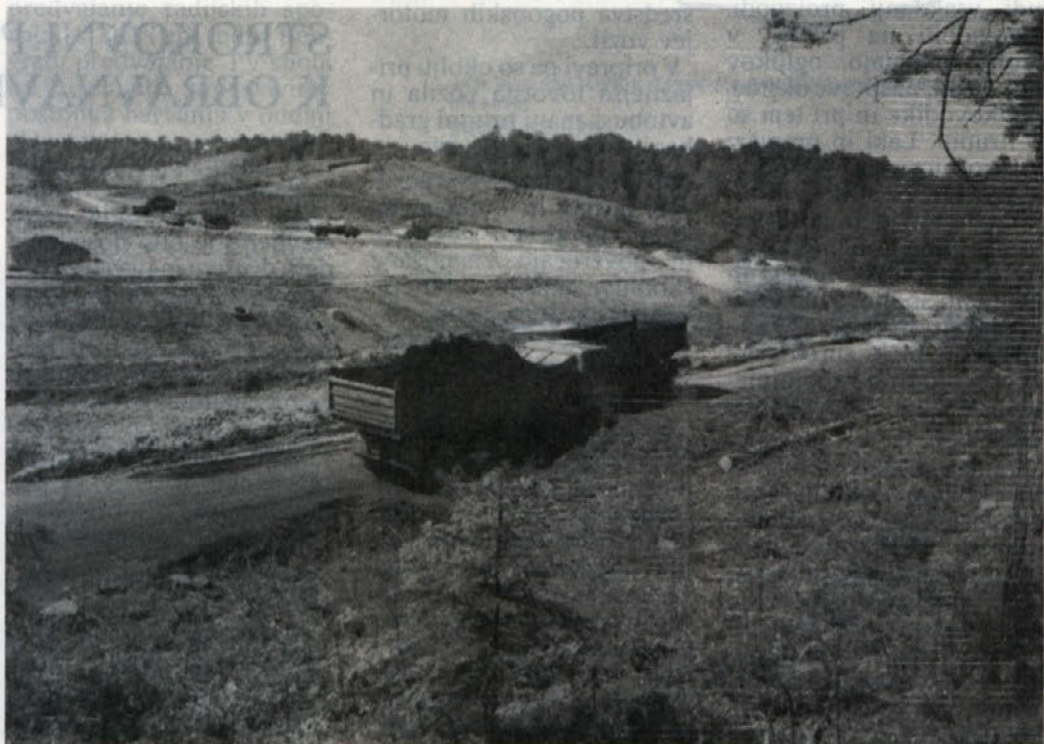
Dr. Stanko Strmčnik: "Ta sodobna naprava bo omogočala moderen princip regulacije izgorevanja, ki vključuje sprotne meritve dimnih plinov. Na tržišču doslej ni na voljo naprave z vgrajenim mikroročunalniškim regulatorjem za tako zahtevne procese."

Poleg intervjuvanih so pri experimentu sodelovali še mag. Janko Petrovčič, mag. Alojz Bitenc in tehnik Janez Grom iz omenjenega inštituta, iz Cinkarne pa ing. Peter Posinek, ing. Mihael Burnik, ing. Marko Tukarič, ing. Dejan Ketiš, ing. Vladimir Vrečko in Egon Mramor.

Mira Gorenšek

GRADNJA ODLAGALIŠČA "ZA TRAVNIKOM" NAPREDUJE

Gradnja pregrade na odlagališču nevtralizacijskega blata (sadre) iz proizvodnje titanovega dioksida. Na posnetku v ozadju je viden kamnolom, kjer se odvzema peščenjak za vgradnjo v pregrado (650.000 m³). V sredi je že viden nasip pregrade z dvema stopnicama skupne višine 12 m od celotne predvidene višine (45 m) iz peščenjaka in glinastega melja. Glinaste melje kopljemo na območju odlagališča (skupno 180.000 m³). V ospredju je kamion, naložen s pirnitimi ogorki, ki se vgrajujejo v sredini pregrade (skupno 250.000 m³).



"ZA TRAVNIKOM" – posneto 8. maja

Foto: Drago Lamper

IDEJA ZA NATEČAJ

Znak za okolju prijazne proizvode

Od leta 1977 v ZR Nemčiji obstoja znak – nalepka za okolju prijazne proizvode. Do sedaj je z njim označeno že preko 2.000 proizvodov. Znak je modre barve in se sestoji iz emblema Programa OZN za okolje (UNEP), kjer je napisano, v čem je označeni proizvod okolju prijazen. Zaradi tega znaku v žargonu rečejo "plavi angel okolja". Za uvedbo znaka se zanimajo tudi ministrstva za okolje ostalih držav Evropske gospodarske skupnosti.

V naši državi se je pojavil, ko je Libela Celje v sodelovanju z nemškimi strokovnjaki, začela proizvajati oljne gorilce za naše tržišče, pri čemer so gorilci dobili oznako "plavega angela okolja", zaradi visoke ekonomičnosti, dobrih vrednosti izgorevanja, zvočne izolacije, varčevalnega sistema in enostavne vzdrževanja.

Obremenjevanje okolja ne povzročajo samo industrijske naprave, temveč tudi vsakdanji proizvodi. Avtomobili na primer, v okolje oddajajo ogljikov monoksid, dušikove okside, ogljikovodike in pri tem so še hrupni. Laki in premazi povzročajo emisijo ogljikovodikov. Iz pralnih in čistilnih sredstev letno gre v vode ogromne količine fosfatov in površinsko aktivnih kemičnih spojin. Z embalažo za enkratno uporabo razsipavamo pičle surovinske izvore in hkrati zapolnjujemo premajhne zmogljivosti odlagališč.

Vendar našete obremenitve okolja niso nujne. Proizvode je mogoče narediti, da manj onesnažujejo okolje, da so brez nevarnih snovi, da niso hrupni, da imajo dolgo dobo uporabe, da jih je možno uporabiti za sekundarne surovine, ki se izrabijo, da varujejo vode in da so izdelani varčno s surovinskimi izvori ter energijo.

Oznako okolju prijaznega proizvoda lahko pridobijo tisti proizvodi, pri katerih je zaznaven razvoj ali alternativa za manjše obremenjevanje okolja, glede na doseženo uporabo proizvodov. Z znakom postanejo kupcu, uporabniku, prodajalcu in ostalim "nevidne lastnosti proizvoda vidne". Takšna referenca je v današnjem času splošnega, ekološkega osveščanja zelo pomembna, čeprav mogoče še ne dovolj za spodbujanje komercialnega učinka.

Naslednji pregled skupin proizvodov, ki so že prejeli znak okolju prijaznih proizvodov prikazuje, kje vse so že dosežki in kje se jih še pričakuje.

Področje motorizacije: vozila s čiščenjem izpušnih plinov, manj hrupni mopedi, neazbestne obloge za zavore in sklopke, manj hrupni in z daljšo dobo izdržljivi izpušni lonci, obnovljene pnevmatike, avtopralnice z manj odpadnih vod, vodo-neobremenjevalna čistilna sredstva pogonskih motorjev vozil.

V pripravi pa so okolju prijaznejša tovorna vozila in avtobusi, manj hrupni gradbeni stroji, vozne karte.

Gospodinjstva: vrsta gorilcev, kotlov in kombinacij, ki so energetske varčnejše in povzročajo zmanjšane škodljive emisije, varčnejše vodne armature, manj hrupne kosilnice in v pripravi varčnejši pralni stroji za perilo.

Obrt in napravi sam: laki in prašnati premazi z manj nevarnimi snovmi, antikorozijski premazi brez svinčenih in kromatnih pigmentov, neazbestne talne obloge, tapete in gradbeni elementi iz recikliranega starega papirja, izdelki iz lesa z manj formaldehida, proizvodi iz reciklirane plastike in starega stekla ter v pripravi gradbeni materiali iz odpadnih snovi, premazi

brez organskih topil.

Proizvodi široke potrošnje: papir iz 100 % reciklaže starega papirja, pršivke brez halogenih ogljikovodikov kot pogonskega plina, sredstva proti mrčesu brez kemičnih insekticidov, proizvodi na solarni pogon, embalaže za večkratno uporabo, tiskarski proizvodi predvideni za reciklažo, dodatki za izboljšanje prsti in kompostirna pomožna sredstva, biološko razgradljiva olja za mazanje motornih ročnih žag in v pripravi odstranjevalci madežev, okolju prijazen nadomestek za poliklorirane bifenile (PCB) v električnih napravah, baterije na polnjenje brez živega srebra in še bi lahko naštevali.

Vsi ti proizvodi so prejeli znak šele po vsestranskem pregledu strokovnih institucij in urada za varstvo okolja. Podelila ga je neodvisna žirija, ko je ugotovila, da predlagani proizvod ni škodljiv okolju in zdravju človeka ter da ustreza zahtevanim kriterijem. Po dveh do treh letih je potrebno



postopek, da proizvod lahko obdrži znak, ponoviti.

Kako pa je s cinkarniški proizvodi?

No, nekaj jih je že, ki bi lahko konkurirali za znak okolju prijaznih proizvodov: Hygromull, vodorazredljive tiskarske barve in premazi, nekateri proizvodi PTEF in PEAM, tekoči CO₂ itd.

Nekaj pa jih je še v pripravi: suhi led, gradbeni program iz titanove sadre, suhe malte z dodatki steklenih vlaken, tiskarske barve, ki se dajo lažje razbarvati in še bo potrebno iskati.

