



stekljar

GLASILO DELAVCEV STEKLARNE HRASTNIK

Izhaja od leta 1959
Letnik XXXII, št. 11-12
Hrastnik, 19. 12. 1991

Ob koncu leta

Pravimo, da čas izredno hitro mineva, vprašanje pa je, kako ga izkoriščamo kot družba, posebej pa še, kako ga izkoristimo posamezniki! Dobro je tudi, pravimo, da ljudje dokaj hitro pozabljamo težke in neprijetne stvari, kaj radi pa se spominjamo različnih prijetnosti. Te ugotovitve veljajo tudi za nas, delavce Steklarne. Komaj smo se ob koncu lanskega leta lotili dela na pogorišču našega bivšega skladišča, že smo bili sredi vojne vihre. Seveda tega ni nihče pričakoval, vendar je bila vojna resnična. Za svobodo, samostojnost in neodvisnost Slovenije so padle žrtve, naše življenje se je pričelo hitro spreminjati. Bili smo priča mnogim družbenim in osebnim tragedijam. Dobro je, da smo se odločni in enotno uprli napadalcem in da smo vojno v nekaj dneh končali, s čemer smo zmanjšali materialno škodo, predvsem pa preprečili izgubo še večjega števila življenj. Toda posledice slabih gospodarskih in političnih razmer so tu. Najprej se je za naše izdelke popolnoma zaprl nekdanji jugoslovanski trg, z ukrepi Evropske gospodarske skupnosti, pa se je otežila prodaja naših izdelkov na tržišče zahodne Evrope.

Vse to ter globoke družbene in politične spremembe v Republiki Sloveniji, je predstavljalo vsebino problematike, s katero smo se, ob mnogih tehnoloških težavah v naši proizvodnji ukvarjali v izteka-jočem se letu. Vsekakor je bilo leto 1991 za vse delavce Steklarne Hrastnik doslej najtežje leto, in želimo si lahko le, da se takšno ne bi nikoli več ponovilo.

Težave so nas pestile že na začetku

Že v začetku letošnjega leta smo bili priča dvema problema, ki jim nismo bili kos in ki sta se vse leto le še stopnjevala. Skorajda nemogoči nelikvidnosti, ki nas je pestila že prejšnja leta, se je pridružil še popolno politično zapiranje trgov v republikah nekdanje Jugoslavije. Tako smo bili prisiljeni naše izdelke prodajati le na Hrvaškem, v Sloveniji in kolikor je le bilo mogoče, izvažati. Zaradi vojnih razmer v Sloveniji smo večkrat prekinjali delo, ustavljali proizvodne linije, pa tudi ustavljali gradnjo skladišča.

Proti koncu leta pa so se razmere zaradi vojne med Srbijo in Hrvaško še poslabšale, kajti izgubili smo tudi hrvaško tržišče. Posledice teh dogajanj so se močno odrazile v našem podjetju. Delavci so morali na čakanje, proizvodnja je, gledano fizično, dokaj upadla, zaradi nezmožnosti

plačevanja računov našim dobaviteljem, pa se je začelo dogajati, da smo ostajali brez osnovnih surovin. Zaradi težkega stanja v poslovanju podjetja, je vodstvo že v marcu predlagalo delavskemu svetu v sprejem program ukrepov, s katerimi bi, kljub izredno težkemu stanju, zagotovili kolikor toliko uspešen konec poslovnega leta. Program je bil sprejet in reči moramo, da smo ga tudi dobro izvajali, in da bodo tudi rezultati boljši. Kljub uspešnemu izvajanju programa se je zaradi vse slabšega stanja v gospodarstvu, pokazalo, da program potrebuje dopolnitev, kar bi v zadnjih letošnjih mesecih pomagalo zagotoviti uspešno poslovanje. Tudi dopolnitve programa je delavski svet sprejel na svoji novemberski seji, z izjemo točke, ki se nanaša na proces privatizacije nekaterih delov podjetja.

Značilnosti dopolnjene- ga programa

Osnovne značilnosti programa in njegovih dopolnitev so bile: povečati izvoz, zmanjšati vse vrste stroškov, izboljšati kakovost izdelkov. Poleg tega pa smo s sprejetjem tega programa izvedli v podjetju tudi reorganizacijo, ki naj bi nam zagotovila večjo učinkovitost.

Menim, da kažejo desetmesečni rezultat in dogajanja v gospodarjenju, da bomo tudi letošnje leto uspeli končati brez izgube. Izredno pa je pomembno, da smo močno povečali naš izvoz, zmanjšali število delavcev za več kot 150, povečali produktivnost in da gradnja skladišča še vedno teče po terminskem planu. V zadnjih mesecih pa smo na podlagi boljših rezultatov uspeli zvišati tudi naše plače, povprečno mesečno za okoli 15 odstotkov in se s tem približati republiškem povprečju OD v gospodarstvu.

O tem, kakšna bo naša poslovna politika v letu 1992, kakšna so razmišljanja v proizvodnji in v komerciali, kakor tudi na drugih področjih, boste lahko več prebrali v prispevkih ostalih vodilnih v podjetju. Osebnostno želim izkoristiti to priložnost, da se iskreno zahvalim vsem delavcem Steklarne Hrastnik za vaš delovni prispevek v tem letu, za strpnost in za zaupanje vodstvu podjetja. Vsem pa iz srca želim obilo zdravja in osebne sreče v novem 1992. letu v svobodni in suvereni Republiki Sloveniji! Enako želim vse dobro, predvsem pa zdravja, vsem upokojenim članom našega kolektiva.

Branko Milinovič
direktor

O perspektivi ročne proizvodnje

Nov pogled in nove generacije steklarjev

Že ob svojem prihodu v Steklarno pred dobrimi desetimi leti, sem z mešanimi občutki spremljal dogajanja v obratu ročne in polavtomatske proizvodnje. Brez poznavanja steklarske tehnologije, sem se vedno z zanimanjem oziral po brigadah in steklarjih, ki so z veliko spretnostjo rokovali s »fajfami« in oblikovali vročo talino, kaj dosti več kot to pa me tu ni zanimalo. Kot vodja vzdrževanja sem aktivno sledil informacijam o permanentnem zmanjševanju števila delovnih brigad in reči moram, da si kakšnih skrbi zaradi tega nisem delal, saj si jih v okolju v katerem sem delal ni delal pravzaprav nihče. Prepotrebne devize za potrebe celotnega podjetja je ta sredina res ustvarjala, o kakšnih drugih prednostih na račun steklarjev pa ni bilo slišati.

V bistvu je bilo takšno razmišljanje verjetno tudi odraz dejanskega stanja. Izdelki avtomatske proizvodnje so se prodajali za med, zaradi zaprtosti jugo trga smo proizvajalci poljubno formirali cene svojih proizvodov, o kvaliteti se pri poslovnih razgovorih ni trošilo časa, dobavni roki so bili skrb kupca in ne proizvajalca. Ob vsem tem se je ročno delo ob težkih pogojih dela povsem razvrednotilo, zanimanja za tovrstno zaposlitev ni bilo, bila je prisotna velika fluktuacija, vrste steklarjev so redčile tudi upokojitve. Zelo klavna slika nekdanje dejavnosti. Omenjeni trendi so bili prisotni tudi v prvih mesecih po reorganizaciji pred tremi leti. Takrat so vsi ti problemi v bistveno večjem obsegu kot prej postali tudi moji problemi. Težko je bilo spremljati mesečne podatke o upadanju števila brigad, kajti približevali smo se tistemu kritičnemu številu brigad, ob katerem bi brezpogojno padle odločitve o trenutni razpusitvi obrata ročne in polavtomatske proizvodnje.

Po dolgih letih pomlajene vrste ročnih steklarjev

Absurdno se sliši, da nam je prav v lanskem letu, takoj po požaru, le zasijal prvi žarek upanja. Uspelo nam je namreč v uk pridobiti prvo skupino mladih fantov, ki so bili pripravljeni in sposobni priučiti se za steklarski poklic. Ne gre za v Rogaški Slatini izšolane fante. To so bili mladi ljudje iz hrastniške doline, večinoma mladoletni, ki jih je v našo sredino pripeljala potreba po socialni varnosti in eksistenčni samostojnosti.

Da se je začelo v našem socialnem okolju nekaj spreminjati, nam dokazuje uspešno formiranje učnih brigad še v spomladanskem in jesenskem delu tega leta. Ne vsi, velika večina pa je le naredila »sprejemni izpit« in se pokazala kot zrela, da v prihodnosti nadaljuje z delom, ki je bilo začeto pred velikimi leti.

Drug moment, ki je tudi v znatni meri prispeval k temu, da danes intenzivno razmišljam o možnostih sanacije razmer v obratu ročne in polavtomatske proizvodnje, je realnejše vrednotenje

tuje valute, saj je ob pogoju 90 odstotnega izvoza tovrstna proizvodnja ključnega pomena. Zato z velikim zadovoljstvom posredujem informacijo iz plansko-analitske službe, da je ta obrat končno po dolgih letih v letošnjem oktobru pokrival vse svoje stroške in še ustvaril nekaj profita. Zelo vzpodbudna vest, še zlasti ob dejstvu, da realno ne obstajajo neki objektivni razlogi, ki bi v prihodnosti pogojevali rezultate v rdečih številkah.

Na vrsti tudi sanacija obrata

Ob vsem povedanem se postavlja vprašanje, kako sanirati razmere, da bo obrat ob dobrih prodajnih možnostih dajal pričakovane rezultate. V ta namen smo si odgovorni v proizvodnem sektorju postavili nekaj pogojev in zahtev, ki jih bo potrebno rešiti do zaključka kolektivnih dopustov v polletnih mesecih v letu 1992.

