



# steklar

GLASILO DELAVCEV STEKLARNE HRASTNIK

Izhaja od leta 1959  
Letnik XXXII, št. 5  
Hrastnik, 17. 5. 1991

## Kolektivna pogodba za kemično, gumarsko in nekovinsko industrijo pred podpisom

Po dolgotrajnih pogajanjih med Republiškim odborom sindikata delavcev kemične, gumarske in nekovinske industrije in Gospodarsko zbornico Slovenije – strokovnim združenjem kemične in nekovinske industrije lahko v maju pričakujemo podpis kolektivne pogodbe navedenih dejavnosti. Ker velja ta pogodba za vse delavce, ki so zaposleni v podjetjih kemične, gumarske in nekovinske industrije v R Sloveniji, so podjetja dolžna svoje pogodbe o zaposlitvi uskladiti s panožno pogodbo najkasneje v šestih mesecih po objavi v Uradnem listu R. Slovenije.

Panožna pogodba ima neposreden vpliv tako na tarifni del naše pogodbe o zaposlitvi, kakor tudi na normativni del, to je področje delovnih razmerij. Po razpravah v sindikatu in pogajanjih z direktorjem podjetja bomo morali nekatera usklajena določila prenesti v naše pogodbe o zaposlitvi. Nekaj poudarkov in novosti iz panožne kolektivne pogodbe:

- delovni čas je za prehodnim obdobjem, ki traja eno leto po uveljavitvi te pogodbe, določen v višini 40 ur na teden, vključno s plačilnimi polurnimi odmori. Vendar lahko direktor podjetja skupaj s sindikati po preteku prehodnega obdobja ponovno oceni, če je glede na rezultate poslovanja mogoč prehod na 40-urni delavnik.

- Konkretneje so opredeljeni pogoji za delovanje sindikata v podjetju, njegove pristojnosti pri sprejemanju odločitev na delavskem svetu podjetja, kakor tudi dogovor med direktorjem podjetja in sindikatom o okvirnem načinu izrabe števila ur za delo sindikalnih zapornikov in načinu zagotavljanja strokovne pomoči sindikatu.

- Vsi sklepi, s katerimi se odloča o pravicah, obveznostih ali odgovornosti delavca morajo biti delavcu vročeni v pisni obliki in s pravnim poukom.

- Osebnih dohodkov, dodatki, nadomestila osebnih dohodkov in stroškov so poglavje, ki bo verjetno težišče pogajanj oziroma razprave na sindikatu podjetja. Dejstvo, ki ga nikakor ne smemo zanemariti, je namreč, da so določila in zneski iz panožne kolektivne pogodbe OBVEZNI MINIMALNI STANDARDI za delavce v podjetjih iz kemične, gumarske in nekovinske industrije v R Sloveniji.

### Tarifni razredi

Delavcem namreč morajo biti zagotovljeni osnovni osebni dohodki, dodatki in nadomestila osebnih dohodkov najmanj v višini, ki jo določa ta kolektivna pogodba za tarifni razred, v katerega je razvrščeno delovno mesto, ki ga delavec opravlja. Dela oziroma delovna mesta se razvrščajo v naslednje tarifne razrede (poklicne, zahtevnostne skupine)

	Izhodiščni bruto OD
I. Enostavna dela (NK delavci)	6.458,00 din
II. Manj zahtevna dela (PK delavci)	7.106,00 din
III. Srednje zahtevna dela kvalificirani delavci ozkega profila	7.937,00 din
IV. Zahtevna dela (KV delavci širokega profila)	8.848,00 din
V. Bolj zahtevna dela (tehniki, poslovodje)	10.010 din
VI. Zelo zahtevna dela (strokovni delavci z višješolsko izobrazbo)	11.945,00 din
VII. Visoko zahtevna (strokovni delavci z visoko izobrazbo)	13.563,00 din
VIII. Najbolj zahtevna dela (magistri)	16.146,00 din
IX. Izjemno pomembna najbolj zahtevna dela (direktorji znanosti)	19.370,00 din

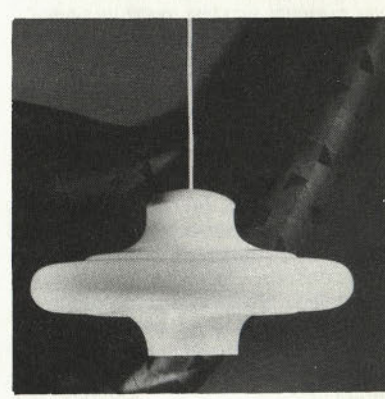
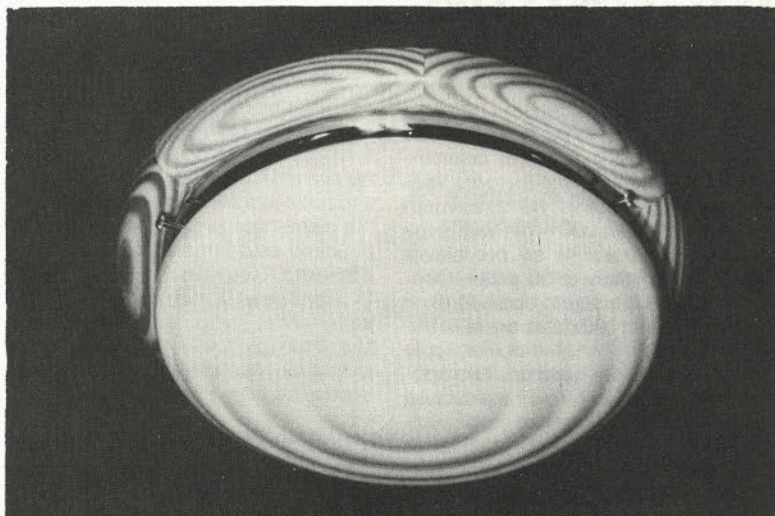
Izhodiščni bruto osebni dohodki so za 5 odstotkov višji kot izhodiščni bruto osebni dohodki, določeni s splošno kolektivno pogodbo. Veljajo pa na dan 1.1.1991. (Glede na to, da se uporablja eskalacijska klavzula iz splošne kolektivne pogodbe, ki upošteva mesečno rast življenjskih stroškov so prej navedene vrednosti že revalorizirane in večje od navedenih).

Po tej pogodbi je delavcem treba zagotoviti OD najmanj v višini izhodiščnih OD najkasneje v šestih mesecih po uveljavitvi te pogodbe.

Glede na težave, ki jih imajo podjetja pri zagotavljanju izhodiščnih bruto osebnih dohodkov, je v pogodbi tudi opredeljeno znižanje do 20 % od zneskov, določenih za posamezne tarifne razrede, in sicer v naslednjih primerih:

- če v podjetju izvajajo sanacijski program
- če bi izplačilo OD po tej pogodbi povzročilo izgubo

Nekaj plafonjer in senčnikov razstavljenih na sejmu Hannover 91.



- če je v obračunu tekočega obdobja izkazana nekrita izguba

- če je dosežen neto dobiček na delavca za 15 % nižji od neto dobička na delavca v preteklem obračunskem obdobju ustrezni podskupini dejavnosti. Odločitev o znižanju OD na tej osnovi sprejme direktor ob soglasju delavskega sveta kot organa upravljanja in poprejšnjem obvestilu sindikata. Sklep o znižanju osnovnega (izhodiščnega) osebnega dohodka velja do naslednjega obračunskega obdobja, vendar ne več kot 6-mesecev.

- V pogodbi je tudi zajeta eskalacijska klavzula, ki valorizira izhodišče OD z rastjo življenjskih stroškov

- Opredeljeni so tudi naslednji dodatki za pogoj dela:

- negativen vpliv okolja (prah, visoke temperature, saje, močan ropot, bleščeča svetloba, delo v temnih prostorih ali z obremenilno barvno svetlo-

bo); v primeru stalne izpostavljenosti ne sme znašati manj kot 2 % osnovnega OD;

- Za posamezno zaščitno sredstvo (zaščitne čelade, plinske maske, maske proti prahu in druga zaščitna sredstva), ki delavca obremenjuje pri delu, ne sme znašati manj kot 1 % osnovnega OD

- Za posamezne stalne posebne varnosti pri delu (požar, voda, eksplozija) ne sme znašati manj kot 3 % osnovnega OD. Tudi dodatki za delo v delovnem času, ki je za delavce manj ugoden, (izmensko delo v popoldanskem in nočni izmeni, nočno delo, delo v nedeljo in na dan praznikov, itd.) so v tej pogodbi določeni. Višina dodatkov je minimalni standard, ki je obvezen za pogodbe o zaposlitvi v podjetju, in ne sme biti manjši, kot je naveden. Višina in osnova za nadomestilo OD, določena s pogodbo ali zakonom, se

lahko neposredno uporabljajo v podjetju. Ker se določila te pogodbe neposredno uporabljajo, pomeni, da bomo morali v podjetju pripraviti nove pogodbe o zaposlitvi ter upoštevati določila, da delavci z uveljavitvijo panožne kolektivne pogodbe ne morejo dobiti manj pravic, kot so jih imeli pri delu oziroma v zvezi z delom pred uveljavitvijo te pogodbe.

Verjetno nas v prihodnjem mesecu čakajo precej razgibane razprave za uveljavitev panožne kolektivne pogodbe. Glede na dosedanje rezultate

poslovanja podjetja pa smo lahko razpoloženi bolj pesimistično, saj bo zelo težko zagotavljati izhodiščne osebne dohodke. Oziroma potrebno maso sredstev za OD, ki ne bi vplivala na poslovanje podjetja. O znižanju izhodiščnih OD pa se mora na predlog direktorja odločiti delavski svet, seveda ob poprejšnji seznanitvi sindikata.

Strokovnega in sindikalnega dela nam torej ne bo primanjkovalo.

Adi Zaletel

## Hannover »91« mednarodni vodnik industrije

Veliki hannoverski sejem Industrie »91« (Industrija 91) pomeni vrhunsko predstavo. Tudi v svetovni sejamski areni, imenujejo ga mednarodni »sejem vodnik« industrije. Na razstavnem prostoru s 640.000 m<sup>2</sup> (od tega 420.000 m<sup>2</sup> pokritih) se predstavlja 6100 razstavljalcev iz 50 držav. Ocena je, da je letos sejem obiskalo okoli 450.000 ljudi iz 100 držav sveta. V desetih razstavnih temah (npr. Razvoj in tehnologija, Strojgradnja, Microtronic, Industrijski roboti itd.) predstavlja največjo grupacijo (vsaj po številu razstavljalcev) tema Elektrotehnika in elektronika vključno s svetovno razstavo svetil (1950 razstavljalcev).

