

STEKLAR

Izhaja od leta 1959

Letnik XXXXI, št. 1

Hrastnik, 5.2.2001

NOVOLETNA PRIČAKOVANJA IN ŽELJE

Novo leto je dodobra za nami, januar je že tako dolg, da smo skoraj pozabili, da smo se pred enim mesecem veselili prostih dni, praznovanj, da še ni minil mesec dni od toplih stiskov rok, objemov in poljubov, povezanih z dobrimi željami zase in za naše najbližje. Nekaj sodelavcev smo zaprosili, da obudijo spomin na te dne in nam zaupajo svoja pričakovanja za novo:



Pero EREIZ, poslovodja šamoterske delavnice

Tako kot zadnjih nekaj let sem tudi letos v prijetni družbi pričakal novo leto v športni dvorani v Hrastniku. Ansambel, ki nas je zabaval, morda ni pritegnil tolikšnega števila ljudi kot običajno, smo se pa tisti, ki smo prišli, toliko dlje zabavali, saj je bilo dvorani še v jutranjih urah zelo živo. Tudi v baru je bilo glasno in veselo, kljub temu pa se v bazenu ni nihče zmočil.

Kar pa se tiče želja in pričakovanj, želim predvsem zdravje zase in za

svoje najbližje, predvsem pa, da bi sinovo zdravstveno stanje, za katerega ne gojimo več pričakovanj o izboljšanju, ostalo vsaj na dosedanji ravni. Seveda si želim tudi, da bi bilo vse v redu v podjetju, da bi zadržal službo in da bi imeli malo več denarja.



Darko ŠURINA, oblikovalec Steklarna

Novo leto sem skupaj z Majo pričakal v Parizu na Elizejskih poljanah. Bilo je ogromno ljudi, ki se niso bali mraza in dežja, ampak so bili vsi željni zabave. Pričakovali smo ognjemet, a so nas presenetili. Opolnoči je Eifflov stolp zažarel v utripajočih modrih lučeh. Pariz je zanimivo mesto z veliko znamenitostmi, vendar si vseh nisem imel časa ogledati. Ljudje so prijazni in sproščeni, ne hitijo in si vzamejo čas za posedanja v prijetnih lokalih. Obiskala sva tudi pravljico deželo Disneyland, kjer domišljija nima meja. Pariz je mesto, ki si ga je vredno ogledati tudi ob kakšni drugačni priložnosti.

Moje želje v letu 2001 naj ostanejo skrivnost, drugim pa želim tisto, kar si sami želijo.



Polona KOVAČ, pregledalka Steklarna

Imeli smo nočno izmeno, tako da praznovanja novega leta nisem niti predvidevala. Kar se tiče službe, si želim vsaj malo višjo plačo. Občutek imam, da sem nenehno na delu. Komaj pričakam prost dan, že naslednji pa se je potrebno spet pripraviti na delo, ali pa spim po opravljeni nočni. Nikoli ne morem planirati praznovanj takrat, ko se vsi drugi veselijo... Zato se mi zdi za toliko naporov in odrekaj res majhno plačilo.

Privatno pa s fantom v letošnjem letu planirava potrditev najine zveze pred matičarjem. Vesela pa sem, da imava za razliko od večine novih mladih družin stanovanjski problem že rešen.

IZ VSEBINE:

- Kako smo pričakali leto 2001
- Sindikat
- Stimulacija za dobro delo
- Intervju M. Polak
- Opal Hrastnik
- Intervju I. Kaluža
- ISO standard
- Zanimalo vas bo
- Križanka



Jolanda STRITAR, brusilka stekla Opal

Glede na to, da smo letos že drugič opevali prehod v novo tisočletje, po prvem pa se ni zgodilo nič bistvenega, pričakujem, da mi bo ta potrditev prehoda prinesla zasuk v življenju v novo, lepšo stran, s katero bom prekri-la nekaj manj zadovoljnih zadnjih nekaj let. Prvi pogoj za ta obrat pa je rešitev stanovanjskega problema, ki mi ga kljub prizadevanjem in odpiranjem mnogo vrat ne uspe rešiti. Ena od velikih želja in pričakovanj v prihodnjih letih je vezanih tudi na mojo

hčerko Nino, predvsem pa, da bi uspešno zaključila šolanje in kar se da uspela v življenju.

Za izpolnitev teh želja je seveda nujno potrebno, da jaz zadržim zaposlitev, kar je ena od želja zase. Če pa razmišljam o svoji zaposlitvi v Opalu, si želim nekoliko boljše pogoje dela in tako kot vsi malo več prihodkov. Vedno bolj me moti tudi odnos predpostavljenih do delavcev, ki nas vidijo vedno v minutki, ko si vzameš trenutek počitka, in nikoli, ko delaš tri dela naenkrat, medtem, ko je nekaterim dovoljeno vse.



Matjaž VRTAČNIK, nabiralec Opal

Člani mešanega pevskega zbor Trbovlje, v katerem prepeva tudi moja žena, so si organizirali praznovanje novega leta. Kot je znano, so pevci veseljaki in se znajo zabavati, vzdušje je bilo res zelo dobro. Praznovanje pa je bilo z vsemi elementi "pravih" zabav - z živo glasbo, hrano, pijačo, do zgodnjih jutranjih ur (7.). Sam sem bil sicer v vlogi natakarja, tako da sem res bolj delal, kot se zabaval. Vendar, kar sem zamudil, sem nadoknadil naslednji dan.

Kar se tiče delovne sredine, si želim le dve stvari - boljše delovne pogoje in solidne plače, oz. za pošteno delo (res je kar pošteno), pošteno plačilo.

Sicer pa želim sebi, svoji družini, prijateljem in sodelavcem predvsem veliko zdravja. Če bo to, se lahko nadajamo še marsičesa lepega.



Franjo KNEZ, operater kontrolne linije Steklarna

Glede na to, da je imela žena naslednji dan jutranjo izmeno, za prehod iz starega v novo leto nismo predvidevali kakšnih posebnih ceremonij. Gotovo se je večer razlikoval od večine preostalih. V krogu družine smo se imeli čisto lepo, malo slovesneje, pa vendar intimno in prijetno.

Želja za naslednja obdobja nam nikoli ne zmanjka. Pri tem sem precejšen realist (ali pa me je življenje naredilo takega). Želim si le solidnejši standard in da bi bil delavec (ki je bil včasih naša največja vrednota) bolj cenjen. Mislim, da smo ne glede na sistem in vse drugo vendarle "kapital", ki se ga mnogo vodilnih niti ne zaveda. V kontekstu tega si želim tudi nekaterih osnovnih izboljšanj delovnih pogojev - da nas vsaj zeblo ne bi in podobne zadeve. In pa največja želja, da bi naši družini katerikoli od dobrih mož (ni potrebno čakati do decembra) prinesel primerno stanovanje.

Vsem ljudem sveta pa želim veliko zdravja, miru in razumevanje.



Borka DAKIĆ, pregledalka Steklarna

Tako kot lani sem bila tudi letos za novo leto v službi, tako da ne enega ne drugega prehoda v medijsko tako opevani Milenij nisem občutila. Skušale smo si narediti malo slovesnejše vzdušje, čeprav zaradi malih izdelkov, ki smo jih pregledovale, skoraj nismo mogle sestopiti od hladilne peči. Tudi letos se nas je z majhno pozornostjo spomnil sindikat, ravno mokrim nam ne bo treba hoditi po svetu.

Vedno sem se pri svojih željah držala trdnih tal, tako da tudi sedaj ne želim nič posebnega. Na delovnem mestu vem, da se ne more kaj bistvenega spremeniti, da

so pogoji in tempo takšni, kakršni pač so. To sem vzela v zakup. Zato si želim le, da bi delo imeli. Le za plače bi želela, da bi vsaj približno sledile druginji.

Želim si, da bi sin in hčerka ostala pridna kot doslej, da bi bila lahko tudi vnaprej ponosna nanju. Zaradi narave mojega dela (štiri izmene) in bolezni moža sem ju morala kmalu navajati samostojnosti in danes se lahko zanesem nanju skoraj kot nase. Seveda si želim, da bi mož ozdravel, žal pa je kot kaže to ena od nerealnih želja. Ker iz domače hiše vem, kaj je bolezen, želim zdravja vsaj tistim, ki se jim doslej še ni bilo potrebno razmišljati o odsotnosti te, ne tako samoumevne dobrine, kot včasih mislimo.

Morda je kriv prav ta enomesečni odmik, da v besedah sodelavcev ni nobene evforije, da so tako zelo realni, da se njihove želje nanašajo v glavnem na vsakodnevno preživetje in zdravje, ki nam to preživetje omogoča. Seveda je skrb za elementarne dobrine osnova za doseg drugih ciljev. Mislim, da vsaj pri željah ne bi smeli biti tako zelo skromni. Dovolimo, da nam vsaj tu misli poletijo in domišljija dobi krila. In ne dopustimo, da pretirana prizemljenost ubije naše sanje. Saj se marsikaj lepega vendarle dogaja... Pa ne le drugim, tudi nam. Če še ne ta trenutek, pa naslednji. Le budni bodimo, da ga ulovimo, ga skrijemo v kotichek srca, kjer nas bo grel tudi v časih, ki bodo manj prijazni z nami.