1. Dopolnitev kadrovske zasedbe v brigadah

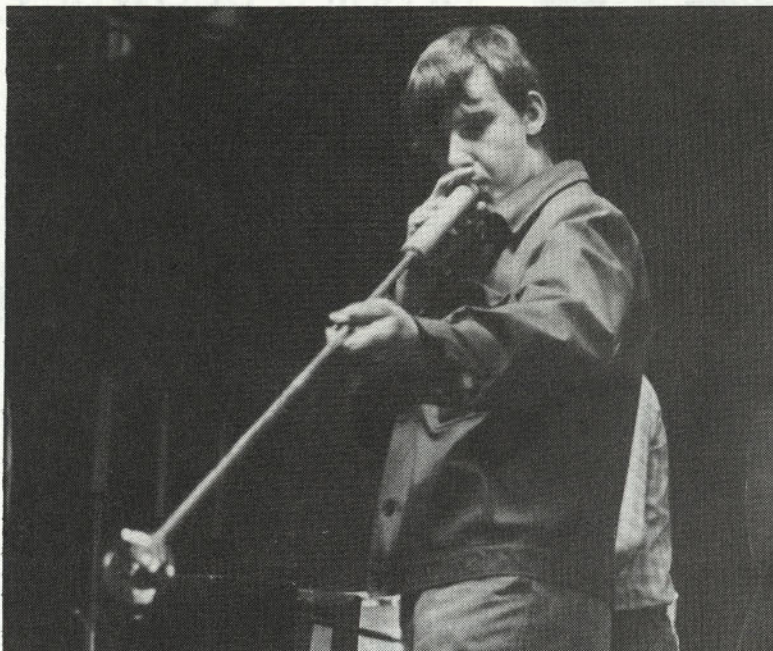
Že prej omenjeno polletno formiranje učnih brigad bo za Steklarno postalo permanentna obveznost. Danes se steklarskega poklica priučuje 19 mladih fantov, od katerih jih nekaj dela v brigadnem sestavu na izmeni, nekaj pa jih je zaradi mladoletnosti vključenih v delo na dopoldanski izmeni. Naslednja učna brigada bo formirana v mesecu marcu in nato zopet v septembru v naslednjem letu. Do danes nam je s takšnim načinom kadrovanja uspelo zaustaviti upadanje števila brigad, v bližnji prihodnosti pa že pričakujemo njihovo kompletno dopolnitev. Vzporedno z jačanjem brigadnega sestava in s tem povečevanja fizičnega obsega proizvodnje obrata moramo vzporedno kadrovskega zapolnjevati tudi obrat dodelave, kar pa sodim, da bo lažje rešljiv problem.

2. Rekonstrukcija talilnih objektov

To bo nedvomno najzahtevnejši zalogaj, saj je povezan z znatnimi finančnimi sredstvi. Ob tej rekonstrukciji bi v celoti obnovili F-kadno peč, instalirali elektrode v bočne stene peči za povečanje njene zmogljivosti, ter v celoti rekonstruirali delovni prostor. Elektro peč EPO za potrebe proizvodne grupe MDR-1, bomo zaradi dotrajanosti v celoti obnovili, konstrukcijsko pa ne bo deležna nobenih sprememb. Zahtevna proizvodnja pihanega opalnega stekla nas sili v prestavitve peči EPF – opal, s čimer bi bili v največji možni meri dani pogoji organiziranja dela po sistemu, ki je vpeljan v tovarni Limburg. Povečal bi se delovni prostor po brigadi, brigade bi bile zasedene optimalno, iztržek proizvodne grupe RDBO-5 bi se povečal.

3. Izboljšanje delovnih razmer

Zgoraj omenjene rekonstrukcije in prestavitve peči EPF – opal, bodo omogočile izboljšanje delovnih razmer vsem delavcem v brigadnem sestavu, saj se bo razpoložljiv prostor, ki je danes namenjen obratu ročne in



Fantje, ki so si osnovna znanja steklarskega poklica pridobili v učni delavnici, včasih že vstopijo v vrste starejših steklarjev, ter tako utrjujejo znanja ter pripomorejo k ohranjanju števila delovnih brigad.

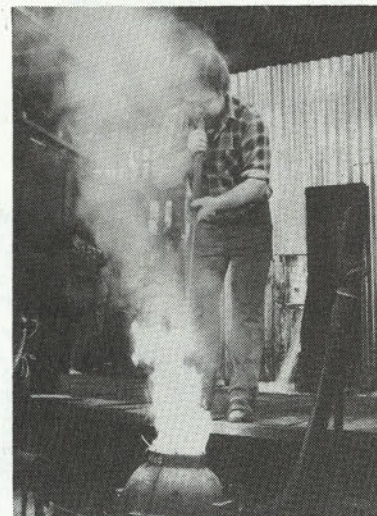
polavtomatske proizvodnje izkoristil mnogo racionalneje.

Planirana je instalacija sistema cirkulacije ventilatorskega zraka za hlajenje delovnih mest vseh delavnic, odsesavanje plinov, ki nastajajo ob izogrevanju lipovih »špen«, bo speljano iz proizvodnega obrata, projektant steklarskih peči pa bo poskrbel tudi za kvalitetno izolacijo delovnih prostorov in peči.

4. Izboljšanje delovne in tehnološke discipline

Vsem tistim, ki so danes aktivno vključeni v delovni proces v ročni in polavtomatski proizvodnji, ali pa spremljajo rezultate dela v tem obratu, je znano, da delovni ritem naših steklarjev v vseh ozirih negativno vpliva na rezultate dela, obremenitev peči, predvsem pa na zdravje teh delavcev. Povsem enakega mnenja sta tudi oba strokovna sodelavca na področju pihanega programa, ki ju Steklarna kot pomoč občasno angažira iz Steklarne Limburg. Tempo dela delno pogojuje tudi tehnologija dela, ki pa se je žal vsa leta nazaj prilagajala zahtevam po takšnem načinu dela, kakršno je prisotno danes. Temu pa bo potrebno kaj kmalu narediti konec. Razveseljivo pa je dejstvo, da obstaja velika pripravljenost za spremembe na tem področju tudi med samimi steklarji. Določene spremembe v stimulativnem delu nagrajevanja, ki bodo v večji meri stimulirali steklarje za dober vskladičen steklen izdelek, spremembe v kvaliteti

ter tudi tehnološki predpisi bodo morali v največji možni meri pozitivno vplivati na povečanje tehnološke, obenem pa tudi delovne discipline. To so najpomembnejši cilji, ki smo si jih postavili v vodstvu sektorja. Oseb-



no sodim, da obstajajo vse možnosti, da nam bo to tudi uspelo, kajti danes se že vzpostavljajo pogoji, da si bo lahko steklarski poklic z ozirom na težo in pogoje dela, ter njegovo strokovno zahtevnost pridobil mesto, ki mu gre, s tem pa bo postajal zanimivejši poklic za mlade ljudi iz te doline.

Z velikim zadovoljstvom ugotavljam, da podobna razmišljanja počasi prodirajo tudi v razmišljanje steklarjev, pri katerih je resnično opaziti trud in voljo, da se spoprimejo z izzivi, ki jim jih nalaga zahteven evropski trg. Takšna politika in klima bi vsekakor pozitivno vplivala na popularizacijo te dejavnosti v hrastniški dolini, kajti če ta ne bo videla svoje perspektive v steklarstvu, potem tudi steklarne ne bo. Jaz sem optimist.

Stojan Binder

Razvojno strategijo mora podpirati lastninska preobrazba

Sodelovanje naše firme in ljubljanskega ITEO (Inštitut za trženje, ekonomiko in organizacijo) pri pripravi strategije razvoja Steklarne Hrastnik, smo v zadnjem obdobju večkrat omenili – tudi na straneh našega glasila. Pogovor z gospodom Miletom Gregoričem, vodjem projektnega tima pa osvetljuje način in vsebino sodelovanja, obenem pa razkriva, kakšna je videti Steklarna Hrastnik skozi očala institucije, ki nas je proučevala.

Gospod Gregorič, nekako navajeni smo, da v primerih, ko povabimo k sodelovanju zunanjo institucijo, kot smo denimo ITEO, od nje pričakujemo, da nam bo enostavno in na hitro napisala »recept« za tisto, kar pač želimo in tudi v praksi je bilo večkrat tako. Vaš, oziroma Iteovej pristop k nalogi je bil drugačen. K sodelovanju ste pritegnili široki krog delavcev iz Steklarne. Ocene o opravljenem delu v Steklarni, seveda laične, pa se vrtijo znotraj obeh pristopov. Nekateri so nekako razočarani, češ, saj smo ogromno dela opravili doma, drugi vidijo uspeh in izražajo zadovoljstvo, da ste njihovo delo usmerjali in pokazali pot do zaželenega cilja.



Mag. Mile Gregorič

V razvitem tržnem gospodarstvu se samo po sebi razume, vsaj kar se posloводства tiče, kakšna je vloga zunanjih svetovalcev; da niti najmanj ne pišejo receptov, temveč na osnovi neodvisnosti, objektivnosti in strokovnosti pomagajo reševati poslovne težave. Pri tem je seveda treba jasno opredeliti, kaj je problem, ki ga je s pomočjo svetovalcev lahko rešiti, obenem pa tudi jasno definirati vlogo, ki jo bodo imeli svetovalci. V našem primeru smo s poslovodstvom Steklarne skupno opredelili, da se lotevamo enega najtršnih problemov podjetja, to je preverjanje njegove razvojne strategije, ki bo zaradi velikih sprememb v okolju morala doživeti krepke popravke. Ob realno ocenjenih razmerah v Steklarni smo si za globalne cilje postavili naslednje.

● strateški plan mora izdelati poslovodna ekipa Steklarne, kajti to je neodtujljiva aktivnost poslovođenja;

● poslovodna ekipa naj se pri tem strokovno usposablja za euro poslovođenje;

● aktivirati je treba čimveč ključnih delavcev v tovarni, zato smo oblikovali štiri delovne ekipe, ki so v svoje delo pritegnile še 30–40 ključnih delavcev;

● v tovarni ustvariti razpoloženje za spremembe, saj je dobro znano, da kaj novega ni težki sprejeti, če ni treba zato nič starega opustiti in nič narediti, oziroma spremeniti;

● motivirati nosilce sprememb, to je poslovodstvo in ključne ljudi, saj morajo biti le-ti prvi, ki morajo verjeti v novo strategijo in potrebne spremembe; kako pa naj bi verjeli, če ne bi sami te strategije pripravljali. In tako je krog zaključen.

Iz tega tudi jasno sledi, kakšno vlogo je imela naša svetovalna ekipa, obenem pa je tudi jasno, zakaj so nekateri izmed aktivnih ključnih delavcev v tovarni razočarani, drugi pa so zadovoljni. «

Je pri projektu, kakršnega ste pripravljali, nujen temeljit in kritičen lasten pogled v ogledalo, in kaj tak projekt v pogojih, v kakršnih smo, oziroma delamo, (vojna, trgovinska blokada...) sploh pomeni? »Vidite, to razočaranje in zadovoljstvo pravzaprav izhaja iz kritičnega pogleda v ogledalo, saj gre v resnici za razočaranje ali zadovoljstvo nad lastno podobo. Tisti, ki se noče videti v pravi podobi, navadno deluje na tri načine; nadene si masko, oddalji se od ogledala ali pa krivi ogledalo. Nekaj takih je bilo prav gotovo tudi pri našem delu, vendar so bili po moji oceni vsaj kar se števila tiče, v veliki manjšini. Bolj velja oceniti njihov negativni delež pri doseganju posameznih ciljev, predvsem pri potrebnem ozračju za spremembe.

Kot ste rekli vojna, blokade vseh vrst, upadanje realne kupne moči, rojevanje nove države, prehajanje iz socializma v kapitalizem, iskanje lastnikov in lastnine, da ne naštevam vsega, mislim, da se podjetju kaj hujskega sploh ne more zgoditi. Uspešno poslovati v popolnoma spremenjenih razmerah pomeni nujnost celovite preobrazbe podjetja. To je pa nemogoče brez objektivnega pogleda v ogledalo, brez jasne nove podobe in konkretnih akcij, da do nove podobe pridemo. «

Kakšen je rezultat dosedanjega dela?