V tej grupaciji – oziroma precizneje, na svetovni razstavi svetil in svetlobnih teles – smo bili navzoči tudi mi: enkrat v vlogi razstavljalca, drugič pa zaradi analiziranja trendov in smeri razvoja te branže.

### Naš nastop

Program novih, pri nas oblikovanih svetlobnih steklenih teles, ki smo jih pripravili za razstavo v Hannoveru, je letos obsegal 2 seriji plafonjer in nekaj senčnikov. Vsi izdelki so bili ročno pihani, izvedbe pa so bile v opalnem steklu, prozorno-peskano, zlate in barvne črte ter nalepke. Izdelke smo predstavili v funkciji, uporabljali pa smo armature tujih izdelovalcev svetil. Ocenimo o tem, kakšen tržni interes smo dosegli s tem programom pri obiskovalcih našega razstavnega prostora v Hannoveru, prepuščam predstavnikom izvoza v komerciali.

### Značilnost Hannovera – svetovne razstave svetil

1. Halogen – pomembna postavka: preživeta je prva, otroška doba, ko so bile poskušane neštete aplikacije, večinoma miniaturne, manj primerne za normalno uporabo v stanovanju. Letošnji Hannover je z vključitvijo halogenske žarnice E-27 (za normalno 220 V omrežje) nakazal sintezo halogen in oblike stekla, ki je na pol poti (predvsem glede velikosti) med klasičnimi oblikami steklenih svetil in tistimi izrazito malimi (halogenskimi). Steklo ima barvne (predvsem violet-

ne) izvedbe, je tudi opalno prevlečeno, zakrito s kovinskimi plaščmi – vse to v smislu zaščite oči od močne direktne svetlobe halogenske žarnice. Izrazito nova je aplikacija stiskanih steklenih elementov za halogenska svetila – poudariti velja firme Putzler Leuchten, Bankamp, Neuhaus.

2. Plafonjere: klasična oblika plafonjer je redka: sodobna oblika je izrazito stisnjena (ploščata), kot taka se pojavlja tudi v funkciji senčnika visečega svetila, stoječe ali stenske svetilke.

3. Tehnologija izdelave steklenih teles:

- Centrifuga: skoraj obvezni sestavni del steklenih svetlobnih teles – nado-mešča predvsem ročno pihane senčnike (tanki robovi – lom itd.), pa tudi ostale izdelke: pojavlja se v kombinaciji z ravnimi (okroglo izrezanimi) šipami, je ustrezno dekorirana (npr. peskano + prosojno).

- Stiskano: Zelo pogosta izvedba najmodernejših oblik svetil (predvsem stakih, ki jih centrifuga ne more izdelati), pogosto v barvnem steklu (izreden primer svetila Solitär – Putler in pa Sische Licht).

- Čvrsto pihano: Predvsem opalno steklo: izredno lepe rešitve družin svetil – še vedno zanimiva in zelo uporabljena tehnika (spet Putzler – npr. svetila Profil, Logos).

- Pihano vrteno: Seveda je navzoča tudi ta tehnika, čeprav je postala manj zanimiva v odnosu na možnosti, ki jih nudijo omenjene tehnike.

4. Barve stekla: Izreden razmah je prisoten pri barvah stekla – od najpopularnejše violetne (modrikasta) do roza in beš barve.

5. Ostale pomembne izvedbe svetil:

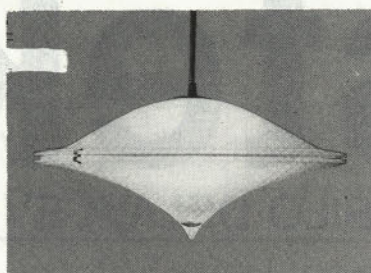
- Ravne šipe (krožni in ostali izrazi) v kombinaciji s steklom (stiskanim, pihanim, centrifugiranim) ali kovino

- Kovina: Kot zunanji plašč stekleni obliki, kot dodatek steklu (del oblike), kot izraziti del svetil (glavni).

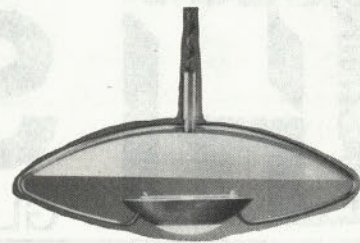
Izvedbe: medenina, krom, barva (npr. bela).

6. Področje zunanjih svetil: Pomembno področje predstavljajo zunanja svetila, vključujejo steklo v različnih tehnikah in tehnologijah izdelave (npr. mehurčasto steklo, sluda, dekorirano – kapa itd.)

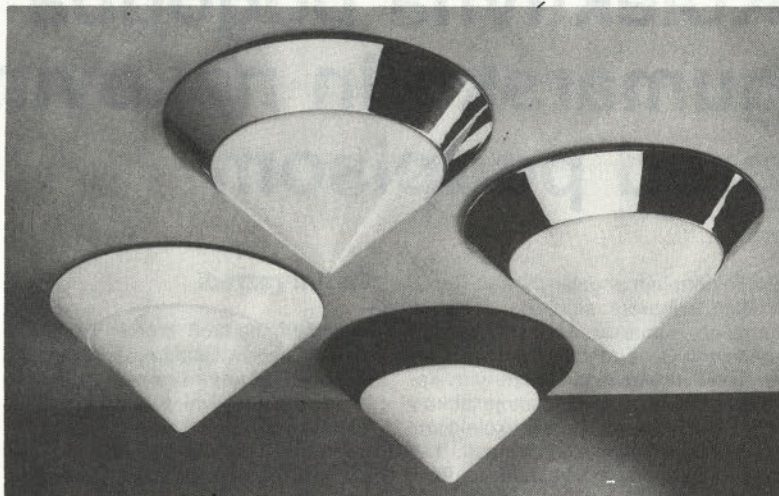
To je pregled Hannover 91.



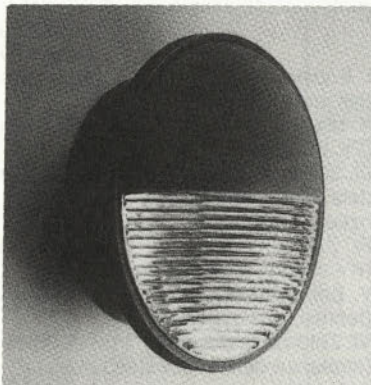
Centrifuga – viseče svetilo iz dveh delov (The Ci Luce, Alien)



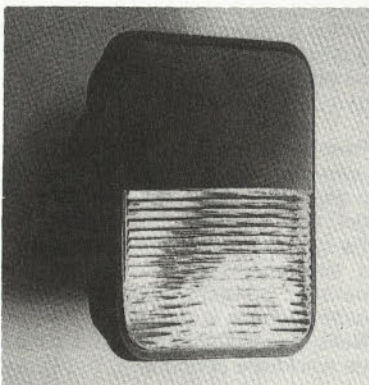
Halogen 220 V – steklo in kovina (Bankamp)



Kovinska armatura kot sestavni del oblike svetila (Casablanca Triangolo)



Zunanja steklena svetila (Popp, Aqualight)



njim namreč razpolagamo. Velike obveze za nas, če želimo uspešno tekMOVATI v areni pomembnih s tega področja – ne nazadnje tudi v konceptu polizdelek ali gotovo svetilo.

Slavko Marcen

V steklu iščejo nove izrazne oblike – v oblikovanju, tehnologiji, tehnikah, barvi stekla, namembnosti itd. Optimizem za nas, kar se tiče stekla samega – z

### Pogovor o...

## Reorganizacija in kadri

Med ukrepi, ki smo se jih v Steklarni odločili izpeljati, da bi dosegli boljše poslovne rezultate, je reorganizacija podjetja tisto, od česar največ pričakujemo. Toda izpeljava tega ukrepa je v ospredje postavila izjemno občutljivo vprašanje – presežne delavce. Ugotovitev, da nas je za takšen obseg proizvodnje preveč, ali povedano drugače, da so stroški našega izdelka tako visoki, da jih trg ni pripravljen plačati, se je pojavljala že nekaj časa. Reorganizacija pa je tej ugotovitvi postavila konkretne dimenzije: 228 presežnih delavcev. Temu je sledila izdelava programa razvoja in kadrovskega

prestrukturiranja in reševanja presežnih delavcev, ki se že izvaja. Vsebinsko pričakovanja in posledice izvajanja programa je bila tema pogovora s Francem Vidovičem, vodjem splošno kadrovskega sektorja.

Program razvoja podjetja in kadrovskega prestrukturiranja ter reševanja presežnih delavcev, ki ste ga izdelali, je sprejel delavski svet podjetja. Podprl ga je tudi sindikat podjetja, vendar s pripombo, da mu daje podporo zato, ker program daje upanje za izboljšanje položaja podjetja, pa čeprav na drugi strani prizadene nekatere delavce. Predsednica zveze

svobodnih sindikatov Hrastnik Tjaša Kohne je ob predstavitvi tega programa dejala, da je dober, če ne celo eden najboljših, kar jih je lahko doslej videla. Katera so bila temeljna izhodišča za vsebinsko opredelitev programa?

»Steklarna Hrastnik ima dolgoletno in bogato pot razvoja. Glavno izhodišče je nedvomno težnja, da se podjetje uspešno razvija tudi vnaprej. Kajti od tega je odvisna socialna varnost zaposlenih, možnost zaposlovanja mlajših generacij, razvoja kraja. S tem programom smo v danih razmerah opredelili oblike za reševanje vprašanja presežnih delavcev. Pri tem nam je bilo temeljno vodilo, da se v največji možni meri omeji prenehanje delovnega razmerja tistih delavcev, katerih delo v podjetju ni več potrebno, s tem pa preprečijo škodljive posledice, ki bi jih prinesel tak ukrep. Vendar pa se ob tem vprašanju moram nekoliko ozreti tudi v preteklost. Čeprav so se v zadnjih nekaj letih gospodarske razmere v Jugoslaviji bistveno poslabšale, kar smo krepko občutili tudi v Steklarni, nismo odstopali od v letu 1981 začrtane usmeritve, katere bistvo je bilo, zmanjševati materialne stroške, posodabljanje proizvodnje, ter z naravno fluktuacijo zmanjševati število zaposlenih, štipendijsko in zaposlitveno politiko pa voditi tako, da bi v podjetju izboljšali kvalifikacijsko oziroma izobrazbeno raven zaposlenih. Slednje nam je uspelo le v nekaterih službah in obratih, ne pa tudi v osnovni proizvodnji, kajti podjetja z konjunktorno zaposlitveno politiko in ugodnostmi, ki so jih lahko nudila svojim delavcem so nam nenehno odzemale strokovno usposobljene kadre, ki nam jih še do danes ni uspelo nadomestiti v celoti. Zato s tem programom, zlasti v tistem delu, ko govorimo o preusposabljanju, na nek način poskušamo nadomestiti izgubljeno.«

