



steklar

GLASILO DELAVCEV STEKLARNE HRASTNIK

Izhaja od leta 1959
Letnik XXXII, št. 4
Hrastnik, 15. 4. 1991

Letni plan Steklarne Hrastnik

Še en plan v razmerah nestabilnega gospodarjenja

Za razmere v Jugoslaviji že dolgo niso več značilni dejavniki kot so stabilno gospodarsko okolje, znana ekonomska politika vlade, ter v zadnjem času tudi ne urejene politične razmere, kar tako ljudi kot tudi podjetja sili v reševanje kratkoročnih problemov. V takšnih razmerah je tudi planirati težko, s tem pa še ni rečeno, da je nepotrebno. Nasprotno, zaradi spreminjajočih se razmer, je treba še bolj skrbno predvidevati smeri sprememb in jim še večkrat prilagajati ukrepe. Tako smo tudi naš plan pripravili v razmerah, kakršne vladajo sedaj in ga bomo sproti prilagajali novim.

Letošnji plan predvideva kot potrebne ukrepe za kolikor toliko normalno delo in razvoj aktiviranje vseh zmogljivosti, takšne so bile pred lanskim požarom, občutno povečanje izvoza z boljšo kakovostjo izdelkov in nazadnje, čeprav ne najmanj pomembno, zmanjšanje stroškov na enoto proizvodnje. Da bi te cilje dosegli je bila na delavskem svetu predložena strategija v okviru programa ukrepov za izboljšanje poslovanja.

V letu 1991 naj bi izdelali 27.628 ton steklenih izdelkov; to je za 6 % več kot v letu 1990. Če upoštevamo zaradi požara zmanjšano proizvodnjo, je letošnje povečanje in prvi vrsti posledica zagona vseh zmogljivosti. Poskusno bomo začeli izdelovati večje izdelke s pomočjo centrifuge, ki bo vključena v sistem z IMI-jem, rezultati pa bodo vidni šele v naslednjem letu. Ponovno smo pognali stroj IS-1, zato pa smo predvideli ustavev IS-5. Skupno pa bodo strojne zmogljivosti v letu 1991 nekaj večje kot v prejšnjem letu.

Po dolgem času bomo povečali število brigad in sicer na povprečno 26 dnevno. Zaradi velike konjunktura tega stekla na zahodnem trgu, kljub neugodnim pogojem pri pokrivanju stroškov, je to edina možnost za kompenziranje slabe prodaje doma na jugoslovanskem trgu. In ne samo razsvetljavno steklo, tudi steklo iz programov embalaže in namiznega stekla preusmerjamo v prodajo na zahodne trge, če hočemo zagotoviti polno zasedbo obstoječih zmogljivosti.

Plan proizvodnje po tehnoloških skupinah (glej tabelo) predvideva največji porast v obratu embalaže, medtem ko bo proizvodnja obrata namiznega stekla nekaj manjša kot lani.

Planirana prodaja je zaradi nizkih zalog enaka proizvodnji in pomeni s 27.628 tonami stekla 15 odstotni porast v primerjavi z letom poprej. Po tržnih programih je tudi tu najmočnejši

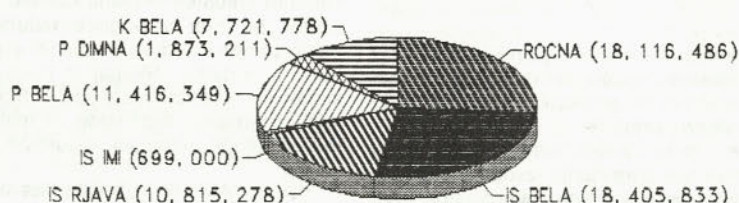
program embalaže, ki količinsko predstavlja več kot polovico vse prodaje, program namiznega stekla predstavlja polovico od embalaže, zadnji največji, pa je program razsvetljave. Tudi vrednostno je program embalaže največji, vendar pa zaradi nizkih cen predstavlja manj kot polovico vse prodaje. Na drugem mestu je program razsvetljave, ki ima nasprotno, največjo ceno. Tu pa je pomembno še to, da ta program razsvetljave več kot 80 % prodaje realiziramo na tujem trgu, kjer je konkurenca najhujša. Teh 80 % pomeni v skupnem izvozu stekla skoraj 58 % oziroma več kot 14 milijonov DEM.

Močno povečanje izvoza je, kot sem že omenil, eden izmed ciljev in obnem sredstvo, s katerim bomo zagotovili polno zasedenost zmogljivosti. Kot je znano, je naš najmočnejši partner v izvozu Nemčija in tu planiramo tudi največji porast prodaje (absolutno), relativno pa se, to je glede na prejšnje leto, po začasnem padcu povečuje prodaja v Italijo. Od večjih trgov pričakujemo padec prodaje na trgih z dolarsko valuto in to ne v ZDA, pač pa v državah svetovnega juga in bivšega vzhodnega bloka. Povečanje izvoza, pa tudi sedanji gospodarski položaj doma, ki se kaže v zmanjševanju kupne moči prebivalstva in vse večje konkurence predvsem uvoženega blaga, nas sili v stalna prizadevanja za zmanjševanje stroškov na enoto proizvodnje. Tako zmanjšujemo materialne vložke z zmanjševanjem lomov vseh vrst, zmanjševanjem porabe energije in v ta namen tudi spreminjamo organiziranost, ki naj bi skozi ostrejšo zasledovanje teh stroškov, le-te pomagala zmanjševati. K temu je naravnan tudi ukrep zniževanja števila zaposlenih, kar pa mi uresničujemo že vrsto let. Vendar pa so sedaj razmere tako zaostrene, da se bomo verjetno morali sedaj poslužiti odpuščanja delavcev z ugotavljanjem začasnih in trajnih viškov delavcev.

Vse to ima za cilj Steklarno preživeti kot ekonomski in socialni subjekt, kar pomeni zagotavljati razvoj Steklarne in dajati zaposlenim primerne zasluge. Končni rezultat takšnega plana bo bilanca, kot jo vidimo v naslednji tabeli. Iz nje izhaja, da bo uspeh dokaj dober, seveda to moram zopet poudariti, ob spremembah, ki jih plan upošteva. V začetku leta takih rezultatov še verjetno ne bo. Bolje pa bo že potem, ko bomo usposobili kapacitete na objektu I, ki sedaj še stoji.

