

# Cinkarna

Poština plačana pri PTT enoti Celje

## Ob našem državnem prazniku

Štirideset let poteka od zgodovinskega II. zasedanja Avnoja, na katerem je bila ustanovljena nova socialistična Jugoslavija. Ta nedvomno pomemben jubilej praznujejo naši narodi in narodnosti širom po Jugoslaviji, z njimi pa tudi naši prijatelji po svetu.

Vsako leto tudi združeno delo počasti dan z novimi delovnimi zmagami, pa naj gre za otvoritev novih obratov, modernizacijo in lažje delovne pogoje, doseganje boljših delovnih rezultatov in še bi lahko naštevali.

Prav gotovo ni pomembno, da se ti rezultati izkazujejo le ob teh dneh, saj ta slavnostni dan najbolj počastimo tako, da dobro in uspešno delamo vse leto in tako bogatimo naše skupno premoženje ter utrjujemo in krepimo včasih že šibke rezultate gospodarjenja.

Kolektiv Cinkarne je v teh naporih prav gotovo uspel. Letos smo marsikaj doprinesli v svojo in širšo družbeno skupnost, pa naj gre za rezultate dela in poslovanja, napore za povečanje proizvodnje in izvoza, oskrbo drugih organizacij združenega dela Jugoslavije z našimi proizvodi, ne nazadnje pa tudi z razvojem na področju samoupravne organiziranosti.

Prav letos, ob praznovanju 110-letnice naše delovne organizacije so bile namenu izročene pomembne investicije, ki so že in še bodo okrepile našo materialno osnovo.

Vse te delovne zmage so nam v ponos in vlivajo zaupanje v nove. To pa pomeni, da lahko z optimizmom gledamo v bodočnost, saj sta dobro delo in urejeni medsebojni odnosi temeljno zagotovilo za razvoj tako nas kot celotne družbe.

Delovnemu kolektivu čestitamo ob tem prazniku z željo po trajnem doseganju dobrih delovnih rezultatov.

Leopold Slapnik



Predelava sekundarnih surovin

foto: Zorko

*Ob 29. novembru, dnevu republike  
čestitamo vsem delavkam in delavcem*

Poslovanje delovne organizacije v devetih mesecih

## Zadovoljiva rast prihodka

V prvih devetih mesecih letošnjega leta je bil ustvarjen celotni prihodek v znesku 7.312.186 din, kar je za 51 odstotkov več, kot v enakem obdobju preteklega leta in za 6 odstotkov več, kot smo planirali. Takšna rast prihodka je posledica boljše dohodkovnosti sredstev, predvsem pa večje produktivnosti kot v enakem obdobju preteklega leta, ter enake ekonomičnosti poslovanja.

Prihodki na tujem trgu so v strukturi celotnega prihodka ostali nespremenjeni glede na enako obdobje preteklega leta, povečala pa se je stopnja pokritja uvoza z izvozom (za 8 %).

V tem obdobju je bil ustvarjen dohodek v znesku 1.611.181.833 din, ki je za 17 odstotkov večji od predvidenega in kar za 42 odstotka večji od lanskega v enakem obdobju.

Stopnja obremenjenosti dohodka s prispevki in davki je nekoliko višja kot v prejšnjem obdobju, precej pa se je povečala stopnja obremenjenosti dohodka iz naslova obresti. Rezultat upravljanja s sredstvi je nekoli-

ko boljši, kot v enakem obdobju lani. Na 100 din uporabljenih sredstev smo prigosposodarili 22 din dohodka, (v enakem obdobju lani 21 din dohodka). Realizirana je bila družbena zamisel, da naj bi delavci kot upravljalci videli svoj interes v oblikovanju poslovnega sklada, ki ob racionalni uporabi omogoča povečanje ostanka dohodka, od katerega se del preliva tudi v osebne dohodke. Povečal se je delež

dohodka, ki pripada delavcu, še bolj pa tisti delež, ki pripada delovni organizaciji (akumulacija).

Povprečni osebni dohodek na delavca znaša 17.391 din in je za 24 odstotkov večji od doseženega v enakem obdobju preteklega leta.

**Večja proizvodnja**

Fizični obseg proizvodnje je bil presežen za 3,88 odstotka glede na preteklo obdobje, kljub temu pa še vedno zaostaja za planiranim za 5,14 odstotka. Na povečanje fizičnega obsega proizvodnje delovne organizacije sta vplivala predvsem toz Metalurgija (večja proizvodnja H<sub>2</sub>SO<sub>4</sub>) in toz Titanov dioksid.

**Ugodna prodaja**

Fakturirana realizacija (prodaja) je bila večja od predvidene za 4,7 odstotka. To je posledica višjih cen od predvidenih, medtem ko je bil fizični obseg prodaje nižji. Struktura realizacije je ugodna, saj je delež interne pro-

daje v celotni prodaji enak predvidenemu, medtem ko je delež prodaje na tujem trgu večji od predvidenega na račun prodaje na domačem trgu. Največji vpliv na rast realizacije iz naslova prodaje je imela temeljna organizacija Metalurgija, najmanjšega pa temeljna organizacija Transport in skladišča.

Problematičen je velik vpliv tozid Energetike na rast realizacije, kajti le-ta predstavlja strošek za druge temeljne organizacije, ta vpliv pa je večji od vpliva nekaterih proizvodnih temeljnih organizacij kot so npr. Kemija Mozirje, Grafika in Veflon.

#### Premalo izvoza

Delovna organizacija je v tem obdobju izvozila 17.509.051 dolarjev vrednosti, kar je za 10,01 odstotkov manj, kot v enakem lanskem obdobju in za 4,06 odstotka manj, kot je bilo planirano. Na konvertibilno področje smo izvozili 6.080.734 dolarjev oziroma 35 odstotkov skupnega izvoza. Največji izvoznik med posameznimi tozidi je Titanov dioksid. Njegov izvoz predstavlja v strukturi skupnega izvoza

72 odstotkov. V strukturi konvertibilnega izvoza pa je Titanov dioksid udeležen s 33 odstotki. Na drugem mestu je Metalurgija. Le-ta je sodelovala v skupnem izvozu delovne organizacije z 19, v konvertibilnem izvozu pa z 39 odstotki. Tretji največji izvoznik je Kemija Celje, ki je v skupnem izvozu sodelovala z 8, v konvertibilnem pa z 24 odstotki.

Delovna organizacija je v tem obdobju bistveno izboljšala stopnjo pokritja uvoza z izvozom tako glede na skupno menjavo, kakor tudi glede na menjavo s konvertibilnim področjem.

Tako je s skupnim izvozom preseгла skupni izvoz za 66 odstotkov, na 1 dolar konvertibilnega uvoza pa je ustvarila 0,75 dolarja konvertibilnega izvoza. Ti rezultati so bili doseženi predvsem z omejevanjem uvoza ter delnim preusmerjanjem uvoza na klirinsko področje.

Vrednost uvoza znaša v tem obdobju 10.568.223 dolarjev. Od tega smo iz konvertibilnega področja uvozili za 8.069.650

dolarjev. V strukturi udeležbi uvoza odpade 96,9 vrednosti za uvoz surovin in repromateriala, na rezervne dele za tekoče vzdrževanje 3,08 in na uvoz opreme 0,02 odstotka.

#### Slab izkoristek delovnega časa

Število zaposlenih delavcev se je v primerjavi z lanskim obdobjem povečalo za 34.

Izkoriščenost delovnega časa je bila tako slabša od dosežene v enakem lanskem obdobju, kot od planirane. Najslabša izkoriščenost delovnega časa je v Kemiji Celje (77,80 %), kjer je v povprečju vsak delavec izostal z dela 48 dni, od tega na račun bolniškega staleža 18 dni (izračun je na osnovi vkalkuliranih ur).

Na drugem mestu je Grafika (78,43 %), kjer je v povprečju izostal z dela vsak delavec 46 dni, od tega zaradi boleznin 21 dni.

Na tretjem mestu je Vzdrževanje (78,47 %), kjer je v povprečju izostal z dela vsak delavec 47 dni, od tega zaradi boleznin 20 dni.

D.J.

IZKAZ USPEHA JE NASLEDNJI:

T O Z D	Prihodek	Indeks		Dohodek	Indeks		Povpr. os. dohodek	Indeks		Neto akumulacija	Indeks	
		Plan	Prej.o.		Plan	Prej.o.		Plan	Prej.o.			
METALURGIJA	2.007.100.036	111	184	350.720.647	125	184	17.274	102	124	73.872.494	209	332
KEMIJA CELJE	816.258.767	112	146	129.277.180	116	159	17.167	110	131	10.500.758	100	686
KEMIJA MOZIRJE	332.919.432	104	155	96.945.445	119	144	16.970	106	129	54.589.931	128	135
GRAFIKA	569.074.851	87	112	194.317.788	111	117	16.060	100	127	75.760.678	121	111
PILOZ	1.959.571.941	108	150	262.037.004	145	148	19.389	100	118	81.358.295	479	157
VEFLON	138.115.949	119	143	77.473.860	128	136	18.949	102	121	40.003.744	158	125
VZDRŽEVANJE	435.740.625	98	124	177.549.682	97	117	17.322	98	118	6.167.245	83	54
TRANSPORT	157.374.626	110	130	97.627.436	119	149	16.133	103	125	31.598.630	156	186
ENERGETIKA	655.436.884	106	163	52.234.376	110	129	19.838	106	129	10.829.100	89	87
SSSS	241.089.075	99	126	172.998.415	98	129	17.312	99	120	-	-	-
<b>DO</b>	<b>7.312.682.186</b>	<b>106</b>	<b>151</b>	<b>1.611.181.833</b>	<b>117</b>	<b>142</b>	<b>17.331</b>	<b>102</b>	<b>123</b>	<b>384.670.875</b>	<b>165</b>	<b>150</b>

## Sklepi kolegija

Rezultate letošnjega devetmesečnega poslovanja je najprej obravnaval kolegijski poslovodni organ. Sklepe, ki so jih sprejeli v zvezi z boljšim poslovanjem pa je obravnavala tudi strokovno politična koordinacija 28. oktobra, na kateri so jih predstavniki družbenopolitičnih organizacij in samoupravnih organov ter poslovodni in vodilni delavci dali vso podporo. Izvajanje teh sklepov bomo postopoma spremljali tudi preko glasila.

Prvi sklep zavezuje temeljne organizacije, da so dolžne nadaljevati z vsemi pridavevanji za vzpodbuditev še hitrejše rasti finančnega obsega proizvodnje. Do konca leta naj bi dosegli rezultate, ki bi bili čim bližji planiranim. To je stalna naloga.

Delovna enota Marketing je dolžna zagotoviti surovine in repromaterial, da bi se dosegla načrtovana rast finačnega obsega proizvodnje. To je stalna naloga.

Doseženi rezultati v izvozu pomenijo obvezo, da te rezultate

te, predvsem na področju konvertibilnega izvoza še povečamo, oziroma, da dosežemo preko 8 milijonov dolarjev konvertibilnega izvoza. Posebej je zadolžena izvozna služba, da pripravi program izvoznih proizvodov, ki vsebujejo več vloženega dela. Program morajo izdelati do 15. decembra letos.

Zaradi pospešene rasti angažiranega kapitala v zalogah surovin, embalaže in gotovih izdelkov je nujno potrebno pripraviti ukrepe za znižanje le-teh. Za izvedbo te naloge je zadolžena

enota Marketing, posebna finančna služba, proizvodne tozid in interna kontrola.



V avtodelavnici

## Brez spremembe

Likvidnost delovne organizacije se v zadnjem tretjem četrtletju ni bistveno spremenila, čeprav so se povečali prilivi v primerjavi z drugim kvartalom za več kot 10, po drugi strani pa so porastli izdatki za več kot 16 odstotkov. Na to je vplivalo predvsem povečanje kreditov za kratkoročne naložbe, predvsem kompenzacijski izvoz na Poljsko. Tako so krediti povečani med obema obdobjema za cca 22 odstotkov. Na tekočo likvidnost so vplivali tudi zapadli izvozni krediti, katere bi morali odplačati v višini 48 milijonov.