Dani Podpečan

IZ OBČNEGA ZBORA DRUŠTVA ZA VARSTVO OKOLJA CELJE

STROKOVNI PRISTOP K OBRAVNAVI OKOLJA

17. maja ob 18. uri je bil v Narodnem domu v Celju občni zbor DVO Celje. Predstavljeno je bilo dosedanje delo društva in načrti za njihovo nadaljnje delo. V svojem poročilu je predsednik, Janez Černe, nanizal probleme, ki so jih poskušali rešiti. Ugotovil je, da še prevečkrat naletijo na nerešljive probleme. Največji, po njegovem, so trije celjski onesnaževalci: Cinkarna, EMO in Železarna Štore.

Poglavitne naloge društva so:

- obveščanje ljudi o onesnaženosti Celja
- narediti celotno sliko onesnaženosti Celja
- poskušati preprečiti eko-

loško nespremenljive projekte v celjski industriji.

V razpravi, ki je sledila, so se oblikovala naslednja mnenja:

- potrebna je veliko večja osveščenost ljudi, začenši pri najmlajših
- ustavev vseh tistih delov proizvodnje v celjski industriji, ki onesnažujejo okolje
- nujna je samokontrola onesnaževalcev po sistemu črpanj industrijske vode po njenem izlivu nazaj v reko
- člani društva nočejo delovati kot politična organizacija, ampak se borijo za demokracijo in predvsem za čisto okolje.

ROGLA – TRIBUNA TRŽNEGA GOSPODARSTVA V EGS šele po letu 2000

Osnovna tema tribune tržnega gospodarstva, ki je bila že petič zapovrstjo na Rogli, je bila Vključevanje našega gospodarstva v Evropo.

Prvi dan smo si ogledali najboljše propagandne filme, nagrajene na festivalih v letu 1988, predstavila se je Tobačna tovarna iz Ljubljane z novimi proizvodi, predstavljenimi na multiviziji, videli in seznanili smo se tudi z možnostmi privatnih studijev in agencij, ki ponujajo usluge na področju komuniciranja s tržiščem.

Seveda smo vsi z nestrpnostjo pričakovali nastop direktorja za odnose s sosednjimi državami in Ju-

goslavijo pri Evropski skupnosti, ki je nastopil takoj za predsednikom predsedstva Slovenije tov. Stanovnikom.

Po besedah tov. Stanovnika, ki je bil prvi govornik, je za vstop v Evropo takoj potrebno **spremeniti logiko razmišljanja, kajti časi teorije primerjalnih prednosti in ekonomije obsega so minili in v ospredje prihajajo inovacije in nove tehnologije.**

Po njegovem mnenju je potrebno v kratkem doseči optimalno združljivost našega gospodarstva v Evropi, ne samo pretoka blaga, ampak tudi pretok denarja, delovne sile in tehnologij.

Če je iz besed predsednika predsedstva SRS bilo čutiti naš namen, da vstopimo v Evropo (Na začetku je rekel: "ne bom odpiral že odprtih vrat...") in seveda pričakovanja, da nas Evropa tudi želi, pa je bil Eberhard Rhein zelo direkten in tudi šokanten s svojo izjavo, da Jugoslavija nima možnosti, da bi do leta 2000 postala članica Evropske gospodarske skupnosti.

Svojo izjavo je podkrepil s tem, da bi bilo za vstop na skupno tržišče potrebno ukiniti vse carine, kar pa vlada v Jugoslaviji zagotovo ni pripravljena storiti. Da so države Evropske skupnosti oblikovale skupni evropski trg, so potrebovale kar trideset let, zato je po njegovem nemogoče računati z vstopom Jugoslavije v Evropsko skupnost do leta 2000.

Po nastopu Eberharda Rheina se je razvila široka razprava, v katero se je vključil tov. Stanovnik, ki je

gosta vprašal, če bi bila EGS pripravljena sprostiti vse omejitve pri pretoku delovne sile in na področju agrarnih proizvodov. Odgovor E. Rheina je pokazal, kdo je tisti, ki ima karte v rokah in ki postavlja pogoje, saj je takoj odgovoril in seveda naštel vse sprejete omejitve na področju zaposlovanja in subvencij pri agrarni proizvodnji.

V popoldanskem delu so bila zanimiva še mnenja Aljančiča, direktorja Elana in Danijela Pučka, predsednika SGZ, žal pa je naslednji dan manjkal priznani ekonomist iz Zagreba Marijan Korošič.

Ob zaključku tribune ostaja tolažba, da svet ni samo Evropa in da so še druga tržišča, ki bodo ob že sedaj doseženih spoznanjih s sosednjimi državami dovolj velika za naše gospodarstvo, če bo le-to uspelo slediti zahtevam kakovosti in funkcionalnosti.

Borut Sedovnik

Cinkarna na sejmu "Gradjevinarstvo, 89"

Cinkarna na sejmu gradbeništva sodeluje že tradicionalno. Letos je bil od 15. do 20. maja v Beogradu, v okviru 33. mednarodnega sejma tehnike in tehničnih dosežkov. Predstavili smo se z gradbenim programom, barvami (DIVA in DIVA LUX), gradbenimi masami, zaščitnim programom (AKZ), metalurškimi programom - cinkotit, žlebovi in programom Veflona.

Predvsem zaradi želje po povečanju tržnega deleža z obstoječimi proizvodi, predstavitev in ponudbe novih, se nam sodelovanje na tem sejmu obrestuje. Poleg tega pa je pomembna tudi naša stalna prisotnost na trgu. V zadnjem času je to še posebej pomembno tudi zaradi družbeno-političnih in ekonomskih interesov.

Primerno smo uredili 60 m² razstavnega prostora. Organizirali smo demonstracije z barvo DIVA, ves

čas sejma pa so potekale tudi vzporedne akcije, kot je predvajanje radijskih sporočil o DIVI na radiu Beograd, predvajanje TV spota na televiziji, predstavitev postopka barvanja v oddaji "Da pitamo zajedno". Najbolj odmeven pa je bil v časopisu "Politika" objavljen oglas s kuponom, ki je zagotavljal možnost sodelovanja v nagradni igri "Delite srečo sa DIVOM". Rezultat zadnje akcije je bil ta, da so se bralci Politike, ki so izrezali kupon in prišli z njim na sejem, seznanili z DIVO in njenimi karakteristikami, dobili informacijo o proizvajalcu in se z njim tudi seznanili.

Obisk sejma je bil zelo dober, celo nad pričakovanji, saj so se na našem razstavnem prostoru oglašili vsi največji porabniki in veletrgovine iz vseh delov Srbije, Bosne in Hercegovine ter Makedonije.

Irena Schmidt

DIVA

- ЧИСТА ЗИДНА БОЈА ЗА БРЗО И ИЗДАШНО БОЈАДИСАЊЕ БЕЗ ЧИШЋЕЊА, НЕ ПРСКА И НЕ КАПЉЕ
- ДОВОЉНА ЈЕ ПРВА РУКА
- ПОСУДА ДИВЕ ОД 2,5 Л (ОКО 3,6 КГ) ДОВОЉНА ЈЕ ЗА 20 КВМ.
- НУДИМО БЕЛУ БОЈУ И 5 ПАСТЕЛНИХ НИЈАНСИ: ЖУТУ, ЗЕЛЕНУ, ОКЕР, ПЛАВУ И ЦРВЕНУ

CINKARNA  CELJE

СА ОВИМ КУПОНОМ МОЖЕТЕ НА САЈМУ ГРАЂЕВИНАРСТВА,
КОЈИ СЕ ОДРЖАВА У БЕОГРАДУ,
15. - 20. 5. У ХАЛИ 10 ШТАНД ЦИНКАРНЕ БР. 115, УЧЕСТВОВАТИ
У НАГРАДНОМ ИЗВЛАЧЕЊУ.



Oglas s kuponom, objavljen v POLITIKI je „vžgal“

REZULTATI AKCIJE

Daleč od pričakovanj

Na pobudo društva DIATI CINKARNE CELJE je KPO v novembrski številki Cinkarnarja objavil RAZPIS "OD IDEJE DO NOVO USTVARJENE VREDNOSTI".

Namen razpisa je bil zbrati čimveč idej in predlogov – nerešenih problemov v celotni Cinkarni med vsemi strukturami delavcev.

Razpis je trajal tri mesece – do konca februarja 1989. Prispelo je le 30 idej in predlogov. Komisija, imenovana na predlog KPO, je vse predloge obravnavala, sprejela in nagradila 24 idej in predlogov in zavrnila 6 idej. Na koncu je nagradila še tri najboljše predloge s posebno denarno nagrado.

Ker je število inovacijskih predlogov v letu 1987 in 1988 v upadanju, je bil raz-

pis dodatna spodbuda, kako zbrati čimveč idej in predlogov, ki bi z realizacijo prerasle v uspešne inovacije. Žal tudi ta akcija ni dala pričakovanega rezultata. To pa potrjuje že znano stališče, da v naši DO nismo dovolj dojemljivi za novosti, ki so rezultat lastnega znanja in v Cinkarni zaposlenega kadra. Vse ideje in predloge, ki so prispeli do konca razpisa je trinajst članska strokovna komisija obravnavala na štirih sejah (predsednik Zoran Kanduč). Ideje in predloge, ki jih je komisija sprejela, je z ozirom na pomen in možnost rešitve oddala v temeljne organizacije in strokovne službe direktorjem in vodjem služb, da jih obravnavajo in nakažejo možnost rešitve. Zavrjene ideje je komisija vrnila predlagateljem.

Ideje in predlogi, ki so prispeli na razpis:

Marjan DREV, dipl. ing. je prijavil 6 idej:

– Revitalizacija obrata Grafika II
Predlog sprejet in poslan v TOZD Grafika. Odgovor: obstaja možnost realizacije z znatnimi vlaganji v dodatno opremo.