Igor Zalokar

VREDNOST PROIZVODNJE skupaj 69, 047, 935 DEM



PLAN PROIZVODNJE ZA LETO 1991 PO OBRATIH

Skupina	Doseženo 1990	PLAN 1991	Indeks 90/91
RDBO 4	289.460	182.494	63
RDBO 5	786.303	878.380	112
BDBO – ost.	105.707	0	0
RDBO skupaj	1.181.470	1.060.874	90
RS	105.067	119.232	113
MDK	34.491	0	0
MDR 1	831.096	816.411	98
MDR 2, 3, 4	694.272	957.353	138
MDR skupaj	1.525.368	1.773.764	116
SKUP. OBR. RAZSVETLJ.	2.846.396	2.953.870	104
MDA IS BELA	7.573.196	8.864.080	117
MDA IS RJAVA	4.597.821	5.268.500	115
SKUP. OBR. EMBALAŽA	12.171.017	14.132.580	116
MDA IS IMI	606.970	355.791	59
MDA P BELA	5.389.060	5.926.450	110
MDA P DIMNA	1.663.172	759.040	46
MDA K	3.305.580	3.499.800	106
SKUP. OBR. NAMIZ. ST.	10.964.782	10.541.081	96
SKUPAJ STEKLO	25.982.195	27.627.531	106

PLAN USPEHA STEKLARNE ZA LETO 1991

POSTAVKA	Leto 1990 v din	Plan 1991 v din	Indeks	Struktura leto 90	Struktura leto 91
2	3	4	5	6	7
I. Materialni str. in amortizacija	245.435.022	346.565.976	141.2	44.1	51.9
II. Nematerialni stroški (a + b)	57.155.000	89.220.072	156.1	10.3	13.4
III. Vključ. bruto os. dohodki	157.791.000	158.923.660	100.7	28.4	23.8
IV. Povečanje vrednosti zaloga nedok. proizvodnje in izdelkov	(8.219.000)	0	0.0	-1.5	0.0
V. Nabavna vred. prod. blaga in mat.	3.900.000	3.905.666	100.1	0.7	0.6
A) Poslovni odhodki	456.062.022	598.615.374	131.3	81.9	89.6
B) Prihodki od financiranja	13.673.000	36.869.975	269.7	2.5	5.5
C) Izredni odhodki	78.598.000	0	0.0	14.1	0.0
Odhodki skupaj (A + B + C)	548.333.022	635.485.349	115.9	98.5	95.1
A) Poslovni prihodki	499.396.000	651.478.383	130.5	89.7	97.5
B) Prihodki od financiranja	9.933.000	16.741.200	168.5	1.8	2.5
C) Izredni prihodki	47.225.000	0	0.0	8.5	0.0
Prihodek skupaj (A + B + C)	556.554.000	668.219.583	120.1	100.0	100.0
Dobiček	8.220.978	32.734.234	398.2	1.5	4.9
Davek na dobiček	0	13.093.694	ERR	0.0	2.0
Dobiček za delitev	8.220.978	19.640.540	238.9	1.5	2.9

Delavski svet sprejel plan in ukrepe

Da bi prešli k resničnemu zmanjševanju vseh vrst stroškov, in da bi tako razbremenili ceno naših izdelkov, je delavski svet Steklarne Hrastnik na svoji seji, dne 22. marca ko je obravnaval letni plan, sprejel tudi vrsto ukrepov, katerih izvajanje bo pripomoglo k njegovi uresničitvi:

★ Počitniška domova Portorož in Bohinj se oddata takoj v najem.

★ Ob koncu leta, v kolikor pa to želijo v podjetju zaposleni šoferji, pa tudi prej odprodamo naš sedanji »avtopark«.

★ S 1. majem oddamo pripravljanje obrokov med delom zasebniku, ki bo v bodoče opravljal to dejavnost, s pogojem, da prevzame ustrezno število zaposlenih v sedanji »menzi«.

★ Garaže, katerih lastnik je Steklarna Hrastnik, odprodamo po opravljeni ocenitvi, po postopku, ki ga določajo veljavni predpisi.

★ Do konca leta bomo skoraj v celoti prenesli opravljanje izvoznih in uvoznih poslov v komercialni sektor, ki je za to registriran in tudi kadrovske primerno zaseden.

★ Komercialni sektor je tudi v bodoče zadolžen za spremljanje nabave, ki ne sme mesečno preseči 45 % prodaje.

★ Stroški reprezentance in kilometrine ter dnevnic se morajo znižati za 20 %.

★ Ker predstavlja znaten strošek tudi prispevek za beneficirano delovno dobo, se predlaga, da se s 1. 1. 1992 ta prispevek ne plačuje več, oziroma da se opravi revizija, kot zahteva SPIZ.

★ Komercialni in finančni sektor se posebej zadolžujeta za ustrezno vodenje politike do nerednih plačnikov. V tem pogledu se mora vsaka prodaja, zlasti na domačem trgu, pri kupcih, ki so ocenjeni kot nesolidni, zavarovati z ustreznim plačilnim instrumentom, najmanj z akceptnim nalogom.

★ Splošno kadrovske sektor je zadolžen voditi takšno politiko, da bomo uresničili planska predvidevanja na tem področju in organizirati vse vrste potrebnega izobraževanja delavcev.

★ Razvojni sektor ima v letošnjem letu osnovno nalogo delati na področju realizacije začetnih investicij in predvidenih remontov. Poleg tega bo temeljiteje poskrbel za organiziranost in delo na področju informatike.

★ Finančni sektor bo skupaj s proizvodnim in komercialnim sektorjem, preko oddelka za plan in analize, zagotovil doslednejše planiranje proizvodnje in s tem možnost prodaje. Skupaj z nabavno službo bo sodeloval pri pripravi mesečnih planov nabave ter spremljal izpolnjevanje plana finančnih sredstev in plana nabave. Ta sektor bo tudi v bodoče izdeloval plane priliva in odliva finančnih sredstev v podjetju. Skupaj z nabavno službo bo finančni sektor do 1. 5. določil minimalne, optimalne in maksimalne zaloge materiala in surovin.

★ Ker je prišlo v družbi do bistvenih sprememb na področju lastnine, bo treba letos rešiti tudi to vprašanje. Delavski svet bo to problematiko uvrstil na dnevni red v drugi polovici leta, ko bo potrebno o tem vprašanju sprejeti ustrezna stališča in sklepe.

★★ Za delavce, ki delajo le dopoldan, od 1. maja velja nova razporeditev delovnega časa. Na 5. seji delavskega sveta, ki je bila 8. 4. 1991, je bilo sklenjeno, da se za režijske delavce delovni čas prične ob 7. uri (s polurnim opoldanskim odmorom), ter konča ob 15.30 uri. Ob petkih pa je delovni čas od 7. do 15. ure. Z ozirom na funkcionalne potrebe nekaterih del pa bo za te primere posebej določen pričetek in konec dela.

★★ Predlog ukrepov je bil dopolnjen na seji DS še s sklepom, da se v bodoče v samskih domovih obračunava jo ekonomske stanarine.