**Z reorganizacijo se iz podjetja izločajo nekatere dejavnosti za katere smo vseskozi menili, da jih moramo imeti. Za nekatere lahko tudi trdimo, da niso prinašale izgube (denimo menza). Člani kolektiva zaradi takega predloga vodstva oziroma odločitve delavskega sveta nekako dvomijo v pravilnost odločitve.**

»Med delavci so zdaj polemike, ali je sploh prav, da se nekatere dejavnosti izloči iz podjetja in da bi prešle v zasebni sektor. Pri tem se pojavljajo tudi osebni interesi. Gre predvsem za dvoje: nujno je, da se izločijo tiste dejavnosti, ki niso neposredno povezane s proizvodnim programom, delavci pa, ki so jih opravljali doslej, da zaradi izločitve ne bi ostali brez dela. Zato je bila zaposlitev določenega števila delavcev eden izmed pogojev pri oddajanju osnovnih sredstev v najem. V zvezi z izločanjem dejavnosti iz podjetja in privatiziranjem naj tudi zdaj spomnim na nekajkrat že povedano. Prej ali slej bo tudi v Steklarni prišlo do vrednotenja podjetja oziroma lastnjenja. Že zdaj pa je jasno, da se pri vrednotenju podjetja ne upošteva vrednost družbenega standarda (stanovanja, menza, počitniški domovi...). Če bi se, ali se bo pojavil tuji partner, ki bi bil pripravljen vložiti kapital v naše podjetje, teh stroškov ne bo priznal v ceno izdelka. Cilj te reorganizacije je torej tudi približati se interesom tujih partnerjev in pravočasno ustvariti os-

novu za lastnjenje oziroma reprivatizacijo podjetja, pridobitev državnih virov, osebnih virov (delnice) in tujih virov kapitala.«

**Ob pozornejšem prebiranju programa se zdi, da se je analiziralo sleherni delo in delovno mesto, ali je potrebno ali ni? Program zajema celo vrsto prerazporeditev, prekvalifikacij...**

»Razmere v kakršnih smo se znašli lani, ko se je zaradi ekonomskih in političnih razlogov našim izdelkom začel zapirati jugoslovanski trg, so nas prisilile, da se v podjetju organiziramo tako, da bo naše delo in poslovanje čim bolj racionalno. Podjetje smo »razbili« oziroma organizirali v tri osnovne proizvodne programe. S pomočjo zunanje inštitucije smo selekcionirali oziroma napravili izbor izdelkov posameznega programa, preverili vse kalkulacije s čemer so bili ustvarjeni pogoji za vrednotenje izdelkov po neposrednih stroških. Kot že rečeno, izoblikovali smo tri tehnološko zaokrožene celote, dosledno povezane po vertikali. Po sprejetju take organiziranosti, oziroma postavitvi delovnih mest, kar so opravila vodstva obratov in sektorjev je bilo ugotovljeno potrebno število delavcev in njihovih kvalifikacij, da bo delo opravljeno funkcionalno in strokovno. S tem so se dejansko pokazali viški delavcev. Več kot polovica tako ugotovljenih presežnih delavcev zdaj rešujemo tako, da bodo razporejeni in usposobljeni za druga ustrezna dela. Gre predvsem za delavce, ki bodo prekvalificirani oziroma dokvalificirani za kontrolo izdelkov, superkontrola ter usposobljeni za krogličarje, nabiralce in pihalce stekla, nekaj delavcev pa bo usposobljenih za brusilce stekla.«

**Ob koncu programa je zapisano, da za 15 delavcev nismo našli nobene rešitve in da ostajajo kot trajni presežek, kar pušča nekako grenak priokus.**

»Spomniti moram, da v programu, ko odštejemo prerazporeditve in usposabljanje za drugo delo, še vedno govorimo o 93 presežnih delavcih; da smo z dokupom delovne dobe petdesetim starejšim delavcem zagotovili delo petdesetim drugim, mlajšim delavcem, ki bi sicer lahko bili na spisku kot trajni presežek; da smo pri oddajanju osnovnih sredstev v najem in s privatizacijo določenih obratov oziroma dejavnosti zahtevali zaposlitev določenega števila delavcev; da s formiranjem invalidske delavnice zagotavljamo delovna mesta delavcem, ki zaradi zdravstvenih omejitev niso več sposobni opravljati svojega dela. Skratka, ko je bil program izdelan smo ugotovili, da smo lahko razrešili problem za več presežnih delavcev, kot smo upali na začetku.«

**Program se zdaj izvaja. Člani kolektiva ga ocenjujejo zelo različno. Nekateri se čutijo prizadeti zaradi premeštev, odhodov na čakanje, nekateri so prizadeti, ker menijo, da bi morali biti med tistimi, ki jim bo dokupljena delovna doba, za svoje nezadovoljstvo pa krivijo kadrovske službe.**

»Še enkrat moram poudariti, da so presežke delavcev prinesle spremembe organiziranosti podjetja, reševali pa jih bomo tako kot je zapisano v programu, ne oziraje se, ali gre za delavce iz neposredne proizvodnje ali administrativno tehničnih služb. Tisti, ki jim je dokupljena delovna doba, so

večinoma delavci s trideset, petintrideset in več leti delovne dobe v Steklarni Hrastnik. Menim, da smo dolžni imeti primeren odnos do njih že zaradi njihovega minulega dela. Verjamem pa, da se ob tem kdo počuti tudi prizadetega. Vendar pa delavcev iz produktivnih delovnih mest ne moremo reševati tako kot si posamezniki želijo.«

**Ko govorimo o programu, so v ospredju številke ljudi, ko gre za izvajanje programa se pojavijo njihova imena. To pa pomeni tudi soočanje z njihovimi navadami, pogledi, hotenji, marsikdaj tudi njihovimi težavami. Ali je mogoče pri izvedbi takega programa uskladiti interese firme in težnje ljudi?**

»Že pred nekaj meseci so po tovarni krožile izmišljene govorice o dvesto, tristo in celo štiristo delavcih, ki naj bi dobili delavske knjižice kar ob izplačilu OD. Nekateri posamezniki pa so celo prisegali, da so videli sezname, ki jih, to moram poudariti, pred izdelavo tega programa nikoli ni bilo. Ob nekaterih razpravah na sestankih so po-

Pogovarjala se je Mili Kobal

## Kakovost . . .

Kakovost – beseda – ki jo v zadnjem času uporabljamo skoraj na vsakem koraku, kadar govorimo o kvaliteti kakšnega izdelka. Beseda, s katero želimo poslovne partnerje prepričati o svojih sposobnostih. Lahko pa bi ta beseda bila tudi sinonim za kontrolo, saj pogosto mislimo, da je kakovost največ odvisna od kontrole. Pa je precej napačna miselnost, ko kakovost postavljamo v odvisnost kontrole. Kontrola le nadzira izdelke, ki so že v končani ali skoraj v končni fazi. Ko pa se nek izdelek načrtuje, ko se kupuje surovina, ko pripravljajo osnutke, je ni zraven. Pa vendar, ko pride izdelek zaradi reklamacije nazaj v tovarno, se vedno najprej vprašamo: »Kaj sploh delajo v kontroli? Zakaj jih pa imamo?«

Kontrola le nadzira proizvodnjo izdelka, analizira rezultate in na njihovi osnovi, če je treba, sproži konkretne akcije. Kakovost je in bo preveč pomembna, da bi bil zanjo lahko odgovoren le en sam človek, le en sam oddelek. To je sodelovanje več oddelkov, več ljudi, saj nam tudi star pregovor pravi: »Več glav več ve.« Zato bi morali oddelki med seboj čim bolj sodelovati. Vsi vemo, da kupec loči kvaliteto od nekvalitete. Navsezadnje tudi sami, ko smo v vlogi kupca, vedno razmišljamo le o kvaliteti ponujenega blaga. Ali imamo v sebi dvoje različnih meril, eno za svoje lastno delo, drugo pa za delo drugih?

Do kakovosti se pride le z znanjem, odgovornim delom in novim pogledom na izobraževanje. Ljudem moramo dati čim več znanja, kajti če jim ga ne damo, ali lahko od njih pričakujemo zadostno pojmovanje kakovosti? Pa pogledjmo šolske programe. Ali se lahko iz njih dijaki in študentje kaj prida naučijo o kontroli in kakovosti? Ne! Nekaj malega o tej temi zasledimo v učnih programih tehničnih smeri, a ta-

samezniki celo postavljali zahteve, naj se končno že pove koliko nas je v podjetju preveč. Mislim, da so taka ravnanja in pobude preveč hladne, rekel bi neodgovorne. Lahko je obravnavati in govoriti o številkah, mnogo težje pa obravnavati posameznika, analizirati njegovo delovno uspešnost, soočiti se z njegovim socialnim položajem. Ni lahko delavcu po toliko in toliko letih dela v tovarni reči, da je njegovo delo nepotrebno, da se želimo od njega posloviti. Zato, če že moramo to narediti, potem je prav, da poiščemo take načine in poti, ki bodo za delavca čim manj boleči, za podjetje pa ekonomsko opravičljivi in sprejemljivi.

Bi pa ob tem spomnil, da s tem, ko iz tovarne odhaja skoraj 200 rok, jih bo treba nadomestiti: z boljšo organizacijo dela, boljšo izrabo delovnega časa... Če tega ne bo oziroma če bodo organizatorji dela, oziroma poslovodje odhajajoče delavce poskušali nadomestiti z novimi zaposlitvami ali nadurnim delom, potem že sedaj vemo, da bo to kar deloma zdaj, slabo opravljen izpit.

ko malo, da ne moremo pričakovati strokovnjakov. Mi pa potrebujemo strokovnjake, pa ne samouke, ki se učijo le iz svojih delovnih izkušenj. Številne napake pri kontroli nastanejo največkrat zaradi neznanja in neobvladovanja položaja v katerem se znajde delavec kontrolor. Le vprašajmo delavca naj v dveh stavkih obrazloži pojem kakovosti. Šele tedaj se resnično zavemo, kako malo vemo o tem. Ne le delavca, tudi sebe spravimo v neprijeten položaj. (Morda ni res?).

Vodenje bi morali uvesti najboljše in najnovejše postopke in metode za doseganje visoke kakovosti. V vsaki odločitveni situaciji bi morali dati prednost kakovosti. Šele s tem bi dokazali strokovno in kulturno raven podjetja. Miselnost o visoki kakovosti bo težko vpeljati v prakso. Potrebno bo dolgoročno načrtovanje dela na vseh ravneh našega izobraževalnega sistema. Uvesti bo treba redne profesorje kakovosti, kar pomeni, da bo kakovost sestavni del izobraževanja posameznih področij. Do takrat pa bodo redki posamezniki po podjetjih na tečajih poskušali izboljšati dejavnost, rezultati pa bodo odvisni predvsem od pripravljenosti delavcev in vodstva po sodelovanju.