– Izolacija starih hiš
Predlog sprejet in poslan v TOZD Kemija Mozirje. Odgovor: postopek je znan, surovina uvoz, zaradi nezasedenosti servisa, predlog sedaj ni mogoče realizirati.

– Program tiskanega vezja
Ideja ni sprejeta, ker ni nova in je že vgrajena v srednjeročni načrt razvoja Cinkarne.

– Ekologija – Nova smer strateškega razvoja
Predlog sprejet in poslan KPO Cinkarne, odgovora še ni.

– Proizvodnja premazov z UV utrjevalcem
Ideja sprejeta in poslana v TOZD Kemija Mozirje. Odgovor: ker bi bil ta izdelek namenjen industrijski upo-

rabi v lesni industriji, je potrebna načelna odločitev ali v Cinkarni pričeti s proizvodnjo premazov za les ali ne. Dokončne odločitve še ni.

– Premaz za steklo, ki odbija toplotno sevanje
Ideja sprejeta in poslana v TOZD Kemija Mozirje in TOZD Grafiko. Odgovor: ideja je zanimiva in vredna širše obdelave, predvsem s stališča plasmaja, vendar po mnenju tozda ni nova. Če bodo ta premaz proizvajali, ga bodo prodajali konfekarjem stekla. Odgovor Grafike, da to spada v TOZD Mozirje.

Vojislav RUŽIČ, dipl. ing. je prijavil dve ideji

– Izkoriščanje toplote iz dimnih plinov na iztopu iz dimnika TiO₂
Ideja sprejeta in poslana v

TOZD – TiO₂. Odgovor: ideja dobra, vendar premalo obdelana. Od avtorja zahtevajo dodatne podatke, izračun prihranka energije in

investicijske stroške.

– Zamenjava pralne vode v sušilnici ferosulfata s filtratom iz nevtralizacije
Ideja sprejeta in poslana v TOZD TiO₂. Odgovor: ideja ni izvirna in je bila pred leti že realizirana, vendar so jo opustili iz objektivnega vzroka. Obstaja pa druga možnost realizacije, ki jo bodo realizirali po službeni dolžnosti.

Karmen SEDLAR je poslala en predlog

– Poenostavitev dela na obračunu OD
Predlog sprejet in poslan službi za AOP. Odgovor: služba še ni poslala.

Dragan MILOŠEVIČ in Milan ZAJKO predlagata en predlog

– Izdelava tlačne posode za polnjenje PC 1073.
Ideja sprejeta in poslana v TOZD Grafika. Odgovor: idejo so sprejeli kot dobro in bodo tovrstno polnilno napravo kupili na domačem tržišču.

Drago KRAJNC in Jakob GREGOR sta poslala en predlog

– Ažuriranje cen za obračun prevoznih stroškov delavcev na delo po relacijah
Predlog poslan kadrovske službi. Odgovor: služba še ni poslala.

Janez PLANINŠEK, dipl. ing. in Franc GUTENBERGER, dipl. ing. sta poslala en predlog

– Izpustni ventil za plinsko fazo na TD pečeh

Predlog sprejet in poslan v TOZD Metalurgija za realizacijo. Odgovora niti realizacije še ni.

Janez PLANINŠEK, dipl. ing. je predlagal še en predlog

– Ognjeodporni material – dimne tuljave in priključki, izdelani s kemičnim vezivom

Predlog poslan v TOZD Metalurgija. Odgovora o realizaciji še ni.

Rok UNETIČ predlagal

– Sušenje cinkove žice s toplim zrakom
Predlog sprejet in poslan v TOZD Metalurgija. Odgovora o realizaciji predloga še ni.

Janez PLANINŠEK, dipl. ing. in Drago LAMPER sta predlagala

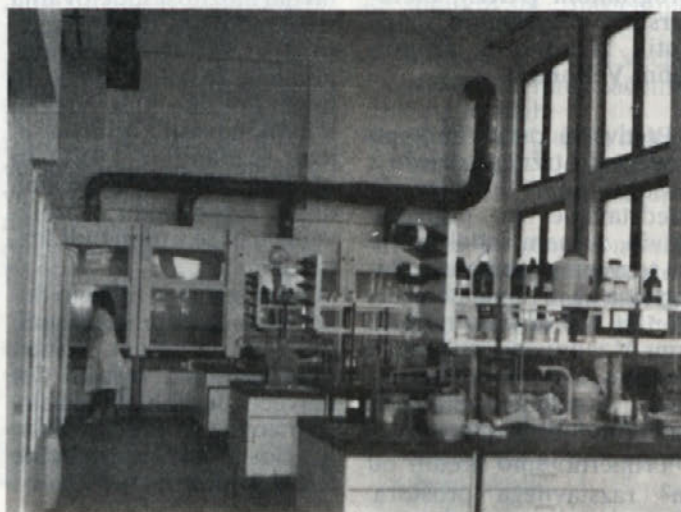
– Menjalnik polaritete za električno jedkanje v galvani

Predlog sprejet in poslan v TOZD Metalurgija. Odgovora o realizaciji predloga še ni.

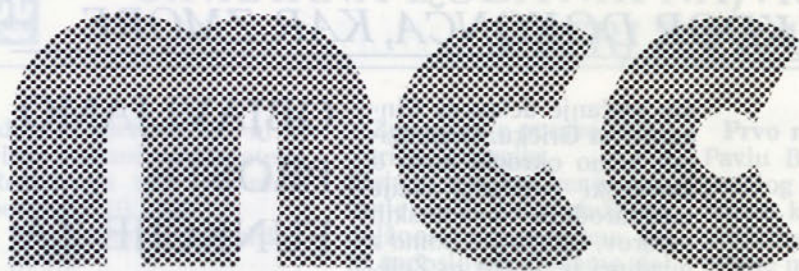
Predlogi sprejeti na I. seji strokovne komisije in poslani v TOZD – e 16. 2. 1989. Rok za odgovore 30 dni. Na IV. seji strokovne komisije (13. 4. 1989) so bile obravnavane še naslednje ideje in predlogi:

Matjaž SUŠA, dipl. ing. je predlagal štiri predloge

– Izvedba modenskih povezav z lokalnimi modemi LCM xx.



Laboratorij v razvoju Cinkarne



GLASILO MLADIH
CINKARNE CELJE

št. 1,
junij 1989

CINKARNA JE MOJA TOVARNA

Kaj je novega pri nas NOVA KAKOVOST DELA

Bila je programsko-volilna konferenca koordinacijske konference Cinkarne. Osnovne organizacije DSSS, Grafike, Kemije, Veflona in Transporta so sprejele pravila o organiziranosti in delovanju koordinacijske konference in s tem postavile nov sistem in nove kakovosti dela cinkarniških mladincev. Na konferenci

so bile sprejete smernice za izdelavo programa. Članice konference pa so izvolile tudi novo vodstvo cinkarniških mladincev. Ker se je delegacija osnovne organizacije Veflon zaradi službenih obveznosti opravičila, je soglasje za sprejete sklepe poslala po obravnavi zapisa.

ŠESTA ČLANICA KONFERENCE

V Titanovem dioksidu imajo mladinci novo vodstvo. Na programsko-volilni konferenci v maju so delegati iz posameznih obratov izvolili Petra NOVAKA za predsednika in Nedžmudina Paravlič za podpredsednika. Člani predsedstva pa

so: NOVAK, POPOVIČ, REPINC in MALKIČ. Na seji so tudi podprli program koordinacijske konference in sprejeli pravila o organiziranju in delovanju. S tem so tudi formalno postali šesta članica KK ZSMS Cinkarne.

ODPRTA VRATA IN ODPRTE SEJE

Koordinacijska konferenca pričinja z akcijo "odprtih vrat". Ne samo mladi, tudi starejši delavci redkokdaj vedo vse, kaj v Cinkarni delamo. Zato bomo v določenih terminih, v soglasju z vodstvi, organizirali ogleds posameznih proizvodenj. Bodite pozorni na vabila v obliki plakatov. V kratkem bo odprta seja koordinacijske konference in predsedstev osnovnih organizacij na temo Ekologija. Če že menite, da boste težko kaj spremenili, boste vsaj informirani.

Na seji koordinacijske konference bodo tudi volitve za novega sekretarja. Zaenkrat je edini kandidat Bojan Ekselenski iz Kemije. Poleg tega bo konferenca odločala o izvolitvi Alek-

sandra Novaka iz Titanovega dioksida v predsedstvo koordinacijske konference. Če bo Bojan Ekselenski izvoljen za sekretarja, bo osnovna organizacija Kemije dala tudi predlog za člana predsedstva koordinacijske konference iz njihove osnovne organizacije.

V juniju bomo organizirali okroglo mizo na temo "Slovenska pomlad" z gosti iz republiške konference. O datumu boste še obveščeni. Zna biti zanimivo, saj so podnaslovi:

DEMOKRACIJA KOT POJEM IN STANJE, PLURALIZEM IDEJE IN LASTNINE TER BORZA IN DELNIŠKA DRUŽBA.

SISTEM MORA ZAGOTAVLJATI SVOBODO VSEM, NE PA OBLAST PEŠČICI LJUDI. CILJ JE USTVARJALNOST IN NE OBLAST. USTVARJATI MORAMO, NE PA VLADATI. VPRAŠANJE JE TOREJ, ALI KDO USTVARJA IN KDO, NE PA, ALI KDO VLADA IN KDO.

Greganovič

POMEMBEN JE INTERES

Predsedniki osnovnih organizacij Metalurgije in Vzdrževanja imajo v razpravi Pravilnik in program dela konference DO. Upamo, da bodo seje izvedli kmalu, da bodo čimprej postali člani

konference. Predsedstvo konference predlaga ustanovitev osnovnih organizacij Kemije Mozirje in Energetike, saj je tam dovolj mladih za takšen korak.