Na porast izdatkov so vplivale strnjene nabave uvoznih surovin, kot je nabava avstralskega in indijskega ilmenita, kanadske žlindre, uvoz iz intervencijskih sredstev Narodne banke, odplačilo zapadlih repro-kreditov, pokrivanje kompenzacijskih poslov za uvoz žvepla in drugo.

Interne zadolžitve posameznih tozdov so do 30. 9. 1983 naslednje:

Metalurgija	terja	+ 158.000.000 din
Kemija Celje	dolguje	- 230.500.000 din
Kemija Mozirje	terja	+ 59.000.000 din
Grafika	dolguje	- 2.000.000 din
Vzdrževanje	dolguje	- 145.500.000 din
Energetika	terja	+ 16.500.000 din
Veflon	terja	+ 28.500.000 din
Transport	terja	+ 31.000.000 din
Titanov dioksid	terja	+ 59.000.000 din
Delovna skupnost	terja	+ 26.000.000 din

V primerjavi s preteklim obdobjem ugotovljamo, da se s stalnim negativnim saldonom pojavljata tozda Kemija Celje in Vzdrževanje, občasno pa še Grafika. Na takšno stanje vplivajo predvsem povečane zaloge surovin in repromateriala, delno pa tudi zaloge končnih izdelkov.

V povprečju za celotno delovno organizacijo so zaloge do 30. septembra porastle za 30 odstotkov pri surovinah in materialu in za 47 odstotkov pri proizvodnji in končnih izdelkih v primerjavi s stanjem v začetku leta. Problem je še toliko večji, ker ta porast ni pokrit s primernimi kvalitetskimi sredstvi. Izračunali smo, da je primanjkljaj okoli 680 milijonov. Iz osnutka Zakona o zagotavljanju trajnih obratnih sredstev, ki naj bi začel veljati 1. januarja 1984, je predvideno pokritje primanjkljaja postopoma v petih letih.

Aleksander Rojnik

## Podpisan aneks samoupravnega sporazuma

Dela na novem rudniku cinkove in svinčeve rude »Toranica« so v teku. Intenzivno se rešujejo tudi finančna vprašanja te investicije. Od podpisa SaS do danes so, s podpisom aneksa, sporazumno rešeni in na novo osnovo postavljeni medsebojni odnosi med sovlagatelji.

V aneksu je dogovorjeno, da sovlagatelji »RMPK Zletovo-Sasa«, »Cinkarna Celje« in »Rudnik Mežica« sodelujejo v financiranju investicije z naslednjim deležem:

Kombinat »Zletovo-Sasa« s 66, »Cinkarna Celje« s 17 ter »Rudnik Mežica« s 17 odstotki skupne vrednosti. Tako bo Cinkarna postala solastnik z deležem 17 odstotkov vrednosti rudnika. Dogovorjeno je, da se tudi bodoča proizvodnja iz tega rudnika deli med sovlagatelje v enakem deležu, kot vložena sredstva. Naša delovna organizacija je seveda zainteresirana predvsem za dolgoročno oskrbo s cinkom, »Mežica« pa za svinčev

koncentrat. Sporazumeli smo se, da bo Cinkarna tako dobivala iz rudnika 34 odstotkov proizvedenih količin cinka, Mežica pa 34 odstotkov svinčevih koncentratov.

Vrednost celotne investicije po elaboratu iz aprila letos znaša 4.516.603.000 din. Delež Cinkarne je torej 767.820.000 din, in bo vplačan v letih 1983 do vključno 1986, ko bo investicija zaključena.

Od celotnega deleža Cinkarne se bodo sredstva zbrala tako, da bo 72,5 odstotkov iz namensko predvidenega fonda za pomoč nerazvitim (FNP) ter 27,5 odstotkov lastnih sredstev. Ker Cinkarna v tem obdobju ne bo



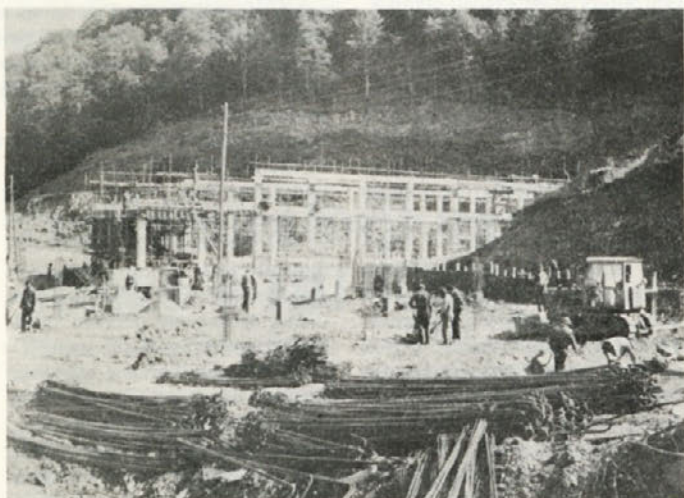
Začetek izgradnje rudnika Toranica

imela dovolj sredstev FNP, je predvideno združevanje na nivoju republike, kar je že sklenil republiški koordinacijski odbor. Celotno financiranje investicije bo prevzela Ljubljanska banka, Jugobanka pa lastni delež Cinkarne.

Količina cinka, ki ga bo Cinkarna dobivala iz rudnika (34% od proizvodnje) bo torej odvisna od proizvedene količine rude in koncentratov. Po projektu

kler »Toranica« ne bo dosegla polovične planirane zmogljivosti, letno jamčil izdobjo 2.500 t cinka.

Udeležba v rudniku časovno ni omejena in traja toliko časa, dokler se vse medsebojne obveznosti, to je vprašanje sovlagateljskega deleža, ne pokrijejo. Sovlagatelji pa imajo možnost ponovnega vlaganja v rudnik in povečanje surovinske osnove, če je to v skupnem interesu



Izgradnja pomožnih objektov

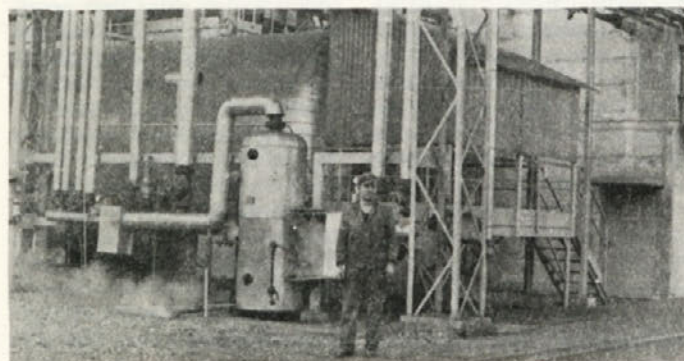
je predvideno, da bi bila letna količina našega deleža cinka okoli 4.500 t.

Da v času, ko rudnik še ne bo dajal proizvodnje, Cinkarna ne bi ostala brez cinka, je s posebnim sporazumom (Aneks št. 3) dogovorjeno, da nam bo kombinat »Zletovo-Sasa« v času, do-

sovlagateljev.

S sovlaganjem v rudnik »Toranica« si Cinkarna zagotavlja dolgoročni izvor lastnih surovin cinka.

Anton BENČINA



Delavec Metalne pred novo »S« kislino

# Graditev sistema dejanskega prispevka

Novo metodologijo sistema nagrajevanja, ki smo jo začeli uveljavljati že pred dvema letoma in letos junija začeli z delitvijo osebnih dohodkov, dopolnjujemo s sistemom ugotavljanja uspešnosti delavcev oziroma, kot strokovno imenujemo, z metodologijo za ugotavljanje dejanskega prispevka delavca v posameznih organizacijskih enotah.

To je tisti del našega dela, ki je prispevek iz živega dela. Sestavljen je iz dveh delov in sicer: iz predvidenega prispevka (zahtevnosti), ki je odvisen od delitve dela (in smo ga opredelili in sprejeli s pravilnikom o osnovah in merilih sredstev za OD in skupno porabo) in dejanskega prispevka (uspešnosti delavca), ki je odvisen od delavčevega konkretnega opravljanja dela.

Sama zahtevnost del in nalog izražena v indeksnih razmerjih, še ni merilo za realno višino osebnega dohodka, saj je sedaj potrebno na podlagi kriterijev po mernih mestih izračunati tisto višino, ki je dejansko približana delitvi po delu in rezultatih dela.

Merjenje dejanskega prispevka delavca pa ugotavljamo na osnovi treh kriterijev: za količino, kvaliteto in gospodarnost. Ti kriteriji so lahko pri nekem delu enako pomembni ali pa eden manj drugi več, itd. V praksi je malo takih del, kjer lahko izrazimo te kriterije enako. Tem trem delom dejanskega prispevka našega dela moramo dajati poseben pomen pri sprejemanju dejanskega prispevka in s tem dograjevanje našega sistema delitve osebnih dohodkov.

Sprejemanje dejanskega prispevka poteka postopoma po tozdih, odvisno od tega, koliko so ponekod posamezna merila že uveljavljena.

Najdlje so prišli v tozdu Transport in skladišča, kjer so na delavskem svetu delavci že sprejeli, kakšne kriterije bodo imeli za merjenje dejanskega prispevka. Izplačani bodo po novem zadnje tri mesece v tem letu, potem pa to znova potrjevali, ker bodo na podlagi tega poskusnega obdobja že ugotovili, kako dejanski prispevek pozitivno ali negativno vpliva na njihovo delo. S sprejetimi kriteriji morajo doseči svoje cilje, to je boljše gospodarnost, količino in kvaliteto njihovega dela.

Da pa bi te cilje dosegli morajo organizirati evidenco, kontrolo, oziroma zasledovanje poteka del na posameznih delih in nalogah, da bodo na podlagi teh lahko merili posamezna merna mesta. V tozdu so zaenkrat upoštevali samo dane kriterije, ker

doslej niso imeli vpeljane omenjene kontrole. S prvim oktobrom so začeli voditi vso evidenco in vidijo že prve znake uspešnosti te metode. V skladiščih je material urejen, prostori očiščeni, rešili so problem nekurantnega materiala. V avtodelavnici že

bolj gledajo na vzdrževanje vozil. Delavci razkladalci bolj pazijo, da ne pride do razsutja in druge škode. Prava slika se bo pokazala seveda po poteku treh mesecev. Delavci bodo tako prisiljeni izpolnjevati svoje delovne dolžnosti čim bolj, ker bodo to občutili pri izplačilu.

Sistem merjenja dejanskega prispevka dograjujejo tudi v tozdu Titanov dioksid in sicer na osnovi starega pravilnika, ki so ga izdelali pred sprejemom novega za celotno delovno organizacijo. V starem pravilniku so imeli soroden sistem nagrajevanja, ovrednoten z dinarskimi izrazi. Tega sedaj spreminjajo, prilagajajo ter dograjujejo. Ra-

čunajo, da ga bodo čez en mesec obravnavali na delavskem svetu tozda.

V pripravi je že dograjevanje merjenja dejanskega prispevka v tozdu Veflon, nekaj dogovorov in posvetovanj je bilo že v tozdu Kemija, animirani pa so bili že tudi ostali tozdi.

Poudariti je potrebno, da mora biti za to delo interes, kajti če nimamo želje, da bi več in bolje delali, in bili s tem tudi stimulirani v žepu, ne bomo dosegli niti rezultatov zahtevnosti dela. Prav bi bilo, da bi tudi delavci v delovni skupnosti začeli čim prej na osnovi svobodne menjave dela med DSSS in tozdi dograjevati sistem merjenja dejanskega prispevka.