In kako je z zagotavljanjem kakovosti pri nas? Z uvedbo seminarja, ki ga je naša firma organizirala preko Industrijskega inženiringa smo že usposobili določeno število delavcev za kvaliteto delo kontrole. Nastaja pa problem, ko posamezniki hočejo te, že usposobljene delavce postaviti v podrejeni položaj. Še več, prihaja celo do mučnih situacij, ko nekateri vodstveni delavci z občutkom ogroženosti svoje avtoritete hočejo prikriti že začeto kvaliteto delo. Da bi odpravili takšno početje, bomo morali v naši firmi takšne delavce postaviti na realna

tla, ter na nek način spremeniti njihovo miselnost. Kajti zavedati se moramo, da je kvalitetna izdelava izdelka cenejša kot dolgotrajno in mučno reševanje reklamacij. Verjetno bo zelo težko spremeniti dosedanjo miselnost o kakovosti, vendar da bi nas morala že sama gospodarska situacija pripeljati do spoznanja, da mora vsak na svojem delovnem mestu delo opraviti čim bolj kakovostno. Ne moremo si predstavljati, da bi zaradi nekaj posameznikov naša firma izgubljala ugled na tržišču, še posebno sedaj ne ko bomo težko bitko za pridobitev spričevala kakovosti.

In še beseda dve o predavanjih, ki so jih odlično izvajali predavatelji iz Indu-

strijskega inženiringa. Večina udeležencev je menila, da so bila predavanja na zelo visoki strokovni ravni.

Še več, ti odlični strokovnjaki so marsikateremu udeležencu predavanja spremenili dosedanjo miselnost. Kajti strokovnjaki so nam pokazali pot, kako bomo morali delati, da bomo s svojo kakovostjo konkurenčni na domačih in svetovnih trgih. In kar je še bolj pomembno, naši izdelki bodo morali kotirati tako, da bodo pokrivali vse stroške proizvodnje kar bo veliko lažje, če si bodo priborili mesto v višjem cenovnem razredu.

Vinko Brglez

## Razmišljanja

# Na koncu nekega obdobja!

Ne vem kje in kako naj začnem, ko se po tolikih letih nakopiči toliko dobrega in slabega. Smo pač v obdobju, ko je treba misliti samo še na danes, jutri pa je že negotov. V vseh teh letih, preživelih v Steklarni in v tako različnem delovnem obdobju, ti ostane samo še spomin na skoraj vsakodnevno prilagajanje na okolje, delovne navade, nove obraze in seveda nove metode dela. Ko vse to spraviš skupaj, moraš biti že strokovnjak, da vse obvladaš. Takšnih, pa po mojem ni in verjetno še dolgo ne bo.

Več kot 30 let sem v delovnem kolektivu in v tako dolgem obdobju človek marsikaj vidi, čeprav bi bilo bolje, da bi marsikaj zamazal. Manj bi bolelo in tudi manj škodovalo. Smola je samo, da smo rojeni v nepravem času, za kar pa nihče ni sam kriv. Če nisi bil partizanska sirota, »ali imel koga za sabo«, je bilo malo možnosti, da bi se brez dokončane osemletke za karkoli izučil, pa so rekli: »Za v Steklarno boš pa dober.« Tako je bilo takrat, ko je bilo treba odložiti šolsko torbo, se zaposliti, da bi čimprej razbremenili starše, saj so večinoma delali le očetje. Naše želje pa so bile, biti lepo oblečen, iti kdaj v kino ali na ples, drugega pa že nismo imeli. Pa smo bili srečni, morda bolj, kot so sedaj mladi, čeprav ima vsaka generacija različne poglede na to. Vsak po svoje se je trudil, da bi se čimveč naučil, da bi napredoval pri delu, ker tako se je tudi več zaslužilo. Vsak dinar pa je veliko pomenil. Danes mladi to jemljejo čisto drugače. Še prestopijo ne praga tovarne, že jih vidiš povsod, le na delovnem mestu bolj malo. Takrat ko sem se zaposlila v tovarni, še po dveh letih nisem vedela kje je brusilnica. Ko so me tja napotili zaradi slabega zdravja, bi se skoraj izgubila in šele po daljšem iskanju sem našla mojstra Poljška, takratnega šefa brusilnice.

## Gnalo me je naprej

Delala sem v žigosarni, želja za znanjem in večjem zaslužku pa me je gnala naprej. Prišla sem v kontrolno stekla, pozneje k rezalnemu stroju. To so bila leta, ki so pretekla kot sanje, saj dok-

ler si mlad, z lahkoto narediš vse, še posebno, če se obeta malo več plače. Delala sem vse kar sem mogla in kar so mi odredili. Potem je prišlo spoznanje, da je vse to prenaporno, da je načeto tudi zdravje. Večkrat sem morala menjati delovno mesto in to na srečo s pomočjo dobrih mojstrov, ki so mi ugodili, če se je le dalo. Toda vsega je enkrat konec in tako sem se zaradi poslabšanega zdravja znašla pred invalidsko komisijo, ki je ugotovila III. kategorijo invalidnosti. Dodelili so mi delo, ki ni bilo vezano za akord.

Marsikdo je to videl kot delo, ki ni delo, naša delavnica pa je bila »bolnišnica na koncu mesta«, pa »šok soba« in še kakšno ime bi se našlo. Toda kadar so bili delavci v rezervi in so delali pri nas, so lahko videli, da se je tu zelo delalo, saj smo bili še bolj nadzorovani in večkrat »obdreti«, da nič ne delamo. Tako je vsak, ki je prišel delat v naše okolje, kmalu spoznal, da je prišel z dežja pod kap. Kadar se je za kakšne izdelke mudilo, ali pa je bil naročen vagon, smo ga gotovo dobili mi, delo pa sploh ni bilo lahko, da bi ga invalidi lahko opravili na hitro. Včasih smo v enem dnevu delali več različnih del in za vse se je mudilo, vsak, ki je prestopil prag, pa je dal drugačno komando z izgovorom »To se bolj mudi, to delajte tako.« Včasih že nismo vedeli, koga naj poslušamo, zato pa smo vedno imeli občutek (vsaj po obnašanju predpostavljenih), da naredimo premalo, še težje je bilo spoznanje, da to delo ni nič vredno. Pa smo imeli vse točno zabeleženo v evidenčni knjigi, a je ni nihče niti pogledal. Le priganjat so nas hodili.

## Nesrečni dan, ko je pogorelo

Kot pika na i, pa je bil še tisti nesrečni dan, ko je izbruhnil požar. Ostali smo brez delovnega prostora in žalostno je spoznanje, da se tudi v taki situaciji najdejo tatovi, kar smo ugotovili, ko smo spet prišli na delo. Že pred tem so vdrali v omare, jemali kavo, cigarete, čevlje, oblačila in vse kar je bilo uporabno. To se je dogajalo največ čez vikend, saj še ključavnice niso bile ovira. Nekaterim, tako izgleda, da ni dovolj plača in delajo še »honorarno«

# Še en plan . . .

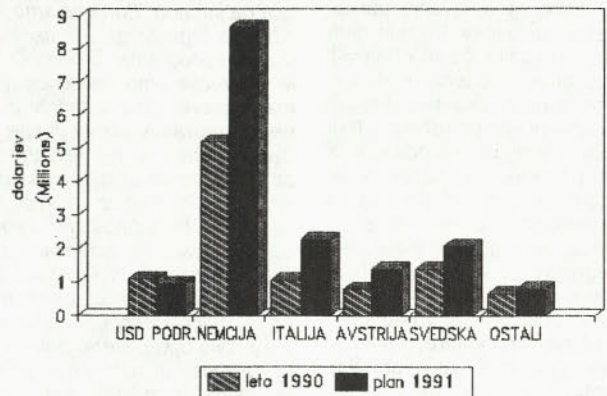
K prispevku še en plan v razmerah nestabilnega gospodarjenja, objavljenega v aprilski številki Steklarja je avtor Igor Zalokar pripravil več grafiko-

nov. Ker jih zaradi pomanjkanja prostora nismo mogli objaviti, jih objavljamo tokrat.

Plan povečanja izvoza v USD po tečaju 1 USD = 10,0574 din

## PLAN POVEČANJA IZVOZA

v \$ po tečaju 1 \$ = 10.6574 din



Prodaja po programih – domači trg skupaj 399,722,869 din

### PRODAJA PO PROGRAMIH

domači trg skupaj 399.722.869 din



Prodaja po programih – izvoz skupaj 221,708,542 din

### PRODAJA PO PROGRAMIH

izvoz skupaj 221.708.542 din



med delovnim časom. Zgodilo se je, da smo prišli zjutraj na delovna mesta in našli cela »gnezdca« oziroma spalnice kot dokaz, da so nekaterim med delovnim časom združevali prijetno s koristnim. Tako so imeli »delo«, razvedrilo, pa še počitek in morda še kaj. Ne vem, kje so bili takrat njihovi nadrejeni, da niso pogrešali ljudi, ki bi morali biti na delovnem mestu. Tako je bil gotovo »volk sit in koza cela« plačo so pa tako vseeno vsi dobili.

## Pa naj gredo invalidi domov

Prvič smo morali čakati invalidi in še nekaj drugih, dokler se ni uredilo po požaru. Takrat sem bila v tovarni, ko je zagorelo na koncu jutranje izmene. Za mene je bil to šok in ne vem kako sem prišla iz tovarne. Samo to vem, da so nas priganjali gasilci in dežurni naj zapustimo prostore. Ko sem prišla iz tovarne, nekako nisem več mogla premakniti nog. Obstala sem na pločniku

pred tovarno in samo strmela v plamene, ki so že švigali s strehe. In sedaj še tisto poglavitno, kar me je spodbudilo k temu pisanju. Prvo, kar je bilo boleče, je že to, da smo invalidi ostali brez svojega delovnega prostora in smo morali na čakanje. Potem se je počasi to uredilo in bili smo poklicani na delo. Čeprav utesnjeni in v slabih delovnih razmerah smo radi prišli, saj imaš po tolikih letih dela kar slabo vest, če si dalj časa doma. A ni trajalo dolgo. Ko je v brusilnici začelo zmanjkovati dela, in najlažje se je bilo iznebiti tistih, ki so že prej bili manjvredni.