»Mislim, da so rezultati dosedanjega dela veliki, pravzaprav večji, kot sem jih pričakoval, saj Steklarno poznam že dalj časa. Res pa je tudi, da jih je apokaliptično stanje skoraj popolnoma zameglilo; v tej megli so se nekje izgubili zaključni dokumenti: to je strateški plan posameznih programov, njihova prezentacija in usklajevanje, s tem pa zaključek našega skupnega dela in tudi možnosti analize doseženega. Toda spremembe gredo tako hitro naprej, da bi nekatere rešitve iz dokumenta, če bi ga pisali v prvih dneh julija, najbrž danes ne vpljale več. Vendar pa vsakodnevna problematika

ne bi smela v celoti nadomestiti tistih razvojnih aktivnosti, ki jih je v Steklarni treba pospešeno izvajati, in so nekatere še vedno preveč v megli. Razvojne preobrazbe se ne izvede v nekaj mesecih, temveč v nekaj letih dela. Manjka vztrajnosti in motivacije. «

Nekako v času, ko je zastavljena naloga prehajala v sklepni del, se je v Sloveniji začela pripravljati zakonodaja o transformaciji družbene lastnine, kar nekako zastira sliko o opravljenem delu, odpirajo pa se tudi nova vprašanja: kaj bi po vašem mnenju v Steklarni še morali narediti, da nas ta nova zakonodaja ne bi doletela nepripravljene?

»Ena izmed razvojnih akcij je prav gotovo lastninska preobrazba, ki pa mora podpirati razvojno strategijo. Če le ta ne bo jasno predstavljena in razumljiva vsem zaposlenim, ne bo jasna niti lastninska preobrazba. O teh dveh, medsebojno soodvisnih strateških elementih podjetja velja pogledati nekoliko v zgodovino Steklarne

Hrastnik. Vprašanje je, ali se bodo lastninske ruševine, ali pa razvojno utemeljeni strateški programi Steklarne. In do ruševin prihaja v marsikaterih naših podjetjih, kjer poslovodstvo preveč prehitava, pa tudi tam, kjer pavno čaka in ne ustvarja potrebne klime. Tako kot je programska strategija Steklarne interes poslovodstva z vidika vsebine, ciljev in izvajanja, je to lastninska preobrazba z vidika upravljanja, vsaj dokler lahko kakorkoli vpliva na izbor lastnikov, ki naj bi podpirali njegovo razvojno strategijo. Lastninske preobrazbe se je potrebno lotiti podobno kot programske, s tem da je poudar na ustrezni klimi dosti močnejši. In zunanji svetovalci, vseeno kateri, bodo lahko samo usmerjali. Mislim, da Steklarna tukaj zamuja.

In kakšna je torej videti Steklarna Hrastnik skozi očala ITEO?

Ugotovil sem, da je v teh očalih vgrajeno steklo iz Steklarne Hrastnik!

Pogovarjala se je Mili Kopal.

Reševanje presežnih delavcev

Občutljiva tema

Prehajanje države Slovenije na tržni sistem gospodarjenja in na pretežno zasebno lastništvo, zaostajanje v praksi gospodarjenja podjetij, vedno bolj odpira tudi socialno problematiko. K temu razlogom je treba prišteti še vse tržne udarce nekdanje Jugoslavije, oziroma njenih delov v zadnjih nekaj letih, zlasti pa letos.

V Steklarni nikoli nismo slabo gospodarili, čeprav smo morda včasih bili v tem pogledu lagodnejši. Premagali smo mnoge razvojne faze, od ročne do polavtomatskega in avtomatskega načina dela in se kljub težavam in požaru dokopali do solidnih osnov, na katerih lahko gradimo nadaljno tehnično, tehnološko in poslovno modernizacijo. Zaradi tega smo tudi lahko objektivne presežke delavcev, kljub finančnim in tržnim težavam razreševali razmeroma mirno, premišljeno, socialno oziroma človeško znosno in pravočasno. Zaenkrat nam ni bilo potrebno še nikogar odpustiti in upajmo, da se to v Steklarni ne bo zgodilo.

Ker se leto nagiba h koncu je prav, da na tem mestu prikažemo enega izmed načinov reševanja vprašanj presežnih delavcev t.j. **dokup zavarovalne dobe in upokojevanje**. Od maja, ko je odšla v pokoj prva skupina delavcev, ki jim je bila dokupljena delovna doba, pa do konca novembra, smo zavarovalno dobo dokupili 91 delavcem. Sredstva, ki so bila porabljena za dokup zavarovalne dobe, je na osnovi Zakona o zaposlovanju za primer brezposelnosti, Steklarna dobila povrnjena od Republike Slovenije. V decembru bo zavarovalna doba kup-

ljena še predvidoma 18 delavcem, pri tem pa prav tako računamo, na povračilo sredstev.

Poleg dokupov zavarovalne dobe smo problematiko presežnih delavcev reševali še z izplačilom odpravnin (22 delavcem), kot določa novela Zakona o delovnih razmerjih. (Višina odpravnine – polovico delavčevega povprečnega OD v zadnjih treh mesecih za vsako leto delovne dobe v podjetju). Večina teh delavcev je s tem poskrbela za samozaposlitev. Res pa je, da povračilo tega denarja od letošnjega februarja ni več mogoče, tako da je celotno breme teh stroškov nosila Steklarna.

Kot je bilo že nekajkrat rečeno na sejah DS in tudi napisano v majski številki Steklarja, izvajamo sistematično in humano, v okviru razpoložljivih finančnih možnosti celoviti program razreševanja presežnih delavcev. Če vodstvo podjetja, obratovodstva, mnogi strokovni delavci, ne bi tako resno pristopili k tej poslovni in hkrati človeško občutljivi nalogi, bi verjetno s prepiranjem in notranjimi zdrahami bilo onemogočeno nemoteno proizvajanje, ljudje bi iz podjetja odhajali na grob način, verjetno bi bilo tudi nasovno odpuščanje.

Tudi v bodoče se bomo razreševanja presežkov lotevali organizirano in strokovno, prav tako pa tudi bodoče modernizacije in tekočega poslovanja na tržiščih sveta, ker jugo trga in tudi slovenskega (kupcev) zaradi krize še precej časa ne bo, če ga bomo sploh dočakali.

Kadrovska služba

Srečanje z letošnjimi upokojenci

Foto: B. Klančar
Podpisi k slikam: Iz govora Stojana Binderja

Bodite zdravi in srečni



Prav gotovo ni nihče od nas pričakoval, da se bomo letos ob tej priložnosti srečali v takšnem številu. Vendar so bile razmere, v katerih smo letos živeli in delali v mnogočem izjemne. Bila je vojna, doživljali smo hude gospodarske zapore in blokade, deležni smo bili težav, ki smo jih morali premagovati tudi v bolj normalnih časih.

Vse to je vplivalo na to, da so danes tu med nami tudi tisti, katerim zadnja delovna ura v Steklarni normalno še ne bi smela odbiti. Zato sem prepričan, da je danes mnogo tudi takšnih, ki so težko doživljali trenutke svojega odločanja o predčasni upokojitvi.



Kljub vsemu, naj bo danes čas veselja in radosti, obudimo spomine na skupno prehojeno pot, ki v Steklarni ni bila nikdar lahka, pa vendar polna lepih spominov.



Pozabimo na neprijetnosti, ki jih je prav gotovo tudi bilo, življenje to prinaša s seboj.



Spomnimo se tudi vseh naših izletov, zabav in prireditev, ki so lepšale in bogatile naš delovni vsakdan.

Danes je prišel čas, da se kot delovni tovariši poslovimo, a še vedno ostanemo prijatelji, da se vam vsi tisti, ki ostajamo v sredini, katero vi danes zapuščate zahvalimo za trud in prispevek, ki ste ga vložili tudi za prihodnje generacije.