Obvestilo sindikatu in DS Steklarne

Ugotovitev o obstoju trajnega prenehanja potreb po delu delavcev

- Iz analize oziroma plana podjetja za leto 1991 je ugotovljeno, da ne bo mogoče zagotoviti dela vsem zaposlenim delavcem. Osnova za to ugotovitev so analize potrebne in dejanske kadrovske strukture ter število izvršiteljev po delovnih mestih, ki so jih opravile komisije v posameznih sektorjih oziroma delovnih enotah.
- Razlogi za prenehanje potreb po delu delavcev so zlasti:
 - ekonomski razlogi: izpad dohodka, blokada jugoslovanskega tržišča, usmeritev v stopnjevanje obsega izvoza in zahtevnosti na tujih trgih
 - pariranje posledic požara
 - reorganizacija podjetja in celovit pristop k urejanju kakovosti
 - aktivna kadrovska politika
 - uvedba tehnologije visoke zahtevnosti
 - uvedba računalniško podprtega načina dela
- Eden izmed radikalnih pristopov pariranja nastale situacije v podjetju je organiziran in human pristop k razreševanju presežka delavcev, vendar ne na škodo ekonomike podjetja.
- Zaradi navedenih razlogov in iz analiz izhaja, da je v podjetju trajno nepotrebnih presežnih 93 delavcev, od skupno 1364 zaposlenih delavcev v mesecu februarju 1991, kar znaša 6,8 %.
- Trajni presežni delavci po kategorijah:

• Trajni presežni delavci po kategorijah:

stopnja strokovne izobrazbe	dej. število delavcev	potrebno štev. delavcev	PRESEŽEK
NK I.	162	142	20
PK II.	295	271	24
KV, VK III., IV.	646	607	39
SŠ V.	186	180	6
VIŠ VI.	53	49	4
VOŠ VII.	22	22	—
SKUPAJ	1364	1271	93

- Na osnovi teh ugotovitev smo v mesecu marcu 1991 začeli s postopkom ugotavljanja konkretnih presežnih delavcev.

Rok za pripravo programa razreševanja presežkov delavcev je 4. 4. 1991.

Direktor podjetja, Branko Milinovič

Lestvica, po kateri bo obračunan davek od osebnih prejemkov oziroma osebnih dohodkov za mesec marec:

če znaša OD delavca din nad	do	znaša davek spodnji	zgornji
	9.476	12 %	
9.476	18.952	1.137 + 22 % nad 9.476	
18.952	28.428	3.222 + 25 % nad 18.952	
28.428		5.591 + 30 % nad 28.428	

V uvodu tega zapisa je potrebno opozoriti, kajti v prejšnji številki je bilo v prispevku pod naslovom Steklarna spreminja svojo zunanost, zapisano da bo rušenje pogorelega dela Steklarne opravljeno v petnajstih dneh. Pravilno je v petdesetih dneh, tako je določala pogodba. In čeprav je v začetku kazalo, da bo zastavljena naloga težko uresničljiva v postavljenem roku do 10. aprila, so bila dela dokončana celo nekaj dni prej oziroma že 4. aprila. Vsekakor pohvale vredno dejanje za zasebno podjetje **Ivan Žefran** iz Šentjurja, ki je dela opravilo varno in kvalitetno.

Sindikata Steklarne podpira članstvo v DH

O ustanovitvi delavske hranilnice je 19. marca razpravljal izvršni odbor sindikata Steklarne Hrastnik. Ocenil je, da bo delavska hranilnica lahko bistveno prispevala k uresničevanju nalog in ciljev sindikata. Sprejeto je bilo tudi stališče, da se bo delavski hranilnici pridružil tudi sindikat Steklarne ter vanjo prenesel določen del denarnih sredstev, ko bodo rešena rehična vprašanja v zvezi z manipulacijo denarja (dvigi v Hrastniku, ipd.).

Še pred rokom



Predlog programa razvoja podjetja, kadrovskega prestrukturiranja in reševanja presežnih delavcev

I. IZHODIŠČE

Podjetje se je doslej v vseh letih obstoja dokaj uspešno in pravočasno prilagajalo trenutnim in trajnim spremembam ter zahtevam na domačem in tujih trgih, s tem, da se je ne le obdržalo, ampak tudi razvijalo.

Z letom 1990 je podjetje izgubilo 30 % dohodka na jugoslovanskem trgu, povečala se je splošna nelikvidnost in težave z naplačili skozi bančni mehanizem za izvoz na zahod, take tendence pa se še poglobljajo.

Zaradi navedenih dejstev in na podlagi analiz kadrovske strukture delavcev v začetku letošnjega leta, smo za leto 1991 s planom postavili ciljno kadrovske strukture v višini 1271 produktivnih delavcev. S takšno kadrovske politiko skušamo uskladiti obseg delavcev z možnostmi podjetja in zagotoviti uspešno poslovanje podjetja v letošnjem in naslednjih letih.

Da bi zagotovili ustrezno socialno varnost vsem delavcem in tudi uspešno poslovanje podjetja, sprejemamo ta program za reševanje presežnih delavcev.

V skladu s spremembami delovne zakonodaje je podjetje na seji dne 22. 03. 1991 sprejelo pravilnik o ugotavljanju presežnih delavcev in metodologijo za ugotavljanje kadrovskih presežkov z operacionalizacijo kriterijev.

Od skupaj 1364 zaposlenih delavcev v podjetju, je v program zajetih 226 delavcev.

II. OSNOVE PROGRAMA

S tem programom se skušajo opredeliti oblike za reševanje problematike presežnih delavcev s poudarkom na kar največji omejitvi prenehanja delovnega razmerja delavcev, katerih delo ni več potrebno in izbiri ukrepov za omilitev škodljivih posledic prenehanja delovnega razmerja.

III. UKREPI, KI SO BILI PODVZETI ZA OMEJITEV PRENEHANJA DELOVNEGA RAZMERJA

1. IZPAD ODHODKA S STOPNJEVANJEM IZVOZNIH AKTIVNOSTI

1.1. Podjetje se je doslej v vseh letih obstoja dokaj uspešno in pravočasno prilagajalo trenutnim in trajnim spremembam in zahtevam na domačem in tujih trgih, s tem, da se je ne le obdržalo, ampak tudi razvijalo.

Z letom 1990 je podjetje izgubilo 30 % dohodka na jugoslovanskem trgu, povečala se je splošna nelikvidnost in težave z naplačili skozi bančni mehanizem tujim dobaviteljem, take tendence pa se še poglobljajo.

Stopnjevanje obsega izvoza, števila trgov in zahtevnosti na tujih trgih (izvozniki smo od leta 1953) z neposrednim ciljem v letu 1991 doseči 44 % kilografskega izvoza glede na proizvedeno proizvodnjo, kar znaša 60 % vrednostne prodaje stabilnega izvoza, kar bi kompenziralo izpad na jugoslovanskem trgu.