Prav zadnji dan sem prišla do spoznanja, kako so nas cenili. Zmanjkalo je akordnega dela, mi pa smo čistili in pakirali izdelke spoškodovane v požaru. Čisto slučajno sem šla med odmorom skozi brusilnico in slišala, ko si nas je nekdo privoščil: »Pa naj grejo invalidi domov, če ni dovolj dela!« To je rekla oseba, ki ima to srečo, da je zdrava in je lahko delala na beneficira-

nem delovnem mestu, sedaj že upokojena, čeprav precej mlajša od mene. Stopila sem korak nazaj in dejala, da naj bo vesela, ker je še tako zdrava, kdaj bomo pa invalidi šli domov, bodo pa že drugi povedali. Bilo ji je nerodno, ker ni mislila, da bo kdo od nas to slišal, meni pa so ušle solze, tekle in tekle čeprav po naravi nisem jokava. In res smo še isti dan izvedeli, da ostanemo pri čakanju. Ne vem ali ima sedaj ta oseba zato kaj več, saj je kmalu za tem odšla v pokoj. Zdaj ima čas, da lahko premišljuje, kako in kdaj je koga prizadela s takimi in podobnimi besedami. Čeprav še sedaj obstaja delo, ki smo ga opravljali invalidi, smo ostali v čakanju. Tu ne mislim samo na sebe. So ljudje, ki jim je to edini vir za preživljanje in so v strahu, kaj bodo s temi dinarji, če bo to še trajalo. Pred kratkim sem imela priliko videti, koliko se jih potika po tovarni in imajo dobre

plače, pa žal, nihče ne vidi, da nimajo kaj početi. Če bi še enkrat imela priliko začeti znova, bi bila bolj pametna in bi se bolj pazila, da bi se bolj zdrava upokojila.

Za konec sem hotela napisati kaj prijetelega, lepega, pa je tako nanoslo, da sem dala na papir to, kar me je dolgo žulilo. Star pregovor pravi: »Kdor dela, greši!« Kaj pa kdor ne dela, pa dobi plačo? Če bi se vsi zavedali, da je tovarna naš drugi dom, ljudje v njej pa so kot člani družine, bi gotovo bilo drugače, lepše, boljše. Edino kar si želim je, da bi ljudje prišli do spoznanja, da je vsak človek, in da bi se vsak trudil, da bi bila njegova delovna sredina prijetna in uspešna, z dobrimi in odkritimi medsebojnimi odnosi! Pa lep pozdrav!

Vera Gračner

## Inovacije – tokrat malo drugače

Inovacije, inovativna dejavnost, ustvarjalnost pri delu – izrazi, katerih vsebinski pomen se je v letošnjem letu pri nas popolnoma izneveril. Dejstvo namreč je, da ni do konca aprila nihče izmed precejšnjega števila preverjenih inovatorjev, prijavi niti koristne ideje kot najnižje oblike ustvarjalnosti pri delu. Težko je navesti pravi razlog za popolno abstinenco inovativnega razmišljanja, saj smo vedno bistveno izboljšali materialno stimulacijo inovatorjev. Ali tiči vzrok v popolni apatičnosti, nezainteresiranosti do izboljšav na tehnično – tehnoloških in

drugih področjih poslovanja, ali je razlog v nevoščljivosti tistih, ki pač nimajo ustvarjalne žilice, skratka inovacijskih idej ali predlogov do danes ni. Zato naj bodo te vrstice kot poziv in pobuda, da do konca maja (tega leta) le malo resneje razmislimo tudi o tem področju, ki je še kako pomemben pri zmanjšanju kakršnih koli stroškov, ali povečanja produktivnosti in izboljšanju kakovosti proizvodnje. Ali ne bi imeli nekoliko neprijetne sobčutke, če bi nas gostje na našem prazniku, dnevu steklarjev povprašali, če poznamo inovacijsko dejavnost v podjetju?

Adi Zaletel

### Povzemamo po DE

## Upokojevanje po novem

Kaj prinaša delovno besedilo novega pokojninskega zakona? Novosti je toliko, da jih ni mogoče stlačiti v kratek članek. Zato je prav, da potešimo najhujšo radovednost le z informacijo tistim, ki danes silijo v predčasno upokojevanje.

Zakon bo začel veljati 1. 1. 1992. Če boste zahtevke za upokojevanje vložili 31. 12. 1991 boste svoje pravice še lahko uveljavili po starem zakonu. Zato delajo napako vsi tisti, ki panično bežijo v predčasni pokoj že danes, čeprav bodo izpolnili pogoje za redno upokojevanje šele v drugi polovici leta. Delovno besedilo celo vsebuje člen, ki omogoča uveljavitev pravic po starem zakonu, za tiste, ki bodo to zahtevali, še eno leto po veljavnosti novega zakona.

Ljudje so silili v predčasni pokoj tudi zato, ker so se razširile novice, ki jih ni moglo pogasiti nobeno zatrjevanje tistih, ki so vedeli, kaj se pripravlja, da se bo podaljšalo trajanje polne pokojninske dobe. Kot to ve vsakdo, moški doseže polno pokojninsko dobo po 40 letih in ženska po 35 letih.

Zagotavljam, da se to ne bo spre-

nilo! Zato pa je predlagano, da se zaostri drugi pogoj za starostno upokojevanje. Moški se namreč lahko upokoji ne glede na svojo starost, ko doseže 40 let pokojninske dobe. Če pa še nima 40 let pokojninske dobe, se lahko upokoji, ko je star 60 let in ima vsaj 20 let pokojninske dobe. In ta starostna meja šestdesetih let naj se bi zaostri. Po novem se naj bi moški lahko upokojili šele po 63. letu. To pa bo veljalo šele od leta 1997 dalje. Od leta 1992 do leta 1997 pa bo veljalo prehodno obdobje, v katerem se bo potrebna starost vsako leto podaljšala za pol leta. Moški, ki ne bo imel 40 let pokojninske dobe, se bo lahko v letu 1992 upokojil le, če bo star 60 let in 6 mesecev. V letu 1993 pa bo moral biti star že 61 let. In tako dalje.

Isto se bo zgodilo z žensko. Ta se bo v letu 1992 lahko upokojila, če še ne bo imela 35 let delovne dobe le, če bo stara že 55 let in 6 mesecev. V letu 1993 pa bo morala biti stara že 56 let. V letu 1997 pa bo morala biti stara 58 let.

To je prva zaostritev. Druga zaostritev

bo prizadela manjše število upokojevancev. Po novem naj bi moški mogel v pokoj kljub dopolnjenim 40 letom pokojninske dobe šele pri določeni starosti. To je potrebno razložiti. Zakon dovoljuje, da se človek lahko redno zaposli šele, ko je star 15 let. To pomeni, da je po 40 letih dela star 55 let in gre torej lahko že v pokoj. Ni mu treba čakati na 60. rojstni dan. Od leta 1997 naprej pa bo moral počakati na 58. rojstni dan, da bo kljub 40. letom pokojninske dobe smel v pokoj. Ženska, ki gre s 15. rojstnim dnevom v službo, ima lahko polno pokojninsko dobo (35 let) po 50. rojstnem dnevu. Po novem zakonu bo od leta 1997 smela v pokoj kljub polni delovni dobi šele, ko bo stara 53 let. Tudi tu bo od leta 1992 do leta 1997 veljalo prehodno obdobje, v katerem se bo ta starost vsako leto podaljšala za pol leta. Tako – to je ta velika skrivnost! Mlajših rodov ta sprememba zakona ne bo

prizadela, saj gre le še redkokdo službo pri 15. letih. Vsi gredo najprej v šolo in se v glavnem zaposlujejo po 18. letu starosti. Drugače pa bo seveda za starejše, ki so se po vojni zaposlili in imajo morda še kakšna dvojna leta. Beneficirana delovna doba bo na nove starostne meje vplivala tako, da se bodo le-te zniževale za priznane mesece beneficirane delovne dobe. Tudi delavcem na beneficiranih delih se bo torej poznala zaostritev. V čem je smisel teh sprememb? Želi se zmanjšati število upokojevancev tako, da se zmanjša število novih upokojevancev.

Tudi predčasno upokojevanje bo zato odpravljeno. V bodoče se bodo lahko predčasno upokojili le tisti, ki bodo delo izgubili zaradi stečajev ali iz operativnih razlogov. To pa pomeni, da bodo morali imeti uradno potrdilo, da njihovo delo ni več potrebno. Dovolj za prvič! Več prihodnjič!

### Od 1. maja 1991

## Višja participacija v zdravstvu

Novi zneski participacije v zdravstvu, ki veljajo od 1. maja, so v povprečju za okoli 30 odstotkov višji od dosedanjih. Pred tem je bila participacija nazadnje zvišana v začetku lanskega avgusta. Za oprostitev plačila participacije še naprej veljajo dosedanja predpisi in se

krog zavarovancev, ki so oproščeni participacije, ne spreminja. To velja tudi za zobno-protetične storitve.

Nova participacija za zobno protetično je določena v odstotku od dejanske cene teh storitev in materialov in ne več v fiksnem znesku kot doslej.

### Prispevki uporabnikov pri ceni zdravstvenih storitev, pripomočkov ter zdravil na recept (participacija) v din\*

	Od 4.8.1990 do 1.5.1991	Od 1.5.1991 dinarjev
• Prvi kurativni pregled v enotah osnovne zdravstvene dejavnosti, tudi v zobozdravstvu	20,00	40,00
• Ponovni pregled pri zdravniku v osnovni zdravstveni dejavnosti, vendar za največ 3 preglede, ki sledijo prvemu	10,00	30,00
• Prvi obisk pri specialistu, tudi pri zobozdravniku	100,00	130,00
• Ponovni obisk pri specialistu, vendar največ za tri obiske po prvem	50,00	70,00
• Prvi obisk pri zdravniku in zobozdravniku v nočnem času med 22. in 6. uro	50,00	70,00
• Obisk zdravnika na domu	100,00	130,00
• Obisk zdravnika na domu med 22. in 6. uro	200,00	250,00
• Za vse zobno-protetične storitve znaša participacija 55 % cene posamezne storitve.		
• Zdravila s pozitivne liste in sanitetni material	20,00	40,00
• Mehanična kontracepcijska sredstva	150,00	150,00
• Umetna prekinitev nosečnosti	150,00	300,00
• Reševalni prevoz – nujni	–	60,00
• Reševalni prevoz – nenujni	150,00	250,00
• Reševalni prevoz – lokalni	80,00	150,00
• Oskrbni dan v bolnišnici	50,00	–
– do 10. dneva	–	80,00
– nad 10 dni	–	60,00
Isti znesek (80,00 din oziroma 60,00 din) plača bolnik pri nadaljevanju bolnišničnega zdravljenja v zdravilišču		
Oskrbni dan v zdravilišču – 50 % hotelskega dela cene oskrbnega dne (ob napatnici, če ne gre za nadaljevanje bolnišničnega zdravljenja)		
• Medicinske storitve v bolnišnici in zdravilišču (bolnik plača participacijo na začetku, ne glede na vzrok in trajanje zdravljenja)	100,00	130,00

Lista o participacijah za zdravstvene storitve je precej daljša. Na tem mestu so navedene le nekatere, najbolj pogoste. (Nadaljevanje na naslednji strani.)