Kako je izven Cinkarne

TEŽAVE Z VODSTVOM

V Celju še vedno buri duhove neizvolitev novega predsednika OK ZSMS. Začasno delo vodi podpredsednik. Mnjenja o vzrokih so različna. Morda najbližje resnici je, da je OK ZSMS kot tudi ostali višji mladinski forumi postala politična organizacija, v "bazi" pa so

redkokdaj mladi, ki bi imeli voljo, čas in znanje, ki bi jim omogočili slediti tem tendencam. Jasno je torej, koliko smo vsi skupaj naredili za izobraževanje našega članstva in kako napačno vodene in usmerjene so bile oblike izobraževanja, kolikor jih je pač bilo.

VZNEMIRJANJE JAVNOSTI

VCKZKJ so nekateri člani ostro napadli Slovenijo in Cankarjev dom zaradi: "neangažiranja pri reševanju Kosova, podpiranja iredente, onemogočanja in omalovaževanja tendenc Srbije za spremembe ustave". Da ne bo pomote: Te kritike so bile izrečene pod točko o Kosovem in naknadno naslovljene izključno na vodstvo Slovenije, "kajti slovenski narod je

OK." Nič nimam proti pluralizmu mišljenja - vendar če velja za ene kazenski zakonik (133. člen), ko si v arestu že, če misliš nekaj napisati proti državi ali komurkoli od vodstva pa drugi lahko nekaznovano pljuvajo po celotnem narodu, čeprav se poskušajo izvleči s tem, da samo po njegovem vodstvu. Če to ni vznemirjanje javnosti...

Bo cinkarniška konferenca postala mladinska?

Odgovoriti na zgornje vprašanje je pravzaprav težko. Prvič zaradi tega, ker vsepovsod namesto širjenja mladih aktivistov opažamo obraten proces, drugič pa zato, ker vsako novo vodstvo podeduje organizacijo s celotno njeno zgodovino. Naj torej odgovor poiščem na malce čuden način – s predstavitvijo programa dela in pravil o organiziranosti in delovanju koordinacijske konference mladih Cinkarne.

Končno je konferenca dobila pravila, po katerih se bo v bodoče ravnala. Ker bi bilo naštevaje vseh členov preveč dolgočasno, naj predstavimo le bistvo.

Koordinacijska konferen-

ca je po novem sestavljena po delegatskem principu. Vsaka osnovna organizacija, ki ta pravila sprejme in s tem postane članica, ima v konferenci tri delegatska mesta. Takšna konferenca odloča o vseh bistvenih vprašanjih, predvsem pa o smernicah za program dela, razpravlja o finančnem stanju in vodi svoje predsedstvo. Predsedstvo sestavljajo po en član iz vsake osnovne organizacije, poleg teh pa še predsednik in sekretar. Predsedstvo je zadolženo za izvajanje programa dela in je torej operativno telo.

Na osnovi smernic je predsedstvo že izdelalo program dela in to: sindikatu predlagamo, da skupaj organizira-

mo srečanje delavcev Cinkarne na Gričku. Organizirali bomo okroglo mizo o slovenski pomladi, akcije mednarodnih mladinskih taborov, sodelovali bomo z mladinci iz AERA in Železarne, imeli ekološko sejo in izpolnili akcije odprtih vrat.

Poleg teh akcij, ki že imajo konkretne roke in nosilce, je bil sprejet še naslednji operativni program dela: okrogle mize na teme kadrovska politika, energetsko varčevanje, OD – pogoji pridobivanja in delitve, medsebojni odnosi, stanovanjska problematika mladih in pripravništvo. Naša naloga pa je tudi organizacija strokovnih ekskurzij in izletov, ohranitev stalnega mladinskega glasila ter povečana količina in kakovost informacij. Naj omenim še naloge: odpiranje konferenice navzven, enkrat letno organiziranje srečanja mladih Cinkarne z zabavo ter aktiviranje kluba štipendistov tako, da se poiščejo prave vsebine dela.

OBJAVLJAMO PROSTE FUNKCIJE ZA:

- vodjo komisije za informiranje in
- vodjo kadrovske komisije

Od kandidatov predsedstva KK ZSMS Cinkarne pričakuje tudi program. Kandidati se lahko prijavijo kar pri članih predsedstva KK ZSMS Cinkarne. Poleg teh pa ste dobrodošli tudi vsi aktivisti, ki imate kakšen konkreten predlog.

STALIŠČE ZSMS CINKARNE

Odprt, pluralističen politični sistem z vgrajenimi elementi nadzora nad oblastjo, pluralizem lastnine in svoboda podjetništva v ekonomskem sistemu, ter varstvo človekovih pravic in svobodčin v pravnem sistemu – to so temelji, ki omogočajo preboj iz vrste nerazvityh.

Informacije je prispeval BOJAN PEVEC

Novi pogledi, teme, razmišljanja, predlogi

Sprejet je bil program dela, kateremu posvečamo malo več pozornosti. Izpostavljeni so bili naslednji problemi: kadrovska politika, spremljanje pogojev pridobivanja in delitve dohodka, strokovnost, inovativnost in človek – temelj obstoja DO, negovanje ekonomske, ekološke in energetske varčevalne miselnosti, akcije za večje "družabno življenje", problemi mla-

dih družin, še posebej stanovanjski problemi.

In zdaj poiščimo še odgovor na vprašanje v naslovu. Cinkarniška konferenca bo postala mladinska le v primeru, da se bodo mladi znašli v programu dela in se z njim poistovetili. To pa je lahko uresničljivo le, če bo konferenca znala zagotoviti prostor za množico različnih idej in interesov mladih.

PREDSTAVLJAMO PREDSEDNIKA KK ZSMS

Osebna izkaznica:
Ime in priimek:
GREGOR JAKOB
Rojen: 25. 2. 1967
Poklic: programer
Delovno mesto: programer, dokumentalist v AOP



TOLIKO JE OKLEVANJA PRED NOVOSTMI IN TOLIKO OPRIJEMANJA STARIH IN NEEFECTIVNIH NAČINOV REŠEVANJA PROBLEMOV, DA JE ČLOVEKA LAHKO RES STRAH PRED PRIHODNOSTJO



CINKARNAR PO MERI DELAVCEV

BODOČNOST JE NAŠA HOČEMO SEDANJOST

Ideja ni sprejeta, ker ni izvirna s strani predlagatelja. Realizacija teče po redni poti od 1.10.1988.

- Preureditev terminalske mreže

Ideja sprejeta in poslana v službo AOP. Odgovora še ni.

- Optimizacija računalniškega sistema

Ideja sprejeta in poslana v službo AOP. Odgovora še ni.

- Ureditev aplikativne programske opreme

Ideja ni sprejeta, ker je preveč splošno prikazana in ni izvirna.

Pavel BLAGOTINŠEK, dipl. ing. je predlagal

- Razstrupljanje izrabljene kontaktne mase oz. predelava izrabljene kontaktne mase

Predlog sprejet in poslan v TOZD Metalurgija. Odgovora še ni.

- Izkoriščanje odvečne toplotne energije pri absorpciji SO_3 v H_2SO_4 - pri proizvodnji H_2SO_4

Predlog sprejet in poslan v TOZD Metalurgija. Odgovora iz TOZD-a še ni.

Amadeo DOLENC je prijavil 6 idej

- Standardizacija embalah embalah enot

Ideja ni sprejeta, ker ni nova. V DE Marketing so ustrezni projekti tik pred realizacijo.

- Zmanjšanje porabe električne energije

Ideja ni sprejeta, ker je ugašanje luči naša službena dolžnost in ni potrebno, zato zaposlovati dodatne delovne sile.

- Paletizacija proizvodov

Predlog sprejet in poslan v TOZD Kemija Celje. Odgovor TOZD-a Kemija, da so vse potrebno za paletizacijo pred leti že pripravili, vendar so nekateri kupci paletizirane proizvode (rastne supstrate) po mnenju Marketinga odklanjali. Končni odgovor bo dal Marketing.

- Centralno popravilo palet

Prelog sprejet in poslan službi za organizacijo poslovanja. Odgovora iz službe še ni.

Franc SENDELBACH, dipl. ing. prijavil en predlog

- Komutirane terminalske mreže

Predlog sprejet in poslan v službo za AOP, da prouči možnost realizacije. Odgovora še ni.

Ob koncu razpisa je strokovna komisija ponovno pretehtala vse ideje in predloge in v skladu s kriteriji razpisa nagradila tri najboljše prispevke s prvo, drugo in tretjo nagrado:

Prvo nagrado je dodelila Pavlu BLAGOTINŠKU za predlog Razstrupljanje izrabljene kontaktne mase oz. predelava izrabljene kontaktne mase.

Drugo nagrado je dodelila Janezu PLANINŠKU za Ognjeodporni material izdelan s kemijskim vezivom.

Tretjo nagrado je dodelila Amadeu DOLENCU za predlog Centralno popravilo palet.

Za usodo in realizacijo posredovanih idej in predlogov v TOZD-e in službe je komisija nadaljno skrb in zadolžitve zaupala "Odboru za inovacijsko dejavnost na nivoju DO".

Samo upamo lahko, da bo nekaj predlogov realiziranih in s tem poplačan trud celotne akcije.

Odbor za inovacijsko dejavnost pri RS - ZS Slovenije je naredil vzorčno analizo med sto najbolje organiziranimi podjetji s področja inovacijske dejavnosti in doseženega inovacijskega dohodka.