1.2. pridobitev novih kupcev

– firma SAIVO Italija, firma RASTAL Nemčija, povečan izvoz v Nemčijo, firma CPH Holandija, firma IVI Italija, povečan izvoz v Grčijo, JET LAGOS, SOFA MAROKO, DIEGRO Nemčija, ALBERT Nemčija, LIMBURG Nemčija, MARBACH Nemčija;

1.3. povečane potrebe pri obstoječih kupcih, posebno v Nemčiji;

1.4. s povečanim izvozom je bil pokrit izpad prodaje na jugoslovanskem trgu, si zagotovili izpad dohodka, delno zmanjšali likvidnost. Izvozne cene morajo biti konkurenčne (vhodni materiali in storitve znatno dražje).

2. REORGANIZACIJA

2.1. sklenjena pogodba z ITEO-jem;

2.2. priprava lastninjenja, kar pomeni pravočasno ustvarjanje predpogojev za reprivatizacijo, kot pogoj za pritegnitev državnih virov, osebnih virov (delnice) in predvsem tujih virov kapitala;

2.3. izkoristek razpada steklarske industrije na vzhodu (razsvetljava), zainteresiranje tujih partnerjev in s tem uvedba večizmenskega dela (štiriizmensko delo) v podjetju;

2.4. selekcioniranje programov in s tem prečiščevanje vseh posameznih elementov kalkulacij, kar pomeni sprotna racionalizacija proizvodov, načina dela, izbora proizvodov v posamezni grupi proizvodov, ustvarjanje pogojev za »direktcosting«. Vse skupaj je v funkciji ustvarjanja realnih kalkulacij in približevanja interesov tujih partnerjev.

3. POSLEDICE NASTALE ZARADI POŽARA SMO POKRILI

3.1. iz zavarovalnih premij – odškodnine;

3.2. lastno neplačano nadurno delo;

3.3. hitra solidarna pomoč s strani kupcev (pravočasno plačilo obveznosti);

3.4. sprotno pre zaposlovanje delavcev:

- delavci niso bili na čakanju;
- odstop delavcev drugim podjetjem;
- lastno angažiranje namesto zunanjih storitev;

3.5. finančna pomoč kupcev oziroma dobaviteljev;

3.6. naslonitev na lastne sile;

3.7. oprostitve prispevka za najemanje vagonov s strani železniškega gospodarstva;

3.8. izgradnja visokoregalnega računalniško vodenega novega skladišča gotovih izdelkov do konca leta 1991.

4. VPELJAVA INTEGRALNEGA SISTEMA ZAGOTAVLJANJA KAKOVOSTI

4.1. celovit pristop k urejanju kakovosti – to je integralni pristop, usvojitve izključno mednarodnih standardov, modernizacija tehnične kontrole, vgraditev kontrolne tehnologije v vhodne in izhodne pogodbe ipd.;

4.2. sklenjena pogodba z Birojem za industrijski inženiring;

4.3. kakovost postane element poslovne politike;

4.4. zagotavljanje višjega in stalnega nivoja kakovosti izdelkov na trgu, preko vgrajevanja kakovosti v vse pore nastajanja izdelka;

4.5. vključevanje vseh poslovnih funkcij (razvoj, tehnologija, nabava, proizvodnja, prodaja...) v sistem zagotavljanja kakovosti;

4.6. vključitev informativne kontrole v vse faze procesa kot osnova za korektivne posege za izboljšanje kakovosti (obvladovanje procesa);

4.7. vgraditev močne preventivne kontrole kakovosti s poudarkom na avtokontroli in s ciljem zmanjševanja stroškov slabe kakovosti;

4.8. organiziranje službe kakovosti in zagotavljanje potrebnih nalog s področja zagotavljanja kakovosti, tako da je navedene cilje možno doseči;

4.9. postavitev informacijskega sistema kakovosti, kot osnove za upravljanje;

4.10. postavitev sistema zajemanja in vrednotenja stroškov kakovosti, ki so osnova za poslovno odločanje;

4.11. vzpostaviti odnos do kakovosti vseh zaposlenih.

5. NA PODROČJU RAČUNALNIŠTVA JE IZPELJANO

5.1. podpisana pogodba z Zasavskim računskim centrom;

5.2. paketna obdelava na področju obračuna OD;

5.3. paketna obdelava za osnovna sredstva;

5.4. paketna obdelava kadrovske evidence;

5.5. paketna obdelava za material – obdelava oz. interaktivni del;

5.6. skladiščno poslovanje (gotovi izdelki in material) je vpeljeno za interaktivne obdelave;

5.7. začetne aktivnosti (zbiranje ustreznih podatkov) na področju uvajanja sestavnice;

5.8. uvajanje za modul COS – za komercialo;

5.9. začetek uvajanja lastnega informacijskega sistema (najeta in lastna oprema).

6. AKTIVNA KADROVSKA POLITIKA

6.1. štipendiram 97 oseb, od tega je članov družin naših delavcev 59 štipendistov;

6.2. štipendiranje v drugi funkciji:

- zagotoviti znanje za neposredno rabo v podjetju;
- istočasno razreševanje socialnega momenta;
- v primeru nemožnosti zaposlitve v našem podjetju bo izobrazba služila tem osebam v širšem okolju;

6.3. ob delu se na stroške podjetja izobražuje 19 delavcev;

6.4. izobraževanje na novih tehnologijah v tujini pri firmah, ki so dobavitelji tehnologije predelave steklene mase;

6.5. doslej podjetje ni imelo presežnih delavcev;

6.6. z naravno fluktuacijo že od leta 1981 poteka racionalizacija obsega delovne sile na human in neboleč način, brez škode za ekonomiko podjetja;

6.7. v breme režijskih stroškov podjetja je bila izpeljana akcija za beneficiranje delovne dobe;

Nadaljevanje na str. 4

- 6.8. kadrovsko obnavljanje na stroškovnih mestih je doslej zadoščalo in šele sedaj postaja ozko grlo;
- 6.9. podjetje je bilo več desetletij edino v našem okolju, ki je omogočilo zaposlovanje žensk v večjem obsegu;
- 6.10. podjetje je v večjem obsegu zaposlovalo tudi prizadeto mladino;
- 6.11. do letošnjega leta je podjetje financiralo preventivno zdravljenje delavcev v termalnih in naravnih zdraviliščih (med 55 in 60 delavci letno);
- 6.12. počitniška dejavnost doma in v tujini je omogočala ublaževanje posledic napornega in zdravju nenaklonjenega delovnega procesa;
- 6.13. sistematično odpravljanje nočnega dela žensk.

IV. UKREPI ZA IZBIRO UKREPOV ZA OMILITEV ŠKODLJIVIH POSLEDIC PRENEHANJA DELOVNEGA RAZMERJA

1. PONUDBA V DRUGI ORGANIZACIJI OZ. DRUGEM DELODAJALCU

- 1.1. poskus v podjetju »TIKA« TRBOVLJE, kjer je obstajala verjetnost za uspeh, a iz objektivnih razlogov žal ni prišlo do prerazporeditve;
- 1.2. v »ISKRI« TRBOVLJE poskus ni uspel;
- 1.3. prerazporeditev 8 voznikov avtomobilov in mehanikov v podjetje AVTO-PREVOZNIŠTVO ZASAVJE, TRBOVLJE.
- 1.4. trinajst (13) delavcem(kam) iz obrata prehrane se bo zagotovila zaposlitev v novo ustanovljenem podjetju, ki se bo oblikovalo iz sedanjega obrata prehrane.