Marinka Anžlovar

EVROPSKA KONFERENCA SINDIKATOV STEKLARSTVA IN KERAMIKE



V organizaciji evropskega EMCEF in svetovnega ICEM združenja sindikatov je bila v Bratislavi od 18. do 19. januarja Konferenca sindikatov steklarstva in keramike, katere se je udeležilo preko trideset predstavnikov sindikatov iz 16 držav. Konferenca je bila organizirana za srednjo in jugovzhodno Evropo, sodelovali pa so tudi predstavniki sindikatov nekaterih drugih evropskih držav.

Na konferenco smo bili vabljeni tudi predstavniki sindikata KNG Slovenije, v okviru katerega se združujemo tudi delavci steklarske in keramične industrije Slovenije. Konferenca je bila organizirana z namenom predstavitve položaja zaposlenih in z aktualnimi dogajanjmi v obeh panogah v posameznih državah, predvsem s poudarkom na posledicah, ki jih prinaša globalizacija, ki je zajela tudi področje steklarstva in keramike.

V dvodnevem delu konference je potekala zanimiva razprava, v kateri smo si izmenjali izkušnje in predstavili probleme, s katerimi se srečujemo v posameznih državah. Srečanje pa sva predstavnika sindikata KNG Slovenije izkoristila tudi za pogovore z delegacijami držav, s katerimi se srečujejo naša podjetja na trgih.

Pa si pogledjmo nekaj podatkov s področja steklarske industrije držav, s katerimi smo se srečali na konferenci.

SLOVAŠKA - vsa podjetja v steklarski panogi na Slovaškem so že privatizirana.

Kot lastniki se pojavljajo predvsem vodstvene strukture, saj je bil eden od njihovih načinov lastninjenja tudi tako imenovani managerski odkup. V zadnjem času pa so vse bolj tudi na slovaškem dogajajo odkupi podjetij s strani večjih multinacionalk.

V zadnjih desetih letih se je število zaposlenih v steklarski panogi zmanjšalo iz 12.000 na 6000. Zmanjševanje števila zaposlenih pa je hkrati pomenil tudi vse večji pritisk na potrebe po opravljanju nadurnega dela. Številni so primeri, ko delodajalci pogojujejo izplačila plač z opravljanjem določenega števila nadur zaposlenih. Predvsem tuji lastniki intenzivno vlagajo v posodobitev proizvodnje, zmanjšuje se ročno delo. Večinoma se delo v steklarski panogi odvija v štiri izmenskem turnusu. Povprečna plača znaša približno 580 DEM bruto.

ČEŠKA - vsa podjetja steklarske panoge so že olastninjena. Okrog 25% podjetij v steklarski panogi je v lasti tujih podjetij predvsem iz ZDA, Španije, Italije, Nemčije in Švice. Kot zanimivost so češki kolegi poudarili, da imajo s tujimi lastniki v glavnem pozitivne izkušnje. Plače v podjetjih, kjer so lastniki tujci, so višje kot v ostalih steklarnah, celo za 50 do 100%. Tujci pa so se izkazali tudi za korektnega partnerja, tako da v teh podjetjih ne prihaja nikjer do kršenja kolektivnih pogodb, kar je pogosto v podjetjih, kjer so lastniki domačini, pa tudi odnos do zaposlenih je v teh podjetjih bistveno boljši. Povprečna plača je 750 DEM bruto. Imajo 37,5 urni delovni teden.

V steklarski panogi je dopust 25 delovnih dni, drugje pa večinoma 20 delovnih dni.

POLJSKA - veliko steklarj je še v lasti države. Imajo številne manjše obrate. V zadnjih desetih letih je nekaj steklarj prenehalo z delovanjem. Povprečna plača je okrog 750 dem bruto. V steklarski industriji imajo 42 urni delovni teden. Srečanja so se udeležili predstavniki sindikata Solidarnost. Zaradi močnega vpliva politike v sindikatih je v nekaterih večjih sistemih v podjetjih organiziranih tudi po deset in več sindikatov, kar delodajalci pogostokrat izrabljajo pri pogajanjih.

FRANCIJA - odnose v steklarski industriji urejajo s kolektivnimi pogodbami. Imajo sedem različnih kolektivnih pogodb v steklarski industriji. Tudi pri njih je prisoten trend zniževanja delavskih pravic. V steklarski industriji je zaposlenih 35.000 delavcev. Imajo 35 urni delovni teden. Starostna meja za upokojevanje je 65 let, predčasni odhod v penzijo pa je možen pri 60 letih. Imajo 30 delovnih dni dopusta ter devet plačanih praznikov. Povprečna plača v steklarstvu je okrog 1050 eurov, v Sant Gobainu njihovi multinacionalki pa je plača višja in znaša od 1300 do 1400 eurov.

Od predsednika francoskih sindikatov steklarstva pa smo med drugim izvedeli tudi, da je njihova multinacionalka Saint Gobain v časopisu, ki ga je razposlala svojim delničarjem, med svoje načrte zapisala tudi svojo širitev in vstop v Slovenijo. Ob razpršenem lastništvu in dejstvu, da so lastniki Steklarne Hrastnik v večini skladi, ki nimajo dolgoročnega interesa ostati v podjetju, je ta informacija lahko dokaj aktualen podatek tudi za nas.

Ker je bil program konference dokaj obsežen, nam je zmanjkalo časa še za pogovore z ostalimi delegacijami. Splošna ugotovitev dvodnevne konference je, da je globalizacija zajela tudi našo panogo, z vsem dobrim in slabim. Od sindikatov pa zahteva drugačen način razmišljanja in delovanja, predvsem več povezovanja ter sodelovanja tudi s kolegi izven naših meja.

Soniboj Knežak



Naše podjetje je proizvodno podjetje, zato je njegova eksistenca in dolgoročna razvojna perspektiva odvisna predvsem od rezultatov v proizvodnem sektorju in politike trženja. Z ozirom na specifikke v našem podjetju in hrastniški dolini smo bili prisiljeni izoblikovati takšno vizijo ter si postaviti takšne temeljne cilje, ki omogočajo preživetje in razvoj podjetja. Že pred leti smo ugotovili, da Steklarna ne more preživeti na programu cenениh izdelkov v velikih serijah, temveč je za nas edina perspektiva proizvodnja in prodaja maloserijskih tehnološko zahtevnih izdelkov.

Ključnega pomena za uspeh podjetja je torej kvalitetna proizvodnja izražena v visokem količniku uspešnosti posamezne proizvodne linije, kar pomeni, da moramo poskr-

beti za čim večjo izkoriščenost proizvodnih linij, pri tem pa minimizirati čas potreben za menjave, potrebna popravila na proizvodnih linijah, obenem pa tudi minimizirati zastoje na linijah kot posledica neplaniranih problemov na talilnih objektih ter ostali opremi vezani na proizvodno linijo.

Za doseganje čim boljših rezultatov na proizvodnih linijah sem se zato odločil dograditi sistem stimulativnega nagrajevanja vseh zaposlenih v podjetju, ki imajo odločujoč vpliv na doseganje maksimalnega možnega količnika uspešnosti proizvodne linije. V tej fazi so vključeni v nov sistem dodatnega stimulativnega nagrajevanja predvsem strojniki na proizvodnih linijah, poslovodstvo proizvodnega sektorja ter delavnici za vzdrževanje proizvodnih linij in menjave. Vsi ti delavci bodo lahko skladno z dogovorjenimi pravili deležni dodatka k obstoječi plači, v kolikor se bo doseglo pričakovane rezultate.