Tako kot doslej plačajo uporabniki celotno razliko v ceni za nadstandardne storitve in materiale.

Zneska za nujne medicinske prevoze in za mehanična kontracepcijska sredstva se ne zvišujeta. Podvojen pa je znesek plačila participacije za umetno prekinitve nosečnosti.

Pri participaciji za bolnišnično zdravljenje velja odslej različna višina participacije za bivanje v bolnišnici do 10 dni in nad 10 dni. Enak režim kot za bolnišnično zdravljenje velja, kot doslej, za zdraviliško zdravljenje, če gre za nadaljevanje bolnišničnega (največ 14 dni prekinitve med bolnišničnim in zdraviliškim zdravljenjem). Participacija se v tem primeru zaračunava tako kot pri premestitvi. To pomeni: bolnik plača 80,00 dinarjev participacije na dan v zdravilišču, če se je v bolnišnici zdravil do 10 dni in zatem v času do 14 dni nadaljeval zdravljenje v zdravilišču: če pa je bil v bolnišnici nad 10 dni, plačuje nadaljevanje bolnišničnega zdravljenja v zdravilišču od prvega dne v zdravilišču po 60,00 din na dan. Če se zdraviliško zdravljenje začne kasneje, torej po 14. dnevu odpusta iz bolnišnice, oziroma ne gre za nadaljevanje bolnišničnega zdravljenja, bol-

nik pa je prejel od zdravnika napotnico za zdravljenje v zdravilišču, plača participacijo v višini 50 % hotelskega dela cene oskrbnega dne v zdravilišču (kot doslej).

Kot smo že poudarili, so socialno ogroženi zavarovanci in nekateri drugi zavarovanci oproščeni plačevanja participacije tudi v bodoče, v kolikor kajpak še vedno obstajajo pogoji, zaradi katerih so bili oproščeni teh zneskov. Potrdila o oprostitvi participacije izdajajo socialno ogroženim zavarovancem centri za socialno delo, tako kot so to zaradi razpolaganja s potrebnimi podatki delali tudi doslej.

Tudi za zavarovance, ki so oproščeni participacije zaradi drugih vzrokov velja dosedanji način dokazovanja upravičenosti. Pojasnila o oprostivah participacije za zdravstvo dobijo zavarovanci tudi na območnih enotah uprave za zdravstveno varstvo.

Zaradi boljšega pregleda objavljamo ob novih zneskih participacije tudi zneske, ki so veljali doslej od 4. avgusta lani.

Zneski, ki za participacijo v zdravstvu veljajo od 1. maja, se zaradi Markovičeve devalvacije dinarja ne bodo spremenili.

njih sezonah športniki z največ trofejami. Pa niso. Za to je poskrbel Rajmond Cvetko (SD Rudnik), ki je na DP v Ljubljani nepričakovano a povsem zaslužen osvojil naslov državnega prvaka. Cvetko je tako na vrhu zamenjal svojega kolega Željka Hrničiča, ki je zmagal lani, ko je bilo prvenstvo v Osijeku.

Na strelišču »Pekel« pa je SD Ernest Draksler z Dola pri Hrastniku pripravila tradicionalno streljanje z vojaško puško v počastitev Dneva OF in 1. maja. Nastopilo je 41 krajanov, zmagal pa je z 48 krogi Vili Kostanjšek sledijo pa: Boris Rižnar in Edi Pufler st. z 43 in Edi Publer ml. z 41 krogi. Vseh pet je bilo nagrajenih z priznanji.

### Trimske igre

Prvi del občinskih TRIM IGER za leto 1991 gre počasi h koncu. O rezultatih bomo poročali kasneje. Za zdaj pa naj povemo le toliko, da je »Osip« na ravni zadnjih let. Žal pa so med tistimi, ki se teh iger ne udeležujejo, z izjemo tekmoval v streljanju in pikadu, tudi športniki Steklarne. Kaj, oziroma kje je vzrok za takšen odnos bodo povedali drugi. toda če ne drugega, bi morale te igre poslužiti vsaj kot selekcija za izbiro ekip za udeležbo na vsakoletnih športnih igrah železarjev, gumarjev, kemikov, kovinarjev in steklarjev. Ker tega ni, so tudi naši dosežki na »Petroboju« temu primerni.

### Igra zadetek

Rokometni zanesenjaki iz Emens Dola so se za popolnitev (tako vsaj upajo) prazne blagajne, odločili tudi letos pripraviti nagradno igro »ZADETEK«. Njena že znana pravila se v odnosu na prejšnja leta niso spremenila. Le število žrebanj so z štirih zmanjšali

na tri, zato pa so obogatili seznam nagrad, oziroma povečali njihovo vrednost. Ta se giblje od 2.000 do 20.000 dinarjev. Prvo žrebanje je že bilo. Drugo bo 26. t. m., ko bo na Dolu tradicionalni turnir mladinskih ekip. Tretje, finalno pa bo 23. junija v Gorah, kjer bodo zborovali zasavsko-posavski in upamo tudi vseslovenski planinci. Primer sodelovanja planincev in rokometašev pa kaže na to, da se da delati z »roko v roki«, če za to obstajata dobra volja in medsebojno sodelovanje. Na Dolu očitno tega ne manjka. Naj še povemo, da je cena kartice igre »ZADETEK« 25,00 din in da vsaka kartica igra pravzaprav dvakrat: v rednem kolu in v finalu. Pa še nekaj najbolj vabljivih nagrad: osebni računalnik EMENS 286-16, zamrzovalna skrinja, kolo BMX, ČB TV sprejemnik, pršut s stolom, bogati izdelki Steklarne, Sijaja in TKI, pa vikend paket za 2 osebe na Kalu, v Gorah in Medijskih Toplicah. Ne gre prezreti tudi zlatega nakita, ki sta jih prispevala zlatarja Mešiček iz Trbovelj in Skubic iz Hrastnika. V vsakem kolu bo po šest glavnih in še več tolažilnih nagrad. Z nakupom kartice »ZADETEK« boste pomagali dolskim rokometašem, sebi pa pridobili možnost dobitka lepe nagrade.

### Namizni tenis

Na sklepnem delu letošnjega prvenstva osnovnošolskih športnih društev v namiznem tenisu, ki je bilo kot smo že omenili v Hrastniku, je nastopilo blizu 100 najboljših osnovnošolcev, ki so se pomerili v šestih posamičnih in dveh ekipnih konkurencah. Med njimi je bilo tudi pet učencev odnosno učenk iz OŠ Heroja Rajka. V konkurenci učencev in učenk »A« skupine, to je tistih, ki že imajo točke NTZ Slovenije, je Janoš Teršek osvojil bronasto medaljo, medtem se Nadja Zupan

## Šport in rekreacija

Če naši športniki v pravkar iztekajoči se sezoni niso blesteli in so daleč zaostajali za najuspešnejšo sezono, iz leta 1988, pa takšna ugotovitev nikakor ne velja za hrastniške organizatorje. Ti so si v letošnji sezoni nakopali dela čez glavo. Prednjačili so v NTK TKI Kemičarju, ki so z maloštevilnim kadrom pripravili in izvedli celo vrsto republiških in zveznih tekmovalj, da o regijskih in rednih ligaških tekmah niti ne govorimo. Zato naštejmo le najpomembnejša: polfinale in finale YU TOP 12 za mladinke, republiško prvenstvo za mladinke in mladinke v konkurenci posameznikov in dvojic, Rajkov memorial, finale republiškega prvenstva SŠD in v teh dneh še državno ekipno prvenstvo mladink. Košarkarski delavci so pripravili gostovanje ameriške selekcije Al Stars, ki se je pomerila z vrsto ljubljanske Smelt Olimpije, poleg tega pa so pripravili še enega izmed štirih polfinalnih turnirjev državnega prvenstva za kadete. Tudi strelski delavci se lahko pohvalijo z vrsto tekmovalj. Najpomembnejše pa je bilo vsekakor državno prvenstvo za invalide, ki sta ga v sodelovanju z ZRSI Slovenije skupaj izvedli strelski družini Steklar in Rudnik, pokrovitelj pa je bila Skupščina občine Hrastnik. Skratka ljubiteljem športa in kvalitetnih prireditev je bil ponujen dovolj pester program. Drugo pa je seveda v kolikšni meri so Hrastničani ta program sprejeli. Po obiskih sodeč ne ravno s pretiranim navdušenjem.

### Nogomet

Hrastniškimi nogometašem ne cveto rožice. Članska enajsterica je v treh tekmah spomladanskega dela prvenstva Celjske lige trikrat izgubila (Kovinar Štore 2:7, Celulozar Krško

0:4 in Rudar Senovo 1:6). Mladinci so v spomladanskem delu prvenstva vzhodne skupine druge republiške lige doslej oddigrali že sedem tekem in ob štirih porazih tudi dvakrat igrali neodločeno in enkrat zmagali. Premagali so vrstnike Pragerskega z 3:0, igrali pa neodločeno z Nafta iz Lendave in Dravo iz Ptuja. Obkrat je bil izid 1 : 1.

### Rokomet

Rokometašem Emens Dola sta do končnega slovesa od republiške lige preostali le še dve tekmi. Če odštejemo tisto edino zmago v jeseni proti Šeširu iz Škofje Loke, ki so jo kasneje Dolani izgubili za zeleno mizo, se kaj lahko zgodi, da bodo Dolani sklenili prvotnega plesa brez osvojenih točk. Sicer pa te že zdavnaj niso več cilj zdesetkane dolske vrste, ki očitno komaj čaka da bo prvenstva konec. Trener Igor Gošler za tekmo na gostovanjih komajda še zbere zadostno število igralcev, obupana uprava pa se trudi na vseh koncih kako spraviti prvenstvo pod streho, oziroma kje dobiti denar za plačilo sodnikov, delegatov in potne stroške. Zato so znova organizirali igro »Zadetek« o tem kasneje, ki jim bo, tako predvidevajo, če ne drugega vsaj dolgove pokrila. Z drugim delom prvenstva v republiški področni ligi so pričeli tudi mladinci, ki pa zaradi nastopanja najboljših v članski ekipi, igrajo precej oslabiljeni. Doslej so odigrali tri tekme, in vse tri izgubili (Zagorje Izlake 12:30, Radeče 16:19 in STT Rudar 15:27).