3. DOKUP ZAVAROVALNE DOBE

- 3.1. dokup zavarovalne dobe do polne dobe:

– do 1. leta	5. delavcem
– do 2. let	16. delavcem
– do 3. let	8. delavcem
– do 4. let	6. delavcem
– do 5. let	2. delavcema

Roki za dokup so:

- 31. 05. 1991
- 30. 06. 1991
- 31. 07. 1991

- 3.2. dokup benefikacije devetim (9) transportnim delavcem v zmesarni.
Rok za dokup 31. 03. 1991.

- 3.3. dokup zavarovalne dobe sedmim (7) transportnim delavcem v zmesarni:

– do 1. leta	1. delavcu
– do 2. let	1. delavcu
– do 3. let	2. delavcema
– do 4. let	2. delavcema
– do 5. let	1. delavcu

Roki za dokup zavarovalne dobe so

- 31. 05. 1991
- 30. 06. 1991
- 31. 07. 1991

4. DELA S SKRAJŠANIM DELOVNIM ČASOM

- 4.1. podjetje nima možnosti skrajševanja delovnega časa, saj je zaradi tehnologije predelave (tehnološki proces tako zahteva) delo organizirano v treh oz. štirih časovnih turnusih. Vsako skrajševanje delovnega časa bi pomenilo močno ekonomsko obremenitev in s tem nekonkurenčnost.

5. FORMIRANJE INVALIDSKE DELAVNICE ZA 18 DELAVCEV

- 5.1. finaliziranje steklenih izdelkov
- 5.2. izdelava kartonov
- 5.3. pakiranje
- 5.4. kompletiranje
- 5.5. enostavna dekoracija

6. ODDAJANJE OSNOVNIH SREDSTEV V NAJEM

- 6.1. obrat družbene prehrane – oddaja osnovnih sredstev v obratu družbene prehrane (13 delavcev);
Rok je 01. 05. 1991.
- 6.2. podjetje bo dalo v najem celotne počitniške kapacitete – najem počitniškega doma v Portorožu, kjer bosta zaposlena dva dosedanja delavca podjetja;
Rok je 01. 05. 1991.
- 6.2. podjetje bo dalo možnost privatizacije enemu delavcu na področju plesarske dejavnosti;
Rok je 01. 05. 1991.

- 6.4. v najem so predvidene nekatere delavnice – uslužnostne (mizarske, vzdrževanje itd.);
Rok je 01. 05. 1991.

7. ZAGOTOVITEV KOOPERANTSKEGA DELA

- 7.1. podjetje teh možnosti nima

8. PRERAZPOREDITEV ZNOTRAJ PODJETJA

- 8.1. iz skladišča gotovih izdelkov je bilo v obrat ročne in polavtomatske predelave steklene mase prerazporejenih 5 delavk

V. NAČRT RAZREŠEVANJA PRESEŽNIH DELAVCEV

1. IZHODIŠČE

Delovno razmerje ne bo prenehalo tistim presežnim delavcem, katere bo mogoče znotraj podjetja razporediti na drugo delovno mesto, ki ne ustreza njegovi izobrazbi, znanju in zmoglostim (z njegovim soglasjem) oz. prekvalificirati ali dokvalificirati.

Pri določanju konkretnih delavcev s seznama presežkov, katerim bo zagotovljeno preusposabljanje oz. prerazporeditev na drugo delovno mesto, so se upoštevali kriteriji:

- delovna uspešnost
- strokovna izobrazba
- delovna doba v podjetju in
- socialne razmere.

2. PREUSPOSABLJANJE

Za 128 delavcev bo izpeljan postopek preusposabljanja za druga ustrezna dela.

- 3.1. Prekvalifikacija 7 delavcev iz obrata prehrane v obrat »namizno steklo«.
- 3.2. Formirane bodo štiri nove delavnice v obratu razsvetljave. Prekvalificiranih bo 40 delavcev.
- 3.3. Prekvalificiranih bo 16 delavk – pakirk stekla za kontrolorje stekla.
- 3.4. Prekvalificiranih bo 8 delavcev v glavnem iz obrata vzdrževanja za operaterje na kontrolni liniji in 8 delavcev iz kontrole kvalitete za pakiranje na kontrolni liniji.
- 3.5. Prekvalifikacija 23 delavcev iz kontrole kvalitete za superkontrolorje v oddelku za zagotavljanje kakovosti – razvojni sektor.
- 3.6. Prekvalifikacija 5 delavcev iz skladišča gotovih izdelkov v ročno proizvodnjo.
- 3.7. Priučitev delavcev za ročno proizvodnjo in sicer 8 krogičarjev, 8 ročnih pihalcev (pomočnikov).
- 3.8. Priučitev 5 delavcev za brušenje desena v brusilnici.

3. DOKVALIFIKACIJA

- 4.1. Zaradi nadaljnjega preprečevanja nadaljnjih presežnih delavcev, smo ob sedanjih analizah že ugotovili, da je potrebno hkrati z instaliranjem novega posodobljenega postrojenja strojev za predelavo steklene taline, zagotoviti dousposobitev delavcev za obvladovanje proizvodnje na novih postrojenjih v obratu embalaže in namizno steklo.
Teh delavcev je ugotovljenih 109, z verjetnostjo, da bo s širjenjem prodaje treba usposobiti še več delavcev.

- 4.2. Vključitev in prilagoditev spremembam, ki jih prinaša »Evropa 92« (prilagoditev tržno prevladujočim tehničnim in poslovnim potrebam multinacionalk oz. steklarskih grupacij bo zahtevala že sedaj začetek sistematičnega posodabljanja proizvodnje in usposabljanje okrog 200 delavcev, ki delajo v programih razsvetljave, namiznega stekla in embalaže. V letu 1991 je minimalno število teh delavcev dvanajst (12), kot bodoči inštruktorjev.

5. PRENEHANJE DELOVNEGA RAZMERJA

- 5.1. Delavcem, ki jim bo delovno razmerje prenehalo, ker jim ne bo mogoče zagotoviti ene izmed pravic, ki jih našteva Pravilnik o ugotavljanju in reševanju presežnih delavcev, se bo izplačala odpravnina v višini, določeni s prej omenjenim pravilnikom.

- 5.2. Po izteku šestmesečnega (6) odpovednega roka po dokončnosti sklepa o prenehanju delovnega razmerja bo delovno razmerje prenehalo 15 delavcem.

Rok za izdajo odločb, ki jih pripravi splošno kadrovski sektor je 30.4.1991.

Program je obravnaval IO Sindikata na seji dne 4. 4. in z njim soglašala.