Cinkarna je med temi podjetji na zavidljivem šestem mestu. V občini Celje pa je CINKARNA prvič na prvem mestu, kar je za letos in v bodoče obveza, da dosežemo še boljše rezultate.

Visoko priznanje za razvoj

CINKARNA je dobitnica najvišjega priznanja Zvezne konference SZDL Jugoslavije. Priznanje je bilo podeljeno 9. junija 1989 v Beogradu. Naša tovarna ga je dobila za velik prispevek k razvoju in afirmaciji SZDL Jugoslavije kot tudi za uspešen razvoj na področju inovatorstva in razvojne dejavnosti.

MIMOGREDE

Razpis "Od ideje, do novo ustvarjene vrednosti", ki je bil v Cinkarnarju objavljen dvakrat, je naletel na odmev v drugih OZD, kjer so ukradli idejo o razpisu, jo prav tako objavili v internem časopisu.



DIVA

Inovacijska dejavnost v SRS lani

Zap. št.	OZD	Število zaposlenih	Število sprejetih inovacijskih predlogov	ČGK	Nadomestila	%	OPOMBA
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Železarna Ravne	6.827	77	14.642.354.313	473.047.283	3,2	
2.	Lek Ljubljana	2.767	108	7.839.280.000	673.662.000	8,61	9 patentov
3.	TAM Maribor	7.647	3.257	7.698.124.214	463.358.754	6,5	
4.	SOZD REK "Franc Leskošek-Luka" T.Velenje	7.361	168	5.013.000.000	139.200.000	2,67	
5.	Gorenje GA T.Velenje	5.495	745	4.578.577.580	196.141.290	4,3	
6.	Cinkarna Celje	2.326	46	3.481.070.509	88.096.494	2,53	
7.	Železarna Jesenice	5.907	159	3.216.209.340	53.656.377	1,67	
8.	Sava Kranj	4.636	161	2.584.814.900	151.542.760	5,86	
9.	Železarna Štore			2.247.908.668	117.639.475	3,86	
10.	Marles Maribor	2.147	114	1.917.445.000	109.960.537	5,70	
11.	Impol Slov.Bistrica	2.350	300	1.910.014.090	20.838.820	2,3	
12.	Stavbar Maribor	1.753	38	1.695.779.490	33.590.380	5,79	
13.	"Djuro Salaj" Krško	2.470	19	1.492.389.868	39.136.518	2,62	
14.	Comet Zreče	750	123	1.358.000.000	24.222.715	1,78	*poročilo ni dokončno
15.	Aero Celje	2.637	107	1.115.321.843	79.675.026	8,00	



TUDI O TEM MORAMO RAZMIŠLJATI Kultura podjetja

Piše: ALENKA PREGELJ

Tema Kultura podjetja, se razvija iz prepričanja, da obstaja poleg tradicionalnih metod in inštrumentov vodenja, ki upoštevajo racionalno logiko, še ena bistvena dodatna dimenzija, ki odločujoče prispeva k podjetniškemu uspehu.

KULTURA PODJETJA – pomeni skupek norm, vrednostnih predstav in miselnih vzorcev, ki vplivajo na obnašanje sodelavcev na vseh stopnjah in s tem oblikujejo podobo in posredno tudi uspešnost podjetja.

Marsikdaj se v okviru svojega dnevnega dela konfrontiramo z neizpolnjenimi zastavljenimi cilji, čeprav uporabljamo moderno tehniko in postopke vodenja. Predvidena strategija ne zaživi; profesionalno načrtovana reorganizacija se izjalovi; izvajani programi znižanja stroškov ne prinašajo željenih rezultatov. V mnogih primerih je razlog za takšne neuspehe iskati v specialnem odrazu kulture podjetja. Danes je splošno priznano, da se vodenje podjetij ne omejuje zgolj na racionalne dimenzije sistema planiranja, krmiljenja in kontrole. Doslej pogosto zanemarjeni elementi kvalitativnosti, kulture so značilni za podjetniško učinkovitost. Ker so kultura, osveščenost in spodbujanje kulture tako bistveni postavki v vodenju podjetja, je tudi tematika o kulturi podjetja več kot le nauk o gospodarjenju podjetja.

Kultura podjetja je pomembna z večih zornih ko-

nov. Spremembe, ki jih podjetje vedno pogosteje zahteva, predstavljajo poleg fizične tudi miselno spremembo. Podjetje se mora naučiti spreminjati se. Kar je v preteklosti omogočilo uspešnost, ni nujno, da bo zadoščevalo tudi za prihodnost. Preživetje bo pri mnogih zahtevalo popolnoma drugačno kulturo. Spremembo bo treba aktivno iskati in uveljavljati.

Kakšno je kulturno osveščeno vodenje?

- da ima znanja o lastni kulturi podjetja
- da ima jasne predstave o pospeševanju kulture podjetja v prihodnosti
- da ima voljo in sposobnost za zavestno razvijanje in gojenje lastne kulture podjetja.

O nečem si moramo biti na jasnem: kulture podjetja se ne da kupiti, moramo jo razviti in rasti mora sama. Kulture podjetja v tem smislu ne moremo "voditi" (z odločbo), ampak lahko živi kot vzor oziroma samo živi, na vsak način pa jo moramo razvijati. Kulture tudi ni mogoče ponarediti, kajti kultura je nekaj, kar raste in je zato enkratna.

Na osnovi nastajanja in kompleksnosti se kultura počasi pojavi. Spremembe kulture podjetja so zato možne le z dolgoročnim procesom učenja vseh sodelavcev. Spremembe ni možno uvesti s pritiskom na gumb. Za oblikovanje kulture podjetja je potreben čas, potrpežljivost in vztrajnost. Na ta način je gojenje

kulture podjetja neprenosna trajna naloga vsakega odgovornega vodstva in posameznika v podjetju.

Kulturo podjetja ustvarjajo ljudje, ki se izpostavljajo kot nosilci sprememb. Ne moremo razumeti in gojiti kulturni aspekt podjetja, ne da bi se osebno angažirali. Če se vodilni delavci zavedajo svojih lastnih vrednostnih meril in se sami podredijo procesu sprememb, obstaja zadosten temelj za oblikovanje. Pod tem pogojem lahko vodstvo vpliva prepričevalno in spodbujevalno. V nasprotju za racionalno razmišljajočim predpostavljenim, spozna manager z občutkom za kulturo pomembnost kulture podjetja in jo zavestno oblikuje. Oblikovati pomeni "kulturo skozi vodenje predstaviti" in "vplivati na obnašanje sodelavcev v smeri določenih vrednot".

Kultura podjetja je končno posledica dialoga, ne glede na to, ali ga vodimo z besedami ali brez njih. Vodilnim se zato postavlja **zahteva komunicirati z vrednostmi in vključevati sodelavce v čim več možnih načinov komuniciranja. Na ta način nastane identifikacija.** Na predstavitev vrednosti lahko vplivamo predvsem z indirektnimi ukrepi, kot so obredi, zgodbe, neformalni stiki, simbolični postopki itd. Ti imajo večinoma izredno močan vpliv in kažejo sodelavcu, katere oblike nalog so posebno pomembne. Sprememba kulture podjetja je povezana z daljšim procesom učenja vseh sodelujočih. Sprememba zahteva potrpežljivost.

Kulture podjetja ni mogoče v nobenem primeru "kupiti", moramo jo razviti, mora rasti.

Očitno je, da organizacijska kultura ni vedno kopija nacionalne (le-ta seveda ima svoj vpliv) oblikovati jo je možno s spremembami odnosa do dela, ki karakterizira prehod iz industrijske družbe v post-industrijsko družbo.

Informativno navajamo 6 stopenj, po katerih podjetja lahko oblikujejo svojo kulturo:

1. Kadrovanje pravih ljudi

2. Formalna in neformalna socializacija v delovnem okolju
3. Doseganje identifikacije z organizacijskimi smotri
4. Prilagajanje organizacijske strukture
5. Vzdrževanje dobrih medsebojnih odnosov
6. Raziskovanje zunanjega in notranjega okolja

Organizacijska struktura raste s podjetjem. Značaji ustanoviteljev ali sedanjih akterjev naj bi postali miti prihajajoče generacije in imajo izreden simboličen pomen. Novi zaposleni se ne le izbirajo, se pravzaprav sami selekcionirajo, da bi ustrezali določenim organizacijski strukturi.

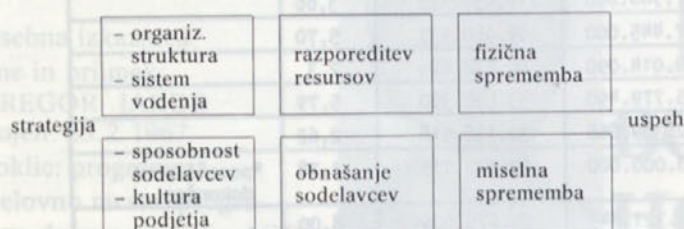
Ko se socializirajo v način dela neke organizacije, se nauče njenega jezika, katere besede uporabljati in katerih ne, kje in kdaj. Nauče se koga poslušati in koga se izogibati, spoznajo pomen statusnih simbolov, vedo, kaj pomeni biti povabljen na to ali ono srečanje, dobivati poročila, biti izbran za izobraževanje, biti promoviran. Spoznajo mite, heroje, sovražnike, nauče se načina oblačenja. Njihova kultura se prekrije z novo, organizacijsko.

Podjetje si lahko predstavljamo kot veliko družino. Vodstvo deluje v smeri razvoja ljudi s tem, da skrbi zanje, jih usposablja, določa cilje in standarde odličnosti pri delu. Vsak član, od direktorja pa do vratarja, nosi del odgovornosti za izdelke ali storitve organizacije in specifična načina izpolnjevanja delovnih nalog ločuje to "družino" od drugih. Ohranjanje kulture se izvaja s tem, da vsak član prenaša vrednote na bodoče generacije.