V letu 1991 upokojeni delavci

1. Rozalija Brekan, razdeljevalka hrane
2. Alojz Bremec, skupinovodja energetike
3. Ana Bajda, evident. proizvodnje
4. Marjana Bregar, izdelovalka šablon
5. Marija Bevc, skladiščna delavka
6. Ivanka Balja, izpihalka
7. Ljudmila Cvetko, ref. obračun OD
8. Franc Cvetko, glavni vratar
9. Risto Čičič, referent za SLO in DS
10. Stanislava Čakič, rezalka stekla
11. Sadka Čatič, skladiščna delavka
12. Zulejha ČaTIČ, čistilka
13. Franc Čepin, vratar
14. Mato Domiter, trgovski potnik
15. Hilda Delpin, kontrolorka, brigadir
16. Franc Debelak, skup. v ključ. delavnici
17. Branka Drolc, skladiščna delavka
18. Ivan Dugonjič, delavec na kanalu
19. Gerhard Delpin, vodja stroja P
20. Abdulah Durmišević, strojnik P
21. Matilda Deželak, admin. v fin. sektorju
22. Joži Dovjak, obhodna kontrola
23. Milka Ekič, kontrolorka
24. Hedvika Erpič, kontrolorka
25. Abdulah Ekič, tehtalec kemikalij
26. Ana Frankovič, kontrolorka – brigadirka
27. Neža Golouh, skladiščna delavka
28. Herta Grum, pakirka v slikarnici
29. Marta Grohar, kontrolorka stekla
30. Edvard Grmadnik, vodja skladišča
31. Anton Greben, samost. komercialist
32. Vera Gračner, delavka v brusilnici
33. Marjana Gojkovič, etažni skladiščnik
34. Jožefa Getz, kontrola – brigadirka
35. Rudolf Hudina, voznik viličarja
36. Jerica Hribšek, čistilka orodja
37. Ivan Hribšek, tehtalec kemikalij
38. Valentin Hubman, dostavljalec stekla
39. Marija Hudina, ref. kadrovs. evid.
40. Heda Hrnčič, sklad. got. izdelkov
41. Zofija Hribarnik, blag. v jedilnici
42. Alojz Holešek, rezalec na Dania
43. Angela Hohkraut, izpihalka
44. Sanda Javoršek, skladiščnik
45. Alenka Jazbinšek, brusilka
46. Majda Jontez, pakirka v slikarnici
47. Anton Jecl, glavni vratar
48. Marija Jerič, skladiščna delavka
49. Marica Jularič, kontrolorka
50. Ivan Jurgelj, izpraznjevalec cistern
51. Jakov Jerkovič, transp. del. v jedilnici
52. Avgust Jager, skupinovodja strug. delavnice
53. Mihaela Jeran, kontrolor – brigadirka
54. Hedvika Koritnik, razdeljevalka hrane
55. Anton Kobal, obratovodja slikarnice
56. Egidij Kmetič, skupinovodja strug. delavnice
57. Anton Kralj, vzdržev. v kiko delavnici
58. Martin Kreže, tehnolog rez. delov
59. Valerija Klančar, priprava kartonov
60. Marija Klanšek, izpihalka stekla
61. Ivan Kukec, skupinovodja ključ. delavnice
62. Alema Kličič, kontrolor – brigadir
63. Stanislav Kuhar, vodja stroja P
64. Valerija Kolar, ref. obrač. OD
65. Ivan Kalpič, lanser proizvodnje
66. Judita Kulezič, saldokonti tuji trg
67. Jože Krejan, kurjač v sam. domu
68. Kristina Kirbiš, primopredaja stekla
69. Henrik Kuhar, ročni pihalec
70. Lidija Kirn, administrator
71. Franc Klepej, strojnik IS
72. Stanislav Korošec, ročni pihalec
73. Aleksander Kauzar, voznik tovar. vozila
74. Ana Klenovšek, planer analitik
75. Ivan Kodrun, strojnik IS
76. Ana Koraj, skladiščna delavka
77. Anka Knez, kontrolorka
78. Silva Kocman, kontrolot – brizadirka
79. Alojz Kramžar, nabiralec stekla
80. Ljudmila Kobal, ref. informiranja
81. Majda Kosec, kontrolor – brigadir
82. Edi Lapornik, vratar
83. Franc Lokovšek, skla. got. izd.
84. Jovan Lukijanovič, pom. sklad.
85. Jože Leskovec, ročni pihalec
86. Kristina Lendero, pakirka v slikarnici
87. Frančiška Lapornik, vodja nakladalne skupine
88. Franc Lapornik, transp. delavec
89. Milka Majcen, kontrolorka
90. Viljem Maurer, strojnik P
91. Jožefa Markovič, satinerka
92. Silva Mikša, izdelov. šablon
93. Ana Mlakar, pakirka v brusilnici
94. Dimitrije Marinkovič, nabiralec stekla I.
95. Radoslava Miklič, kontrolorka – brigadirka
96. Ljudmila Maurer, kontrolor
97. Cvetka Mejač, izpihalka
98. Milena Majdič, izpihalka
99. Slavka Novak, izpihalka
100. Silva Odlazek, rezalka stekla
101. Ervin Oplotnik, vzdrž. avtom. proizv.
102. Slavi Ojstršek, izdel. šablon
103. Milan Odžič, tehtalec kemikalij
104. Djordje Pokrajac, poslovodja brusilnice
105. Edvard Pufler, kontrolor bolnikov
106. Ervin Predovnik, obrat. roč. proizv.
107. Karolina Prašnikar, vodja nakladalne skupine
108. Erna Perpar, admin. v vložišču
109. Franc Plazar, transportni del.
110. Hedvika Papež, adm. v slikarnici
111. Friderik Povše, skladišč. del.
112. Krista Pokrajac, ref. plačilnega prom.
113. Ivan Pufler, vratar
114. Alojz Povše, del. v brusilnici
115. Marija Pušnik, rezalka stekla
116. Elfrida Pavlič, kontrolorka
117. Lidija Perko, stekloslikarka
118. Zdenka Petan, pakirka v slikar.
119. Ema Piliš, čistilka v sam. domu
120. Amalija Pozaršek, pakirka v brusilnici
121. Anica Premec, operater na terminalu
122. Vida Roter, izpihalka
123. Franc Rot, poslov. vzdrževanja
124. Alojz Rebov, delavec na žagi
125. Cvetka Ravnikar, nalagalka, pregledalka
126. Terezija Ramšak, pakirka v brusilnici
127. Frida Rancinger, kontrolorka
128. Darinka Sotlar, kontrolorka
129. Franc Salmič, vodja stroja P
130. Erna Sihur, stekloslikarka
131. Erika Selak, kontrolor v brusilnici
132. Silva Stradar, čistilka v laboratoriju
133. Franc Selič, skupinov. elektrik.
134. Silva Strmljan, izpihalka
135. Stojanka Seničar, primopredaja – brigad.
136. Jože Šoba, orodjar v gas. domu
137. Adolf Srenk, vzdrževalec kiko
138. Karel Štut, manipulant palet
139. Ferdinanda Šuštar, razpis. del. nalogov
140. Inge Šurina, tehnična risarka
141. Henrik Štojs, zidar šamoter
142. Marija Šantej, kontrolor
143. Ana Tavčar, pakirka v brusilnici
144. Jože Teršek, vodja stroja P
145. Marija Ulaga, prodajalka
146. Joža Venko, stroš. knjigov.
147. Antonija Vidmar, kontrolorka stekla
148. Anton Velej, ref. za rez. dele
149. Štefan Valjak, žerjavist, suš. peska
150. Ljuba Vugrinec, delavka v kart.
151. Hasan Velič, polirec na vretenu
152. Elizabeta Vrečar, kontrolorka
153. Franc Volaj, sklad. orodja
154. Anton Zalokar, ročni pihalec I
155. Anica Zajec, rezalka na horiz. žagi
156. Frančiška Zagorc, vodja nakl. skupine
157. Friderik Zorenč, skupinov. transporta
158. Terezija Zelenik, čistilka gard.
159. Justina Zmazek, čistilka
160. Antonija Zajc, izpihalka
161. Joži Završnik, izpihalka
162. Terezija Zalaznik, čistilka modelov
163. Slavi Žveplan, razmnoževalka
164. Frančiška Žlindra, točajka v počitniškem domu Portorož
165. Peter Bradašević, topilničar
166. Anton Strgaršek, vodja stroja P

Ob vojni

»Vojna, ki smo jo sredi leta doživeli v Sloveniji, je bila kratka, pa nas je kljub temu prizadela. Zato ob vojni na Hrvaški, ki traja že več mesecev, ne smemo ostati ravnodušni in nemi opazovalci. Moramo ji tudi pomagati.« Tej pobudi, izrečeni na novemberski seji delavskega sveta je sledil tudi sklep,

da bomo Hrvaški pomagali z izdelki – embalažo, in sicer v tem smislu, da se Steklarna dogovori s firmama Pliva in Podravka, ki bi izdelke tudi napolnili z ustrežno vsebino, npr. z zdravili, otroško hrano.

M. K.

Naša pomoč Hrvaški

Že 4 mesece divja v sosednji republici Hrvaški vojna. Najhuje je to, da jih napada narod, s katerim so dolga leta živeli v skupni, a sedaj razpadajoči državi – Jugoslaviji. Za pomoč Hrvaški organizirajo številne humanitarne akcije. Zbirajo najpotrebnejše za življenje in zdravlila. Organizirajo tudi koncerte, katerih izkupiček je namenjen najbolj ogroženim.

Takšen koncert je pri nas v Hrastniku organiziral Radio Trbovlje, s podporo zasavskih podjetnikov. Ta koncert je bil v četrtek, 14. novembra 1991 v športni dvorani ob 19. uri. Obiskovalcev je bilo zelo veliko, tako mladih kot tudi starejših. Nastopajočih je bilo več kot 10, to pa so bili sami priljubljeni pevci in skupine. Na takšnih koncertih občutiš, kaj sploh je vojna. To sem videla po izrazih pevcov s Hrvaške. Vsak dan gledaš televizijo ko novinarji poročajo z bojišč. Vidiš strahotno število žrtev, tako mladih tudi starejših. Hrvaški narod vrača udarce, čeprav to ni po njihovi volji. Če bi bilo po njih-

vo, vojne ne bi bilo, toda vojno je pričel agresor. Ti predmeti, ki jih v Sloveniji z ljubeznijo zbiramo, ne bodo prišli do mnogih mest, vasi, ker sploh niso dostopne. Nekatera mesta sploh nimajo več cele niti ene hiše, kar je zelo hudo. Tudi v Sloveniji je že pribežalo veliko otrok, nosečnic, številne družine in invalidi. Pod streho so jih vzele družine, ki so tudi že same v finančnih težavah, toda nudijo jim pomoč. Denar, zbran na takšnih in podobnih koncertih, je namenjen tem družinam, to je najlepše, kar lahko storimo za hrvaške begunce.

Takšnih koncertov pa bi lahko bilo še več, prav tako tudi drugih humanitarnih akcij. Res pa je, da tudi nam Slovencem ne gre najbolje. Tudi mi smo žrtve agresorjevih napadov in vemo, kako je to. Res pa je, da Hrvati veliko bolj trpijo kot smo mi, zato jim je potrebna velika pomoč.

Alenka Lipec, 8. c

Odhajam z lepimi spomini

Služiti si kruh v Steklarni ni bilo nikoli lahko, pa vendar je vsako leto precej takih delavcev, ki si v njej prislužijo upokojitev.

Vsak delavec je zgodba zase, pisana skozi desetletja, občutena skozi delovni in življenjski utrip kolektiva, Steklarne. In za vsakim, ki odide, ostane vsaj delček, brez katerega ne bi bilo celote, ne bi bilo današnje Steklarne, ki so jo pod težo naporov in lastnih odrekaj gradile številne generacije – tudi moja, in smo jo morda prav zato imeli radi.

Zdaj odhajamo, toda če s tovarno in njenimi delavci preživiš dvaintrideset, petintrideset in celo več let, potem ne odideš v pravem pomenu besede. Si pač tisto, kar danes pri mnogih, ki prihajajo, še kako pogrešamo: prežet s pripadnostjo tovarni, nanjo te vežejo čut odgovornosti, želja za njeno dobrobit, njen uspeh. Ob vsem tem vsaj v mislih še vedno ostajamo z vami, ki obstajate. Še vedno se bomo zanimali za vaše delo, perspektivo Steklarne. Morda je takšen odnos težko razumljiv mlajši generaciji. Ali pa ga lahko razume samo tisti, ki mu je tovarna ne-

kaj več kot le kraj in prostor, kamor prihaja zato, da dobi plačo, ampak s tovarno živi v dobrem in slabem.

Drage sodelavke in sodelavci! Zdaj, ko je tudi zame prišel čas upokojitve, se oziram v čas, ki smo ga preživeli skupaj ob delu. Rečem lahko, da me nanj vežejo lepi spomini. Še posebej mi v prijetnem spominu ostaja tudi slovo od vas in tovarne. Zato še enkrat iskrena hvala za dragocena darila in cvetje vsem sodelavkam in sodelavcem brusilnice, obratovodjem Bojanu, Doretu in Frenku hvala za lepe besede in dobre želje ob slovesu. Hvala tudi sodelavcem Marjanu in Zlatkoti, še posebej hvala Slavčku Drobne, pa Vojki Počuč, Idi, Vesni, Marjani, ker ste tako prisrčno poskrbeli za moj zadnji delovni dan. Posebna zahvala pa gre tudi Robiju Ranzingerju, saj me bo mojstrovina njegovega ročnega dela do konca življenja spominjala na A banjo in njegove sodelavce. Vsem v kolektivu Steklarne Hrastnik pa po tej poti želim zdravja, sreče in delovnih uspehov.