Program je bil sprejet na 5. seji delavskega sveta podjetja dne 8. 4. 1991.

Predsednik sindikata
Janez CIGLER

Predsednik delavskega sveta
Matija KORITNIK

Prihodnost gradimo iz sedanjosti

V preteklosti smo v Steklarni izpeljali veliko organizacijskih sprememb. Zagotovo pa nobena doslej ni bila tako obsežna in temeljito načrtovana kot sedanja. O razlogih in vsebini zdajšnje reorganizacije smo se pogovarjali z vodjo proizvodnega sektorja dipl. inž. Stojanom Binderjem.

proizvodni in komercialni sektor, na določenih segmentih pa tudi druge sektorje.

Osnovno izhodišče pri postavljanju nove organizacije so trije proizvodni programi. Ali gre ob tem tudi za selekcioniranje oz. »čiščenje programov?«



Novo organiziranost Steklarne ste vodilni delavci pripravljali dalj časa. Nedavno jo je potrdil delavski svet podjetja. Katere so bile glavne pomanjkljivosti organiziranosti v preteklosti, oziroma kakšne so prednosti, ki jih prinaša nova?

Razmere, v kakršnih se je lani znašla Steklarna Hrastnik – ko je zvezna vlada med drugim sprostila tudi uvoz stekla, jugoslovanski trg pa je za naše izdelke postajal vse bolj zaprt tudi zaradi političnih razlogov – so nas prisilile v iskanje novih trgov. Našli smo jih v Evropi. Naš pristanek v tej Evropi pa je bil precej trd. Kar čez noč je moralo vse postati evropsko: kakovost izdelkov, cene, dobavni roki, naloga vodilnih pa je bila, da poskrbi, da Steklarna Hrastnik preživi tudi v takih pogojih dela in poslovanja.

Ob vseh aktivnostih, ki smo jih pripravljali in izvajali v tistem času, smo ugotavljali, da je naša organiziranost nefunkcionalna in predraga, da težko dosegamo zahtevano kakovost izdelkov, dobavne roke. Nakazovale so se nam možnosti, da bi s spremembo organizacije podjetja lažje dosegali cilje. Ti so bili predvsem zadržati obseg proizvodnje in izvoza oziroma ga še povečati. Ob vsakem lanskem obisku v tujini smo se zanimali za način in organizacijo dela in vodenja podjetja. Spoznali smo, da je treba organizacijo Steklarne v veliki meri približati takemu načinu dela kot je v tržno zelo razvitih ekonomijah. Ob iskanju rešitev smo k sodelovanju povabili še ljubljanski ITEO. Na osnovi njihovih sugestij, lastnega vedenja o problematiki, informacij in znanj, ki smo si jih pridobili, smo ob skupnem delu z ITEO in našimi ekipami ljudi prišli do predloga organiziranosti, ki zadeva predvsem

Osnovni koncept take organiziranosti je v tem, da našo zelo raznoliko proizvodnjo razdelimo v tri tehnološko zaokrožene enote, ki imajo skupno le to, da se ukvarjajo s steklom, tehnološko pa so zelo različne. Največje razlike pa se pojavljajo pri kupcih in na trgih. Vsakega od teh programov se trži drugače, kar je terjalo določene organizacijske spremembe tudi v komercialnem sektorju. Osnovna enota v proizvodnem sektorju je postala tehnološko zaokrožen obrat, kar v svetu imenujejo zelo različno; v Steklarni smo pač formirali tri proizvodne programe (razsvetljava, embalaže, namizno steklo), v katere je zajeto 80 % vseh zaposlenih proizvodnega sektorja.

in še primerjava s preteklostjo: v preteklosti je proizvodni obrat zajemal izključno delavce iz neposredne proizvodnje. Danes pa program vključuje tehnološko in operativno pripravo dela, vzdrževanje, kontrolo in skladiščenje orodij, skratka vse tiste dejavnosti, ki so nujno potrebne za normalno odvijanje proizvodnega procesa. Reorganizirana je tudi orodjarna.

Postala je obrat za izdelavo izključno novih orodij in sestavnih delov. Od nekdanjega vzdrževanja smo zadržali štiri delavnice, elektro, instrumentarsko, ključavničarsko delavnico, ki so splošnega pomena za firmo. Druge dejavnosti pa smo ali prerazporedili v druge proizvodne obrate, oziroma nekatere izločili iz podjetja.

Govorimo o teh proizvodnih programih, »prijel« pa se jih je tudi izraz profitni centri. Sedaj se med delavci porajajo razmišljanja, da spet ustanovljamo tozde.

Nova organizacija prinaša predvsem nove možnosti za doseganje boljše kakovosti izdelkov, večje produktivnosti, zmanjševanje stroškov (direktnih in indirektnih) v procesu proizvodnje ter večjo kontrolo nad poslovno uspešnostjo določenega dela proizvodnega programa. V preteklosti se je dogajalo, da smo v celotnem proizvodnem sektorju težko našli tehnološke viške delavcev, ki bi jih nujno potrebovali za opravljanje določenih del. Zdaj se nam dogaja ravno obratno. Pojavljajo se viški, vsak program ima svojo organizacijsko shemo in točno določeno število delavcev, ki pa se bo spreminjalo skladno z večanjem ali zmanjševanjem obsega proizvodnje. Nova organiziranost pa nima nič skupnega z nekdanjimi tozdi, ker gre pri formiranju teh proizvodnih programov izključno za tehnološko zaokrožene programe, brez večjih pristojnosti, kot jih ima danes določen proizvodni obrat oziroma sektor. Bo pa dosti lažje evidentiranje in spremljanje uspešnosti posameznih proizvodnih programov ter sprotno odpravljanje slabosti, ki bi se pokazale v procesu proizvodnje.

Ali je reorganizacija lahko tudi priprava na lastninjenje?

Ta reorganizacija, ki smo jo pripravili in za katero smo ideje pobirali pri dobro stoječih firmah v tujini, bo verjetno imela za posledico tudi to, da bo proces lastninjenja lažje izvedljiv. Dejstvo je, da ima Steklarna v svojem programu tri povsem različne proizvodne programe in praviloma se v svetu s temi programi ukvarjajo različne firme. Zato je tudi težko verjetno, da bi našli firmo v tujini, ki bi bila pripravljena sovlagati (če govorimo o eni od oblik lastninjenja) kapital v firmo s tako raznolikim proizvodnim programom. To se pravi, da ta reorganizacija ob vseh prednostih, ki nam jih omogoča, nam vzporedno nudi možnost, da se v procesu lastninjenja kapitalno povežemo z drugimi firmami po proizvodnih programih in ne kot firma v celoti. Na lastninjenje se moramo pripraviti, kajti do konca leta 1993 bo Steklarna Hrastnik morala najti titularja lastnine. In prav gotovo je ta reorganizacija vsaj skromen prispevek oz. priprava terena tudi za ta proces.