## Z okrogle mize o inovacijski dejavnosti

# Korak naprej je odvisen od vodstva

Pri reševanju inovacijskih predlogov velikokrat pride do zastojev, ko strokovne komisije v temeljnih organizacijah več mesecev zadržujejo, počasi rešujejo ali preslabo proučijo inovacijske predloge (nemalokrat tudi neobjektivno). S tem se ruši volja inovatorjem, da bi svoje predloge sploh prijavljali. Razlogi za to so še v raznih odprtih vprašanjih, ki otežujejo inventivno delo. Tudi novi pravilnik o inovacijski dejavnosti ne bo mogel rešiti vseh težav, če se ne bodo v proces inovacijske dejavnosti bolj vključevali vsi delavci v tozdih in delovni organizaciji, še posebej pa poslovodni delavci, inženirji in tehniki v razvoju, pripravah dela, laboratorijih, vodstva služb in drugi.

Člani, pred dvema letoma ustanovljenega društva DIATI, so organizirali okroglo mizo, ki je bila 18. oktobra v sindikalni dvorani, prav z namenom, da bi direktorje tozdi, vodje služb in ostale strokovne delavce spodbudili za inovacijsko dejavnost v proizvodnjah. Navzoč je bil le en direktor tozdi in od trinajstih le štirje vodje služb. Pogovarjati o tej problematiki, pa se ni zdelo niti predstavnikom družbenopolitičnih organizacij in samoupravnim organom.

Zopet se je pojavilo vprašanje opredeljevanja, kaj je delovna dolžnost in kaj inovacija. Če ocenjujemo, da je Cinkarna bolje organizirana na tem področju in je celo preseгла obrtniško raven, potem bi bilo lahko to vprašanje že davno razčiščeno.

Možnosti za inovatorstvo pa se v naši delovni organizaciji odpirajo kar same. Imamo zastarele obrate, ki dobesedno kličejo po inventivnih rešitvah (omenjena sta bila Titanov dioksid in varstvo pri delu).

»Izhajati moramo iz izboljšanja življenjskih pogojev delavca«, je poudaril tovariš Tukarič, vodja razvoja, ter povedal, da imamo še preveč ovir na poti do racionalizacij. Dejal je, da je inovacijska dejavnost proces poslovne politike, od ideje do komercializacije le-te. Šele ta pa ima pomen v dohodku. Torej bo potrebno omenjeno pot močno

poenostaviti in delati dolgoročno s koncentracijo sredstev, kadra itd. na ožje cilje. Tudi stimulacija, je dejal, mora biti usmerjena na dvig inovacijskega dohodka. Pozabljamo namreč na stimulacijo poslovodnih delavcev, katerih interes je le dvigati dohodek, ne pa tudi inovacijski dohodek.

Poseben problem predstavlja financiranje in uporaba razpoložljivih sredstev za to dejavnost, za kar smo že pred dvema letoma pristavili poseben lonček. Premalo namreč razmišljamo o inovacijskih akcijah in usmerjenih inovacijah, ki bi morale biti zajete v planih. Že dej-

stvo, da imamo za to dejavnost na razpolago letos še 16.620.000,00 din sredstev, nam pove, koliko posluha imamo za te stvari.

»Ne samo, da moramo povečati popularizacijo in posvetiti pozornost mnenju javnosti«, je dejal tovariš Podpečan, podpredsednik KPO, »temveč bi morali vse sklepe, ki jih sprejemamo v naši DO, dosledno realizirati. To pa bi bila najbrž največja inovacija v Cinkarni«.

Na tej stopnji razvoja naše inovacijske dejavnosti, pa če jo še tako hvalimo, da je dobra, bomo naredili nekaj korakov naprej šele, ko bomo svoje poglede in mnenja uskladili in ko bomo še moralno motivirani s strani vodilnih delavcev v delovni organizaciji. Za nadaljnje delo pa bo potrebno dobro poznati pravkar sprejeti pravilnik o inovacijski dejavnosti, ki mora v praksi čimprej zaživeti.

MG

## Nastajanje integralne kakovosti izdelkov

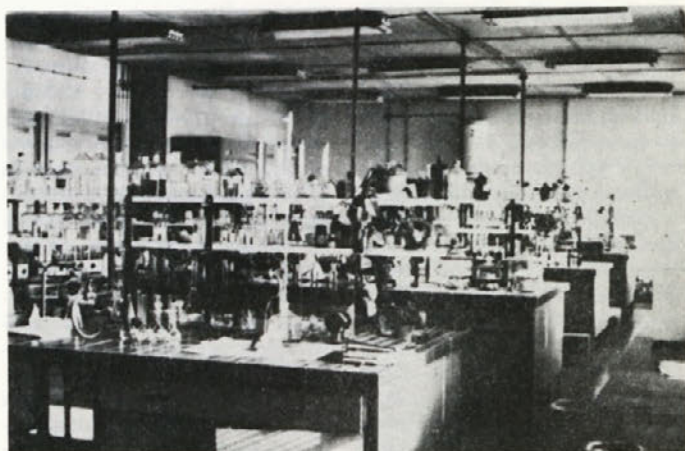
# Kakovost jutri

Ob reorganizaciji naše delovne organizacije smo se odločili za ustanovitev integralne službe kakovosti. Uvedba vsakega integralnega sistema zahteva veliko ugrananost vseh dejavnikov v delovni organizaciji. Žal se s takim stanjem še ne moremo pohvaliti. Naša služba skuša obdržati na eni strani vlogo glavnega laboratorija, center kakovosti, naš novi oddelek, pa naj bi poskrbel za plane kontrol in kontrolno tehnologijo.

S tem bomo dobili vsa odvezna mesta za vzorce, vključno s surovinami in končnimi produkti. Po opravljenih meritvah bomo te podatke urejali s pomočjo računalnika. Proizvodnje bodo dobivale mesečna poročila o kvaliteti surovin, poteku proizvodnje in kvaliteti proizvodov.

Tako poročilo je šele osnova za odločitev o novih ukrepih. Vse take spremembe pa imajo za cilj - boljše kvalitete in manjši izmet.

V septembru smo pričeli akcijo v obratu nove valjarne. Pripravlja se definicija procesa, kar je osnova za odločitev kaj, kje in kako bomo kontrolirali. Posto-



Notranjost glavnega laboratorija

poma bomo nadaljevali delo v vseh obratih Cinkarne. Rezultati našega dela pa so najbolj odvisni od zadostnega sodelovanja proizvodnih delavcev in kadrovske strukture novega oddelka.

Mnogim pomeni vloga centra kakovosti le povečano administracijo. Danes pa so za taka glasna razmišljanja zelo plodna tla, saj vendar vemo, koliko administrativnih delavcev mora preživljati en proizvodni delavec. Korenine tega zla so čisto drugače. Informacija o doseganju oziroma nedoseganju proizvodnih normativov ob uporabi statistike pa je po našem mnenju »orodje« proizvodnemu delav-

cu, izmenovodji... pa tudi direktorju tozda in članom KPO. Takega ozračja pri nas še ni, saj bi nas sicer morali priganjati, zakaj v tej in tej tozdi še nismo začeli. Pojavlja pa se vprašanje, zakaj tu in ne kje drugje. Res je, da brez sodelovanja tehnologov naš center ne more delati, saj nimamo niti svojih kontrolnih tehnologov. To aktivno sodelovanje tehnologov iz proizvodnje bi se bogato obrestovalo, saj bi dobili informacijo, ki bi bila uporabna pri operativnem delu in izboljšavah. To bi pomenilo tudi nastanek tehnološke dokumentacije po enotni metodologiji za vso delovno organizacijo.

Mija Marin

Nov računalniški sistem v naši delovni organizaciji

## Sposobnosti novega računalnika

V okviru proslav 110-letnice Cinkarne je bil 12. septembra predan namenu nov računalniški sistem H6/57. Izdelan je bil po licenci ameriške firme Honeywell v Elektronski industriji Niš.

Računalniški sistem H6/57 je modelarne zgradbe in ga je mogoče enostavno dograjevati do največje zmogljivosti. Sedanja oprema še ni kompletna. Dobavitelj bo izpolnil svojo obveznost do konca tega leta. Tako bo na razpolago naslednja oprema:

- centralni procesor zmogljivosti 1 mega bayt
- hitri pomnilnik
- znanstveni in komercialni procesor
- 4 diskovne enote z izmenljivimi koluti zmogljivosti 256 mega baytov
- 2 magnetni tračni enoti z gostoto zapisa 800 in 1600 baytov na inch
- linijski tiskalnik s hitrostjo 300 vrstic v minuti
- 6 printerskih terminalov s hitrostjo 120 znakov na sekundo
- 12 sinhronskih video terminalov z možnostjo hkratnega prikazovanja največ 1920 znakov

- 2 disketne enote z dvojnimi zapisom zmogljivosti 512 kilo baytov
- video konzola, ki služi za komuniciranje operaterjev z računalnikom in naprave za izgradnjo terminalske mreže: večlinijski kontrolorji in modemi.

Notranji spomin se je glede na zmogljivosti FACOM-a povečal za 25 krat in zunanje pomnilniške kapacitete z direktnim pristopom za 22 krat. S tem je rešen eden bistvenih problemov - zagotovljen je prostor za hranjenje vedno dostopnih podatkov.

Pravo vrednost daje sistemu njegova bogata programska oprema. Ta omogoča sočasen dialog z računalnikom vseh uporabnikov po dodeljeni prioriteti terminalom in principu dodeljevanja časa. Ta sodobni koncept je dokončno približal računalnik uporabnikom. Ope-

racijski sistem podpira bazo podatkov, uporabo številnih programskih jezikov: COBOL, RPG, FORTRAN, BASIC, MACRO in ASSEMBLER.

Sistemski software ima številne prednosti pred klasičnim paketnim orientiranim. Odpade utrudljivo prepisovanje izvernih podatkov na prirejene vhodne dokumente za vnos podatkov, računalniški sistem sprti opozarja preko terminala vnašalca podatkov na napake, ki jih lahko takoj popravi in so takoj na razpolago vsem uporabnikom. Podatki, ki so bili največkrat odtujeni strokovnim službam postanejo zopet njihova »lastnina«. Odgovornost za pravilnost podatkov ne bo več deljena na dve ali več služb - od katerih nekatere sploh nimajo nobenega vpliva na vsebino podatkov. Uporabnikom je omogočena takojšnja vsebinska kontrola podatkov, ker računalniški sistem sprti obdela posredovane podatke.

Osnovni koncept uporabe računalniškega sistema H6/57 je podan v projektu Upravljanje proizvodnje. Zasnovan je na uporabi baze podatkov in vključuje naslednja področja:

- skladiščno poslovanje
- planiranje proizvodnje mate-

riala in zmogljivosti

- razpis, lansiranje in spremljanje proizvodnje
- proizvodno tehnologijo
- nabavni in prodajni informacijski podsistem ter
- finančno računovodski informacijski podsistem.

Organizacija se pripravlja v sodelovanju z Zavodom za organizacijo poslovanja iz Ljubljane na popolnoma novih temeljih. Skladiščno poslovanje je v zadnji fazi organizacijskih priprav, tako da bo možno pristopiti k računalniškim sistemskim rešitvam.

Paralelno poteka priprava kadrovske-socialnega informacijskega sistema z mejnimi področji:

- členitev poslovnega sistema
- analiza del in nalog ter
- analitična ocenitev v povezavi na osebnem dohodku.

V teku je priprava baze podatkov iz obstoječih podatkov za testiranje uporabniškega paketa skladiščno poslovanje. V prihodnjem mesecu se prične po posebnem programu uvajanje uporabnikov iz proizvodnje za delo na novem računalniškem sistemu tako, da bo možno takojšnje delo po izdobi neizdobiljenih terminalov in opreme.