### Streljanje

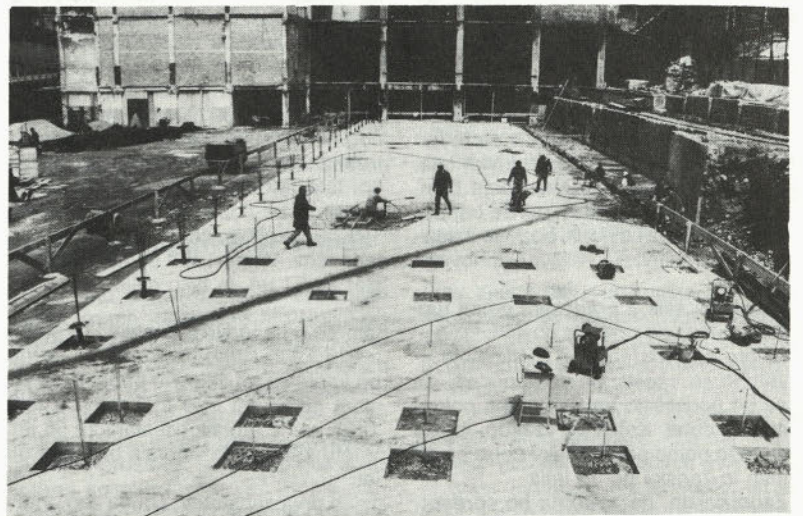
V zadnjem Steklarju smo zapisali, da bodo brez vidnega dosežka v tej sezoni najbrž ostali tudi strelci – v zad-

## Novo na gradbišču

V teh dneh Gradisovi delavci na gradbišču novega skladišča gotovih izdelkov končujejo prvo temeljno temeljno ploščo na kateri bo stal nov objekt.

Kot nam je pred nekaj dnevi povedal inž. Jani Kavzar, ki vsakodnevno spremlja in evidentira potek del in dogajanj na gradbišču, je bila po zaključku rušenja starega, uničenega skladišča opravljena še cela vrsta del:

Geološki zavod Ljubljana je sondiral in utrjeval teren pri železniškem tiru, ki pelje na nakladalno rampo. Zavod za raziskavo materialov in konstrukcij je postavil nosilne pilote, ki segajo v globino od dva do štiri in pol metre, izdelati je bilo treba betonsko podlago za temeljno ploščo, na kateri bo stal celotni objekt. In kar je zelo pomembno, do sedaj vse dela tečejo v predvidenih rokih.



in Janja Dolenc nista uvrstili v boj za medalje. Obe sta bili v svojih skupinah tretji, v boj za medaljo so se uvrstili le zmagovalci skupin. V konkurenci »B«, kjer so nastopali tisti učenci in učence, ki še nimajo točk NTČZ, sta se izkazala Rok Zupančič in Senta Glavač. Oba sta tekmovala v skupinah od 1.

do 4. razreda. Rok je osvojil bronasto medaljo, Senta pa je bila v svoji skupini druga, kar pomeni, da je v končni razvrstitvi delila 5. do 8. mesto med najboljšimi mlajšimi učenkami Slovenije.

Jože Premec

## Novo v knjižnici

### Louis L'Amour: JUBAL SAKKETT

Louis L'Amour je eden najuspešnejših pisateljev vseh časov, saj se lahko ponaša s tem, da so bile njegove knjige doslej objavljene v več kot 150 milijonov izvodov. Brez dvoma je naključje, da se slovenski bralci šele zdaj prvič srečujemo s tem zanimivim in plodovitim pisateljem. Med več desetletij njegovih romanov posebno izstopa serija o izmišljeni družini Sackettov, katerih posamezne člane in njihove usode je doslej opisal v devetnajstih romanih. Eden izmed njih je tudi Jubal Sackett, pionir, pustolovec in raziskovalec, ki je živel v 17. stol. Nemirna kri ga je gnala od doma na vzhodni obali Amerike v notranjost, proti tedaj še docela neraziskanemu preirjam in goram na ameriškem zahodu. Skupaj s svojim indijanskim prijateljem Keokotahom je Jubal prodril med nenehnimi boji in pustolovščinami v kraje, ki jih belci dotlej še niso videli. Med potjo je rešil indijansko princeso, v katero se je zaljubil, se z njo poročil in v daljnih zahodnih gorah ustanovil novo naselbino in si ustvaril dom.

### Jack Higgins: PRIMI HUDIČA

Jack Higgins (pseudonim nekdanjega univerzitetnega profesorja Harryja Pattersona) je z romanom Primi hudiča poskrbel za novo uspešnico v žanru akcijskih kriminalk: napeta, razburljiva pripoved sega v svet mednarodnega terorizma in boja proti njemu.

Martin Brosnan je Američan irskega porekla, rojen ostrostrelec in sploh bojevnik – a plemenitega srca in romantičnih nazorov. Razočaran po udeležbi v vojni v Vietnamu ne vzdrži več v ZDA, ampak oddide študirat v domovino svojih staršev, na Irsko, kjer je po naključju priča, ko angleži ubijejo strica – duhovnika in zažgo cerkev. To spravi Brosnana med teroriste IRA. Ko po njihovem naročilu odide v Francijo, da bi tam prevzel tihotapljeno orožje, je izdan, tako da pade v zasedo francoske revolucije.

Obsojen je na dosmrtno ječo in zaprt v jetnišnici blizu Marseilla. Angleška tajna služba mu pomaga pobegniti iz zapora, a Brosnan ugotovi, da je bil tajni službi samo orožje. Zgodba je napisana sijajno, tekoče in bralec bo ob njej vsekakor užival.

## Idealni starši

Kdo so to? Sploh so? Jih imam jaz ali morda moj sošolec ali prijateljica?

To so vprašanja, ki si jih mladi večkrat zastavljamo. Odgovori so različni: odvisni od posameznih dni, od misli, čustev in doživljanj, ki jih je za nas osmošolce toliko, da smo včasih kar zmedeni in se ne najdemo. Kako tudi ne. Saj bi bili vendar radi vse naenkrat – majhni otroci, ko si želimo pomoči in tople besede in varnosti, spet drugič pa odrasle osebe, ki se upirajo svetu in pravilom, ki veljajo. Ni nam lahko v vseh teh vlogah. Lepo je odraščati, težko pa je odrasti in najti pravo pot v življenju. In vsepovsod tu, vsem in okoli nas so naši starši. Enkrat dobri, popustljivi, drugič spet s kopico prepovedi in za nas nesmiselnih ukazovanj. Kadar si kaj želim, a dobim doma ne-

gativen odgovor, sem prepričana, da ima idealne starše sošolka ali prijateljica, ki mi pripoveduje, kaj vse so jim kupili, da ima v svoji sobi svoj TV sprejemnik, nove kasete, lepo obleko. Takrat sem seveda prepričana, da tako nemogočih staršev, kot so moji, nima nihče.

Ko prebolim razočaranje in pride kak lep dan, ko imamo čas in se vsi skupaj odpravimo na izlet, se pogovarjamo (vmes se zaradi različnih mnenj tudi skregamo), pa čutim, da so moji starši, če že ne idealni, pa vsaj dobri. Spoznavam, da mi tudi s prepovedmi hočejo olajšati to odraščanje, da so tudi oni samo ljudje in kar je najvažnejše, da me vsaj včasih poskušajo razumeti in mi pomagati.

Natalija Vodeb, 8. b

## Še šest nasvetov

Nadaljevanje s prejšnje številke

## Kako obdržite delovno mesto

### 5. Bodite samokritični

Lena glava ogroža delovno mesto. Kdor pa ve, kaj zmore bolje (ali kar je še važnejše, kaj ne zmore bolje) kot drugi, ta dela manj napak. Koristno se je zamisliti nad lastnim delom in nad lastnimi sposobnostmi. Za uspeh ni dovolj, da je človek mlad, zdrav in aktiven. Pomembno je pometati pred lastnim pragom. Kdor si upa biti kritičen do sebe, ta bo odkril tudi svoje šibke strani in možnosti, kako jih odpraviti.

### 6. Vzemite posojilo

Poskušajte dobiti posojilo pri podjetju, kjer delate. Noben dedodajalec ne odpusti rad delavca, ki mu je dolžan. Seveda ne daje vsako podjetje kreditov.

Če pa že, ima večina kreditnih pogodb klavzulo, ki pravi, da je treba ob prekinitvi dela podjetju posojilo takoj poravnati. Toda to so že pravne drobnarije in za nas nezanimive. Pomembno je prvič, da vas ima šef, ki je podpisal kreditno pogodbo z vami, za zaupanja vrednega delavca. In drugič, prav gotovo vam ne bi odobril kredita, če bi vas nameraval odpustiti.

### 7. Prilagodite se

Priznamo, nasvet ni ravno spodbuden. Nemška zveza delojemalcev svetuje kar naravnost in brez ovinkov: »Najboljše: se delavec zavaruje, če sprejme stališče delodajalcev, da so 'gospodarji v hiši'. Nobenih bolniških izostankov. Odpovedati se je treba zdraviliščem. Sprejeti znižanje plače. Po možnosti se odreči delu dopusta. Skratka: treba se je prilagoditi.«

## Zahvala

Ob smrti dragega moža

### Hinka Zupančiča

se iskreno zahvaljujem godbi in pevcem Svobode II za žalostinke, govorn-

### 8. Vprašajte delavske zastopnike

Če ste že v letih in niste povsem zdravi, lahko pri ustreznih ustanovi vložite zahtevo po priznanju delovne invalidnosti – in že ste zaščiteni pred odpustom. Veliko delavcev ne pozna svojih pravic. Ne čakajte, povprašajte o tem, delavske zastopnike, sindikat ali poklicno zvezo.

### 9. Spremljajte razpise

Če bo šlo zares, potem si boste morali poiskati novo delovno mesto. Tu ni pomoči. Novo službo je lažje najti, če spremljate ponudbo in povpraševanje. In ker danes nihče ni varen pred brezposelnostjo, je treba tržišče stalno preverjati: povprašajte prijatelje, proučite časopisne oglase, povprašajte na zavodu za zaposlovanje. Pri tem ne gre podcenjevati dejstva, da je oseba, ki ima zaposlitev, pri iskanju delovnega mesta bolj samozavestna. Lahko celo iztrži povečanje plače na novem delovnem mestu.

### 10. Bodite mobilni

Argument ni nov: delovna mesta niso samo v vaši neposredni sosesčini. Podjetje, v katerem bi radi delali, morda ni v bližini. Kdor danes išče delo ali ga želi obdržati, mora računati na poldrugo uro poti do delovnega mesta. Tako je določilo uradov za delo. Ker se jim zdi delovno mesto predač. To je priložnost v primeru brezposelnosti. Bolje se je eno ali dve leti voziti z avtom ali z železnico in biti vozač kot pa brezposeln. V tem času lahko v miru poiščete službo, ki vam bo ustrezala in bo tudi bližja vašemu domu.