Program strateškega razvoja podjetja vsebuje tudi celovit pristop zagotavljanja kakovosti izdelkov. Nekaj korakov smo na tem področju doslej že naredili. Reorganizacija vnaša nekaj sprememb v kontrolo oziroma superkontrolo, za slednjo je tu in tam slišati očitke, da je nepotrebna, da je le dodatni strošek.

Z reorganizacijo so določene funkcije, ki jih je imel proizvodni sektor, prenešene v razvojni sektor. Konkretno gre za službo za zagotavljanje kakovosti. S tem, ko so se v okviru prejšnjega obrata sprostili najbolj strokovni kadri, je bila dana možnost formiranja službe za zagotavljanje kakovosti. Zapolnile so se kadrovske vrzeli, ki so ji onemogočale kvalitetno opravljanje poslov in nalog, ki so ji bile dane. Osebnostno mislim, da je Steklarna s takim načinom uvajanja kontrole veliko pridobila. To

se že pozna pri kupcih, saj je reklamacij bistveno manj. Vse se kontrolira po določeni metodologiji, vse kar ne ustreza kriterijem, se izloči že v prostori proizvodnega sektorja ter ponovno pregleda. S tem se v znatni meri zmanjša možnost reklamacij, katerih reševanje je neprimerno dražje, obenem pa negativno vpliva na ugled firme. Je pa res, da vsaka nova stvar, preden se vpelje, povzroča določene težave in tako je tudi pri tem. Dolgoročno gledano pa mislim, da bo ta kontrola Steklarne Hrastnik prinesla veliko pozitivnega. Zato velja v celoti podpreti trud, ki ga ti ljudje vlagajo v svoje delo. Morali bi se zavedati, da kvaliteto izdelkov ustvarjamo ljudje s svojim delom. Kontrola le evidentira kvaliteto našega dela in skrbi, da naši izdelki dosegajo kvaliteto raven, ki jo kupec zahteva in tudi plača.

V Evropi je kar nekaj močnih steklarskih grupacij (Bormioli Rocco Italija, Durand Francija, Ruhar Glass Nemčija...), Saint Gobin (Francija) poznana kot multinacionalko. Vse te združbe so na trgu zelo agresivne. Kaj to pomeni za Steklarno Hrastnik?

Resnica je, da se v Evropi izpostavlja določene steklarne, postajajo vse močnejše, se kapitalno povezujejo, predvsem z namenom, da lažje obvladujejo trg in si poskušajo ustvarjati monopolni položaj. Vprašanje je, kakšno perspektivo ima lahko neka Steklarna, vključena v Evropo po letu 1992, kot individualna, ki povsem samostojno konkurira tem najmočnejšim grupacijam. Sodim, da brez nekega močnejšega povezovanja – kapitalnega, strokovnega, znanstvenega tudi v Steklarni Hrastnik ne bo šlo. Svet se v vseh ozirih povezuje in mislim, da to čaka tudi Steklarno Hrastnik. Seveda pa mora imeti »počiščeno« pod lastno streho. Vemo, da se povezujejo dobre firme, z namenom, da nastane še nekaj boljšega.

Kako potem vi osebno vidite perspektivo Steklarne Hrastnik?

Steklarno Hrastnik vidim kot firmo, ki bo v vseh ozirih prepletena s sorodnimi steklarnami v svetu, z njimi sodelovala na področju kapitala, znanja trga blaga in verjetno še česa. Ne vidim možnosti, da bi kot popolnoma samostojno podjetje lahko dobro delala in kot taka v Evropi sploh eksistirala. Ne gre za to, da nas nekdo kupi, ampak gre predvsem za to, da se vključimo v delitev dela, evropski trg blaga, se kapitalno povežemo, tehnološko sodelujemo. Takšen je pač moj pogled na prihodnost. A prihodnost se gradi na sedanjosti. Če hočemo delati kolikor toliko normalno, potem morajo biti izpolnjeni pogoji: podjetjem dati možnost, da bodo v miru opravljala svoje poslanstvo. Ob pogojih, ki trenutno so, ko kar naprej trepetamo pred spremembami zakonodaje, pa pred morebitnimi vojaškimi udari, ko vlada politična nestabilnost, res ne vidim velikih možnosti. Ne samo za Steklarno Hrastnik, ampak tudi za druge. Potrebujemo predvsem mir ter stabilen ekonomski in politični sistem.

Pogovarjala se je Mili Kobal.

Novo v knjižnici

Gerhard Herm: DIONIZOVA kraljica

Gehard Herm je znan tudi na Slovenskem, saj je avtor knjige »Kelti«. Posnel je več kot trideset dokumentarnih filmov in napisal več knjig esejev. Ukvarja se z zgodovino in piše tudi romane.

»Dionizova kraljica« je svojevrsten zgodovinski roman. V široko zasnovani zgodbi nam pisatelj vleče poteze kot na šahovnici. Po smrti Aleksandra Velikega so si njegovi dediči, diadohi, razdelili med seboj velikiški imperij makedonskih vladarjev. S Fantazijo in veliko režisersko nadarjenostjo upodablja Herm ta svet bojev med tekmeči, dionizijskih slavij, politike čudnih porok, vstaj in poslednjega razcveta tehnike, znanosti in umetnosti pred propadom antike. Na tej zgodovinski šahovnici igra kraljico kraljevska Arsinoja. Mlada in lepa ženska je obsedena od oblasti in brezobzirna kot pozneje Kleopatra v Egiptu. Z vsemi darovi, ki so jih okoliščine, izvor, sreča in narava dali ženski, se leta laže in z manj nevarnosti bolj približa popolni oblasti

kot pa Aleksandrovi makedonski generali s svojimi meči in vojskami. Arsinoja se najprej poroči s kraljem Lisimahom. Po njegovem umoru in po številnih spodletelih in drznih poročnih spletkah se poroči z lastnim bratom – Ptolomejem.

Pisatelj si oseb ni izmišljal, glavni junaki so takrat resnično živeli: npr. pesnik Teokrit, špartanski zdravnik Nikij, nesrečni Lisimah, filozof Zenon in še marsikdo.

Arsinoja je prav tako živela in okrog nje je Gerhard Herm spletel to pripoved. Ženska se je ukvarjala s politiko in bila spretna. Z njeno smrtjo je ugasnil blišč dvora v Aleksandriji, enem središč takratne kulture velikega bližnjevzhodnega civilizacijskega kroga. V romanu, segajočem v razcvet helenizma, je avtor z imenitnim darom fabuliranja obudil v življenje zgodovinske osebe. Ničesar ni olepšaval.

Med drugim tudi ne metod, ki jih zgodovina človeštva pozna zlasti tedaj, ko gre za boj za oblast. Ta tema je večna...