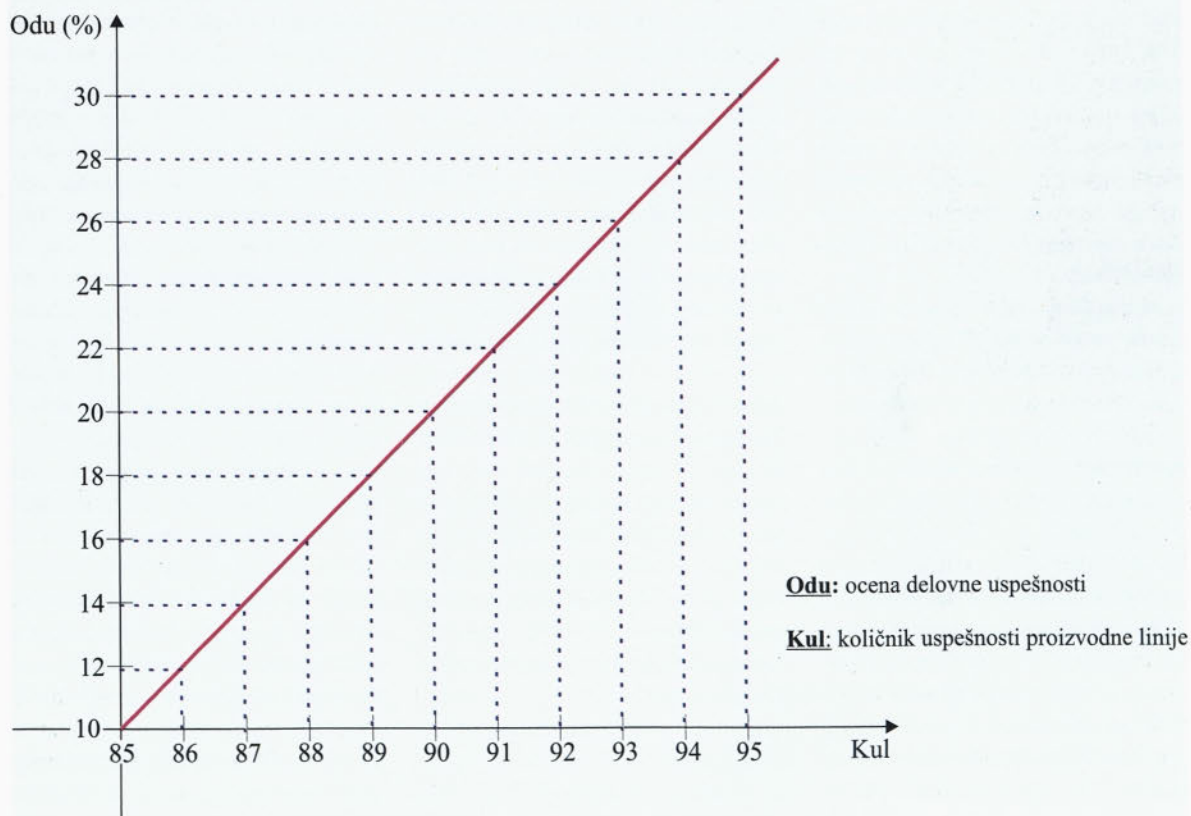
Nov način stimulativnega nagrajevanja nadgrajuje obstoječe načine pri-

dobivanja plače zaposlenih ter nadomešča ostale možnosti za povečanje plač. Povečanje plač iz naslova dodatne stimulacije ni na simbolnem nivoju, ampak povečuje plačo v primeru doseganja predvidenih rezultatov v višini 10%, 20% in več procentov. Poskusno smo vpeljali tudi sistem dodatnega stimulativnega nagrajevanja v Obratu pregleda za pregledalke na proizvodni liniji P1. V kolikor bodo rezultati dela pregledalk skladni z pričakovanimi, se bo ta sistem dodatnega stimulativnega nagrajevanja v naslednjih mesecih razširil tudi na pregledalke na ostalih proizvodnih linijah.

Pred nami je torej pomembna naloga, in sicer izboljšati proizvodne rezultate, ob tem pa si ustvariti tudi možnost za znatno povečanje plač. Le z boljšimi rezultati v proizvodnji si bomo lahko ustvarili pogoje za boljše plače, obenem pa izboljšali poslovni rezultat podjetja.

Direktor
mag. Stojan Binder

Ocena delovne uspešnosti (dodatna stimulacija) za strojnike na proizvodni liniji



Nagrajenci Dneva stekla in svetlobe

mag. MARJAN POLAK

“Kvalitetni kriteriji so se v svetu v zadnjem času izjemno zaostri in slabi kvaliteti tako izdelave kot stekla ni mesta na evropskih trgih tudi po najnižjih možnih cenah ne. Steklarna Hrastnik je že nekaj let na tem zahtevnem trgu prepoznavna tudi po izredno lepem steklu, ki nas v mnogočem dela konkurenčne v trdem boju za preživetje.”

Citat je vzet iz priznanja g. Polaku l. 1994 in vsebina je še vedno aktualna.

Besede direktorja mag. Stojana Binder-ja, s katerimi je bilo ponovno nagrajeno nadpovprečno angažiranje mag. Marjana Polaka, nagrajenca praznika Steklo in svetloba 2000:

Generalna obnova steklarske peči sodi v okvir najzahtevnejših in najkompleksnejših del, ki se jih vsakih nekaj let opravi v steklarski industriji. Letošnji remont na “I” kadni peči v našem podjetju je bil še posebno zahteven, saj nismo samo obnovili peči, temveč temeljito rekonstruirali celotno peč. Pri tem poslu je sodelovalo več tujih podizvajalcev, vanj so bili vključeni tudi vsi zaposleni v Obratu zmesarne in vzdrževanja in proizvodnem sektorju.

Mag. Marjan Polak je bil kot vodja Obrata zmesarne in vzdrževanja odgovoren za pripravo celotne tehnične dokumentacije, za dogovarjanje z dobavitelji, z vsemi izvajalci, odgovoren je bil tudi za nadzor nad izvajanjem remontnih del. Svoje delo je opravil z njemu lastno pedantnostjo in skrbnostjo, zato si zasluži, da mu ob tej priliki iskreno čestitamo za priznanje najzaslužnejši sodelavec v Steklarni Hrastnik.

Priznanje na Dnevu stekla in svetlobe 2000 je že drugo, saj ste priznanje prejeli že leta 1994 ob prisotnosti predsednika vlade dr. Drnovška. Če primerjamo teksta obeh priznanj, je očitna evolucija vašega dela in odgovornosti oz. same Steklarne Hrastnik. Vaš komentar?

Pohvala za delo vsakomur godi, vendar imam vedno slab občutek, ko sem nagrajen sam, rezultati pa so plod dela celotne ekipe oziroma večine.

Generalno pa gledam na te stvari povsem tržno, kot bi se reklo z v zadnjem času pogosto uporabljeno besedo. Pri poslovanju firma potrebuje ustrezen kader, ki mora v čim boljši meri opravljati svoje delo, za katerega je seveda nagrajen. Nagrada oziroma plača je odvisna od povpraševanja in ponudbe, če firma ustreznega kadra ne dobi, mora nuditi višjo plačo, če je kadra dovolj pa lahko taktizira. Zavedam se dobro, da ko

moje delo ne bo več izpopolnjevalo pričakovanj znotraj danih možnosti oziroma bo na voljo ustrežnejši kader, bom dobil odgovor, da je moje delo v firmi končano, oziroma če bom imel sam boljšo ponudbo bom tudi premislil. Sam mislim, da je tak tržni odnos pravilen in ne prisegam na ne vem kakšno čustveno navezanost na firmo, kar je že marsikoga močno razočaralo. Da pa ne bi prišlo v firmi do velikih pretresov zaradi viška ali pomanjkanja kadrov, pa je potrebna dobra kadrovska politika.

Če je leta 1994 bila barva našega stekla že prepoznavna na trgih Evrope, je ta danes skoraj zaščitni znak Steklarne Hrastnik. Je vzdrževanje takega nivoja le operativa ali nekaj več?

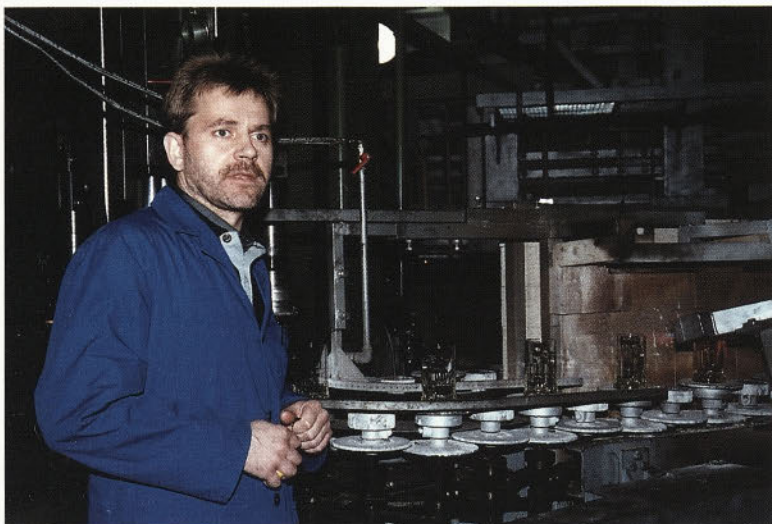
Na temo barve stekla sem že kar nekajkrat odgovoril. Na kratko, tako da bi bilo razumljivo večini, ki ima



Do pred nekaj let se je pa pokazalo, da se v celotnem avtomatskem in ročnem programu ne da več prodajati brez ustrezne kvalitete stekla.