Franc Sendelbach

## Naši inovatorji na obisku v IBI Kranj

Člani društva izumiteljev in avtorjev tehničnih izboljšav (DIATI) Cinkarne so obiskali Industrijo bombažnih izdelkov (IBI) Kranj. O tem delovnem kolektivu smo slišali že veliko pohvalnega, zato smo se odločili, da izmenjamo izkušnje z njimi, spoznamo njihovo pot do uspeha, si ogledamo njihovo proizvodnjo in na povratku še sejemo elektronike v Ljubljani.

Po ogledu proizvodnje od surovinskega skladišča do embalaranja končnih izdelkov, vzorčne delavnice, dveh razdeljevalnic hrane, ki se oskrbujeta iz lastne kuhinje, splošne in zobne ambulante, sindikalne dvorane, smo se zbrali na razgovoru v dvorani družbeno političnih in samoupravnih organov.

Proizvodnja poteka v neprekinjenem tehnološkem procesu. Vlakna potujejo iz skladišča surovin skozi proizvodni proces in kot tkanina zaključijo svojo pot v skladišču izdelkov. V tem procesu so delavci vključeni v tehnološko zaključeno celoto, kar omogoča nagrajevanje po opravljenem delu, posamezno ali skupinsko. Povprečni osebni dohodek znaša 27.000 din, ven-

dar bi bil lahko še večji glede na doseženi dohodek.

Delavčev družbeni standard je v IBI-ju na zavidljivem nivoju: nimajo nerešenega stanovanjskega vprašanja. Trenutno imajo šest prostih stanovanj.

- vsak delavec ima topli obrok z lastno udeležbo 5 dinarjev
- vsak delavec ima brezplačen dopust v enem od lastnih domov
- zdravstvene storitve so organizirane tako, da ni čakanja in da ne trpi proizvodnja
- otroško varstvo je organizirano za vse otroke delavcev IBI-ja. To ugodnost so si pridobili z izgradnjo vzgojnovarstvene ustanove s svojimi sredstvi in prostovoljnimi delom.

Pot do takih uspehov je bila dolga in se je pričela leta 1955 ko so se delavci IBI-ja odločili za nov proizvodni program in ureditev ustreznih proizvodnih pogojev, ki jih ni bilo.

Po idejnih zasnovah Franca Omana so se lotili preureditev zgradb, postavitev strojev, tehnologije in organiziranja tehnološkega procesa.

Realizacija te inovacije je bila dolgotrajna in je uspela zaradi pripravljenosti celotnega kolek-

tiva, da jo vzame za svojo in jo realizira kljub pomanjkljivosti finančnih sredstev.

Edinstveno je tudi to, da so vsa gradbena dela opravili sami z udarnimi delci.

Neprekinjen proizvodni proces v IBI Kranj je svojevrstno organizacijsko tehnološka rešitev proizvodnega procesa v tekstilni industriji in je vzor domačim in tujim tekstilcem.

Prednosti neprekinjene proizvodnje:

- odpravljena so medfazna skladišča
- zmanjšal se je čakalni čas med delovnimi operacijami in celotni proizvodni proces od vlakna do izdelka na 9 dni
- proizvodna pot se je zmanjšala od 2005 m na 380 m
- v 12. letih se je zmanjšalo število zaposlenih od 731 na 500

Zdravstveno varstvo v obratni ambulanti

## Možnosti preventive

Vemo, da začasna odsotnost z dela zaradi bolezni, poškodb, nege obolelega družinskega člana, predstavlja resen družbeni in zdravstveni problem. Nenehno se srečujemo s problemi, kako zmanjšati bolniški stalež. To nam lahko uspe le, če se poglobimo v vzroke za njegovo nastajanje.

Znano je, da je višina zdravstvenega absentizma odvisna od dveh skupin vzrokov. Eni se vežejo na delavca samega, drugi pa na njegovo okolje. Na število in resnost obolenj ter poškodb zavarovancev vplivajo pogoji na delovnem mestu, oddaljenost in način prihoda na delo, število ur dnevne zaposlitve (nadure), delovni staž, ustrezna razvrstitev posameznika na delovnem mestu, starost in spol, higienska, zdravstvena in tehnična varnost na delu, letni čas (spomladi prehodna obolenja, jeseni bolezni prebavil), medsebojni odnosi v kolektivu (vodilni kadri - delavci, delavci med sabo, vpliv ekonomskih težav DO, delovna disciplina), splošni socialno ekonomski dejavniki (življenjska raven zaposlenih, socialno ekonomski problemi, varstvo otrok itd.).

V Cinkarni je bilo v prvem polletju 134 primerov bolniškega staleža na 100 zaposlenih. Ena odsotnost je trajala v povprečju 7,6 dni. Vsak delavec je bil zaradi staleža odsoten 11 delovnih dni. Odstotek izgubljenih delovnih ur je pri staležu do 30 dni, ki gre v breme delovne organizacije 3,8. Pri staležu nad 30 dni je bilo izgubljeno 2,5 odstotkov skupnega števila delovnih ur, v celoti pa 6,3 odstotke. Če primerjamo bolniški stalež s celjsko občino, vidimo, da je v Cinkarni nižji za 0,6 odstotkov. Tudi v primerjavi z Žele-

pri 15 krat povečanem dohodku.

Inovacija prispeva tudi k izkoriščanju razpoložljivih strojnih kapacitet in delovnega časa ter doseganju kvantitativnih in kvalitativnih normativov. Prispevala pa je tudi k humanizaciji dela.

Delavci IBI-ja imajo poleg odličnega odnosa do dela in delovnih sredstev tudi svojstven odnos do inovacij. Ne glede, kdo poda inovacijski predlog, ki izkazuje gospodarsko korist ali prispeva k humanizaciji dela se obravnava enako. Verjetno je ključ njihovega uspeha v misli Schreiberja: »Ideje niso okras, temveč sredstvo za spreminjanje sveta.«

Franc Sendelbach

di poškodb pri delu, narekujejo večjo odgovornost tistih, ki so v obratih neposredno nosilci varstva pri delu. Poškodba na delu se ne bi smela priznati, če delavec ne nosi zaščitnih sredstev ali ne upošteva pravil varstva pri delu.

Zaradi povečanega staleža v jesenskih mesecih, katerega vsaj del je pogojen z delom doma (kmetje), je potrebno poostri nadzor oziroma kontrolo bolnikov na domu. Kontrola se v okviru kadrovske službe v posebnih primerih sicer izvaja, vendar zaradi evidentnih navodil zdravnikov in izkoriščanja staleža za druge, nezdravstvene namene, predlagamo uvedbo stalne kontrole bolnikov, ki bi se lahko organizirala v okviru predvidene službe prve pomoči pri službi za varstvo pri delu, ob sodelovanju kadrovske službe in obratne ambulante.

Beg v bolniški stalež bi lahko zmanjšali s pravilnim urejanjem medsebojnih odnosov v okviru organizacijskih enot. Praksa namreč kaže, da je nezadovoljstvo delavcev pogost vzrok za stalež. Ustrezni odnosi, stimulacija in motivacija delavcev bodo imeli oziroma imajo vsekakor velik učinek na zmanjšanje staleža.

Ne smemo zanemariti dejstva, še posebej v času, ko standard delavcev očitno pada zaradi znanega gospodarskega položaja, da k boljšemu zdravstvenemu stanju delavcev prispeva tudi urejena družbena prehrana (predvsem topli obrok). Poiskati je potrebno vse možnosti, finančne in organizacijske, da bi večini delavcev zagotovili topli obrok (kadrovska služba).

V okviru možnosti velja ohranjati in razvijati druge oblike dela, ki vplivajo na standard, počutje in zadovoljstvo delavca: rekreacijo, oddih, stanovanja itd.

Večjo socialno varnost zagotavlja tudi možnost urejenega prevoza na delo, ter ustrezna razporeditev delovnega časa.

Glede na to, da so nekateri delavci izpostavljeni težkim pogojem dela, je potrebno razmišljati o morebitnem skrajšanju delovnega tednika oziroma ureditvi pogojev dela.

Poseben problem v zvezi z bolniškim staležem in produktivnostjo je alkoholizem, ki se v delovni organizaciji zaradi uslužne in lažne solidarnosti še vedno širi oziroma je njegov obseg izredno velik. Tu pričakujemo oziroma je nujno sodelovanje vodij organizacijskih enot, kadrovske službe, in obratne ambulante, kjer je strokovna pripravljenost velika, a je žal pre-

malo neposrednega odziva iz delovnih okolij.

Zaradi specifičnosti dela imamo dosti problemov z časno ali trajno nezmožnostjo za opravljanje del. Premestitve, ki nujno sledijo temu, so otežkočene in problematične. Glede na število invalidov in glede na delavce, ki so omejeno delazmožni, je potrebno razmišljati o možnosti postavitve takega cilja proizvodnje, da njihova zaposlitev ne bi bila več »socialno« ampak ekonomsko upravičljiva.

Vzporedno s tem problemom pa bi poudarili različnost kriterijev zdravnikov ob sprejemu na delo in ob periodičnih sistematičnih pregledih. Morda ni odveč ugotovitev, kako pomembno je imeti stalnega zdravnika, ki pozna delavca in delo, kot je to v naši ambulanti, in da praviloma pride do povečanega staleža, ko le-te nadomešča drug zdravnik oziroma, ko poda oceno delazmožnosti, zdravnik na medicini dela (drugačni kriteriji ali nepoznavanje položaja oziroma delavcev, ki tudi žal namenoma zavajajo).

Za znižanje staleža je potrebno v okviru zdravstvene službe posplošiti potek zbiranja dokumentacije za invalidske komisije (kritični so specialistični pregledi) in se pri kroničnih boleznih hitreje odločati za oceno preostale delazmožnosti.

Samoupravni organi delovne organizacije oziroma tozgov bi morali vsaj enkrat letno obravnavati analize poškodb, bolniškega staleža in invalidnost, ki naj bi vsebovale oceno stanja, vzrokov za tako stanje in predloge ukrepov za izboljšanje. Razprava bi morala vsebovati tako varstveni (humanizacijo del) kot gospodarski vidik.

Naše težnje, delo in sodelovanje na tem področju moramo usmeriti k edinemu cilju: Zdrav delavec je produktiven delavec. V prvi vrsti moramo začeti graditi na preventivnem zdravstvenem varstvu, katerega naloge so opredeljene v našem programu preventivnega zdravstvenega varstva.

A. Pregelj

### POGOVOR Z DR. UTROŠO

**CINKARNAR:** V okviru stabilizacijskega programa bo potrebno veliko narediti na področju izostankov z dela zaradi bolniških staležev tako v Cinkarni kot pri vas. Veliko bomo lahko prihranili tudi s kontrolo bolniškega staleža pacienta na domu, strožjimi kriteriji pri sprejemu na delo in nasploh strožjimi kriteriji, s posebnim poudarkom na enakih kriterijih različnih zdravnikov?

**DR. UTROŠA:** Velik del sred-

stev, ki jih delavci odvajajo od svojega osebnega dohodka za zdravstveno varstvo, se izvaja prav za bolniški stalež in je po temtatem to problem celotne družbe. Zato je tembolj opravičljivo, da začnemo čimprej s kontrolo delavcev v bolniškem staležu na domu. Presenetljivo je, koliko prav odnos sodelavcev na delu vpliva na vzroke pojavnosti bolezni in v končni fazi na bolniški stalež.

Pri sprejemanju delavcev na delo bomo vztrajali, da se bodo vsi pregledi delali izključno v obratni ambulanti in ne v dispanzerju medicine dela. Ker lahko trdim, da imava z dr. Pirtovškom sorazmerno enake kriterije ocenjevanja zmožnosti za delo, v prihodnje ne bova dopuščala možnosti odsotnosti obeh zdravnikov hkrati.