Radka Vrečar

V slovo

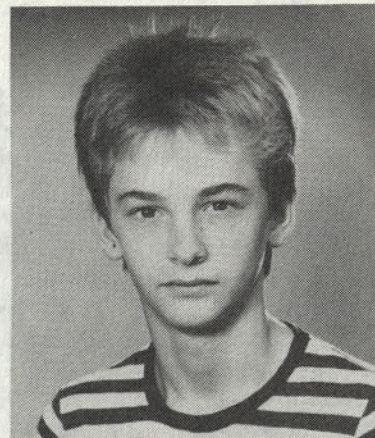
Silvo Povše

Cesta našega kraja je spet zahtevala svoj davek. Na njej je ugasnilo še eno mlado življenje – komaj osemnajstletni Slavo Povše.

Slabega pol leta je minilo, odkar je Silvo prišel v Steklarno. Bil je eden tistih mladih fantov, ki so k nam prišli letos spomladi, da bi se izučili steklarskega poklica. Tu je Silvo našel nove prijatelje, pri delu, kot je zatrjeval prijateljem, zadovoljstvo, z marljivostjo in zavzetostjo pri delu si je pri nadrejenih pridobil zaupanje. Če se ne bi tistega 17. oktobra zgodila usodna nesreča, bi dan pozneje, namesto v učni, že začel delati v redni delovni brigadi.

Teden dni je trajala Silvova bitka za življenje. Končala se je z žalostno novico, ki je pokopala naše upe in srčne želje, da bi se vrnil med nas, prinesla bridko bolečino staršem, ki sta izgubila edinega sina.

Bliža se 23. december, dan, ki ga je



Silvo težko čakal in načrtoval, da bi skupaj z nekdanjimi sošolci in prijatelji stopil na pot polnoletnosti. Tako pa, ... Želje in sanje so ostale neuresničene, ostaja le gomila in boleč spomin na visokega plavolaslega fanta, ki se mu je življenje izteklo še preden se je dobro začelo.

Zahvale

Dan, ko sem odhajala v pokoj, zame ne bo nikoli pozabljen, darila, ki ste mi jih poklonili, dragi sodelavci in sodelavke skladišča gotovih izdelkov, večeren spomin na vas in naše skupno delo. Še zlasti se za nesebično delo in pozornost zahvaljujem šoferju Zvonetu, šefu Branetu, Joži, Slavici, Stojanki iz brusilnice, kot tudi šoferjem in mehanikom. Ob tej priliki vam vsem skupaj želim zdravja in medsebojnega razumevanja, delovnem kolektivu Steklarne pa želim veliko uspehov ter srečno novo leto v neodvisni in samostojni Sloveniji.

Marjana Gojkovič

So stvari, ki so v življenju enkratne in neponovljive. V take sodi tudi tako težko pričakovani čas upokojitve. Kar ne najdem pravih besed, ki bi lahko izrazile mojo hvaležnost za vse lepo, kar ste mi pripravili na moj zadnji delovni dan. Zelo sem bila presenečena za lepa darila, ki mi abodo trajen spomin na vas, drage sodelavke in sodelavci laboratorija. Prisrčno vam hvala, hvala tudi Miru, Romanu in Sinkici ter vsem sodelavkam in sodelavcem razsvetljavnega programa. Pri delu pa vam želim veliko uspehov in medsebojnega razumevanja.

Silva Stradar

So dogodki, ki jih človek nikoli ne pozabi. Med takimi je tudi odhod v pokoj, z njim slovo od sodelavcev in prijateljev iz tovarne.

Ne najdem pravih besed, kako naj se vam drage sodelavke in sodelavci zahvalim za vso pozornost in trud, ki ste mi jo izkazali ob mojem odhodu v pokoj. Hvala tudi vsem tistim sodelavcem, ki ste prispevali za dragocena

darila, ki mi obstajajo kot nadvse drag spomin na vas. Še posebno se zahvaljujem Vidi, Miri in Ivici za vso skrb in trud. Vsem članom kolektiva pa želim zdravja in delovnih uspehov.

Elfi Pavlič

Pol dolgih, lepih, včasih pa tudi težkih letih sem se od vas poslovila, moji sodelavci. Ne najdem pravih besed, da bi se vam zahvalila za vso izkazano pozornost, ter za vsa lepa darila, ki me bodo spominjala na vas in na ta lep dan. Zahvala je namenjena predvsem izmeni Bičanič, brigadi Hohkraut, še posebno pa sodelavkam Duškanki, Nadi, Erni, Marički ter Silvi za ves trud in dobro organizacijo. Želim vam še veliko delovnih uspehov, ter zdravja in sreče v osebnem življenju.

Milena Majdič

Ob mojem odhodu v pokoj se najlepše zahvaljujem sodelavkam in sodelavcem skladišča gotovih izdelkov in transporta za prelepa darila, ki me bodo vedno spominjala na vas in na leta, ki smo jih prebili skupaj. Vsem članom kolektiva pa želim veliko delovnih uspehov.

Fani Zagorc

Ob mojem odhodu v pokoj se najlepše zahvaljujem sodelavcem in sodelavkam brusilnice za cvetje in prekrasna darila, ki me bodo vedno spominjale na vas in na leta, ki smo jih preživeli skupaj. Vsem skupaj želim obilo zdravja in medsebojnega razumevanja, Majdi in Idi pa še posebno hvala.

Marica Pušnik

Zahvale

Sodelavkam in sodelavcem na izmeni Rancinger se najtopleje zahvaljujem za prelepa darila in izkazano pozornost ob odhodu v pokoj. Prav tako se iskreno zahvaljujem vsem tistim, ki so se angažirali in poskrbeli, da je bilo slovo prijetno. Tudi Hanziju Rancingerju najlepša hvala za besede ob slovesu, vsem skupaj pa želim veliko delovnih uspehov, v osebnem življenju pa obilo zdravja in sreče.

Viki Balja

Drage sodelavke in sodelavci! Ob odhodu v pokoj se najlepše zahvaljujem sodelavkam in sodelavcem v brusilnici za izkazano pozornost in prelepa darila, ki me bodo vedno spominjala na vas in na leta, ki smo jih prebili skupaj v dobrem in slabem. Za prihodnost pa vam želim zdravja, sreče in uspehov pri svojem delu.

Erika Selak

Sodelavkam in sodelavcem satinirnice in slikarnice se iskreno zahvaljujem za darila in dobre želje ob mojem odhodu v pokoj. Posebna zahvala zaposlenim iz satinirnice. Želim vam vsem zdravja, sreče in delovnih uspehov.

Kristina Lendero

Drage sodelavke in sodelavci izmene Bičanič! Tudi zame je prišel čas odhoda v pokoj. Velikokrat sem mislila, da ga ne bom dočakala, a ko se je to zgodilo, me je stisnilo pri srcu, saj sem za sabo pustila težke, pa tudi veliko lepih trenutkov, ki sem jih preživela z vami. Zdaj ko odhajam, težko najdem besede, s katerimi bi se vam zahvalila za tako lep šopek cvetja in lepa darila, ki me bodo vedno spominjala na vas. Posebno se zahvaljujem mojim najžejim sodelavkam za ves trud, skrb in pozornost na dan slovesa. Bilo mi je težko, a tudi prijetno ob vseh vaših lepih besedah in dobrih željah in seveda ob vaši pesmi, ki jo imam nadvse rada. To vam ne bom nikdar pozabila. Želim, da bi se še naprej tako dobro razumele, vsem delavcem Steklarne Hrastnik pa želim veliko zdravja in da bi uspešno premagovali vse ovire.

Anka Knez

Dragi sodelavci! Rada bi se vam najiskrenejše zahvalila za podarjeno cvetje ter prelepa darila, ki sem jih dobila od vas ob mojem odhodu v pokoj. Zahvaljujem se izmeni Novak-Neškovič, posebno pa še bivši izmeni Lipar. Vsem vam želim obilo zdravja. Hvaležna sodelavka

Frida Rancinger

Spoštovani sodelavci in prijatelji! Iskreno, se vam zahvaljujem za denarno pomoč, ki ste mi jo izkazali v času moje bolezni. Človek, kar ne more verjeti, da je ta pomoč prišla ravno takrat, ko sem jo najbolj potreboval. V upanju, da se kmalu vrnem med vas, se vam za to humano gesto še enkrat iskreno zahvaljujem. Po tej poti se tudi društvu Invalidov Hrastnik iskreno zahvaljujem za pozornost ob dodelitvi vstopnic za kopanje v zdravilišču Laško.

Vinko Brglez

Ob svojem odhodu v pokoj se vsem sodelavkam in sodelavcem v kartonari iz srca zahvaljujem za poklonjena darila, cvetje in tople besede. Hkrati pa bi se jim rada zahvalila tudi za pozornost, izkazano v času mojega zdravljenja in za moj letošnji praznik. Hvala tudi kolektivu Steklarne Hrastnik, vsem skupaj želim še veliko delovnih uspehov, predvsem pa mnogo osebnih življenjskih radosti.

Ljubica Vugrinec

Drage sodelavke in sodelavci! Delovna leta, težka a tudi lepa in prijetna, ki sem jih preživela v tovarni in z vami, so se iztekla. Iskreno se zahvaljujem vsem sodelavkam in sodelavcem izmene Neškovič-Novak za prelepa darila, ki me bodo vedno spominjala na vas. V teh težkih časih želim vsem skupaj veliko sreče, zdravja ter mnogo lepih delovnih dni. Delovnemu kolektivu Steklarne Hrastnik pa želim še mnogo delovnih uspehov.

Gerhard Delpin

Ob odhodu v pokoj se sodelavcem in sodelavkam iskreno zahvaljujem za pozornost in darila, obenem pa vam želim zdravja in sreče, ter da bi pri delu uspešno kljubovali težavam, ki jih prinaša čas.

Stane Kuhar

Ob odhodu v pokoj se najlepše zahvaljujem vsem sodelavcem izmene Neškovič - Novak - Laznik za prejeta darila. Še posebna zahvala pa velja Matiji Koritniku za prelepe besede in dobre želje v mojem nadaljnjem življenju. Vsem skupaj želim srečno novo leto 1992 ter obilo delovnih uspehov v prihodnje.

Pozdravlja vas Jože Teršek

Sodelavcem službe zavarovanja - vratarjem gasilcem, čuvajem in vsem tistim, ki ste prispevali za darila in mi izkazali pozornost ob odhodu v pokoj, iskrena hvala. Hvala tudi Ivanu Hršaku za lepe besede. Vsem članom kolektiva Steklarne pa za prihodnost izrekam najboljše želje.