Če je kultura prava, lahko postane močan resurs organizacije, ki je lahko pomembno orožje v boju za boljši položaj na trgu.

Organizacijska kultura je "zavest organizacije", ki je neformalna in nevidna, a je implicitna vsaki organizaciji. Vprašanje je le, kako jo lahko prepoznamo, krepiamo ali usmerjamo v skladu s celotno strategijo organizacije.

Uveljavitev strategije



ZAKON O PODJETJIH URESNIČEVANJE SAMOUPRAVLJANJA V DRUŽBENEM PODJETJU

Piše: Aleksander CMOK

Ureditev osebnega izjavljanja

Zakon o podjetjih v 46. členu določa, da delavci uresničujejo samoupravljanje z osebnim izjavljanjem preko delegatov v delavskem svetu in s kontrolo dela organov in služb v družbenem podjetju.

Novost, ki jo prinaša zakon o podjetjih je, da pušča družbenim podjetjem večjo svobodo pri odločanju, katere možne oblike osebnega izjavljanja bodo uporabljali za odločanje o posameznih vprašanjih, ki se tičejo same delovne organizacije. Pri tem pa zakon določa, da je potrebno z referendumom sprejemati le statut DO.

Zato v Cinkarni predlagamo, da v novem statutu opredelimo, da z referendumom delavci sprejemajo samo statut podjetja. O vseh ostalih vprašanjih in sprejemanju preostalih samoupravnih splošnih aktov pa naj delavci prenesejo odgovornost za sprejemanje na svoje delegate, ki jih bodo zastopali v bodočih samoupravnih organih.

Ker bo s prehodom na novo obliko organiziranosti, ki jo določa zakon o podjetjih, prišlo do centralizacije posameznih samoupravnih organov na ravni DO, menimo da bomo morali v statutu opredeliti tudi zbor delavcev, ki bo po posameznih organizacijskih oblikah dajal določene pobude, predloge, mnenja, določal stališča za uresničevanje družbeno-ekonomskih in samoupravnih pravic, smernice za delo delegatov in druge pristojnosti, ki jih je pač potrebno opredeliti v statutu.

V statutu bo potrebno v zvezi z odločanjem na de-

lavskem svetu dopustiti delavcem, da ti na zboru delavcev obravnavajo vprašanja, ki so bistvena za samoupravljanje in poslovanje podjetja. Razen tega bodo na zboru delavcev delavci glasovali tudi o sprejemu poročila poslovnega organa, o izločitvi dela podjetja in podrobnih vprašanjih.

Delavski svet

Z zakonom o podjetjih je delavski svet opredeljen kot najpomembnejši oziroma najvišji organ upravljanja v družbenem podjetju. Pristojnosti delavskega sveta je potrebno določiti v statutu v skladu z 49. členom zakona o podjetjih, pri čemer pa je mogoče z zakonom določene pristojnosti tudi vsebinsko razširiti, tako da bo odločanje o posameznih vprašanjih družbenega podjetja čim bolj smotno.

Seveda je še nemogoče konkretno opredeliti, koliko naj bi bilo delegatov v DS, saj je njegova sestava odvisna od bodoče organiziranosti našega podjetja kot tudi od drugih podatkov, ki bodo potrebni za odločitev glede tega vprašanja. Jasno pa je, naj ne bi delavski svet štel več kot 35 članov in da bodo morali biti v njemu zastopani vsi deli podjetja, tako da bodo vsi delavci imeli posreden vpliv na odločitve delavskega sveta.

Sam način odločanja v delavskem svetu o posameznih vprašanjih pa bo potrebno opredeliti v statutu, saj sta možna dva načina. Zakon namreč opredeljuje, da delavski svet odloča z večino glasov vseh svojih članov, če za odločanje o posameznih vprašanjih v statutu ni določena druga kvalificirana količina, to je dvotretjinska večina.

Izvršilni organi

Za lažje delovanje delavskega sveta in uresničevanja sprejetih sklepov ter nalog, bo potrebno določiti tudi izvršilne organe delavskega sveta. Le-ti obstajajo že v današnji organiziranosti delovne organizacije, zato bo potrebno napraviti oceno njihovega delovanja ter jih na podlagi tega vnesti v statut. Pri tem menimo, da je mogoče nekatere dosežke izvršilne organe združiti.

Razen izvršilnih organov pa bo lahko delavski svet ustanovilčasne ali občasne odbore ali komisije za obravnavo posameznih strokovnih vprašanj. Te pa ni mogoče šteti za izvršilne organe delavskega sveta.

Poslovodni organ

V statutu podjetja bo potrebno v zvezi s poslovnim organom natančno opredeliti njegovo pristojnost, vendar le po vsebini, kajti neracionalno bi bilo določanje pristojnosti poslovnega organa o podrobnostih.

V statutu bo potrebno tudi natančno določiti postopek imenovanja poslovnega organa, kajti po novem sindikat ne sodeluje več v tem postopku.

Samoupravna delavska kontrola

Po zakonu o podjetjih ni več potrebno oblikovati poseben organ samoupravne delavske kontrole, zaradi tega bo organiziranje tega organa odvisno od naših dosežanj izkušanj, ki smo jih pridobili v času veljavnosti zakona o združenem delu. Če se bomo odločili za opredelitev samoupravne delavske kontrole, bo potrebno v statutu podrobno določiti njene naloge, način izvolitve članov in druge zadeve, ki so pomembne za učinkovito delo tega organa.

Mislil pa, da organ samoupravne delavske kontrole kot poseben organ ni potreben, saj funkcijo samoupravne delavske kontrole lahko opravljajo delavci neposredno in preko delavskega sveta.



Samoupravni splošni akti

Z novim zakonom je določeno, da je potrebno v statutu določiti samoupravne splošne akte, ki jih ima družbeno podjetje in postopek njihovega sprejemanja. V zvezi s tem je potrebno navesti, da je nemogoče, da bi v bodočem statutu našli vse samoupravne splošne akte, zato bomo morali v statut vnesti le najnujnejše.

V statutu pa bo potrebno določiti dvofazno sprejemanje samoupravnih splošnih aktov, da bo delavski svet najprej določil osnutek akta, ter ga dal v javno razpravo, po javni razpravi pa bo predlagatelj pripravil predlog, ki ga bo dal v sprejem delavskemu svetu.

Ker menim, da je potrebno z referendumom sprejeti samo statut podjetja in si na ta način omogočiti čim hitrejšo in cenejšo sprejemanje oz. spreminjanje ter dopolnjevanje posameznih aktov, da le te sprejema delavski svet, pa bo potrebno določiti vsaj za akte, ki urejajo področje delitve osebnih dohodkov in skupne porabe ter delovnih razmerij, da se javna razprava o njih obvezno opravi na zboru delavcev, kar pa glede drugih aktov ni potrebno.

S tem prispevkom sem želel na kratko podati nekatere smernice za bodoče uresničevanje samoupravljanja v družbenem podjetju, ter tako olajšati delo komisiji za samoupravno organiziranost podjetja, ki bo na ta način imela podana določena izhodišča za uspešnejše delo pri iskanju najbolj primernih oblik samoupravljanja v podjetju.



ZAKAJ SE DELAVEC VČLANJA V SINDIKAT

Da se lahko organizirano bori za uresničitev:

- realne cene svoje delovne sile,
- čim boljše materialne in druge pravice na osnovi dela,
- zaščito dela v produkcijskih odnosih ne glede na oblike lastnine,
- enakopravno zaščito,
- izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev,
- s posebnimi metodami sindikalnega dela za večji vpliv na reševanje družbeno-ekonomskih problemov, ki so življenjskega pomena za delavce in delavski razred nasploh.
- drugih pravic iz Statuta Sindikata.

(Iz gradiva za razpravo o prenovi ZS Jugoslavije)

ZAUPATI ALI NE ZAUPATI

Inflacija pada

V naslovu napisana sintagma (pomenska zveza), verjetno zveni nekako čudno ali utopično, toda zamislimo si, da je na primer z navedenima besedama naslovljen nek časopisni članek na Japonskem, v zvezi z japonskim gospodarstvom. Tamkajšnji prebivalci, bi ga najverjetneje imeli za pomoto, novinarsko raco ali pa v najboljšem primeru za hudomušnost, saj vedo, da pri njih že dolgo ne poznajo več inflacije. Če bi takšen naslov prebrali Francozi v svojih časopisih, potem bi najverjetneje razmišljali v smeri še večjega izboljšanja njihovega gospodarstva. Pri nas pa ...

Pri nas ljudje pri najboljši volji ne morejo pomisliti na nič drugega kot na neresnost pisca, in če potem ugo-

tovijo, da je članek kolikor toliko zaresen, postanejo do tega nezaupljivi.

Človek torej postane nezaupljiv, ko začne dvomiti v neko vrline, v nek potek dogajanja, ki ga od drugega človeka ali od družbe pričakuje. Podrobnejša psihoanalitična in tudi sociološka raziskava bi nam prav gotovo prikazala vzroke nezaupljivosti človeka do sočloveka in do širšega okolja, toda tega nam pomanjkanje prostora niti namen eseja ne dovoljuje. Dovolj je, če samo s kančkom soli v naši pameti, pomislimo na vse obljube in izpolnitve naših gospodarstvenikov in politikov v zadnjem času.