kaj opraviti s steklom, bi to razložil takole: zelen odtonek stekla povzroča prisotnost železovega oksida (v našem steklu ga je povprečno od 0,020 do 0,025 utežnega %), le tega v največji meri dobimo v steklo s surovinami in del tudi v tehnološkem procesu. V preteklosti se je uporabljalo cenejše surovine z visoko vsebnostjo železovega oksida, zato je bila tudi barva temu primerna, ne smemo pa pozabiti, da se kljub temu dobro prodajalo in ne bi imelo smisla uporabljati dražje surovine in povečati stroške pri istih prihodkih. Takšna kvaliteta stekla (barva, vsebnost mehurčkov) pa ni zadoščala več, ko smo začeli sodelovati z italijansko firmo Saivo iz Firenc (okrog leta 1987, ko sem bil tudi sam v firmi Saivo), tako da smo takrat začeli kupovati boljši pesek za G-peč. Do pred nekaj let se je pa pokazalo, da se v celotnem avtomatskem in ročnem programu ne da več prodajati brez ustrezne kvalitete stekla. S tem daljšim uvodom se hotel povedati, da so osnova za dobro steklo ustrezne surovine, nikakor pa se ne smemo zadržati na vzdrževanju samo te kontinuitete. Steklarna je morala za svoje preživetje poseči po povsem

drugem proizvodnem programu, ki je bistveno zahtevnejši, za kar pa ni dovolj samo vizualna kvaliteta stekla (barva, vsebnost dodatkov..), ampak tudi termična in kemijska homogenost steklene taline, na kar vplivajo številni dejavniki - od kvalitetno pripravljene zmesi in potem konstantnem razmerju zmesi in črepij, ki pridejo v peč, ustrezen temperaturni režim taljenja. Tudi nova stiskalnica P-7 je pokazala, da ne prenese kompromisov. Velika rakana Steklarne Hrastnik so majhne peči, ki so izredno občutljive na nihanje odvzema stekla, kar je pri nas zelo pogost pojav, izredno visoko število menjav, obremenitve, ki so včasih zelo nizke in drugič presegajo nazivne kapacitete peči ne zagotavljajo potrebne kvalitete steklene taline. Večini ni jasno, da je za vsako spremembo na peči potrebno kar nekaj ur, da se steklo ustali in konstantna temperatura v feeder-u odčitana na 1°C natančno še ne pomeni, da se je stanje že normaliziralo. Za dane pogoje je potrebna 100% angažiranost vseh akterjev, ki so vključeni v proces, nemalokrat se spregleda vloga vzdrževalcev, za katere dejansko nebi smeli vedeti, kar bi pomenilo, da svojo vlogo odlično opravljajo in ne prihaja do



Časa, ki ga izgubiš, ko nisi skupaj z otroki, se na žalost ne da nadomestiti.

zastojev, cilj je sigurno doseg tega nivoja, za kar pa bo potrebno še kar nekaj časa, sredstev in spoznanj.

Priznanje v letu 2000 se posebej nanaša na uspešno izvedeno generalno obnovo steklarske peči. Kako dolge so bile priprave na ta poseg in koliko časa je trajal sam poseg?

Remont I-peči ima kar dolgo zgodovino, pred štirimi leti v času remonta H-peči, se je izvajal remont le te v smislu, da se I peč ne bo nikoli več obnavljala, kar nam je potem pri pripravah na remont in tekom remonta povzročalo kar nekaj problemov. Konec leta 1997 so se pričeli razgovori z različnimi konstruktorski firmami o obnovitvi I-peči. Bilo je veliko številno ponudb in idej, naši končni odločitvi in zahtevi, da ostane peč I znotraj dimenzij stare peči ter da se samo nivo stekla dvigne za 1,3m in da je željena kapaciteta peči 40t stekla na dan, se je še najbolj približala firma SORG, ki nam je zagotavljala 38t/dan kapaciteto pri 30% deležu črepinj in zanjo smo se potem tudi odločili. Po končanih projektih pri firmi SORG je bilo potrebno poiskati ustrezne dobavitelje ognjevzdržnih materialov, poiskati ustrezno gradbeno firmo za šamoterska dela, dobavitelja in izvajalca za izdelavo železne konstrukcije peči in feeder-ov, izdelati statične presoje za silos za zmes in za novo stiskalnico, dobavitelja za hladilno peč za stroj P-7, da ne omenjam vsa pripravljala dela znotraj obrata zmesarne in vzdrževanja, predvsem elektro, ključavničarske in šamoterske delavnice. Sam remont od izpusta stekla iz stare peči in da je steklo

priteklo na novih feeder-ih, je trajal od 30.9 do 13.11.2000, seveda pa so potekala številna dela še do konca novembra in še v decembru 2000.

Je bilo tudi kaj nepredvidenih težav oz. zastojev?

Posebnih zastojev ni bilo, bil je problem, ko nam je firma Antonini kljub prejšnjim obljubam, sporočila, da ne more dobaviti hladilne peči pravočasno, po interveniranju direktorja Binderja na sejmu GLASTECH v Düsseldorfu, pa se je rešil tudi ta problem.

Gotovo je zaradi remonta trpelo tudi vaše zasebno življenje. Ste nadoknadili zamujeno?

Na delovnem mestu, ki ga opravljam, tako ali tako ne zadošča 8 ur na dan, v času remonta je pa to še slabše, smo se pa srečali s tem problemom vsi udeleženci remonta. Časa, ki ga izgubiš, ko nisi skupaj z otroki, se na žalost ne da nadomestiti. Je pa težko odgovoriti, ko ti reče tri letna hči, ko se po kosilu vračaš v službo: "Ati pust službo".

Verjetno že razmišljate o novih posegih, saj bo kmalu na vrsti naslednja rekonstrukcija?

Takšno razmišljanje je generalna napaka Steklarne Hrastnik, potrebe trga oziroma zahteve komercialne so osnova za razmišljanje v tej smeri, je pa dejstvo, da bo aprila 2001 peč G stara 5 let in na več kot 7 let ne smemo računati.

Kaj pričakujete od leta 2001?

V službi pričakujem malo mirnejše leto v smislu investicijske

dejavnosti, tako da bo ostalo več časa za stvari, ki jih nismo utegnili narediti, predvsem pa se mislim tudi bolj strateško lotiti stvari, za katere sem odgovoren in za kar mi je lani zmanjkalo časa. Drugače pa ostro ločujem službo od privatnega življenja, doma ne razlagam problemov, ki jih imam v službi, v službi pa tudi ne maram, da me kdo sprašuje o privatnem življenju, ki je stvar mene in moje družine.

Marjan Polak je človek, ki resnično živi z in za Steklarno Hrastnik. Je človek velikih dejanj, izbranih, dobro premišljenih besed. Je strokovnjak svojega področja in svoje dragoceno znanje rad uporabi za dobro našega podjetja, za boljši jutri vseh zaposlenih.

Pogovarjala se je
Brigita Stopar

ISO 9000



Spet je tu nova številka Steklarja in čas za ponovno poročanje o našem sistemu vzpostavljanja kakovosti v družbi.

V prejšnjem članku sem kratko razložila sam stroj sistema po točkah, kot jih našteva standard ISO. Ta prikazuje, da so v sistem vključene vse faze našega poslovanja: od prihoda surovin v družbo preko nabavnega sektorja, skladiščenja, uporabe v proizvodnji, oblikovanju izdelkov ter končno samega trženja naših "skladnih proizvodov".

Končni proizvod je rezultat aktivnosti in raznih procesov v družbi, ki jih poskuša ISO standard definirati v takšni natančnosti, da ni dvoma o odgovornosti posameznih zaposlenih. Z delovnimi navodili, katere pridno sestavljajo vaši nadrejeni, bodo natančno definirane odgovornosti ter pooblastila za vsako delovno mesto:

1. namen in uporaba delovnega navodila (opis postopkov dela);
2. področje veljavnosti (delovno mesto, na katerega se delovno navodilo nanaša);
3. izrazi in definicije (izrazi, ki so specifični za posamezno delovno mesto, npr. feeder, IS, kaplja,...);

4. pribor in pripomočki (ki se uporabljajo na posameznem delovnem mestu, npr. kartoni, kalibri, kljunasto merilo,...);
5. opis aktivnosti (priprava dela, zagon,...);
6. varstvo pri delu (rokavice, zamaški za ušesa, delovna obleka, ...).

Še kratka analiza dosedanjega dela:

Izdan je poslovnik kakovosti (PK), izdani so vsi organizacijski predpisi (OP) ter obrazci (OB), ki jim pripadajo, ostala so nam še delovna navodila (DN) ter seveda napor vseh vas, da zastavljeni sistem spravimo v življenje. Zato na tem mestu pozivam vse, ki se dejansko vsakodnevno srečujete s formalnostmi, ki jih sistem zahteva, za komentarje, dodatke, izboljšave ter ostale konstruktivne predloge, ki bi nam vsem olajšali delo. Poskusila jim bom prisluhniti ter upoštevati, v kolikor bodo jasni in utemeljeni.

Če se kdo vpraša: "Zakaj sploh potrebujemo ISO standard?" je odgovor preprost: ISO 9000 ni pravna zahteva za vstop na tuji trg, je pa lahko v pomoč, vsekakor pa je orodje konkurenčnosti in v nekaterih vrstah industrij, kot je tudi naša, predstavlja pogoj za uvrstitev med dobavitelje. V današnjih časih, ko so pomembni vsi elementi za uspeh na trgu: vrhunski proizvod, cena,zna biti ravno certifikat kakovosti jeziček na tehtnici, ki jo prevesi na našo stran.