Jože Šoba

Drage sodelavke in sodelavci! Rada bi se vam iskreno zahvalila za izkazano pozornost na moj zadnji delovni dan. Ostal mi bo v trajnem spominu, prav tako pa tudi lepo in dragoceno darilo, ki ste mi ga podarili ob slovesu. Pri vašem nadaljnjem delu v Steklarni pa vam vsem skupaj želim mnogo delovnih uspehov in korektnih delovnih odnosov. Hvala vam!

Dragi Prašnikar

Zahvale

Ob nenadomestljivi izgubi ljubljenega sina

Silva Povšeta

se iskreno zahvaljujeva kolektivu Steklarne Hrastnik, sindikatu ter brigadi Kaluder za darovano cvetje. Hvala govorniku za poslovilne besede ter godbi na pihala in pevskemu zboru. Zahvaljujeva se tudi sosedom za materialno pomoč.

Žalujoča mamica in očka

Mnogo prerano smo izgubili dobrega moža in očeta

Jožeta Mikša

Iskreno se zahvaljujemo vsem, ki so nam v času največje bolečine kakorkoli pomagali. Še posebej hvala delavcem slikarnice in satinirnice v Steklarni za darovano cvetje ter osebju Zdravstvenega doma, da so nam pomagali v moralnem in materialnem pogledu.

Vsi njegovi

Ob smrti moje mame

Ane Zidar

se iskreno zahvaljujem godbi in pevcem svobode II. za žalostinke. Iskrena hvala tudi vsem, ki so ji poklonili cvetje in nam izrekli sožalja.

Sin Jakob

Drage sodelavke in sodelavci!

Vsem, ki ste prispevali za darilo, izrekli dobre želje in nasploh iskazali pozornost ob mojem odhodu v pokoj, iskrena hvala. Po tej poti vam vračam najboljše želje za prihodnost: obilo zdravja, in osebne sreče, vsem delavcem Steklarne pa želim čimbolj uspešno delo in poslovanje.

Čine

Po dolgi bolezni nas je za vedno zapustil naš dragi mož in oče

Jože Koritnik - Jerinatov Pepi

Iskrena hvala vsem, ki ste ga spremljali k njegovemu zadnjemu počitku. Zahvaljujemo se vam za darovano cvetje, sveče in tolažilne besede. Hvala tudi govornikom ZZB, KS Podkraj Spodnji del in gospodu župniku za poslovilni obred.

Žalujoči: žena, hčerka in sinovi.

Vsem, ki ste našemu možu, ateku, dedku in bratu

Jožetu Krajšek

izkazali zadnje spoštovanje, nam pa v trenutku žalosti stali ob strani, iskrena hvala.

Vsi njegovi.

Hrastnik, Nova Gorica, Ljubljana.

Nepričakovano nas je zapustila naša draga mama

Vida Prah

Iskreno se zahvaljujemo vsem, ki ste jo imeli radi in ji ob poslednjem slovesu darovali cvetje, nam pa izrekli sožalja, ter darovali pomoč. Še posebno hvala njenim sodelavcem v upravi Steklarne Hrastnik, da ste se spomnili nanjo!

Sin Ivo z družino

Mladi glasbeniki, pridružite se nam!

Steklarska godba želi okrepiti in pomladiti zasedbo godbe, zato vabi k sodelovanju glasbenike, predvsem mlajše, ki si želijo sodelovanja v godbi. V steklarski godbi pa nudimo tudi možnosti učenja na različne instrumente. Učenje je organizirano v godbenem domu (pri gradu) in ni vezano na glasbeno šolo. Za učenje da godba glasbene instrumente v najem brezplačno, učenci pa se obvežejo, da bodo kasneje igrali v steklarski godbi.

Takšen način učenja je zelo primeren za mlade, ki se želijo naučiti igrati, a so že zaposleni, ali pa obiskujejo razne druge šole. Interesenti se lahko prijavijo vsak ponedeljek ali četrtek med 17.00 in 19.00 uro v godbenem domu. V tem času ima godba tudi vaje, kamor se lahko vključijo tisti, ki že igrajo kakšen instrument! V okviru godbe se je mogoče ukvarjati tudi z zabavno glasbo. Za takšno dejavnost je prostor v godbenem domu

Nagradna križanka

VSEM BRALCEM GLASILA "STEKLAR" VOŠČI UREDNIŠTVO	OTOK V VELIKIH ANTIH	ČEŠKI PISATELJ JIRASEK	SIDRO, ANKER	SESTAVIL: KARLI DREMEL	VLOGA IGRALCA, PODOBA	VRSTA U-GANKE, PRE-METANKA	NIKOLA TESLA	IRIDIJ	VZHDONO-INDIJSKI HRAST	MESTO V MAROKU	GLAVNO MESTO BOLIVIJE	11 / 12	MAJHNA DOLŽINSKA MERA	SLOVENSKI PESNIK (JOŽE)	SOMBOR	MATERINA DUSICA	BARVILO IZ BROS-ČEVE KO-RENE	VRHOVNO PAPEŠKO SODIŠČE	
ŠKRAT	V			UMETNA VOLNA IZ KAZEINA								GLAVNO MESTO HERCEGOVINE							
ROLETA				SPLETKA								MESTO NA FILIPINIH							
LJUBEZEN-SKO PES-NIŠTVO							NEMŠKI FIZIK (JOHANN PHILIPP)	GLASBENI ZBOR											IZMIŠLJENA ZGODBA, BAJKA
BERILO								STAROPER-ZIJSKI KRALJ											OKRAJ ŽEN-SKO IME
								IT. PEVEC (FAUSTO)											RICHARD NIXON
AZIJSKA O-PICA Z VELIKIM NOSOM																			ŽELEZOV OKSID
																			IME FILM. IGRALCA NOVARKA
ORANJE			ZVONIMIR ROGOZ	OPLEČNIK PRI NARODNI NOSI	NEKO AVST-RIJSKI ALP-SKI SMUČAR (TONI) GRŠKA ČRKA						MOŠKO IME								SPODNJI DEL POSODE
EVROPSKA DRŽAVA										SLOVENSKA PESNICA (MAJDA)	PASJA HIŠICA, SENČNICA								KRAJ PRI ZADRU
																			MESTO OB ŽENEVSKEM JEZERU
ODLOMEK							VODITE-LJICA TV "ODDAJE "ZDRAVO" (BARBARA)	NJORKA				SPERMA							NOBELIJ
																			VRSTA ŠESTILA
VATROSLAV OBLAK																			PEVEC ROBIČ
																			GRŠKA PESNICA Z LEZBOSA
																			KRČEVINA, TREBEZ
																			GLAVNO MESTO CSFR
KISIK			MESTO V ZAHODNI ROMUNIJI	PORTUGALSKI POLITIK (RAMALHO)	NEKO NAZIV ZA FR. KRALJE			ZDRAVILNA RASTLINA	AUSTRIJ. GLEDALSKI RE-ZISER (LEON)										ANTILOPA Z ZAVITIMI ROGOVI
																			ŽIDOVSKO MOŠKO IME
POSEST																			POKRAJINA V SAUDOVI ARABIJI
																			STAR SLOVAN
JEZERO MED ZDA IN KANADO																			
																			ENOTA ZA MERJENJE JAKOSTI EL.TOKA
																			EMIL ADAMIČ
RUSKI ZGO-DOVINAR (JEVGENIJ)																			USTNI OPRH
																			MOŠKO IME
																			DESET MANJ DEVET
DEL PO-STELJINE																			
																			AM. LEKSI-KOGRAF WEBSTER
																			NEMŠKI FILOZOF (IMMANUEL)
																			KARCINOM

ves prosti čas in ob vseh dnevih, ko godba nima vaj. Sicer pa v okviru godbe že deluje glasbena skupina Happy day, v kateri igrajo Edi Papp, Jože Šubi, Aleš Volaj, Aleš Stopinšek in Dore Bizjak. Igrajo glasbo za starejšo in srednjo generacijo, od evergreenov do zabavnih melodij, glasbo, ki je primerna skoraj za vse družabne prireditve.

Kot rečeno, bi godbeniki radi v svoje vrste pritegnili čimveč mladih. Obstaja pa tudi želja, da bi se v okviru godbe ustanovil mladinski zabavni orkester Bigbend. Že v kratkem pa bo začela delovati še ena zabavnoglasbena skupina, ki se bo ukvarjala z glasbo za mlade in najmlajše.

Možnosti glasbenega delovanja so res široke. Upamo, da bo marsikdo, ki ima veselje do glasbenega udejstvovanja, našel kaj primerne tudi zase. Skratka, kdor si želi igranja, naj se nam pridruži! Ne bo mu žal!

Adolf Barič

Novoletna voščila

Delavcem Steklarne Hrastnik izrekamo iskreno voščilo za božične praznike in želimo srečno in uspešno novo leto.

MoPZ Svoboda II

Delovnemu kolektivu Steklarne, voščimo vesel božič, za novo, 1992. leto pa želimo obilo zdravja in delovnih uspehov.

Društvo invalidov Hrastnik

Med reševalce s pravilnimi rešitvami bomo z žrebom razdelili sedem nagrad:

1. nagrada 300 tolarjev
2. nagrada 250 tolarjev
3. do 7. nagrada 200 tolarjev

Izrezek z vpisano rešitvijo pošljite na naslov: Uredništvo STEKLARJA, 61430 HRASTNIK, Cesta 1. maja 14 do 10. 2. 1992.

Nagrajeni reševalci

Za nagradno križanko št. 9-10/1991 smo prejeli 36 rešitev. Žreb je namestil nagrade naslednjim:

1. nagrada Janez Rancinger, upok.
2. nagrada Bajda Viktorija pet nagrad po 200 tolarjev Jamšek Darko, Gračner Marjan, Klenovšek Anica, upok., Frankovič Pepi, Drolc Zoran.

Rešitev prejšnje križanke

VODORAVNO: petelin, mošus, losos, analiza, agora, Atena, koriander, kal, piton, Asta, Ovsec, ropot, as, Sonce, iridij, oer, Z.A., arak, Sade, triko, Fortunat, Vič, annakin, Rieti, Atila, KA, mati, Ossa, klesar, Ankara, T. T., moka, Rio, Leino, šal, Moss, sirarna, Rajon, črt, zmeda, okular, nicina, Jicak, tamtam, Alkman.

(K. D.)

STEKLAR

Odbor za obveščanje: Marijanca Polzelnik - predsednica, člani: Milan Crnkovič, Janez Ciglar, Jože Drugovič, Jože Godicelj II. in Albert Kapelar.

Uredniški odbor: Mili Kobal - glavna in odgovorna urednica, člani: Zdenka Fabjan, Majda Krošlin, Alojz Marcen, Ervin Predovnik in Franc Vidovič. Fotografije Branko Klančar.

Grafična priprava in tisk v nakladi 2100 izvodov tiskarna Formalisk. Naslov uredništva: Steklar, Hrastnik, Cesta 1. maja 14, telefon 0601/41-622, int. 110. Po sklepu republiškega komiteja za informiranje je glasilo oproščeno davka od prometa proizvodov.