## Mladi pišejo

### Želim, da bi me starši razumeli

Morda je to res pravi naslov, da izrazim svoje želje, ki morda ne bodo nikoli uslišane. Vem, da nisem edina najstnica, ki je starši ne razumejo, toda zdi se mi, da so moji problemi najhujši.

Nerazumevanje staršev se začne že v trenutku, ko v šoli dobim malce slabšo oceno. Res nisem odličnjakinja, a jim ni bilo treba nikoli skrbeti, da česa ne bi zmogla. Najraje imam počitnice kot vsi učenci. V tem času ni ocen, šole in zgodnjega vstajanja. Najzabavnejši so večeri, ko s prijatelji sedimo na klopi pod hrastom in se pogovarjamo o vsem lepem in slabem. Da sem lahko dlje zunaj, je zasluga moje starejše sestre. Najina mnenja so dokaj različ-

na, a v najhujših primerih se sporazumeva in udariva s skupnimi močmi. Toda vse ni tako, kot si marsikdo predstavlja. S starši se redkokaj v miru pogovorim, saj sta oba popolnoma zmedena od službe in vsega drugega, kar spada zraven. Kadar se s starši ne sporazumem, mi po glavi rojijo vse mogoče misli. Včasih pomislim tudi na to, da bi izginila nekam, kjer me ne bi nihče našel. Izognila bi se šoli in prijateljem, toda vse to čez čas mine. Res da me starši večkrat ne razumejo, a vseeno se mi zdi, da je družina celota, v kateri bi me zagotovo pogrešali.

Bregar Maja, 13 let

## Dom je moje zavetje

Že star pregovor pravi: »Vsepovsod je lepo, a doma je najlepše!« In to je tudi res. Velikokrat je dom moj edini prijatelj in v težkih trenutkih se zatečem vanj. Imam zelo dobre starše, ki mi nudijo pomoč in zato kmalu prebrodim še tako hude težave. Svoj dom imam najraje, čeprav je majhen in skromen. Doma imam svoj prostor, v katerem

preživim velik del dneva. Tam razmišljam o svojih težavah in vsakdanjih skrbeh. Moji starši so zelo razumevali in jim lahko povem, kaj me muči. S tem pa se težav kmalu rešim in živim naprej. Moj dom je edino zavetje, zato ga ne bi rada kmalu zapustila.

Janja Rojko, 8. a

nikom Zveze združenj borcev in društva upokojencev Hrastnik za poslovilne besede, ter vsem, ki so mu darovali cvetje ter ga pospremili na njegovi zadnji poti.

Žena Magda

# Nagradna križanka

5	ZVOK, TON	PESNIŠKI STIK	NAJMANJŠI DELČEK MATERIJE	OTOK V BALEARIH	ATENSKI DRŽAVNIK	ZMIKAVT	POTOVALNI NACRT	KRISTIJAN UKMAR	RAČUNSTVO	SESTAVIL: KARLI DREMEL	5	ANGLEŠKI PISATELJ (CITADELA)	TUJE ŽENSKO IME	SLOVENSKI ZGODOVINAR IN GEOGRAF (JOSIP)	MOKROTA	IRIDIJ	NAJMANJŠE TRIMESTNO ŠTEVILO	SLOVENSKA PEVKA (MAJDA)	MESTO V SZ OB REKI URAL
SLOVNICA										NEMŠKI PESNIK IN NARAVOSLOVEC (ADALBERT VON)									
KNJIŽEVNOST, SLOVSTVO										POROČEVALEC									
SEMITSKO LJUDSTVO V JORDANIJI								SLOVENSKI PISATELJ (GIMNAZIJSKA SREDIŠČE VRTENJA)								RIM. BOGINJA PLODNOSTI			
GRŠKI OTOK						MESTO V SREDNJI ANGLIJI											ETBIN KRISTAN		
																	ZAVIRALNA NAPRAVA		
5	RDEČA POLJSKA CVETLICA	HERCEGOVEC	RENATA TEBALDI			PEVKA REDIŽERKA				IVO ANDRIĆ				JUG. TV REŽISER (ANTON)	ARNOLD ZWEIG			SANITETNI MATERIAL	OTOK V IRŠKEM MORJU
			DIVJA MAČKA			VNETJE ČREVEŠA				MITOLOŠKO RIMSKO PODZEMLJE				SLAVILNA PESEM					
FRANCOSKI PISATELJ (SEBASTIEN)								IME NEMŠKEGA PISCA KISCHA					REKA V SRBIJI						
MINOSOVA HEL. DIONIZOVA ŽENA								TRENJE, KRAJ, KJER SE REDNO USTAVLJAJO VLAKI				NAJVEČJI POLOK NA SVETU	TURŠKA PISATELJICA (HALIDE)						
SLOVENSKI SLIKAR (GODIMIR ANTON)				LJUBLJENEC AFRODITE, LEPOTEC	ZATIRANA, TRPEČA ŽENSKA								TEŽKO, MALO DONOSNO DELO						
					KATRAN								OLGA REMS						
5	NEMŠKI FIZIK (JOHANNES)	VRSTA LAHKEGA USNJA	GR. BOGINJA NESREČE				PISATELJ HINKO BRATOŽ			SRBSKI PSIHOLOG (NIKOLA)					MESTO V ALŽIRIJI				
			GR. BOGINJA PREPIRA							OTOK V FILIPINIH									
ORODJE ZA VRTANJE LUKENJ							MESTO NA SARDINIJI								RADIJ			MESTO V NEMCIJI	SRŠENAR
							PLAHA GODNA ŽIVAL								TITAN				
NASILNIK								IGRALEC HUNTER					SUROVINA ZA PLATNO	TOMO CESEN					
								ŽUPAN POD FRANCOZI						TRŽNICA				GEORGIJ OTS	
ŠVEDSKI DRŽAVNIK (OSCAR)					DEL OSTRÉŠJA				ATENSKI VOJSKOVODJA									LADJEDELNIŠKA NAPRAVA	
SELIŠKARJEVA MLADINSKA POVEST						ZIMSKI POJAV			FRANCOSKI PISATELJ (EMILE)						IRSENOVA DRAMA				
POKRAJINA V ZAHODNI SLOVENIJI						DESNI PRITOK MOZELE				SLUŽBENA STOPNJA					DEDALOV SIN				

## Sindikat za Zahvale upokojeence

V svobodnih sindikatih Slovenije smo se odločili, da upokojenim delavcem, (ki to želijo), omogočimo članstvo v svobodnih sindikatih Slovenije. S tem imajo tudi iste pravice, in dolžnosti kot aktivni člani (napisane so na hrbatni strani članske izkaznice. Članarina je enotna in znaša 120 dinarjev, plačuje pa se dvakrat letno. Obveščamo vse upokojeence Steklarne, da se lahko, če se zato odločijo, včlanijo tako da izpolnijo oziroma podpišejo obrazec, ki ga dobijo pri predsedniku sindikata Steklarne Janezu Ciglarju (sindikalna pisarna je v 4. nadstropju upravne zgradbe). Upokojeenci, ki pa že imate članske izkaznice in nameravate še naprej ostati člani sindikata, pa za prvo polletje poravnajte članarino do konca maja. V nasprotnem primeru pa člansko izkaznico vrnite, ker je last svobodnih sindikatov Slovenije.

Janez Ciglar

## Zahvale

Drage sodelavke in sodelavci! Nabralo se je dovolj delovnih let, da se poslovim od sodelavcev in dela v Steklarni. Zdaj ko odhajam in se oziram v čas, ki smo ga skupaj preživeli ob delu, lahko rečem, da me nanj vežejo lepi spomini. Še posebej pa mi v prijetnem spominu ostaja slovo. Iskrena vam hvala za darila in cvetje in izkazano pozornost. Še zlasti hvala Darinotu Rižnerju za prisrčne besede ob slovesu, za izkazano pozornost, hvala tudi Marinki Kmet, Francu Korbarju, Jožici Levačič, Magdi Podmenik in Stojanki Seničar. Vsem kolektivu Steklarne Hrastnik pa želim zdravja, sreče in delovnih uspehov.

Rozzi Brekan

\*\*\*\*\*

Ob mojem odhodu v pokoj se najlepše zahvaljujem delavcem kadrovskega sektorja, komerciali – domači trg in vsem tistim, ki ste mi ob mojem odho-

du v pokoj izrekli najlepše želje. Zahvaljujem se vam za prekrasna darila in cvetje, ki me bodo večno spominjala na vas. Še prav posebno se zahvaljujem Francu Vidoviču za lepe besede ob slovesu, kakor tudi mojim najbližjim sodelavkam. Vsem delavcem Steklarne Hrastnik pa želim veliko zdravja, osebne sreče ter veliko delovnih uspehov.

Slavi Žveplan

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

1. nagrada 200,00 din
2. nagrada 150,00 din
3. do 7. nagrada 100,00 din

Izrezek z vpisano rešitvijo pošljite na naslov: Uredništvo STEKLARJA, 61430 HRASTNIK, Cesta 1. maja 14 do 30. 5. 1991.

### Nagrajeni reševalci

Za nagradno križanko št. 4/1991 smo prejeli 58 rešitev. Žreb je namenil nagrade naslednjim:

1. nagrada 200,00 din: Irena Milinovič,
2. nagrada 150,00 din: Karel Kavšek

upok., pet. nagrada po 100,00 din: Dušana Čakič, Irma Kirn upok., Darja Kovač, Jožica Omerzi upok., Vili Fabjan.

### Rešitev prejšnje križanke:

VODORAVNO: Tisti, ki PLEŠE Z VOLKOVI, Kevin Costner, Galci, opera, Ni, K.D., spinet, nebo, Mihail Gorbacov, ris, Azov, biro, Eva, hala, Alas, O.E.Z., ASEAN, tor, ud, trtica, Kathy, O.G., Tea, osat, Bates, risar, s'foka, arara, rt, ikt, O.N., ralo, Dirk, Aro, Valli, nravi, kaos, Atila, Ibo, Onan, Arner, oder, Goldberg, Pesci, mora. (K. D.)

**STEKLARJA**  
**steklar**

Odbor za obveščanje: Marijanca Polzelnik - predsednica, člani: Milan Crnkovič, Janez Ciglar, Jože Drugovič, Jože Godičelj II. in Albert Kapelar.  
Uredniški odbor: Mili Kopal - 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 2200 izvodov tiskarna Formatisk. 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.