**CINKARNAR:** Veliko smo že govorili, a malo naredili na področju preventive. Cinkarna bi imela pri odkrivanju zgodnjih zdravstvenih okvar in preprečevanju nastanka invalidnosti velike koristi.

**Dr. UTROŠA:** Preventivi se bomo morali vsekakor posvetiti. S poznavanjem socialnih problemov, odnosov v delovni organizaciji, delovnih mest itd. se bomo morali izključno ukvarjati v obratni ambulanti. Realni rezultati, ki bi sledili iz preventivnih pregledov, bi se sicer pokazali šele po preteku petih do desetih let.

Do sedaj to ni bilo mogoče zaradi pomanjkanja prostorov. Ti pa so sedaj izboljšani. Manjka nam osnovna oprema, ki jo potrebujemo za preventivno delo, to je EKG, ADG-komora za preiskavo sluha in laboratorij. Imamo pa že ortorator - aparat za preiskavo vida. Tudi kadrovsko nismo dovolj okrepljeni. Za preventivo so namreč potrebni: klinični pregled zdravnika, pregled senzorskih funkcij (vid, sluh), antropometrija (višina, teža) in osnovni laboratorijski pregled. Seveda pa je potrebno za dobro preventivo v delovni organizaciji tudi dobro sodelovanje, kajti smisel preventive ni v premeščanju invalidov na druga mesta, ampak premeščanje delavca, preden lahko postane invalid.

Ob koncu bi omenil, da smo s sodelovanjem Cinkarne zadovoljni, nismo pa zadovoljni, da se cinkarniški delavci ne držijo organizacijskega časa in reda. Odslej se bomo strogo držali tega, saj ne bo noben delavec po deseti uri dobil bolniškega staleža, če prej ni delal.

## RAZGOVOR Z DR. OSO-LETOVO IN DR. GORENJKOM

Obratna ambulanta je z obnovitvijo prostorov pridobila tudi več prostora za zobozdravstvo.

Prazen prostor za novo zobno ordinacijo v velikosti 6 x 6 m<sup>2</sup> čaka na kompletno opremo, ki jo je dobavila Cinkarna in bo do konca novembra že montirana. Nova oprema sestoji iz agregata elektrosirona 2000 G s štirimi priključki, prestavljivega stola za paciente, stola za terapevta, naprave za vakuum in asistenta v skupni vrednosti 676.785 din. Zobozdravstvo je pridobilo tudi prostor za študij, ki je funkcionalno povezan z zobno tehniko. Vse to pomeni za zobozdravstvo veliko pridobi-

tev v kvaliteti uslug in varnosti obratovanja, ker je obstoječa oprema že precej izrabljena in nezanesljiva.

Z namenom, da bi ugotovili, kaj je tisto, kar jih še teži, in da povprašam o možnostih preventive tudi v zobozdravstvu, sem se odpravila v zobno ambulanto, k našima zobozdravnikom, ki že dolga leta popravljata naše zobe.

Sam prostor me je prvi hip navdal s strahom, ker se zobozdravnika pač bojim, pa mi je potem v prijetnem razgovoru odleglo. »Nič ni tako strašnega, če posvečaš vso skrb ustni higieni in hodiš na redne šestmesečne preglede«, je dejala dr. Osoletova. »Pacienti si ne čistijo zob niti takrat, ko pridejo k zobozdrav-

niku. Pridejo tudi večinoma zadnji trenutek, ko je že skoraj prepozno. Zdravljenje zob pa seveda zahteva več časa«.

Dr. Gorenjak se je pritoževal nad preveliko frekvenco pacientov. Naročila ima za letošnje leto že izpolnjena. Prihodnje leto pa upa, da bo pacienti lahko lažje razvrstili v čakajočo vrsto.

Potrebno je najprej odpraviti dolgo čakanje v čakalnicah. Preventivno zdravljenje je težje izvedljivo, ker je drago. Materiali, ki so potrebni se nenehno dražijo, nekaj od tega pa je moč dobiti le v tujini. Če bi Cinkarna pokazala zanimanje za preventivne preglede zob in bi to dodatno plačala, bi se uspeli lotiti tudi tega področja.

M. G.

## Odnos do delavca

# Pohvala prispeva k boljšemu delu

Za naš zaslužek, za naš kruh se je treba potruditi. Tako govorijo dobri in vestni delavci, kadar govorimo o delu in odnosu do dela. In kaj bi bilo, če v Cinkarni ob spremljajočih objektivnih težavah, poleg slabosti, ki izhajajo iz ljudi samih (neizvrševanje dogovorjenega, premajhna angažiranost nekaterih delavcev, med njimi tudi nekaterih najbolj odgovornih, njihova premajhna povezanost z delavci oziroma neposredno proizvodnjo), ne bi imeli med seboj odgovornih in vestnih delavcev v neposredni proizvodnji pa tudi v skupnih službah? Čeprav je v našem sistemu delitve po delu in rezultatih dela sicer že veliko manj slabosti, neobjektivnosti, subjektivnega vpliva in ne dovolj natančnih meril za selekcioniranje v delitvenih odnosih dobrih in vestnih od nezavzetih in lenobnih delavcev, je družbeno zavest pridnih delavcev nad vsemi temi slabostmi.

Zakaj pišem o tem? Zato, ker se ljudje zaradi teh različnosti pri delu vedno manj razumejo med seboj. Razraščajo se slabi odnosi med ljudmi, kar še povečuje nezadovoljstvo in slabo delo. Od dobrega dela pa je odvisen poslovni rezultat in končno, naš osebni dohodek.

Sposobnosti delavca, njegovi interesi, navade, znanje, vsemu temu pravimo, človekova osebnost. Ko govorimo o prilagajanju človeka delu moramo gledati na njegovo celovito osebnost, zato je uspeh ali neuspeh pri delu zelo pomemben faktor, ki ga ne smemo zanemariti.

Če damo delavcu javno pohvalo, se bo v 90 odstotkih izboljšal njegov rezultat dela. Če pa ga javno grajamo, se bo njegov rezultat dela poslabšal v 65 odstotkih. Najslabše pa je posmehovanje, ker se v tem primeru rezultat ne spremeni, poveča pa se le mrznja, oziroma se poslabšajo odnosi med ljudmi.

V tej zvezi je zanimiv rezultat ankete, ki jo je izvedel Fosdick med ameriški delavci in poslovodnimi delavci. Razvrstili so morali osem psiholoških vplivov na svoje delo. Zanimivo je, da so proizvodni delavci dali največji pomen najprej prizna-

nju za izvršeno delo, zanimivemu delu, pravičnemu plačilu, razumevanju in spoštovanju in

## November, mesec boja proti alkoholizmu

# Ne popivajmo na delu

V prijavih nesreč pri delu se redko omenja alkohol, ker se odgovorni za varnost bojijo, da bi s tem škodovali ponesrečencu. Nasprotno, bilo bi prav, če bi se pri vsaki poškodbi izvršil alkoktest oziroma odvzem krvi, ker je najboljša in edina preventiva nesreč pri delu zaradi alkoholizma, pravočasno odkrivanje vseh stopenj alkoholikov in ustrezno ukrepanje, kot ga omogoča moderna alkoholologija. Z zmanjšanjem nesreč pri delu na tak način, bi zmanjšali tudi invalidnost, da ne govorimo o ogromnih materialnih sredstvih, ki bi jih s tem prihranili v sleherni delovni organizaciji in v celotni družbi.

V naši družbi je normalno, da pijemo alkohol. Ko ga nekdo začne uživati prekomerno in prekorači mejo »normalnega pitja« postane od njega odvisen, se tega sam ne zaveda. Zaradi spremenjene osebnosti, alkoholik sam ne more razumeti, da njegovo popivanje in s tem v zvezi spremenjeno obnašanje, škoduje njemu. Še težje si predstavlja, da je moteč za družino in delovno okolje. Alkoholik uporabi vse mogoče obrambne mehanizme, da bi prepričal sebe in

šele potem svetovanju pri osebnih težavah, možnosti napredovanja, dobrim objektivnim pogojem dela in zaščiti na delu. Poslovodni delavci pa so dali največ pomena tistim vplivom, katere so delavci postavljali na zadnja mesta.

Ne bi bilo odveč, če bi se poslovodni delavci zamislili nad takimi izsledki in se poglobljali kdaj tudi v psihologijo dela, kajti tudi spremenjen odnos dela z ljudmi bi marsikje doprinesel k stabilizaciji v našem gospodarstvu.

M.G.

okolico, da normalno pije, in da se v tem ne razlikuje od okolice. Ko je alkoholik trezen, vidi zaradi občutkov krivde okrog sebe realne probleme, vendar zaradi odvisnosti utopi svoje skrbi v alkoholu.

Družina se dolgo ne more sprijazniti, da je njihov član alkoholik. Na močan odpor naletijo pri svojcih, katerim pojasnimo, da so tudi oni na nek način bolni, da so moteni družinski odnosi, ki jih bo treba ob zdravljenju alkoholizma tudi

zdraviti. Svoji so presenečeni, ko zahtevamo od njih sodelovanja pri zdravljenju. Pri svojcih je očiten podzavesten odpor proti polni rehabilitaciji njihovega alkoholika, ker so ga odpisali, ga zasovražili in zanemarili. Če se takšen alkoholik uredi in spet postane ponosen in dostojanstven človek, lahko zbujajo občutke krivde pri tistih, ki so nad njim obupali (Rugelj).

Pri obravnavanju alkoholikov naletimo na odpore tudi v delovni organizaciji. Tam za veliko večino alkoholikov ničesar ne napravijo. Kadar so zaradi alkoholikovega obnašanja prisiljeni ukrepati, je v ospredju želja, da se ga znebijo. Po naših izkušnjah delovna organizacija ukrepa šele, ko pride alkoholik v četrto skupino, ko že ima nepopravljive posledice. Alkoholiki mirno popivajo v svojih družih

in kolektivih dolga leta s svojimi sorodniki in sodelavci in šele, ko propadejo se jih okolica hoče otresti. Ko pri zdravljenju zahtevamo sodelovanje sodelavcev, običajno naletimo na odpore. Sodelavci ne najdejo za terapijo alkoholika prostega časa, saj tudi oni ne verjamejo v zdravljenje. Po drugi strani jih pa moti, da bi tudi oni morali menjati odnos do alkohola. Splošna tolerantnost do alkohola in popivanja v naši družbi omogoča toleranten odnos do popivanja na delovnem mestu. Alkoholik dolga leta ne kaže večjih somatskih okvar, ampak predvsem motnje obnašanja, do katerih smo lažno strpni. Morda tudi zato, ker vsi radi kaj popijemo.

Biserka Klanjšek

#### NEKOČ IN DANES

*Nekoč, ko vinjen sem se vrnil z dela,  
pritisnil sem tleč ogorek ti v srce  
in ker me nisi opitega hotela,  
razbil posode sem in te udaril v lice.*

*Nekoč za lahko noč namesto poljuba,  
udaril tebe sem, pretepel hčere, sina.  
Zaman bila je sleherni obljuba,  
zaklet, vkovan sem bil v prekletstvo vina.*

*A danes glej, za vso družino  
začenja novo, lepše se življenje,  
spet greje sonce s svojo nas milino;  
poklanjam tisoč cvetja v zadoščenje.*

*Zdaj trezen se zvečer bom vračal z dela,  
namesto gorja bo smeh, petje in veselje.  
Družina v miru in sreči bo živela,  
čepprav nagiba k jeseni se življenje.*

Ivan Podlessek

Prodaja odpadnega materiala delavcem Cinkarne

## Ni vse za v kontejner

Organizacijska služba je izdala navodilo za poslovanje z odpadnim materialom in odpisanimi osnovnimi sredstvi. V poslovníku je urejena tudi prodaja odpadnega materiala, ki ni več uporaben za delovno organizacijo in ga lahko kupijo naši delavci.