Verjetno nam takoj postane jasna nezaupljivost ljudi do ekonomije in oblasti. Ker pa so ljudje v svojem skupnem medsebojnem načinu bivanja vendarle nagnjeni k razvoju in napredku, je zadevo potrebno jemati tudi z nekoliko bolj optimistične strani. Iz moralno etičnega stališča, človek naj ne bi izgubil vero do ljudi, ne bi smel pretirano dvomiti v njihovo poštenost, zanesljivost... Zato se moramo, ko govorimo o zaupljivosti ali nezaupljivosti na nivoju širše družbe, vprašati tudi po ljudeh ali organizacijah, ki to družbo vodijo, jo oblikujejo in spreminjajo. Verjetno, vsaj za našo ožjo domovino, lahko v tem trenutku ugotovimo, da se naši zaupljivosti pišejo boljši časi. Človek mora sicer upoštevati slabe izkušnje, ki jih ima z družbo v kateri živi, toda tega ne smejo spreminiti v mizantropa (ljudomrzneža), ki se zapira pred sočlovekom, saj načelna nevera, nezaupanje v ljudi pomeni hudo demoraliziranost.

Homo sapiens (razumni človek) pa ni zaupljiv oz. nezaupljiv samo do družbe. Ta značajska oblika se kaže tudi v odnosu do posameznika, tj. v razmerju do zakonskega partnerja ali do prijatelja. Kako je z razmerjem v zakonski zvezi, vemo vsi več ali manj iz našega vsakdanjega življenja, kako naj bi bilo, pa smo slišali na matičnem uradu. Vsekakor je nezaupljivost eden izmed

problemov zakonskih partnerjev, ki se ga da odvrniti z odkritim obnašanjem, s poštenostjo (poštenost do samega sebe in do drugih se medsebojno pogojujeta), ljubeznijo...

V zvezi nezaupljivosti in zaupljivosti do prijateljev bi omenil nekatere "vrline", ki naj bi se jih človek izogibal, da bi ohranil zaupljivost prijatelja. To so predvsem licemernost, prilizljivost, izprijenost, nesramnost, stiskaštvo, nečimrnost, bahaštvo, obrekljivost, hinavščina... Kdor se tako obnaša, si ne more pridobiti zaupljivosti ljudi in ga zato pravi prijatelj slej ko prej izločijo iz svoje sredine.

Prav gotovo je še veliko

primerov nezaupljivosti, ki jih hic et nunc (tukaj in sedaj) nisem opisal, zato naj na koncu le omenim, da bi se človek moral truditi, na temelju izkušenj in znanja, čimbolje spoznati in oceniti družbo ter soljudi, da bi se jim lahko človeško približal in jim tudi zaupal. Seveda so tovrstne spoznave sposobnosti ljudi kar se da različne, saj so nekateri pravi mojstri v umevanju ljudi, drugi pa jih komaj opazijo, kaj šele, da bi jih poskušali spoznati, razumeti. Za zaupljivost oz. nezaupljivost na koncu koncev vendarle velja načelo: "Fide, sed cui, vide!" ("Verjemi, toda pazi, komu!").

Zoran Pevec

DOBITNIK SREBRNEGA ZNAKA ZVEZE SINDIKATA SRS

LENART HORVATIČ

Sindikrat se mora še naprej ukvarjati s kulturo

Kaj bi rekel o prenovi?

"Ta je nujna, ker se sindikat mora prilagoditi novim razmeram, sicer pa sta mene vedno bolj zanimala kultura in šport, manj pa politika."

Ali se bo prenovljeni sindikat še naprej ukvarjal s kulturo in športom?

"Ker sindikat prvenstveno skrbi za človeka, se bo s to dejavnostjo še naprej ukvarjal, saj je le zdrav in duhovno obogaten človek koristen v proizvodnji. Vsak posameznik pa se mora tudi sam zavzemati za kulturo in rekreacijo, ne da ga nekdo priganja. Kultura mora biti tudi v propagandnem smislu prisotna v odločitvah pri ohranjanju družabnega življenja in predstavljanja tovarne navzven."

Kako lahko združiš delo in tako zahtevno funkcijo?

"Trmast moraš biti in ljubiti dejavnost, s katero se ukvarjaš. Če porabiš čas za

kulturo, je treba bolj intenzivno delati na delovnem mestu. Bilo bi pa dosti lažje, če bi ustanovili delovno mesto za delo s kulturo, narejeno bi bilo več in bolje, lahko pa bi k temu dodali še druge naloge."

Osebna izkaznica:

- Rojen: 30.10.1947
- Poklic: ofset retušer
- Delovno mesto: retušer v tiskarni rozd Grafika
- Funkcija v sindikatu: 10 let najprej v OO tozda, konferenci DO in sedaj na občini.



UPOKOJEN V JANUARJU

GAŠENJE GA JE REŠILO

MAKS POLENIK bi še rad delal, a mu je bolezen to preprečila. Moral se je invalidsko upokojiti. V Cinkarni je delal najprej v organskih barvilih, skladišču, tri leta je vozil cisterno, večino delovnih let pa v obratu žveplove kisline. "Vsega se navadiš", pravi Maks, tudi "izmenskega dela". Kot samoupravljalec si predstavlja cinkarniško prihodnost dobro, čeprav je strokovnega kadra premalo. Lahko bi



bilo več zaupanja med ljudmi, posebno do vodilnih. Iz svojega dolgoletnega službovaja se spominja nesreče v organskih barvilih leta 1956, ko je zagorelo in prvi hip niti ni vedel, da gori tudi on. Že takrat mu je zelo koristilo znanje o gašenju, saj je bil gasilec 15 let.

UPOKOJENI V FEBRUARJU

DOMA V MIZARSTVU

FRANC TOČAJ se še dobro spominja časov, ko so si delavci od doma nosili malico. Z rastjo družbenega standarda pa je prvič kupil kolo, da se je lahko vozil v službo iz Šmartnega v Rožni dolini. V Cinkarni je začel leta 1948. Učil se je za mizarja in to ostal do upokojitve. Bolezen ga je delno že pred osmimi leti odrgala od dela. Njegov miren nastop pri najinem pogovoru priča,



da je bil dober in discipliniran delavec. Ker zaradi boleznih potrebuje veliko zrak, bo sedaj hodil na sprehode in vrtnaril.

RAD SE SPOMINJA CINKARNIŠKIH KONJEV

JOŽE PANGERL nam je povedal, kako so v Cinkarni včasih vozili ogorke z vozički od topilnice do železniške postaje. Kar težko si je predstavljati, da so jih vozili tudi s konji. Jože je moral skozi mnoga težka delovna mesta. Od leta 1959, ko je prišel v Cinkarno, je delal v plinarni, v skladišču organskih barvil (takrat še ni bilo viličarjev) ter v Grafiki v tiskarskih ploščah. Najlažje zanj je bilo zadnje delovno mesto, kjer je rezal pločevino. "Veseli me, da Grafika tako na-



preduje," potem pa pristavil: "Vsem bo boljše, kot je bilo nam".

ŽIVELA JE ZA DELO

IVANKA VREČKO je žive-la bolj za delo kot za samoupravljanje. Po poklicu je kemijski tehnik in vseh 27 let v Cinkarni je delala v fizikalnem laboratoriju, 6 let tudi na rentgenu. Preden je prišla v Cinkarno, je delala v Železarni Jesenice, rafineriji nafte na Reki in Železarni Štore. "Živela sem v senci, a sem dobro živela". S to izjavo je povedala vse, najbolj pa je srečna, da je imela dobre sodelavke. Želi si, da bi Cinkarna v bodoče še več prispevala k izboljšanju okolja, ker je po njenem mnenju zdravo življenje do-



sti pomembnejše kot proizvodi, ki jih delamo. V pokoju bo imela čas za vse tisto, za kar doslej ni imela. To pa so dobre knjige in potovanja.

ČE JE BIL REMONT, JE "GOR PLAČAL"

SLAVKO KLANČNIK je prišel v Cinkarno leta 1969 iz Žita Ljubljana. Naprej je delal v obratu kisline. Tu se je pri točenju kisline opeknel in postal invalid. Smola se ga je še kar držala, saj po avtomobilski nezgodi ni bil več sposoben za delo na pulpi. Zato je potem opravljal manj pomembno delo kopalničarja. Vsakokrat ob remontu na kislini, je moral očistiti peč, kjer je lahko zdržal samo 10 minut. To je



bilo zelo težko delo. Na delo se je vozil iz Poljčan s kolesom. Pravi pa, da so mu tatovi v enajstih letih pokradli kar pet koles.

KUHA MI MOŽ

OLGA ROJNIK je prišla v Cinkarno iz Hmezada - Samopostrežne restavracije leta 1975, ko je Cinkarna prevzela razdeljevanje hrane. V Cinkarni je bila zelo zadovoljna, čeprav so se delavci kdaj tudi hudovali nad hrano. Prijazna beseda pa je vedno dobro mesto našla. "30 let živeti z razdeljevanjem hrane ni ravno rožnato, saj je utrudljivo, naležeš se duhov, zato sem bila srečna, da mi je kosilo kahal mož."



Če s kuhanjem ne, pa ima dovolj dela s tremi moškimi pri hiši.

V FEBRUARJU SO SE UPOKOJILI ŠE:
MARIJA VOK, MARICA PAJK IN IVAN GROFELNIK

Na kratko TELEFONSKI KLIC

Trikratni nagrajenec A.D. je zaradi domnevnih goljufij pri žrebanju križank nehal reševati križanke!

EKOLOGIJA

Stroški za varstvo okolja v Cinkarni za leto 1988 znašajo 6.189.737.000 din (vir GV št. 21).

DRAGO ZAVAROVANJE

Mesečno damo Zavarovalni skupnosti Triglav 4.636.000 din. Samo v letu 1988 so nam izplačali 7.552.550 din odškodnin.