Delavski svet predlagal, komisija izdelala

Drugačna merila za določanje stimulacije

Povečanje produktivnosti dela, učinkovitejša organizacija dela, predvsem pa radikalna usmeritev prodaje naših izdelkov v izvoz so temeljni cilji v začetku leta sprejetega, na osnovi analize 9-mesečnega poslovanja pa dopolnjenega programa ukrepov.

Eden izmed ključnih dejavnikov za doseganje tako zastavljenih ciljev je vsekakor motivacijsko ustrezno naravnano sistem oblikovanja plač zaposlenih v podjetju. S tem namenom je bila oblikovana delovna skupina, katere naloga je bila priprava sprememb in dopolnitev stimulatívne dela plače zaposlenih, zlasti v proizvodnem sektorju.

Cilji predlaganih sprememb stimulatívne dela plače so:

- doseganje boljših proizvodnih rezultatov z:

- * najožjo oziroma večjo odvisnostjo plače od dosežene proizvodnje,

- * uskladitvijo kriterijev kontrole zagotavljanja kakovosti proizvodnje z možnostmi obstoječe steklarske tehnologije, predvsem pa z doslednim izvajanjem skupno dogovorjenih kriterijev kakovosti,

- * večjo izkoriščenostjo delovnega časa na osnovi objektivnejših kriterijev normiranja dela (količine in kvalitete izdelkov),

- * osnovni kvalitativni kriterij je število izdelanih dobrih izdelkov na vseh proizvodnih linijah oziroma v proizvodnih obratih,

- Zagotovitev učinkovitejše organizacije dela v proizvodnih programih tudi z radikalnejšo kadrovsko politiko (premostitve, prerazporeditve, itd.).

- V vseh proizvodnih programih (razsvetljava, embalaža, namizno steklo) z dopolnitvami motivacijskega dela plače zagotoviti večjo odvisnost plače organizatorjev proizvodnje, priprave dela, kontrole izdelkov in drugih spremljajočih dejavnosti tehnološkega procesa od doseženih rezultatov v proizvodnji.

- Nagrajevanje dobrega dela in večje sankcioniranje slabega dela oziroma neodgovornega dela.

- Večji vpliv neposrednih vodij organizacijskih enot oziroma obratov na višino motivacijskega dela plače podrejenih delavcev, ki ne opravljajo normiranega dela ob oceni delovne uspešnosti na osnovi vnaprej znanih kriterijev za ocenjevanje delovne uspešnosti.

Uvaja se neto normativ

Spremembe in dopolnitve motivacijskega dela plače zaposlenih na programih proizvodnje namiznega, embalažnega in razsvetljalnega stekla:

Bistvo vseh dopolnitev in sprememb motivacijskega dela plače navedenih delavcev je ugotavljanje količnika delovne uspešnosti (motivacija, stimulacija) v odnosu na izdelane dobre izdelke, torej uvaja se neto normativ.

- V programih **proizvodnje namiznega in embalažnega stekla** se določa normativ – norma glede na VELIKOST serije in ZAHTEVNOST izdelka in vel-

ja za vse izmene, torej od menjave do menjave. Motivacijski del plače delavcev v neposredni proizvodnji (vodja stroja, strojnik, pomočnik strojnika) je odvisen od doseganja neto normativa in sicer je progresivna rast preseganja neto normativa in proporcionalno naravnana lestvica nedoseganja normativa.

Motivacijski del plače organizatorjev proizvodnje (obratovodje, izmenski vodje) tehnologov, delavcev v operativni pripravi dela, delavcev pri vzdrževanju in kontroli orodja, menjavi, pregledu izdelkov, tehnologov proizvodnje in izdelka je odvisen od:

- * doseganja neto normativa posamezne izmene, obrata namiznega in embalažnega stekla:

- * ocene delovne uspešnosti, katero določa vodja proizvodnega programa na osnovi kriterijev kakovosti in obsega dela;

- Doseženi količniki delovne uspešnosti faktorji stimulacije se NE KORIGIRAJO s korekcijskim faktorjem 0,85 kot sedaj, temveč se neposredno upoštevajo pri obračunu plače v doseženi višini.

- V primeru nekvalitetnega stekla in v primeru zastojev, na katere proizvodni delavci nimajo vpliva, se upošteva faktor 0,90 (90 %) pri obračunu proizvodnih ur.

- V programu **proizvodnje razsvetljalnega stekla** se določajo delovni normativi – norme po obstoječem sistemu oblikovanja norm. Osnovni kriterij motivacijskega dela plače delavcev v brigadnem sestavu je odvisen od doseganja neto normativa, to je števila dobrih izdelkov. Od bruto proizvedenih izdelkov se ne prizna 10 % izdelkov zaradi napake stekla. V primeru nekvalitetnega stekla, če kakovosti ni mogoče izboljšati v dveh urah od pričetka dela brigade, niti ni mogoča menjava izdelka, se brigadi prizna število dobrih izdelkov in 2 povprečni uri, za preostali delovni čas po 70 % izhodiščnega OD in dodatek za delovno dobo in stalnost. V takih primerih odloča vodja proizvodnega programa o destimulaciji topilničarja na izmeni.

- Motivacijski del plače organizatorjev proizvodnje (obratovodja, izmenski vodje, tehnologov izdelka in proizvodnje, delavcev v operativni pripravi, na pregledu izdelka, topilničarjev na izmeni in obratovodje priprave zmesi in taljevanja je odvisen od:

- * doseganja neto normativa v obratu oz. izmeni,

- * ocene delovne uspešnosti, ki jo določa vodja proizvodnega programa

- Doseganje neto normativa (predvidenega števila dobrih izdelkov) se ne korigira s korekcijskim faktorjem 0,95 kot sedaj, temveč se doseženi količnik delovne uspešnosti (stimulacije) neposredno upošteva pri obračunu plače.

- V primeru pojava različnih vrst napak, na katere brigada nima vpliva, se pri obračunu plače upošteva faktor 0,90 oziroma se prizna 90 odstotna

obračunska osnova zaposlenih v brigadnem sestavu.

- Na delovnih mestih, kjer ni mogoče postaviti delovnih normativov ali bi bila njihova uporaba neracionalna, se delovna uspešnost ocenjuje na podlagi naslednjih kriterijev:

- spoštovanje tehnično-tehnoloških predpisov in navodil neposrednega vodje,

- izraba delovnega časa,
- izvajanje delovnih nalog oz. delovnega programa,

- pripravljenost za dodatno oz. nadurno delo,

- zastoji pri delu kot posledica nepravilnega dela,

- reklamacije, napake pri delu,

- nivo nadzora za izvajanje delovnih nalog,

- delovna disciplina in delovne navade,

- drugih kazalnih količinskega in kvalitativnega značaja, za katere vodja proizvodnega programa oziroma vodja sektorja oceni, da so pomembni za uspešno opravljanje dela.

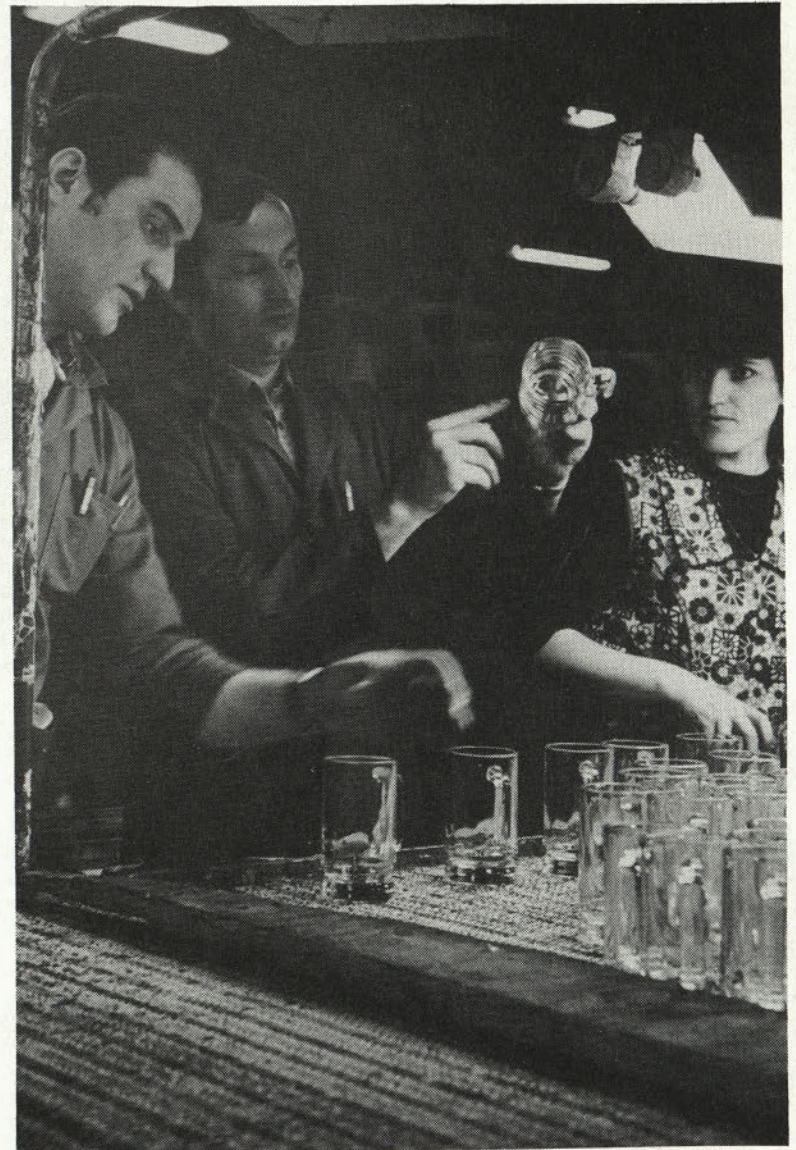
Oceno delovne uspešnosti oziroma faktor stimulacije daje vodja sektorja ob sodelovanju vodij organizacijskih enot v razponu od – 10 % do + 10 % izhodiščnega osebnega dohodka. Izjemoma lahko direktor podjetja na predlog vodje sektorja določi končni faktor delovne uspešnosti (stimulacije ali destimulacije) od – 20 % in nad + 15 % izhodiščnega osebnega dohodka (osnove), vendar navzgor največ do 30 odstotkov izhodiščne osnove.

Zaključek

Povzetek sprememb in dopolnitev motivacijskega dela plače zaposlenih, obravnavan v tem sestavku, je namenjen seznanjanju zaposlenih z navedenimi novostmi pri ugotavljanju motivacijskega dela plače. V bistvu bodo te dopolnitve in spremembe tudi sestavni del podjetniške kolektivne pogodbe v našem podjetju, ki je tudi v fazi osnutka.