Že v prejšnji številki glasila je bil objavljen cenik za odpadni material in sicer za odpadne profile in cevi, odpadno pločevino, odpadno plastiko, odpadne pločevinaste sode in odpadni les. Ostali odpadni materiali, ki niso zajeti v ceniku se ocenijo komisijsko. Odpadni material se prodaja po potrebi enkrat do dvakrat mesečno. Datum prodaje je pravočasno objavljen na oglasnih deskah pri vratarjih. Tisti, ki ga želi kupiti, si mora do dneva prodaje zagotoviti podpisani zapisnik od članov komisije za tisti material, ki ni zajet v ceniku in se mora njegova cena ugotoviti komisijsko. Odpadni

material lahko delavec odpelje iz delovne organizacije samo na dan prodaje. Vodja skladišča odpadnega materiala izstavi odpremnico, s katero kupec izvrši plačilo v skladišču. Na podlagi plačane in potrjene odpremnice, lahko delavec material odpelje, pokazati pa jo mora pri vratarju, ki mu jo tudi podpiše.

Vsa odpisana osnovna sredstva se lahko prodajajo samo na licitaciji. Razpis za licitacijo je potrebno poleg oglasa v uradnem listu, objaviti v internem glasilu ali na oglasnih deskah.

Naš osnovni namen je predvsem sprejem, odprema in prodaja vsega odpadnega materiala

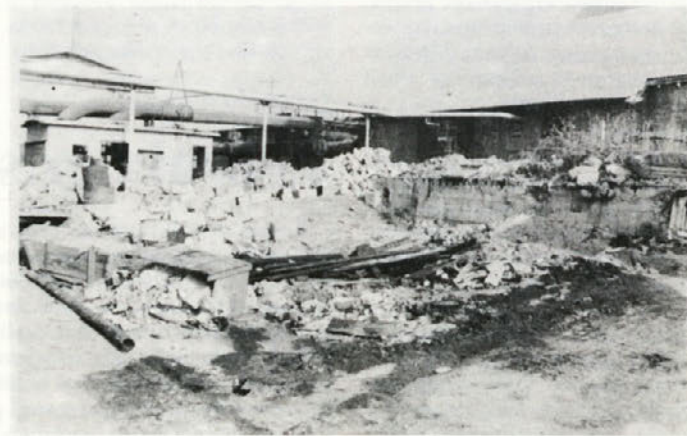
delovni organizaciji za zbiranje odpadnih surovin (DINOS). Pri tem pa je dana tudi možnost našim delavcem, da nekatere vrste odpadnega materiala tudi kupijo.

Drugi namen je urediti in očistiti okolje. Vsem odgovornim v temeljnih organizacijah smo poslali obvestilo o načinu odlaganja odpadnega materiala. V kontejnerjih se poleg starega železa namreč pojavlja tudi svinec, baker, aluminij, litine itd. Zato prosimo vse delavce, da naj v kontejnerje odlagajo samo odpadno železo, ki res ni več uporabno. Za ostali material bomo dostavili dodatne kontejnerje,

material, ki bi pa še bil uporaben ter namenjen za prodajo delavcem Cinkarne, pa naj se odlaga na odlagalna mesta poleg kontejnerjev. Le-ta se bo odpremljal v skladišče in bo namenjen za prodajo. Odpadni les, ki leži okrog obratov tudi odlagajmo na odlagalna mesta pred obrati.

Zavedati se moramo, da bomo vse navedeno dosegli le s skupnimi močmi in razumevanjem ter odgovornostjo. Na ta način bomo pripomogli k lepšemu in čistejšemu okolju in hkrati zagotovili tudi varnejše delovno okolje!

D.M.



Nekoč tu stal je velikan,  
še dandanašnji vidiš  
razvalino, ki bil je srce,  
pljuča imena, ki letos  
jubilej slavi.

Dejavnost s področja samoupravljanja

## Seja poslovnega odbora

Poslovni odbor je na svoji prvi redni seji v mesecu oktobru, imenoval za predsednika tovariša Amadea Dolenca, delegata tozda Transport ter za namestnika tovariša Zorana Kanduča, delegata Titanovega dioksida.

V nadaljevanju je razpravljalo o predlogu investicijske službe za nakup opreme za zobno ambulanto. Cinkarna je z obnavljanjem ambulante pridobila tudi nove prostore, ki jih bo uporabljala investicijska služba. Pridobili pa smo tudi dodaten prostor še za eno zobno ambulanto ter prostor za prvo pomoč in preventivo. Ker je oprema v stavbi zobne ordinacije že precej izrabljena, je poslovni odbor odobril nakup potrebne nove opreme.

Pri obravnavi prošnji za odobritev posojila za napeljavo telefonskih priključkov so na predlog posebne finančne službe sprejeli kriterije kreditiranja. Z ozirom na to, da PTT enota

kreditira stroške prispevka območne SIS za razširitev PTT omrežij po sporazumu na deset mesečnih obrokov, je poslovni odbor mnenja, da delovna organizacija lahko kreditira samo stroške priključkov telefona. Po informaciji PTT enote Celje znaša najnižji strošek napeljave telefona:

prispevek območni SIS	21.500,00 din
strošek priključitve	12.480,00 din
navadni telefonski aparat	3.200,00 din

Kreditiranje stroškov priključitve se odobri v višini dejanskih stroškov po predloženih predračunih in pogodbah.

Udeležba delavca znaša najmanj 20 procentov. Pogoji kredita: kredit se odobri za dobo 10 mesecev po 10 %-ni obrestni meri, odplačilna doba je na željo uporabnika lahko tudi krajša. Kredit se začne vračati naslednji mesec po izvršeni priključitvi, vrača pa se po enakih obrokih s pripadajočimi obrestmi.



# Delavski sveti so obravnavali

Delavski sveti tozd in delovne skupnosti so na svojih sejah v mesecu oktobru obravnavali in potrdili:

SaS o ustanovitvi posebne SiS za nafto in plin SRS ISNAP in SaS o ustanovitvi posebne SiS za elektrogospodarstvo in premogovništvo.

Nafta in plin, elektrogospodarstvo, premogovništvo, so dejavnosti posebnega družbenega pomena in imajo pomemben vpliv na materialni in družbeni razvoj. Zato je nujno potrebno, da se vsa področja urejajo enotno za vso republiko, tako v pridobivanju energije, kot tudi v skladiščenju, predelavi, transportu, razdeljevanju in drugo.

Iz osnov družbenoekonomskih odnosov, ki jih vsebuje predlog SaS izhaja, da se sred-

stva zagotavljajo z združevanjem za razširitev materialne osnove dela proizvajalcev in dobaviteljev energije, z združevanjem sredstev uporabnikov in drugimi viri. Osnovni vir za financiranje naložb je združevanje sredstev uporabnikov in izvajalcev, merila pa določa SaS o temeljih plana skupnosti. Uporabniki uveljavljajo svoje zahteve preko samoupravnih organov skupnosti ter na podlagi ustreznih zakonov.

Za posamezna območja so ustanovljene občinske energetske skupnosti. Občina Celje se povezuje v energetske skupnosti, ki jo sestavljajo naslednje občine:

Celje, Šmarje pri Jelšah, Šentjur, Žalec, Mozirje, Laško, Velenje, Slovenj Gradec, Ravne na Koroškem in Radlje ob Dravi.

## Zbori o poslovanju

V začetku novembra so v Cinkarni potekali zbori ali delni zbori delovnih ljudi ter seje delavskih svetov tozd in delovne skupnosti. Delavci vseh tozd in delovnih skupnosti so posebno pozornost posvetili obravnavi rezultatov devetmesečnega poslovanja, sporazumu o temeljih plana tozd in delovne skupnosti za obdobje 1981-1985, pravilni-

ku o usmerjenem izobraževanju ter pravilniku o inventivni dejavnosti.

### Prve seje delavske kontrole ni bilo

Prva seja delavske kontrole je bila sklicana 11. novembra, a je zaradi nesklepčnosti delegatov odpadla.

## Izvršilni organi delavskih svetov

Delavski sveti tozdov in delovne skupnosti so na svojih sejah v mesecu oktobru potrdili člane svojih izvršilnih organov, in sicer:

### ODBOR ZA UREJANJE DELOVNIH RAZMERICIJ:

**Tozd Transport**  
Ladislav Dušak, Dušan Žlavs, Rudi Oblak, Konrad Jeseničnik, Spaso Taljevski.

**Tozd Vzdrževanje**  
Mirko Mežnar, Miodrag Milošević, Albin Rihar, Zoran Veber, Albin Turnšek.

**Tozd Metalurgija**  
Cvetka Šanca, Franjo Kramarič, Branimir Jakanovič, Martin Lakner, Radomir Miljkovič.

**DSSS**  
Vlasta Gračner, Angela Mlakar, Irena Zalokar, Marinka Jelenko, Drago Koštomaj

**Tozd Titanov dioksid**  
Jože Ljubič, Jože Špoljar, Slavko Cankar, Roman Broz, Milan Prtnemer, Alojz Maticič.

**Tozd Kemija Celje**  
Karel Lešek, Franc Sušnik, Franc Dečko, Ivan Kugler, Avgust Krofl, Gabriel Marinič

### KOMISIJA ZA INVENTIVNO DEJAVNOST

**Tozd Transport**  
Zdravko Luzar, Štefan Polajžer, Stanko Štrajher, Ferdo Anderluh, Anton Purg.

**Tozd Vzdrževanje**  
Anton Tofant, Boris Arčan, Peter Hudohmet, Bogdan Kranjc, Štefan Arnšek

**Tozd Metalurgija**  
Miroslav Milosavljevič, Vinko Tajnšek, Leopold Kos, Jože Pliberšek, Jože Farčnik

**DSSS**  
Slavko Ojdanič, Liljana Tukarič, Majda Bratina, Franc Glušič, Zlatko Grubar.

**Tozd Veflon**  
Bojan Zaveršnik, Vitkor Vervega, Anton Mravljak, Franci Slemenik, Franc Žgank.

### Tozd TiO<sub>2</sub>

Vinko Rakoš, Vlado Lukač, Franc Grabar, Zoran Kanduč, Rajko Pavlič

### Tozd Grafika

Marjan Drev, Friderik Leskovšek, Franjo Vidmar, Milena Cunjak, Magda Oprešnik

### Tozd Kemija Celje

Ante Iveljič, Rudi Mraz, Janko Rebov, Drago Esih, Marija Senica

### Tozd Energetika

Božo Kovačević, Franjo Petrovič, Maks Polenik

### Tozd Kemija Mozirje

Anton Firšt, Stane Trogar, Janez Zabreznik, Jože Mavrič.

## Iz problemske konference o delu delegacij

# Naprej, ali .... ?

V začetku oktobra smo v Cinkarni na problemski konferenci o delu delegacij predstavniki Cinkarne obravnavali perečo problematiko na tem področju. Stanje za nekoga, ki ocenjuje delo delegacij od zunaj, je lahko videti popačeno. Večkrat se je že zgodilo, da je bila naša delovna organizacija v delegatskih materialih pohvaljena zaradi rednega obiskovanja skupščin ali plodnih razprav delegatov Cinkarne.

Res je, da smo v zadnjem letu na tem področju poskušali ustvariti trdnjšo osnovo za plodno in nemoteno delovanje. Predvsem smo ustvarili tesnejšo povezanost med delegacijami in strokovnimi službami. Tu smo v precejšnji meri uspeli. Materiali so bili v zadnjem letu razlagani bolj strokovno, seje zaradi tega niso razvlečene, kar je omogočalo dogovore o skupnih stališčih delegatov za seje skupščin.