Zanimivosti NAJMANJŠA KNJIGA

ki jo še lahko beremo, je knjižica za otroke, ki so jo v 85 primerkih izdali marca 1985 na Skotskem. Velika je 1x1 mm, tiskana je na 22 gramskem papirju. Pri obračanju listov si je treba po magati s šivanko.

SVINČNIK – RAČUNALNIK

Vzameš kos papirja, napišeš nanj celo vrsto števil, ki jih moraš sešteti ali odšteti, na koncu ti svinčnik sam od sebe izpiše rezultat. Izumili so ga v Franciji.

MORDA ŽE VESTE, DA:

- človeško oko lahko razlikuje okoli 160 različnih barvnih odtenkov,
- najmanj sončne toplote ne vpija bela barva, ampak kaki (olivno zelena) barva. Zaradi tega imajo vojaki uniforme takšne barve.
- je človek najprej udomačil psa 10.000 let pred našim štetjem v Mezopotamiji (S. Amerika), šele 1.500 let kasneje pa še ovco; ostale živali se vrstijo takole: koza, prašič, konj, mačka, lama, govedo, osel, gos, severni jelen.
- so gorčico cenili že Grki, Bizantinci in Rimljani. Vsi so vedeli, da kislina, ki je v njej, pomaga pri prebavi preveč mastnih jedi.

SINDIKALNA PRVENSTVA V VSEH PANOGAH SPLOMADANSKI DEL

Moška ekipa prve lige v odbojki je zasedla tretje mesto za EMO-m z 12 točkami in Ingradom z 10 točkami. Kovinotehna in Aero si prav tako delita s Cinkarno tretje mesto, vsi po 8 točk.

Ženska ekipa v prvi ligi je osvojila 8. zadnje mesto.

Tudi v kegljanju je moška ekipa osvojila tretje mesto, za Ingradom, ki vodi, in Železarno, ki je druga. Najboljši posamezniki v naši ekipi so se uvrstili: Kukič na štirinajsto, Džordžević na šestnajsto, Pohole na sedemnajsto, Furjan na triindvajseto, Gobec na štiriinideseto in Kolega na štiriinšestdeseto mesto.

Članice so se uvrstile na peto mesto. Pred njimi so ekipe Blagovnega centra, Topra, Ingrada in Obnove. Posameznice pa so se uvrstile: Vengust na tretje, Berk na trinajsto, Zalokar na osemnajsto in Točaj na sedem-

indvajseto mesto.

Ekipe v kategorijah starejši člani in borbene igre niso bile prijavljene. V obeh pa je zmagala Obnova. Ekipe čaka še tekmovanje jeseni, kajti rezultati spomladanskega in jesenskega dela se seštevajo in dajo skupni rezultat v sindikalnem prvenstvu za leto 1989.

Na občinskih in sindikalnih igrah – spomladanski del na Gričku so naše ekipe v streljanju z zračno puško uvrščene takole: člani deveto mesto (izmed 14 ekip), starejši člani četrto mesto (izmed 5 ekip) in članice drugo mesto (izmed 10 ekip). Posamezno se je v svoji kategoriji najbolje uvrstila Mira Gorenšek na prvo mesto s 175 krogi, Ivan Kranjc na tretje mesto s 179 krogi, Rok Unetič na četrto mesto s 175 krogi in Helena Umek na sedmo mesto s 161 krogi. Ekipe imajo možnost izboljšati rezultat v jesenskem delu.



II. MEMORIAL BORISA BREČKA

Naši strelci so sredi marca pripravili drugi Brečkov memorial, na katerega so povabili najboljše strelce iz sosednjih delovnih organizacij. Na našem strelišču se

je pomerilo pet ekip. Lanski prehodni pokal, ki ga je osvojila ekipa SD Železarna Štore so morali letos predati ekipi SD Ingrad. Ingrad je tako z 883 krogi premagal

EMO z 872 krogi. Tretja je bila Železarna z 840 krogi, četrta Libela z 864 krogi in zadnja naša cinkarniška ekipa z 819 krogi.

Med posamezniki se je najbolje uvrstil Tone JAGER (184) iz Libele, drugi je bil Vili RAVNIKAR (183) iz EMA in tretja Albina REZAR (180) iz Železarne.

Na grafičnih igrah drugi

10. junija smo v Celju na 30. letnih igrah grafičnih delavcev Slovenije osvojili 2. mesto. Več o uspehih posameznih ekip bomo pisali v naslednji številki Cinkarnarja.

ŽENSKES USPEŠNE V KEGLJANJU

Tudi na tekmovanju posameznic v kegljanju ob 8. marcu, dnevu žena, so naša dekleta podrla največ kegljev. Svetovni prvakinji Jožici Šeško, ki je bila prva, se je nevarno približala Marjana Berk, ki je bila tretja, takoj za Zdenko Zimšek iz Blagovnega centra. Vengustova je osvojila devetnajsto mesto, Zalokarjeva pa dvajseto.

STRELCI V TEJ SEZONI

Pred prvomajskimi prazniki je bilo na našem strelišču ekipno tekmovanje med tozdi. Udeležilo se ga je devetindvajset strelcev. Najštevilčnejši so bili strelci iz Grafike, ki so osvojili tudi prvo mesto. Druga je bila Metalurgija, tretja DSSS in četrto Vzdrževanje. Med posamezniki je bil najboljši Ivan Kranjc z 174 krogi, Rok Unetič z 162 krogi in Helena Umek z 161 krogi.

Ta svet potrebuje pesem

Ko nam je najhuje, je pesem tista, ki vliva moči za življenje, ker vedno spontano govori o časih, ki pridejo – lepi in vredni življenja. Pevski zbori dobivajo ponovno veljavo in jih ni nikoli preveč. Tako je zapisano v biltnu, ki je izšel ob občinski reviji pevskih zborov v Celju. Na tej pa se je

naš pevski zbor uvrstil med 32 najboljših v regiji. Že nastopiti v Narodnem domu je veliko priznanje, če pa temu dodamo še srečanje in stike s strokovnjaki, je izziv še toliko večji. Naši cinkarški pevci so bili med tistimi, ki so najbolje peli od Rinke pa do Sotle.



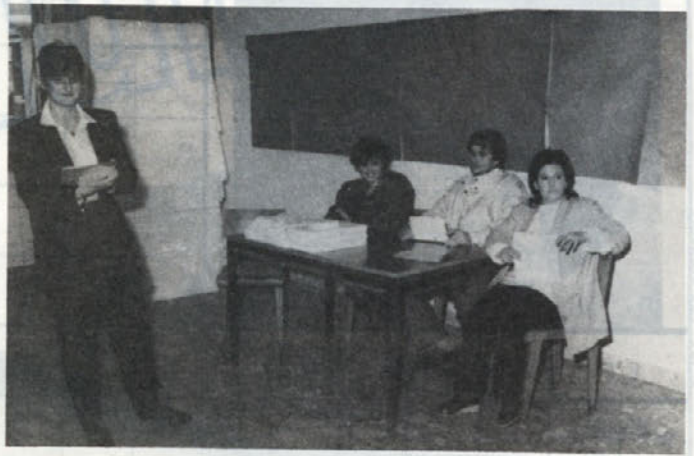
Naš zbor na odru Narodnega doma

DRUGAČNOST NAS BOGATI

Proslava ob počastitvi prvomajskih praznikov je bila zopet drugačna in zato boljša. Kulturni program so obogatili s kvizom, ki se je vpletal kot rdeča nit skozi proslavo. Ekipe so odgovarjale na zelo lahka vprašanja o zgodovini Cinkarne, kulturi in NOB, na koncu pa so morali odkrivati osebo za zaveso. Torej je bilo tudi

poučno, saj so se ekipe, upam vsaj, končno naučile, koliko in katere službe imamo v naši delovni organizaciji. Da jim ne bi bilo nerodno, imena sodelujočih v ekipah ne bom omenjala. Kviz je pripravila Jelka Rus, režiral pa Bogomir Orter.

Proslava pa ni bila obogatena le s kvizom. Sodeloval je tudi Foto krožek Ljudske



Jelka Rus in žirija Kviza: Zlatka, Vito in Zdenka.

tehnike Cinkarne z razstavo fotografij udeležencev izleta v Egipt. Fotografije so prispevali: Drago Lamper, Jože Hernaus, Franc Gutenbergger.

tudi plesna skupina iz Žalca pod vodstvom Bojana Pevca. Nastopali pa so še naši znani recitatorji in učenci glasbene šole.

Novost v programu je bila

Mira Gorenšek



Učenci glasbene šole

DROBCI IZ POEZIJE

Tale pesmica naj še enkrat opozori naše pesnike in literate na drugo izdajo zbirke pesmi naših ustvarjalcev.

Najmanj 20 pesmi morate do konca avgusta poslati Ireni Rehar v Poslovno informacijsko enoto.

B. N. 9

*Okrogla luč – ki ne sveti,
zabrisan vodni odsev, duša v njem,
naokoli dolgi temni lasje valove,
sredi temnega obraza dvoje svetlih oces,
dvoje rok polzi po obrazu, preko lic,
malih, lepih ust in trdih, v temi
bleščečih zob in vse naokoli noč
in zasanjan šepet*

in K R I K ...

... osamljenega človeka žalostnih misli ...

in K R I K ...

... po prijatelju, po človeku ...

in K R I K ...

... po sreči, po ljubezni, po razigranem veselju ...

in K R I K ...

..., ki ga nihče ne sliši ...

Bojan Pevec



Naši recitatorji: Gregor Korent, Branka Frišek in Bojan Pevec