Branka Bajde

PREGLED USPEŠNOSTI POSLOVANJA V LETU 2000



Prvo leto našega samostojnega poslovanja je mimo in z zadovoljstvom lahko ugotovimo, da je bilo dokaj uspešno. Z oblikovanjem firme OPAL HRASTNIK d.o.o. je bil zastavljen tudi določen tržni koncept ter planirana letna realizacija prodaje, ki naj bi zagotovila firmi nemoten proces proizvodnje ter ob koncu leta tudi minimalni dobiček, kot iztočnico za naslednje leto. V tem sestavku bi rada prikazala, v kolikšni meri smo začrtane cilje tudi uresničili:

- Brez zadrege lahko rečemo, da smo s svojim samostojnim nastopom na tržišču v celoti upravičili zaupanje tako pri svojih kupcih kot pri dobaviteljih. Eden izmed pokazateljev, da je temu res tako, je dejstvo, da smo vse pred letom izgubljene kupce

pridobili nazaj (predvsem kupci iz Bližnjega Vzhoda). Izguba tega tržišča v letu 1999 nam je pokazala, da so v obdobjih recesije lahko še kako pomembni tudi ti kupci.

- Pridobili smo nove kupce (na nemškem, nizozemskem, hrvaškem, ameriškem in domačem tržišču) ter nove trge (Anglija, Španija, Kanada, Etiopija). Z intenzivno obdelavo angleškega trga nam je uspelo ne le trg pridobiti nazaj, temveč nam le-ta danes predstavlja že 5. največje tržišče.
- S posameznimi prodajnimi akcijami, povečanjem prodaje ter racionalnim planiranjem proizvodnje ter zalog gotovih izdelkov nam je uspelo zmanjšati zaloge gotovih izdelkov za 47% (iz cca 2.800 palet na 1.500 palet). Današnji koeficient obračanja zalog je padel iz 45 na 30 dni.
- V mesecu marcu 2000 smo od Carinarnice Celje pridobili

dovoljenje pooblaščenega izvoznika ter s tem znižali stroške špedicije na minimum. Hkrati se je povečala fleksibilnost odpreme ter dostave blaga kupcu. Konec leta 2000 pa smo že tudi prejeli dovoljenje in obvestilo Republiške Carinske uprave o testiranju RIP-a (računalniška izmenjava podatkov).

- V sodelovanju s kupci smo razvili nove izdelke višjega cenovnega razreda (Meltemi, Peill+Putzler, RZB, Frankonia,...), na frankfurtskem sejmu v mesecu aprilu 2000 pa že tudi prvič predstavili svojo, novo serijo polavtomatskih plafonjer srednjega cenovnega razreda, za katere naročila že prihajajo, večji razmah prodaje pa pričakujemo v tem letu.

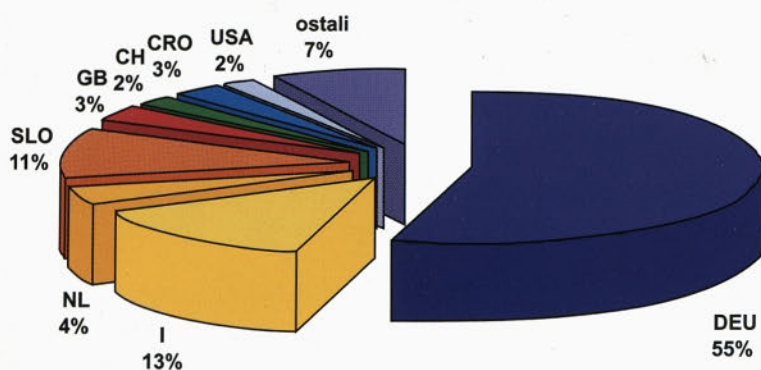
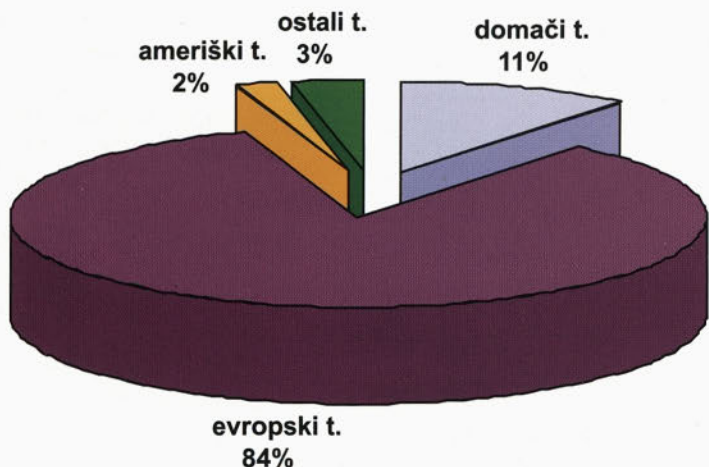
Vsi ti ukrepi oz. udejstvovanja so nam kot končni rezultat prinesli 3% presežek nad letnim planiranjem prodaje za leto 2000 (12% presežek glede na leto 1999). Vse to pa ne pomeni, da lahko sedaj "uživamo na lovorikah". Ravno nasprotno. Konkurenca na področju razsvetljavnega stekla je čedalje močnejša in za vse tiste ponudnice tovrstnih izdelkov iz vzhodne Evrope (Česka, Poljska, Romunija, Madžarska) ter

Bližnjega Vzhoda in Kitajske, za katere smo še pred letom dni govorili, da so sicer od nas res bistveno cenejše (predvsem zaradi nizkih stroškov dela ter avtomatizacije proizvodnje), imajo pa tudi precej slabšo kvaliteto izdelkov, danes tega ne moremo trditi več. Še vedno so bistveno cenejše, njihova kvaliteta ter znanje pa je vse boljše.

Glede na povedano ter glede na smelo zastavljen plan prodaje v letu 2001 (5% povišanje prodaje ob enakem obsegu proizvodnje - poleg predvidenega 5% povišanja glede na rast tečaja DEM) mora biti naša politika poslovanja tudi v letu 2001 usmerjena k:

- kvalitetni in pravočasni proizvodnji;
- ohranjanju ter še kvalitetnejšem servisiranju obstoječih kupcev;
- pridobivanju novih kupcev ter novih tržišč;
- razvijanju novih izdelkov višjega cenovnega razreda, pri čemer je izrednega pomena naša hitra odzivnost na vsako povpraševanje po novem izdelku;
- razvoju in ponudbi spremljajočega programa kot so gotova svetila ter darilni program.

Edita Čadež



ZANIMALO VAS BO

KADROVSKE VESTI

Pa smo še enkrat preskočili v novo leto z velikim pričakovanjem, kaj je na drugi strani. Dolg januar nam dokazuje, da je novo tisočletje na žalost, ali pa tudi na srečo tako, kot je bilo prejšnje. Vsaj zaenkrat.

V Opalu je bila v decembru le ena prava kadrovska sprememba, za odhod iz naše sredine se je odločil naš dočerajšni sodelavec Dejan PIŽMOHT, krogličar RDBO.

December, in s tem leto 2000, smo zaključili z 228 zaposlenimi.

Večinoma smo zaposleni za nedoločen čas, med nami pa je tudi

14 delavcev, ki imajo sklenjeno delovno razmerje za določen čas.

Še vedno prevladujejo moški, ki jih je 128 ali 56 %, žensk je 100 oz. 44 %. Naš najstarejši delavec bo vsak čas dopolnil 55 let, najmlajši pa je januarja dopolnil 19 let. Povprečna starost je 36 let. Večina delavcev opravlja svoje delo na izmene, in sicer na tri 167 delavcev (od tega 72 žensk), na dve 20 (13 žensk) in le dopoldan 41 delavcev (15 žensk).

Kadrovski referat
Marinka Anžlovar

Nagrajenec dneva stekla in svetlobe 2000

IVAN KALUŽA

“Ivo, za tvoje dolgoletno, požrtvovalno delo pri prenosu svojega znanja na mlajše sodelavce, se ti zdaj oddolžujemo s tem priznanjem in bi ti v zahvalo za prispevek k izobraževanju in pozitivnem delu, tako kot pri vsesplošnem trudenju, izrekli eno samo besedo - da bi ta steklarska “fajfa” še naprej rodila sadove in kruh za Hrastnik, nakar bi si želeli še več.

Naj ti bo preostali čas, ne samo za počitek, ampak tudi za še katero miselno inspiracijo, možno sodelovanje, pri morebitnih težavah in problemih v novorojeni firmi Opal.”

S temi besedami je direktor družbe Franci Zajc izročil priznanje našemu Ivu. V naslednjih vrsticah pa se je predstavil še sam. Vsaka beseda je beseda klenega steklarja, za kakršnega pravimo, da je eden zadnjih, tistih pravih. Pa vendar upamo, da ni tako. In tudi Ivo je optimist.



Kdaj in zakaj ste se odločili za zaposlitev v Steklarni Hrastnik?

Začel sem približno v takšnem času, kot je sedaj, sredi januarjskih dni leta 1966, kot 15-leten fant. Zaradi številne družine za nadaljnje šolanje ni bilo možnosti. V Steklarni je delalo tudi nekaj mojih sorodnikov, zaposlitev tu mi je bila nekako bližnja kot delo v rudniku.

Ali je bilo v tistih časih težko najti zaposlitev?