Ostaja pa odprt problem slabe, izjemno slabe udeležbe delegatov na sejah. Na problemski konferenci smo analizirali vzroke za takšen odnos delavcev do tega področja in ugotovili, da je razlogov več. Eden prvih je gotovo stanje v družbi, za katerega ne smemo reči, da je bilo stimulatивно za dejavno vključevanje delavcev v samoupravno delo. Priče smo bili hitremu padanju realnih dohodkov delovnih ljudi na eni strani in formalističnemu pristopu samoupravljanja, kar pri mnogih vzbuja občutek nemoci pri razreševanju problemov, ki jih tarejo.

Drug vidik, ki vpliva na delovanje, je širina kadrovske baze. V Cinkarni je šesto izvoljenih delegatov, to pa predstavlja slabo tretjino vseh zaposlenih. Selektivnost pri evidentiranju je v takšnih pogojih težko uresničljiva.

Še večji problem pa so vodje delegacij, ki svoje vloge mnogokrat ne izpolnjujejo. Mnogi se ne udeležujejo sej delegacij, niti ne razdelijo delegatovih poročevalcev. Na problemski konferenci pa nismo iskali zgolj vzrokov za neugodno stanje, temveč smo opredelili smeri akcije, ki naj bi pripeljale k razreševanju in presaganju okoliščin, ki zavirajo nadaljni razvoj delegatskih razmerij v Cinkarni.

Predvsem smo poudarili potrebo po nenehnem usposabljanju delegatov. Ugotovili smo, da dosedanje oblike ne ustrezajo povsem specifični strukturi zaposlenih in procesu proizvodnje v naši delovni organizaciji. Naloga strokovnih služb je v iskanju takšnih oblik, programov in obsega usposabljanja, ki bodo ustrezale zaposlenim in v čim manjši meri vplivale na proces proizvodnje.

Zaostri bomo odgovornost vseh izvoljenih delegatov in še posebej vodij in namestnikov delegacij za aktivno vključevanje v delo konferenc delegacij. Seveda pa to ne bo pomenilo veliko, če bo zatajil tisti element, ki ga pogojno imenujemo avtentično samoupravljanje.

B. V.

## SPOMIN PADLIM OB DNEVU MRTVIH



Ob dnevu mrtvih se v delovni organizaciji vsako leto spomnimo štiriindvajsetih delavcev, ki so žrtvovali svoja življenja za svobodo in boljšo bodočnost nas vseh. Počastili smo spomin s cvetličnimi košaricami in prižgali sveče pred spominsko ploščo z njihovimi imeni.

## Stališča sindikata

Na sestanku izvršnega odbora konference osnovnih organizacij Zveze sindikatov 19. oktobra so bila sprejeta naslednja stališča:

Naloga vseh mora biti še naprej ohranjanje obsega proizvodnje oziroma, kjer je le mogoče, povečevanje obsega proizvodnje. V vseh okoljih moramo proučiti, kaj se lahko naredi za boljše izkoriščenost delovnega časa, predvsem pa, kje so vzroki za izostanke z dela. Na vseh ravneh je treba zaostriti odgovornost, ki bo prispevala k večji disciplini. Ugotavlja se, da za neopravičene izhode iz delovne organizacije ni kriva le neučinkovitost naše vratarske službe, ampak tudi posamezni vodje oddelkov, skupinovodje in podobno.

Temeljna postavka gospodarske stabilizacije je tudi v tem, da delavca materialno spodbudimo k boljšemu delu in samoupravljanju z družbenimi sredstvi. Tako je treba dokončno izdelati kriterije oziroma osnove in merila za nagrajevanje po delu in rezultatih dela. Sindikat se bo odločno zavzemal zoper vse pojave uravnilovke, nagrajevanje po delovnem mestu itd.

Kolegijski poslovodni organ in

strokovne službe naj na podlagi rezultatov devetmesečnega poslovanja proučijo možnost povečanja najnižjega osebnega dohodka, ki naj ne bo manjši od 10.000,00 din. Seveda pa s tem ne smemo zmanjševati stimulacije drugih delavcev ali pa prehajati v uravnilovko.

### Evidentiranje novih članov

V tozidih in delovnih skupnostih poteka tudi evidentiranje novih članov izvršnih odborov osnovnih organizacij ter predsednikov. Občni zbori morajo biti opravljeni do 25. decembra letos, konstitutivna seja konference pa do 25. januarja prihodnje leto. Dobre priprave na občne zборе zahtevajo pravočasne kadrovske priprave. Evidentirani kandidat pa mora biti sposoben, da se bo znal uspešno spopasti s sedanji težavami, da uživa v svojem okolju ugled, da je že z dosedanjim delom in družbenim angažiranjem dokazal svojo ustvarjalno zavzetost ter, da odgovorno izpolnjuje sprejete naloge. Nosilci evidentiranja so osnovne organizacije zveze sindikatov.

Dragica Zakošek

### Cinkarnarjeva pošta

## Razmišljanje med malico o malici

Ker nisem eden tistih, ki si v Cinkarno nosi pripravljeno, malico in (še vedno) jem v naši razdeljevalnici, se mi vsakodnevno porajajo različne misli in vprašanja. Kolikor sem do sedaj opazil, to ne muči samo mene, ampak tudi ostale sodelavce. Naj jih nekaj navržem v upanju, da bom s tem pripomogel k izboljšanju stanja.

Razložite mi logiko »težke« in »lahke« malice, ko pa mi v jedilnici vedno znova servirajo enako hrano - enkrat kot »lahko« drugič kot »težko«!? Če nas že kdo misli hecat, naj to »menjava« počne vsaj na štirinajst dni in ne v dveh dneh, da je to še bolj očitno.

Uradno bi naj tisti, ki si tople malice poprej niso naročili le-te tudi ne dobili. Vsekakor pa se da to malico sproti kupovati za denar oziroma za bloke, ki veljajo ves mesec. Iz tega lahko izpeljem več sklepov. Ali dobimo več malic kot je naročeno, ali pa

nam jih servirajo manjše, kot bi po normativu morale biti. Če je to res, me zanima, kam gre denar pridobljen na ta način?

Včasih grem na malico tudi bolj pozno, pa je ne dobim, čeprav imam naročeno. Ali je potem še smiselno naročiti malico vnaprej? Velikokrat nam naše vrle razdeljevalke popestrijo jedilnik s tem, da nam namesto ocvrtega ali pečenega mesa ponudijo kranjske (gorenjske!?) klobase. Tudi iz tega sledi, da lahko določeno količino hrane razdelijo na več obrokov (ali pa razliko obdržijo zase)!?

Še primer, kaj lahko pomeni poznanstvo: Neka tovarišica se je z eno od razdeljevalk dogovorila, da ji malico, ki pripada celemu bloku razdeli na dva dela, ker je njej oziroma kolegici cela preveč. Neumno bi bilo misliti, da je razdeljevalka to res storila. Enostavno je ponudila tovarišici dve malici, ki sta bili že

pripravljeni (za kateri bi seveda bilo treba odšteti dva bloka). Očiten dokaz, da se da s količino lepo manevrirati (v čigavo škodo pa se tudi ve!) Če sta tovarišici vse pojedli pa ne vem. Pa še dva primera »odlične« organiziranosti razdeljevanja oziroma priprave. Ko kuhanih kranjskih zmanjka, je treba lep čas čakati na druge, namesto, da bi bile te kuhane še preden zmanjka prejšnjih.

Včasih pa se tudi zgodi, da kranjskih tudi ni več moč dobiti. Ali zaradi tega, ker vseh, ki bi jih skuhalo niso mogli prodati, pa se raje odločijo za manj prodanih, kot pa da bi jih metali proč, ali pa je stvar v tem, da je premalo kupljenih (ali pa se jih nekemu ne ljubi kuhati?)

Velikokrat se zgodi, da katera od razdeljevalk malica hkrati z ostalimi delavci. Zakaj, ko pa je takrat največ dela?

Seveda mi je jasno, da imajo tudi one pravico do malice. O sami kvaliteti malice pa raje ne bi pisal, vem pa, da je vedno več tistih, ki jedo hrano, ki si jo v delovno organizacijo prinesejo in pripravijo sami (od solate do duveča!)

Prosim tovarišice in tovariše iz družbenega standarda, da mi na moja vprašanja odgovorijo v naslednji številki Cinkarnarja in me prepričajo, da nimam prav (če nimam)!

Silvo Ramšak

### Pripis k članku »razmišljanje med malico o malici«

Zavestno smo se odločili, da objavimo članek, ki zadeva družbeno prehrano v Cinkarni z

### Razstava v Mozirju

## Svet imaginacije

Svet imaginacije je v slikarstvu, ki ga je prikazal Ramo SELIMOVIC, grafični oblikovalec v tozd Grafika, na svoji četrti razstavi, ki je bila od 4. do 11. novembra v Galeriji Mozirje. To je njegov izraz slikarstva v olju. Vsebina njegovih slik je skrivnostna in svojevrstna. Iz njegovih platen seva abstraktni svet, ki se včasih v naših očeh izgublja, drugič je živ, a sam. Kot preprost opazovalec ocenjujem, da njegova dela prikazujejo izraze, ki so nevidni in so znotraj psihe človeka ali pa je avtor v sebi velik pesimist za prihodnost človeštva. Ramo je posebež, njegov hobi ni le slikarstvo, temveč svoje ideje izra-

vidika nepravilnosti, ki jih povzročajo delavci v družbenem standardu.

Problem prehrane v Cinkarni je prisoten leta in leta, saj si delavci za tako visoke cene posameznih obrokov želijo več in boljše. Neštetokrat smo se pogovarjali s predstavniki Samopostrežne restavracije Gaberje in zahtevali boljšo oskrbo. Dosegli nismo veliko ali pa se je kvaliteta izboljšala le začasno. Čeprav razumemo težave te tozd, saj je problem oskrbe s hrano vedno bolj pereč, pa vendarle sodimo, da je možno in bo tudi potrebno zagotoviti kvalitetnejšo prehrano.

Če to uvrstimo med tkz. objektivne razloge pa moramo takoj razčistiti vsa tista vprašanja, ki nam jih v obilnici ponuja avtor članka in v kolikor so resnična, rigorozno odpraviti.

Kadrovska služba bo skupaj z odborom za prehrano analizirala resničnost navedb ter ustrezno okrepala, saj je naš interes in naloga, da odpravimo vse tisto negativno, na kar lahko vplivamo in tako vsaj do neke mere izboljšamo pogoje prehrane.

Leopold Slapnik



»Ker ne smemo dvigniti cene, je naša gostinska inovacija, da zmanjšamo porcije... Sicer pa, če ne boš tiho, ti bom še to odnesel!«



za tudi v oblikovanju in fotografiji. Razstavljal je že v Šoštanjju, Klodnju in Rogaški Slatini.

M. G.

# Šport in rekreacija

## Največ košev za Grafiko

Rezultati internega tekmovanja med TOZD-i v košarki 28. oktobra 1983 v hali Golovec: Prva Grafika, drugo Vzdrževanje I., tretji Titanov dioksid, četrta Delovna skupnost sk. služb, peti Veflon, šesta Vzdrževanje II. in sedmi Transport.

## Vzdrževalci najboljši v odbojki

Leto se izteka in prav tako tudi tekmovanja med TOZD v raznih športnih panogah. V petek 11. novembra so se v hali Golovec na treh igriščih pomerili med sabo odbojkaši. Najbolj množično zastopane so bile skupne službe (ena ženska in moška ekipa), Transport in Kemija ni sodelovala, medtem ko so največ uspeha imeli igralci Vzdrževanja.

### Rezultati tekmovanja:

1. Vzdrževanje
2. TiO<sub>2</sub>
3. Veflon
4. DSSS I.
5. Metalurgija
6. DSSS II.
7. Grafika

## Lep uspeh naših strelkov in strelcev

V jesenskem delu občinskega sindikalnega prvenstva Celja v streljanju, so naše tekmovalke in tekmovalci dosegli velik uspeh.