Adi Zaletel

Vsak izdelek, dober ali slab je ogledalo našega dela, uspeh in plačilo pa lahko daje le dober izdelek.



Osnutek podjetniške kolektivne pogodbe Steklarne je pripravljen

Zdaj so na vrsti razprave in pogajanja

Uvod

S sprejetjem splošne kolektivne pogodbe za gospodarstvo R Slovenije v letu 1990 so bila ustvarjena nova pravna razmerja in ureditev delovno pravnih vprašanj med delavci in delodajalci. Splošna kolektivna pogodba ureja vsa tista delovna pravna in delitvena razmerja, ki so skupna vsem dejavnostim (panogam).

Specifičnosti posameznih dejavnosti (panog) urejajo kolektivne pogodbe dejavnosti, ki predstavljajo minimalne standarde za podjetja, in so vključena v posamezno panogo. Kolektivna pogodba za kemično, nekovinsko in gumarsko industrijo, sprejeta konec junija 1991, torej panoge, v katero je razvrščeno tudi naše podjetje, pa določa, da so podjetja dolžna uskladiti svoje akte v šestih mesecih od njene uveljavitve. Če svojih aktov ne uskladimo do tega roka, veljajo določila splošne kolektivne pogodbe neposredno.

Na sindikatu Steklarne je bila med tem časom sprejeta določitev, da se v podjetju pripravi kolektivno pogodbo oziroma podjetniško kolektivno pogodbo, ki mora kot izhodišča upoštevati minimalne osnove iz panožne kolektivne pogodbe ter urediti izvirne specifične odnose v podjetju.

Torej je podjetniška kolektivna pogodba v podjetju temeljni akt, ki načeloma ureja vsa tista vprašanja, ki so bila doslej urejena s splošnimi akti s področja delovnih razmerij, pravilniki o delitvi osebnih dohodkov in zakoni.

Druga značilnost podjetniške kolektivne pogodbe je tudi način sprejemanja, saj jo sprejemata sindikat in organ upravljanja, to je delavski svet podjetja. Pomembno je tudi to, da se v podjetniško kolektivno pogodbo ne prepisuje ničesar, kar je že ustrezno urejeno z zakonom in splošno ter panožno kolektivno pogodbo, saj se njihova določila lahko neposredno uporabljajo v podjetju.

Predstavitve osnutka kolektivne pogodbe Steklarne

Kot je že uvodoma povedano, ureja podjetniška kolektivna pogodba specifične odnose v podjetju na področju delovnih razmerij, oblikovanja in delitve osebnih dohodkov, socialnega varstva in sindikalnega delovanja.

Delovna razmerja

V poglavju o delovnih razmerjih so opredeljena pravila oziroma določila o sklenitvi delovnega razmerja, razporejanja na delo in prenehanje delovnega razmerja, konkurenčna klavzula, načini in postopki ugotavljanja in reševanja začasnih in trajnih presežkov delavcev, določila o delovnem času, dodatnem delu, kriterijih za določanje letnega dopusta ter odsotnosti z dela z nadomestilom ali brez nadomestila osebnega dohodka. Bistvo tega poglavja je, da so v njem zajeti specifični odnosi na delovno pravno področju v podjetju, kateri so bili sedaj urejeni v

pravilnikih – splošnih aktih s tega področja in ustreznimi metodologijami, in ki niso tako opredeljeni v splošni ali panožni kolektivni pogodbi oziroma zakonu.

Poglavje o plačah: osnova, stimulacija, dodatki, ...

Verjetno je najbolj zanimivo poglavje o osebnih dohodkih, dodatkih, nadomestilih in stroških v zvezi z delom. V osnutku podjetniške pogodbe smo kot izhodišče pri razvrščanju delavcev v tarifne razrede in tarifne skupine sprejeli izhodišča panožne kolektivne pogodbe, ki že razvršča nekatere poklice oziroma delovna mesta glede na specifično panogo v določene tarifne razrede in skupine. Pri tem so izhodiščni osebni dohodki po posameznih tarifnih razredih za 5 odstotkov višji kot izhodiščni osebni dohodek v splošni kolektivni pogodbi, s tem, da so zelo natančno urejena določila o pogojih za znižanje izhodiščnih osebnih dohodkov za 20 odstotkov oziroma več.

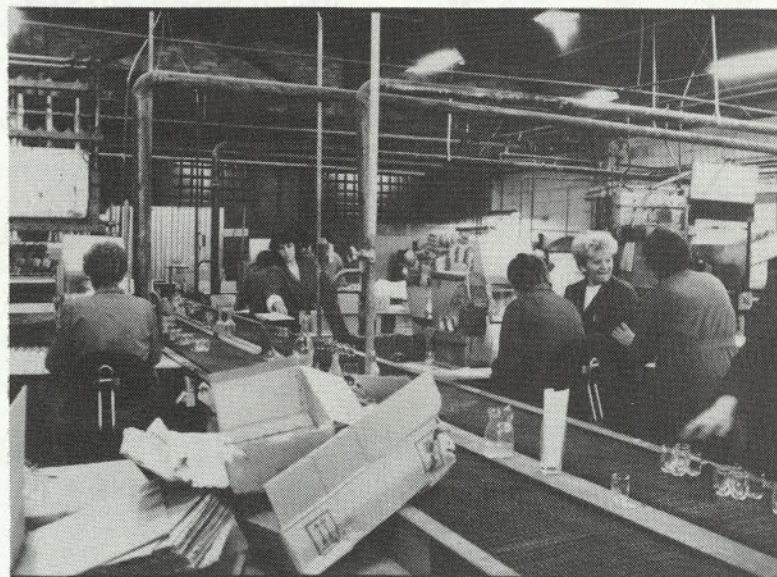
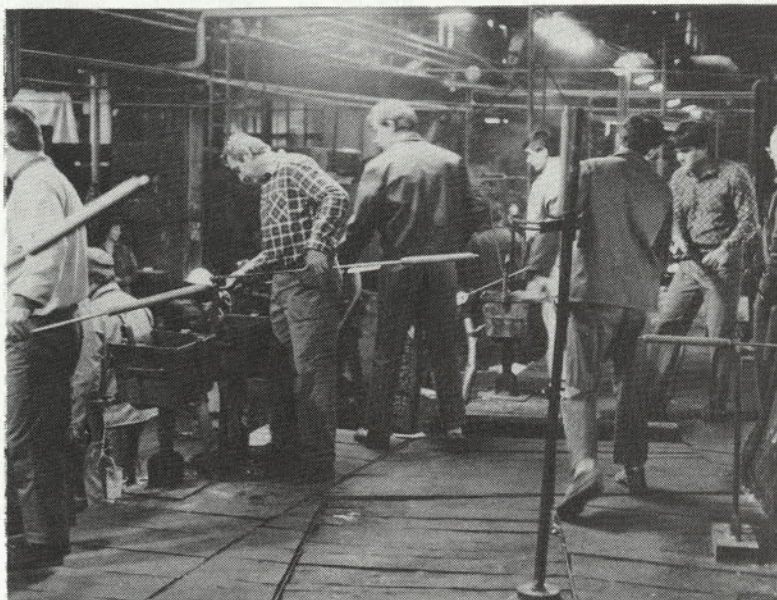
V osnutku pogodbe so upoštevana obstoječa relativna razmerja v razponu 4 : 1, s tem, da smo tudi obdržali sedanjo razvrstitev v 7 tarifnih razredov in 19 tarifnih skupin, v katere smo razvrstili delavce že s sprejemom splošne kolektivne pogodbe.

Tu je dan tudi variantni predlog, da se relativno razmerje (RR) lahko poveča zaradi pogojev dela: fizičnega napona in neugodnih pogojev dela. Razprava bo pokazala, ali se lahko relativno razmerje poveča zaradi naštetih pogojev dela ali pa naj bodo posebej ovrednoteni kot dodatki za takšne pogoje dela v določenem odstotku od izhodiščne osnove.

Tudi področje delovne uspešnosti oziroma motivacijskega dela plače stimulacije je dopolnjeno tako, da bo ta del plače v največji možni meri odvisen od doseženih rezultatov v proizvodnji ter kakovosti in obsegu opravljanja delovnih nalog. Večjo pristojnost imajo neposredni vodje, s tem pa je večja tudi njihova odgovornost. To velja tudi za organizatorje proizvodnih procesov za racionalno, predvsem pa učinkovitejšo organizacijo dela.

Dodatki za delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden, so ostali enaki, kakor tudi nekateri specifični dodatki (vročinski dodatek, izmensko delo, višinski dodatek itd.). Tu je predlagana variantna rešitev, da so posebej ovrednoteni dodatki za delo v neugodnih pogojih, nošenje zaščitnih sredstev in stalne posebne nevarnosti v 2 – 3 % dodatku na izhodiščno osnovo.

Zelo podrobno so definirane solidarne pomoči, odpravnine, doplačila za predčasno upokojeitev, povračila stroškov v zvezi z delom, delitev dobička in oblikovanje regresa (13. plače) medtem ko se denarna nadomestila (nagrade) inovatorjem določajo na podlagi pravilnika o onovacijah.



Socialno varstvo delavcev, sindikalno delo, reševanje sporov

V poglavju o socialnem varstvu smo v skladu z obstoječim pravilnikom opredelili razporejanje delavca – invalida in delavca z zmanjšano delovno zmožnostjo, varstvo materinstva in način ter pogoje pridobivanja nadomestila plače v takšnih primerih.

Sindikalno delo smo opredelili glede na naloge, pravice in obveznosti, katere imajo sindikalni zaupniki v podjetju pri pogajanjih za zagotavljanje in varstvo pravic delavcev, posebej pri ugotavljanju in reševanju začasnih in trajnih presežkov delavcev.

V zaključnih poglavjih so opredeljene odgovornosti za kršitve delovnih obveznosti, ki so ustrezno urejene v Pravilniku o disciplinski in materialni odgovornosti kakor tudi pravice in obveznosti pogodbenih strank te pogodbe in načini reševanja sporov.

Z razpravo in pogajanja do prave vsebine pogodbe

V tem sestavku so zelo načelno prikazane bistvene novosti s področja delovnih razmerij in oblikovanja ter delitve osebnih dohodkov, ki so temeljnega pomena v podjetniški kolektivni pogodbi. Razprave na sindikatu podjetja, z direktorjem podjetja in vodstvom podjetja bodo verjetno potekale poglobljeno. Pričakujemo tudi, da bo razprava objektivne in usmerjene k temu, da v svoji lastni podjetniški pogodbi resnično uredimo specifično medsebojni odnosov v podjetju. Razprave naj bi potekale nekako do konca meseca januarja, ko naj bi podjetniško pogodbo tudi sprejeli in jo začeli izvajati verjetno z začetkom novega poslovnega leta. Tako bi določila te pogodbe veljala za vse delavce podjetja, razen za poslovodne delavce in delavce s posebnimi pooblastili, ki imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi.

Adi Zalet