Zaposlitvene možnosti so sicer bile, tudi takrat pa je bilo lažje, če si imel koga, ki je rekel kakšno dobro besedo zate.

Kakšni so bili vaši začetki, kako ste prebrodili začetne neprijetnosti?

Začel sem v sredini, kjer delam še danes, kot odnašalec pri mojstru, s katerim se bilo zadovoljstvo delati - z g. Milanom Grumom. Že na začetku sem se zavedal, da je potrebno biti pri delu resen, če hočeš napredovati. Zato sem se tega držal od vsega začetka. Hotel sem se potrditi, želel dokazati sebi in drugim, da zmorem. Tudi sodelavci so me lepo sprejeli in mi pomagali, ker sem pokazal interes za to delo in željo po odkritju skrivnosti steklarskega poklica. To se je odrazilo tudi v preskakovanju stopnic v poklicni poti. Že pred odhodom v vojsko sem bil krogličar, znal sem tudi že naphati, nato pa sem se vzpenjal navzgor.

Pa vendar, to je kar težaško delo. Bili ste bolj droben fant - ste napore težko zmogli?

V mladem telesu je polno energije, meni je nikdar ni manjkalo. Zato se mi delo ni zdelo posebno naporno. Predvsem pa ne gre za obvladovanje fizičnih obremenitev, ampak z znanjem in tehniko iz stekla izvabljeni različne oblike. Steklo je potrebno čutiti. Če obvladaš to tehniko in dobiš stik s steklom, si delo zelo olajšaš.

V tistem času smo tudi precej dobro zaslužili in imeli dovolj možnosti za napredovanje - seveda spet v povezavi z interesi, ki sem jih omenjal pri prejšnjem odgovoru.

Pa vendar, tam sredi osemdesetih let ste se odločili zapustiti Steklarno. Še vedno je v arhivu vaša odpoved. Glede na to, da vam je steklo tako pri srcu, me zanima, kaj vas je navedlo k tej odločitvi?

To obdobje je predstavljalo največjo krizo v mojem življenju. V podjetju sem imel že 20 let, pa vendar nisem imel nobenih pogojev, da bi prišel do primerne stanovanjske. Zaradi tega sem se odločil, da se zaposlim pri Rudniku, kjer so stanovanja delili vsakomur, ki je to želel, saj so za to dobili “družbena” sredstva. V bistvu nisem imel nobene želje za delo pri Rudniku, na Steklarno sem bil vedno sentimentalno navezan.

Teden dni pred iztekom odpovednega roka sem svojo odločitev preklical, saj so mi pristojni v podjetju obljubili primerno stanovanje in nato

Steklo je potrebno čutiti.

tudi stali za svojo besedo. V tistem obdobju je bil na Novem Logu zgrajen objekt, v katerem je veliko delavcev, ki so bili prej “neresljivi”, dobilo stanovanja.

Kakšne napotke dobite pred pričetkom izdelovanja novega izdelka?

Več jih je, večja je verjetnost, da bodo izdelki kvalitetni, lažje delamo. V glavnem gre za ustna navodila. Vsak kupec ima tudi svoje specifikke, ki jih je potrebno poznati. Nekoliko se posvetujemo tudi sodelavci med sabo. Nekateri izdelki pa se zelo ponavljajo, nekateri pridejo na površje tudi po mnogih letih. Prav sedaj delamo izdelke, ki smo jih delali pred tridesetimi leti.

Ali je kakšna razlika med pogoji dela nekoč in danes?

Pogoji dela se od časa mojih začetkov niso skoraj nič spremenili, delamo po enakih principih. V zadnjem obdobju je bilo nekaj izboljšav, npr. stroj za vrtenje pipe ipd. Splošni pogoji dela - vročina, preprih, smrad, pa še vedno dodatno otežujejo naše delo in so v mnogih primerih krušilci našega zdravja. Prav v zadnjem obdobju je čutiti malo več poslušnosti tudi za to področje. V glavnem pa nas izkušnje v tovarni učijo, da se mora vsak, ki mu ni vseeno za lastno zdravje, kolikor in kadar je le mogoče paziti sam.

Od 01.01.2000 deluje področje izdelovanja svetil pod samostojno firmo. Ali pod okriljem Opala d.o.o. oziroma njegovega novega vodstva čutite kakšno spremembo?

Mislím, da je bilo nekaj sprememb in da jih delavci čutimo v glavnem v pozitivni smeri - več je zanimanja in skrbi predpostavljenih tudi za zaposlene - odsesovanje, pregradna stena. Seveda ni možno vse naenkrat, največ je gotovo odvisno od razpoložljivih sredstev. Pohvalno se mi zdi, da vodilnim ni vseeno, v kakšnih pogojih delavci delajo. Tudi iz popolnoma ekonomskega vidika, brez vsakega čuta, pa je jasno, da slabi pogoji kar kličejo k bolezni, k staležu. Ta se zaradi nepredvidljivih odsotnosti in težkega nadomeščanja odsotnih zelo negativno odraža v proizvodnji. Od delavcev se vedno več terja, vanje pa je pred tem treba tudi veliko vložiti.

Pri našem poklicu se vsaka malenkost, ki se izboljša, zelo pozna, nekatera tudi le na izboljšanju razpoložnosti, kar tudi ni malo. Zlasti to opazijo tisti, ki imajo daljši delovni staž - prej vse življenje ni bilo skoraj nobenih sprememb, sedaj pa v enem letu kar precej. Mislím, da bodo te stvari zaživele šele v letošnjem letu. Pa to še ni konec, mislim in upam, da je to šele začetek pozitivnih premikov. Delavec je pri nas namreč



glavni kapital. Vsi pazijo, da stroji niso izpostavljeni slabim pogojem, po nas pa je zaradi puščanja strehe tudi že teklo...

Potrebno je ustvariti pozitivno klimo in zdravo delovno vzdušje. Rezultati nezadovoljnih delavcev so slabi. Za zadovoljstvo pa je včasih potrebno narediti tako malo...

Delavci veliko pričakujejo tudi od novega plačnega sistema...

Pričakovanje je v delavcih vedno, z upanjem se lažje živi. V svojem stazu sem doživel kar nekaj sprememb sistema nagrajevanja, vsak je prinesel nekaj novega, vsak je skušal dopolniti in nadgraditi prejšnjega. Vendar vsi niso bili nikoli zadovoljni in tega ne smemo pričakovati niti sedaj. Noben sistem nagrajevanja ni instrument, ki bi delal čudeže. Mislim, da je glavno pričakovanje in usmeritev pri novem pravilniku težnja, da se vzpostavijo mehanizmi za boljšo nagraditev tistega, ki si na podlagi vloženega truda in rezultatov to zasluži. Potrebno je imeti tudi kar precej hrabrosti, zlasti vodilnih, ker bo potrebno nekaterim povedati tudi, da delajo slabo, kar se jim bo poznalo tudi v plačilni kuverti. Na daljši rok pa doseči, da se bodo z delavci, ki delajo slabo, poti razšle. Takšni pobijajo moralo še tistim, ki imajo voljo do dela. Priznam, da sem bil kar nekajkrat v situaciji, ko sem že obupoval nad sistemom, v katerem smo vsi enako vredni.

Pri teh pravilnikih je največja bojazen, da se zaradi ljubega miru in vsakovrstnih usklajevanj na koncu dobro zastavljene ideje, oblikovane v osnutku pravilnika, v končni verziji razvedenijo.

Tudi vi ste v vseh teh letih preko različnih organov samoupravljanja in soupravljanja ter sindikata skušali dajati svoj prispevek k odločitvam.

Ze zelo mladega so me angžirali za delo v nekaterih organih. Opazili so, da se nisem ustrašil glasno protestirati ob storjenih krivicah tudi pri predpostavljenih na različnih nivojih. Tako sem nekako spontano zašel v nekatere od omenjenih organov. Delavci so na svojih plečih prenosili že mnoge ukrepe vodstva, s svojim delovanjem v teh organih sem skušal omiliti nekatere od njih, predstaviti vodstvu tudi probleme nasprotne strani, vedno pa sem bil za iskanje najoptimalnejše rešitve za obe strani. Koliko mi je to uspelo, naj presodijo drugi, rečem lahko le, da sem se trudil po svojih močeh.

Morda bo sedaj delo v sindikatu in

Delo je težko, včasih zato res delujemo grobo.

drugih organih lažje, ker se bodo poga-janja z vodstvom odvijala le v zvezi z istovrstnimi poklici, v glavnem vezani mi na steklarstvo, prej pa je bilo potrebno vzeti v obzir sugestije vseh sredin - avtomatske, vzdrževanja, zmesarne... Razsvetljava je bila le en člen.

Dejavnost, ki za svoje delo potrebuje živo delo, je še kako odvisna od podmladka. Kaj sodite o tem?

V letih, ko se je pri nas dobro zaslužilo, s svežim kadrov nismo imeli problemov. Čeprav jih je mnogo, ko so videli, kaj se pričakuje od njih, sredino zapustilo, so najbolj pridni in vzdržljivi vendarle ostali. Kljub temu da je vse-naokrog slišati o brezposelnosti, jih sedaj ostane sila malo. Še vedno je drugje boljše plačilo, truda in znoja pa je potrebno vložiti bistveno manj.