Ženska ekipa v postavi: Helena Umek, Mira Gorenšek, Blanka Botušič, Cvetka Horvat in Majda Derča so v močni konkurenci premagale vse svoje nasprotnice kar za 20 krogov. Malo manj sreče so imeli člani in st. člani, ki pa so se prav tako dobro uvrstili.

Vsem nastopajočim za dosežene uspehe iskrene čestitke.

Poglejmo vrstni red vseh treh konkurenc.

Moški	Ženske
1. Železarna	1. Cinkarna
2. Ingrad	2. Savinja
3. Zlatarna	3. Železarna
4. Cinkarna	4. SSS
5. Nivo	5. Obnova
13. Avto Celje	12. VVO

St. člani

1. Ingrad
2. Cinkarna
3. Metka
4. Železarna
5. Toper
8. Klima



Ekipa Vzdrževanja - prvi v odbojki

## Šah

Ekipa šahovske sekcije »CINKARNE« se je tudi letos udeležila Delavske šahovske olimpijade Jugoslavije v Pulju, ki je trajala od 22. do 28. septembra 1983. Sodelovalo je 166 ekip iz delovnih organizacij vseh republik in pokrajin.

V ekipi so igrali 4 člani, ki so odigrali 9 kol po švicarskem sistemu.

Ekipo Cinkarne so sestavljali: Božo Štucl, Franc Dečko, Vojislav Ružič, Mirko Mežnar in Ivan Pohole.

Zmagala je ekipa 14. oktober iz Kruševca (26 točk), ki je dobila tudi pokal pokrovitelja tek-

movanja, Sveta zveze sindikatov Jugoslavije in organizatorjev, Šahovske zveze Srbije in Arene - Turista iz Pulja.

Na drugo mesto se je uvrstila ekipa Crvene zastave iz Kragujevca (24,5), tretja pa je bila ekipa »RADA« iz Beograda (24). Med slovenskimi ekipami je bila najbolj uspešna ekipa RTV Ljubljana s 24 točkami. Naša ekipa si je delila 105-114. mesto s 17. točkami

Ekipa je letos dosegla najboljši rezultat, odkar tekmuje na Delavski olimpijadi.

Mirko Mežnar



Naši šahisti razmišljajo

## Nogometni popravek

V prispevku Šport in rekreacija - nogomet med tozdi, ki je bil 9. septembra 1983, smo v prejšnji številki Cinkarnarja zamešali podnapise k slikam. Za napake se opravičujemo in ponovno objavljamo vrstni red ekip:

1. Vzdrževanje I. ekipa
2. Vzdrževanje II. ekipa

3. Metalurgija
4. Titan dioksid II. ekipa
5. Titan dioksid I. ekipa
6. Grafika
7. DSSS
8. Veflon

Uredništvo

## Športna obvestila

Obveščamo vas, da imamo vsak petek v tednu, od 16 do 18. ure na razpolago telovadnico v OŠ Ivanke Uranjek (posebna šola), kjer lahko igrate odbojko, košarko in namizni tenis. Rekviziti - garderobe - tuši s toplo vodo so na razpolago, zato jih izkoristite.

Prav tako imamo za ljubitelje kegljanja tudi ob petkih od 16. do 18. ure na razpolago 4 stezno kegljišče Ingrada ob Ljubljanski cesti.

Vstop v oba športna objekta je samo v copatah.

Ljubitelje plavanja obveščamo, da lahko dobijo vstopnice za zimski bazen Golovec po znižani ceni.

### KAKO?

Prijavite se pri svojem športnem referentu v tozd-u, naročite število vstopnic, (npr. 20 vstopnic), plačate 700,00 din in čez 5 dni dobite vstopnice.

Veljavne do konca sezone 1983/84. Polna cena vstopnic je 50,00 din s popustom (nad 100 vstopnic) pa 35,00 din.

Prijave zbirajo vaši referenti do 5. 12. 1983.

Namizno teniška sekcija organizira prvenstvo posameznikov v kategorijah: članice, člani in st. člani (nad 40 let). Prijave zbira referent za šport in rekreacijo tov. Leban Marjan do 5. 12. 1983.

Ne odlašajte s prijavi!

## Novica iz Nepala

Gaurishankar osvojen v dveh navezah:

1. novembra - Slavko Cankar, Smiljan Smodiš, Bojan Šrot
4. novembra - Aco Pepevnik, Jože Zupan

Dobili so lažje ozeblino, k sreči brez posledic. Sicer pa so že doma in bodo prihodnjic sami kaj napisali.

### ZAHVALA

Ob boleči izgubi dragega očeta Silva LAŠČAKA, se iskreno zahvaljujem sodelavcem tozda Veflon za darovani venec in spremljanje na zadnji poti.

Hčerka Nevenka

### ZAHVALA

Ob boleči izgubi dragega moža in očeta Ota TEKAJCA, se iskreno zahvaljujem za izrečeno sožalje, darovano cvetje, spremljanje ob zadnji poti in poslovilne besede ob grobu.

Žena Zlata,  
sin Miran in hči  
Bojana

# Cinkarnarji še drugače

Prijetno nas je presenetilo pismo skupine planincev, ki hodijo uživati lepote planin tudi izven organizacije Planinske sekcije Cinkarne. Zakaj, se vprašujemo? Morda je pa sekcija le premalo elastična v pogledu cinkarniških želja!

S prihodom koledarske jeseni in praznovanjem dneva planincev se pri nas nekako uradno končuje planinska sezona. Seveda so nam lepi jesenski dnevi še omogočili obisk katerih nižje ležečih planinskih postojank in vrhov, saj je jesen v hribih prav gotovo najlepša. Je pa to tudi čas, ko marsikdo že opravi obračun svojega dela in aktivnosti. Žal ugotovljamo, da so težki časi in stabilizacija močno okrnili našo dejavnost saj je od zastavljenega plana za to leto bilo realizirano zelo malo. Za sekcijo kot je naša je sicer zelo uspešno izveden pohod na Triglav in pa kolesarski maraton v Logarsko dolino prav gotovo premalo. Še dobro, da vsaj posamezniki ostajamo zvesti naši bogati tradiciji, posebej še skupina planincev, ki je kljub težavam v tem letu samostojno organizirala kar sedem izletov ter čno tovariško srečanje za prvi maj na Reševni.

Že spomladi smo prehodili

## Igrajmo tenis!

Včasih je bil tenis domena premožnejših krogov. Danes pa postaja vseljudski šport, saj se nenehno večja število novih igrišč. Posebno zanimivo je, da je pobudnik tega prav združeno delo in njegovi člani. Prepričan sem, da to ni muha enodnevnica, saj ta vrst rekreacije omogoča sprostitve in veliko osebne kreativnosti.

V Cinkarni obstaja sekcija za tenis, njen staž pa je sicer kratek v primerjavi z ostalimi sekcijami, ki praznujejo že zelo častitljive obletnice. Delo v sekciji je pričela peščica zagnancev, ki smo verjeli, da jo bomo razširili predvsem z mlajšimi člani kolektiva. Udeležili smo se tekmovanja v občinski sindikalni ligi '82, čeprav samo z dvema igralcema.

Kmalu se je pokazalo, da so naša prizadevanja rodila sadove. Število članov sekcije se je povečalo na 20 aktivnih igralcev, kar je v primerjavi z nekaterimi drugimi pravo razkošje. Zadovoljni smo, da so naši svoje razvedrilo in sprostitve v prostem času, prav tu.

Program dela sekcije je bil sprejet na ustanovnem zboru, kjer smo izvolili za predsednika tov. Andreja Ivančiča. Posebej

Karlovačko transverzalo, junija smo bili v Karavankah, julija pa na Rodici, Črni prsti in na Poreznu. V avgustu smo opravili pot Grebengrad - Čevo in bili na Krnu, v septembru pa smo nekateri osvojili še Jalovec. Oktobra smo prehodili Pohorje, če bo vreme ugodno pa planiramo še pot po Medvednici.

Poleg teh izletov smo posamezniki opravili še druge poti kot »Zagórski planinski put« pa malo bratsko transverzalo, dva pa sta tudi končala slovensko transverzalo. Naša velika želja, da skupaj osvojimo Durmitor pa je žal še vedno ostala želja saj so v tem, sicer v lastni režiji, uspeli samo trije cinkarniški planinci.

Vzeto v celoti, lahko ocenimo sezono za dobro. Vendar bo na vprašanje zakaj je vse več naših planincev prepuščeno samim sebi treba najti odgovor. Mislim, da samo denar ne more biti izgovor.

Vinko Tajnšek



Planike v mali Rinki

šnega objekta v bližini počitniškega doma Cinkarne v Logarski dolini. Potrebno pa bo preveriti možnost s turističnim društvom Solčava. Izgradnja takšnega objekta bi povečala obisk našega doma in dala dodatno možnost rekreacije za člane našega kolektiva.

Kronološki pregled našega sodelovanja v spomladanski in jesenski sindikalni ligi:

V spomladanskem delu tekmovanja smo se uvrstili v II. ligo. V jesenskem delu smo žal zamudili s prijavo in po naknadni intervenciji so nas uvrstili v III. ligo, kjer smo zamenjali prijavitelji Ingrad, ki je odstopil od tekmovanja. Uvrstili smo se v spodnji del lestvice. Izpustili smo dva dvoboja, ki bi jih lahko zabeležili v svojo korist. Skupina je bila zelo močna, saj so tekmovali za nekatera podjetja kot so EMO, Nivo, TŠC in občino prekaljeni aktivni igralci. Naš cilj v tem delu tekmovanja je bil, da igramo z večjim številom naših članov in si na ta način pridobivamo izkušnje.

Na turnirju v Ljubecni v počastitev krajevnega praznika so naši člani dosegli zelo lep uspeh, saj je od 20. nastopajočih Klinar zasedel prvo, Pečnik peto in Ivančič deseto mesto.

Rezultati posameznega prvenstva Cinkarne:

1. Bojan Klinar, 2. Emil Zupanc, 3. Franc Smeh, 4.-5. Kajtner Slavko in Kolar Marjan, 6. - 8. Franc Lončar, Andrej Ivančič in Žarko Kisovec, 9. - 12. Peter Hudohmet, Marko Tukarič in Zlatko Grabar.

Za zaključek sezone je sekcija organizirala turnir dvojic v počastitev praznovanja 110 letnice Cinkarne. Tekmovanja se je udeležilo sedem parov. Povabljeni so bili tudi gostje iz Ljubecne, Železarne Štore, Metke in Kovinotehne, prišli pa so samo člani Ljubecne in Železarne. Rezultati:

1. Franc Lončar, Kajtner Slavko
2. Zoran Pečnik, Franc Kopitar
3. Emil Zupanc, Andrej Ivančič
4. Marjan Kolar, Nikola Erdelj
5. Bojan Klinar, Marko Tukarič
6. Branko Mesec, Branko Zavšek
7. Franc Smeh, Peter Hudohmet

Nagrade, ki so bile podeljene so prispevale Metka, Ljubecna, Keramična Liboje, Cinkarna in Ljubljanska banka ter posamezniki. Zaključek je bil zelo uspešen in vsi so izrazili željo in pripravljenost, da takšna srečanja še organiziramo.

Dvoboj teniških reprezentanc Opekarne Ljubecna in Cinkarne smo odigrali na igrišču Ljubecne. Zmagala je Cinkarna z rezultatom 4:3 z enim nedokončanim bojem. Za Cinkarno so zmagali Klinar, Zupanc, Ivančič in Smeh. Igrali so še Lončar, Kolar in Pečnik.

Vabimo vse člane kolektiva, ki imajo veselje do tega športa, da se nam pridružijo v naslednji sezoni. Vabimo vas tudi, da se udeležite našega občnega zbora, ki bo v mesecu decembru, datum pa bomo objavili.

Franc Smeh