Pa tudi sistem usposabljanja se mi zdi precej mačehovski. Delati bi morali bolj načrtno in na strokovnih podlagah. Na tem področju se ne bi smeli prepuščati slučaju in morebitnim srečnim okoliščinam. Potrebno je najti našim razmeram prilagojeno

najoptimalnejšo metodo. Potreba po nadaljnem obstoju tega poklica glede na trende povpraševanja po izdelkih iz ročno oblikovanega stekla, ni sporna. Zato se je potrebno potruditi za čim boljši sistem usposabljanja. Mislim, da ne bi bilo odveč, ponovno razmisliti o stimulaciji mojstrov in ostalih v brigadnem sestavu, ki jim je bil dodeljen bodoči steklar.

Tudi vi ste v teh letih prešli od odnašalca do mojstra, od najbolj podrejenega v sredini, do delavca, ki to skupino vodi, pa vendar je pri odločitvah omejen, ker so odvisne od zahtev kar nekaj nivojev nadrejenih. Kako ste se znašli v teh vlogah?

Z nikomer, s katerimi sem imel v teh letih priložnost delati, tako podrejenimi kot nadrejenimi, nisem imel posebnih problemov. Ko sem bil še v vlogi podrejenega, me je najbolj motilo ocenjevanje nekaterih predpostavljenih na podlagi drugih kriterijev - ne dela. Zlasti so bile včasih pomembne sorodstvene in prijateljske vezi.

Delo posamezne brigade je v največji meri odvisno od mojstra, tako odnosi znotraj nje kot tudi

kvalitetno delo. Seveda je njegovo delo toliko težje, če so mu dodeljeni slabi, nedelavoljni ali drugače problematični delavci. Takrat se mora angažirati še bolj, da vpliv takšnih delavcev ne prevlada, da ne pokvari cele brigade, če ne gre drugače pa tudi z odstranitvijo kvarnega delavca.

Za naš skupinski način dela je pomemben vsak, tudi delo odnašalca je še kako pomembno. Kot veriga smo, znana je tista o pomenu vsakega člana v njej. Zato mora biti mojster pri kakršnihkoli ocenah svojih delavcev realen in pošten. Tudi pri stikih z nadrejenimi nisem nikoli imel posebnih problemov. Da pa zahtevajo dobro delo in kvalitetne izdelke, je razumljivo.

Zahteve po kvaliteti so danes bistveno večje. Kljub večdesetletnemu povpraševanju po nekaterih izdelkih, druge pa ponovno delate tudi po tridesetletnem premoru, bi takšnih kot so bili narejeni pred tolikimi leti, danes prodali bolj malo...

Res je. Normativi glede kvalitete so se zelo spremenili. Iz tovarne gredo sedaj res lepi izdelki, seveda pa je za nas to veliko napornejše, terja mnogo več angažiranja vseh in predstavlja tudi precejšnjo psihično obremenitev, ker je takšno kvaliteto težko doseči. Mnogo mojstrov, tudi sam, tudi doma razmišlja, kaj še narediti, da bo zadoščeno še tej ali oni zahtevi, že kar "kaprici" kupca. Včasih me kar stiska pri srcu, ko vidim, kako lepi izdelki morajo na odpad. Vse to včasih ni bilo potrebno. Važno je bilo le, da je bilo številčno dovolj komadov, norm pa ni bilo težko doseči, oz. jih dobro preseči. Plača je bila dosežena na veliko lažji način, pa še boljše je bila.

Kdaj ste izvedeli, da je vaše ime med predlogi za nagrajenca na Dnevu stekla in svetlobe in kaj vam to priznanje pomeni?

Priznanja nisem pričakoval, bil sem res prijetno presenečen. Vem, da se je moje ime že pojavljalo med predlogi za to nagrado pred nekaj leti, pa je nato nisem dobil. Sprijaznil sem se s tem, saj marsikdo pridno dela, pa za to tudi ni posebej imenovan. O tem nisem več razmišljal.

Zato sem bil kar nekako ganjen, saj priznanje razumem kot dokazilo, da moj trud ni ostal neopažen. Kljub temu da se že odpravljam v pokoj, sem ga bil neizmerno vesel. Za kaj takega je vsak trenutek tisti najbolj pravi, jaz pa sem ga dobil celo prav na svoj rojstni dan in sem ga vzel tudi kot darilo podjetja ob tem prazniku. Priznanje me je moralno zares dvignilo.

Mislim, da je namen nagrade prav ta in da o opustitvi javnega nagrajevanja dobrih delavcev ne bi bilo potrebno razmišljati. To je velika stimulacija za nadaljnje dobro delo.

Za konec pomladi ste si izbrali dan, ko se naše poti razidejo, odpravljate se v pokoj. Ko vas človek takole pogleda, si ne more misliti drugega, kot da je to veliko prehitro...

Rad sem delal v tej sredini. Morda nekateri mislijo, da smo steklarji zato, ker smo bolj glasni grobi ljudje. Delo je težko, včasih zato res delujemo grobo. V sredici pa smo ranljivi, občutljivi kot večina drugih ljudi. Lepo smo se razumeli.

Ostal sem še malo dlje v firmi, kot je potrebno za izpolnitev prvega možnega roka za upokojitve. Malo zaradi novega pokojninskega zakona, malo pa tudi zaradi velike zavezanos-

Potrebno je ustvariti pozitivno klimo in zdravo delovno vzdušje.

ti podjetju in sredini, sem se zavestno dal takoj pregovoriti direktorju, da še malo podaljšam svoj delovni staž.

Mislil pa, da sem sedaj potreben daljšega počitka. Morda bom po njem gledal drugače. Kljub temu pa mora enkrat priti do tega preloma, pa če je človeku še tako težko pri srcu.

Kakšni so vaši načrti za čas "potem"?

Trenutno se počutim nekako izpraznjen, utrujen. Ker se v pokoj odpravljam že v toplejših mesecih, na začetku planiram nekajmesečno sprostitev nekje ob morju, kjer upam, da si bom napolnil telo in dušo z novo energijo.

Za kasneje pa ... Imam malo zemlje, majhen vikend, nekaj časa bom gotovo prebil tudi pri brkljanju okrog njega. Poleg tega je sin še majhen, zdaj bo več časa tudi zanj. Preostalega časa po teh nekaj mesecih pa še nisem splaniral. Malo se bom prepustil času, saj včasih življenje človeku kar samo kaj ponudi. Upam, da takrat ne bom spal in bom morebitno priložnost znal izkoristiti.

Direktor vam je že ob podelitvi priznanja nakazal možnost, da vas bomo v podjetju morda še kdaj potrebovali...

Tej firmi bom rade volje pomagal, če bi me še kdaj potrebovala. Razmerje s podjetjem sem vedno razumel tudi kot partnerski odnos. Zato tudi zdaj mislim, da človeku za nekoga, ki mu je toliko let stal ob strani, mu dajal kruh, ne more biti vseeno. Do te sredine sem vedno čutil prijeten odnos, vem, da se ne bom peljal mimo tovarne brez misli na žarečo steklovinu in na tiste, ki delate v njej.

S čim bi zaključili najin pogovor?

Pogovarjala se je
Marinka Anžlovar

Gotovo se zadnjič pojavljam na straneh našega časopisa, v bistvu se poslavljam. Zato bi vsem tistim, s katerimi sem delal, rad povedal, da jim želim vse najboljše. Hkrati se jim opravičujem, če sem jih kdaj s kakšno besedo prizadel. Saj veste, steklarji smo včasih tudi malo preglasni in ne razmišljamo o izrečenih besedah, ki navadno sploh niso mišljene tako, kot jih je slišati. Upam, da bom v tem času, ki mi še ostaja v podjetju, pometel za sabo še tisto, kar morda doslej še nisem. Rad bi odšel mirne duše.

Delovna pot je kot reka, ki se rodi kot droben potoček, se širi s pritoki (izkušnjami) in se nazadnje zlije v veliko morje, kjer je majhen potoček skoraj nerazpoznaven. Morda je zato ljudem, ki imajo radi svoj poklic in ljudi - sodelavce, še posebno težko narediti ta korak ter zapustiti mesto, kjer so ostala najboljša leta življenja in kamor jih veže mnogo lepih spominov. Vsakdan marsikdaj ni bil rožnat, steklar prav gotovo ni z lahkoto oddelal svojih let. Ivo jih ima skupaj z benefikacijo več kot 42. Ne znam prešteti, koliko je to dni. Tudi dnevi s krvavimi žulji so bili vmes. Pa vendar...

Želim mu, da bi si na zasluženem počitku res izpostavil nosilcem energije - soncu, morju, zabavi, si napolnil vse baterije, potem pa novo energijo vnovčil tako, da ga bo izpolnjevala. V njegovih očeh berem, da mu želja za steklarsko pipo ni presahnila, zato upam, da nam ne bo rekel ne, če bo podjetje čutilo potrebo po delu njegovih rok ali prenašanju delovnih izkušenj.

ZANIMALO VAS BO

V mesecu **DECEMBRU 2000** je delovno razmerje v Steklarni Hrastnik **PREKINILO 5 delavcev**, in sicer:

V GLASCOM, d.o.o. (3 delavci)

V novo ustanovljeno firmo so bili prerazporejeni trije naši delavci: Lea Jagodič Lekočević, dipl.iur. ki bo zasedala mesto direktorice firme, Mojca Škoberne, ki bo v Glascomu, d.o.o. zaposlena kot komercialistka in pa Brane Vretič, ki bo opravljal dela vodje skladišča.

INVALIDSKO UPOKOJEN (1 delavec)

V mesecu decembru je bil invalidsko upokojen Dragan Dakič, zaposlen kot voznik viličarja v obratu pregleda.

Delovno razmerje v mesecu decembru 2000 pa je prenehalo tudi Andži Glamatovič, ki je bila zaposlena kot komisionarka v VRS - ju.

V mesecu **DECEMBRU** v Steklarni Hrastnik nihče ni sklenil delovnega razmerja.

Mesec **DECEMBER 2000** je Steklarna Hrastnik zaključila s skupnim številom **499 zaposlenih**, od katerih je bilo **219 žensk** in **280 moških**, od tega je bilo **16 delavcev sprejetih za določen čas** in dva **pripravnika**.

PRIRASTEK K DRUŽINI

Povečala se je družina našega delavca Andreja Gnusa, kateremu je žena Katarina povila že drugega sina - Domna.

JUBILEJNE NAGRADE:

10 LET

Uroš Mastnak, Mateja Rebov in Alenka Leskovšek

20 LET

Kunšek Miran

30 LET

/

Čestitamo vsem

Kadrovska služba
Sabina Medved

ZAHVALA

Po težki bolezni nas je zapustila draga mama, sestra, teta in oma

PAVLA GRUM

Iskreno se zahvaljujemo patronažnemu osebju in dr. Manci Starina za pomoč, vsem sorodnikom, prijateljem in sosedom za darovano cvetje, sveče ter izrečena sožalja. Iskrena hvala godbi in pevcem Steklarne Hrastnik, govorniku g. Kobalu in g. Žibretu za odigrano Tišino.

Žalujoči otroci: Milan, Hanzi, Jožko in Mihela z družinami ter ostalo sorodstvo

ZAHVALA

Ob smrti mojega očeta

FRANCA VIZLERJA

Vsaka izguba življenja je boleča, ker je to pač najdragocenejše, kar imamo. Ko pa izgubiš najbližje, se ne moreš in nočeš sprijazniti s tem, zato je bolečina še toliko hujša.

Da ste z mano tudi v takih trenutkih, mi ogromno pomeni.

Iskrena vam hvala.

Majda Krošlin

ZAHVALA

Ob boleči izgubi drage mame, babice, prababice

ILONE PERCL





se iskreno zahvaljujemo Steklarni Hrastnik, govorniku, pevcem, godbenikom, svojcem, znanecem, prijateljem in sosedom za darovano cvetje, sveče in izrečeno sožalje ter g. župniku za opravljen obred.

Žalujoči vsi njeni

Opravičujemo se zaradi zapoznele objave zahvale. Napaka je nastala pri sestavljanju vsebine decembrske številke Steklarja, v katerem bi morala biti objavljena ta zahvala.

Uredništvo

Nagradna križanka

			GRŠKO-RIMSKA UMETNOST IN KULTURA	MANJŠI PODZEMNI SESALEC	FRANCOSKI SKLADATELJ (FRANCIS)	GLAVNO MESTO ERITREJE	SLOVENSKA SLIKARKA (MARLENKA)	TKANINA ZA BLAZINE	ENO OD IMEN SLIKARJA MESKA	DELNIČAR	AVTOR: KARLI DREMEL	INDIJANSKA PLEMENA V SREDNJI AMERIKI	NORVEŠKI PISATELJ DUUN	SLAVKO PREGL	USLUŽEN. VLIJUDEN ČLOVEK (ZLASTI DO ŽENSK)	BAJESLOVNI PRVI LETALEC	ŽENIN ALI MOŽEV OČE
			HINKO SMREKAR								TROPSKI KOMAR						
											VRSTA OVCE VIKUNJE						
											GRŠKO PRI-STANIŠČE						
														MAJHNO NASELJE			
	ČASOVNA ENOTA	STEFAN ZWIG MESNI IZDELEK	VERSTVO, RELIGIJA	OTOČJE OB ZAHODNI OBALI IRSKE	PIJAČA PRED JEDJO									SATIRIK BUCHWALD CENT			
TEMELJNA LISTINA, ZAKON DRŽAVE					ZADNJICA (VULG.)				JAPONSKI KNJIZEVNIK SINF. PESNITEV RIMSK. KORSAKOVA			RIMSKA UTEŽNA MERA	SOPHIA LOREN SLIKAR ROKOPISOV			REKA NA NOVI GVINEJI	SLADEK JUŽNI SADEŽ
NEMŠKI ADMIRAL (ERICK)					ANTON CEBEJ ITALJANSKI PEVEC		NAUK O ANALIZI LASASTA OCVČICA										
MUSLI-MANSKO SVETO PISMO						MOZOLJAVOST KRAJ NA VIPAVSKEM					MESTO V NIGERIJI IVAN GROHAR						
	PREBIVALEC ALBANIJE OSKAR KOGOJ						PRILASTEK GLAVNO MESTO VELIKE BRITANIJE									KONRAD ADENAUER ŠPANSKA PEVKA MONTIEL	
FILMSKI IGRALEC SHARIF			TEPČEK, BUTEC	REKA V SLOVENIJI IVAN LEVAR					NIŽJA LESNATA RASTLINA AFRIŠKA MRZLICA					REKA V INDIJI MEDENA ROSA			
SLOVESKI RADIOSKI MODERATOR (ANDREJ)					NAJDALJŠA FRANCOSKA REKA OBER					STARA AM. ETNIČNA SKUPINA DRŽAVNA BLAGAJNA							
	MLEČNI IZDELEK	MESTO V ZAMBIJI TULEC, ETUI				NIKI LAUDA OTILJA (LJUBKOV.)			BRITT EKLAND			ENA OD PROJEKCIJ VRSTA PLESA IN GLASBE					
FRANCOSKI SLIKAR (NICOLAS DE)				NAJBOLJ RAZŠIRJENA TEKOČINA GALIJI					RIMSKA PLEMISKA RODOVINA							IRENA KOHOT	VINKO TRINKAUS
IGOR OZIM			KDOR DAJE VOLILO, OPOROČNIK						ODVAJALO, LAKSANS								
RUDI KOSMAČ			OVALNA LONČENA PIŠČAL						GRŠKI DIDAKTIČNI PESNIK					LIK GOLEGA TELESA			



Nagradna križanka

Med reševalce s pravilnimi rešitvami nagradne križanke bo žreb razdelil nagrade v skupni vrednosti 11.000 tolarjev, in sicer:

1. nagrada - 5.000 tolarjev
 2. nagrada - 3.000 tolarjev
- tri nagrade po 1.000 tolarjev

Izrezek z vpisano rešitvijo pošljite na naslov: Uredništvo Steklarja, Cesta 1. maja 14, 1430 Hrastnik do 20.2.2001. Reševalce prosimo, da pripišejo svojo davčno številko in številko tekočega računa, sicer nagrada ne bo izplačana.

Nagrajeni reševalci

Za nagradno križanko, objavljeno v Steklarju št.12/2000 smo prejeli 67 rešitev. Žreb je prisodil nagrade naslednjim:

1. nagrada - 5.000 tolarjev: Slavica Peršič, upok.
2. nagrada - 3.000 tolarjev: Nevenka Podkoritnik
- 3.- 5. nagrada po 1.000 tolarjev: Lojze Bevc, Anton Knez, upok., Milan Čadež

Rešitev križanke iz prejšnje številke:
 VODORAVNO: Punat, LD, koral, itinerar, obesa, SREČNO NOVO LETO, STEKLAR, napitilo, okvir, Abel, Ren, Ar, Violeta, Aman, Kama, N, EL, vlaka, koča, ANSA, sake, Rinka, tir, ta, taft, osa, katran, kela, Pestner, nit, GR, Ola, intrada, kitara, Geb, No, otoček, čibuk, Ira, Stevo, krog, krog, Rapa, jin, Karol, iglu, okar, ato.
 NAVPIČNO: SILVESTROVO.

K.D.

HRASTNIK STEKLARNA STEKLAR

Steklar - glasilo delavcev Steklarne Hrastnik ureja uredniški svet: Marinka Anžlovar, Brigita Stopar, Soniboj Knežak, Martina Kandolf, Slavko Marcen in Ksenja Jakopič.

Glavni urednik: Slavko Marcen.

Oblikovanje: Alenka Leskovšek.

Fotografije: Branko Klančar.

Grafična priprava in tisk: Grafex Izlake

Naslov uredništva: Steklar Hrastnik, C. 1. maja 14, tel.: 0601 54 600.