Šport in rekreacija

Če je bilo leto 1988, kar zadeva dosežke hrastniških športnikov doslej daleč najuspešnejše, potem je skoraj zanesljivo, da bo leto 1991 eno najslabših doslej. In če smo pred tremi leti s ponosom slavili štiri naslove državnih prvakov, ki so jih osvojili strelci, namiznoteniške igralke in kajakaš Gorazd Medved, potem moramo tokrat s priokusom grenkobe priznati, da naši športniki zaključujejo tekmovalno sezono 1990/91 daleč pod pričakovanji. Igralke TKI Kemičarja so po desetih letih uspešnega nastopanja izpadle iz zvezne lige. Strelci, ki so bili še lansko leto naši najuspešnejši športniki, so na republiškem prvenstvu z izjemo pionirja Jerneja Bidermana ostali praznih rok.

Rokometaši Emens Dola so zaman upali na obstanek v republiški ligi. Za kaj takšnega je potrebno precej več kot volja in kvaliteta. In nazadnje nadvse je pomembna tudi sodniška in še kakšna naklonjenost. Podobno je z kegljači, ki pa se za razliko od rokometashev ne morejo izgovarjati na sodniško krivico, odnosno njihovo nenaklonjenost. Za 7. mesto, ki jih verjetno vodi nazaj v regijsko tekmovalje, so si predvsem krivi sami. Tudi namiznoteniški igralci s svojim dosežkom v republiški ligi kljub manjši generaciji, najbrž niso zadovoljni. Med redkimi, ki so izpolnili pričakovanja, so mlade igralke TKI Kemičarja, ki so v republiški ligi osvojile drugo mesto, in mladi košarkarji, so z uvrstitvijo v republiško mladinsko ligo verjetno več kot zadovoljni.

Mladinska enajsterica Hrastnika, ki je drugi del prvenstva v vzhodni skupini druge republiške lige šele začela, pa se bo morala zelo potruditi, da bo njen izkupiček boljši od jesenskega, ko so varovanci trenerja Dvornika osvojili 7 točk. To je le kratek pregled obsežkov

naših športnikov še pred zaključkom tekmovalne sezone 1990/91.

Streljanje

Prav gotovo so bili strelci med najbolj zaposlenimi športniki prvih mesecev letošnjega leta. Po končanem prvenstvu v prvi republiški ligi vzhodno kjer so strelci rudnika osvojili tretje, Steklarji pa sedmo mesto, je bil na vrsti sklepni del prvenstva v Zasavski ligi, nato pa je sledila še serija tekmovalanj za »zlato puščico«, ter občinsko, regijsko in republiško prvenstvo za posameznike in ekipe. V zasavski ligi so med pionirji, ki so edini izvedli tako posamezno kot ekipno tekmovalje, so zmagali predstavniki SD Rudnika. Steklarjevi pionirji, ki so bili po prvem delu brez točk, so v drugem trikrat zmagali in bili s šestimi točkami ob koncu peti. Med posamezniki pa so prva mesta osvojili: pionirji – Matjaž Tauzež (E. Draksler, Dol), pionirke – Gordana Jurič (STT), mladinci – Oto Strakovšek (A. Hohkraut Trbovlje), mladinke – Nataša Knol (Kisovec), članice – Savka Možgon (STT) in člani – Vinko Sotler (STT). Na občinskem prvenstvu Hrastnika so naslove prvakov za leto 1991 osvojili: Pionirji ekipno E. Draksler Dol, posamezno Katarina Kovač (Steklar). Mladinci – ekipno Steklar, posamezno Rolando Kumlanec (Steklar). Mladinke – ekipno Steklar, posamezno Nataša Kolar (Rudnik). Člani – ekipno Rudnik, posamezno Cvetko (Rudnik).

Košarka

Kot smo že omenili, so se mladinci Hrastnika uvrstili v republiško ligo. V kvalifikacijski skupini skupaj z vrstniki Polzele, Cometa (Slov. Bistrica) in

Pragerskega so varovanci trenerja Alojza Deželaka osvojili drugo mesto in skupaj z mladinci iz Polzele postali novi republiški ligaši. Za pokal »MARS« – to je republiški pionirski festival pa so pionirke Hrastnika letos prispele do polfinala. To pomeni, da so si v končni razvrstitvi zagotovile delitev 5. do 8. mesta. Tudi članski vrsti Hrastnika se je obetala uvrstitev v višji tekmovalni razred. V prvenstvu druge skupine območne področne lige so osvojili tretje mesto. V odločilnem srečanju so v gosteh tesno izgubili z ekipo Janče Kosterov iz Ljubljane.

Kajakaštvo

Letos bo pri nas na Soči in Savi svetovno prvenstvo v tekmovalju s kajaki

in kanuji na divjih vodah. Med najresnejšimi kandidati za sestavo reprezentance, ki nas bo zastopala v spustu, je tudi 21-letni član Brodarskega društva Hrastnik Gorazd Medved. Na kvalifikacijah za sestavo reprezentance, ki nas je zastopala na uvodnih tekmah letošnjega Svetovnega pokala, je bil Gorazd uspešen, tako da si je zagotovil nastope v Franciji in na Korziki. Kako pa bo z nastopom na Svetovnem prvenstvu, pa bodo morda odločali dosežki na omenjenih tekmah. Vsekakor pa je, da je Gorazd trenutno za Arnavotičem in Tumo naš tretji kajakaš v spustu. Upamo, da bo to potrdil tudi, ko bo najbolj potrebno in da nas bo na koncu uspešno zastopal tudi na svetovnem prvenstvu na Soči.

Jože Premec

Mladi pišejo

Moja družina

Moja družina – moj svet. Tja se zatečem kadar potrebujem pomoč in oporo. Za otroka je to čudoviti svet varnosti. On naj ne bi nikoli čutil stisk, ki jih doživljata njegova starša.

Razmišljanja učencev Osnovne šole Vitka Pavliča o življenju v družini izražajo veliko otroško željo po sožitju, sreči in po majhnih pozornostih, za katere je potreben le trenutek dobre volje in prostega časa.

Jasmina: Lepo mi je tudi kadar mi sestra in brat pomagata pri nalogi.

Renato: V moji družini mi ni všeč, ker ne morem gledati pozno v noč televizije.

Lili: Nimam ata. Mama je v zavodu. Živim pri babici. Lepo mi je kadar imam rojstni dan. Lepo je, če stari ata ni pijan in če me babica ne krega.

Kdaj mi je v družini lepo?

Andreja: Ko igramo človek ne jezi se. **Stanko:** V moji družini mi je všeč, da se vsi pri kosilu vsedemo skupaj.

Jani: Kadar se vsi doma smejimo. **Amel:** Lepo je, ko pridejo ljudje v goste.

Bruno: Lepo je, ko z atekom delava ptičjo hišico.

Edina: Če ata ni pijan, če mama kupi salamo in če mi sestre ne nagajajo.

Kdaj mi v družini ni lepo

Edina: Če sem sama, če nas ata tepe, če nimamo denarja in če v šoli ni kosila.

Jasmina: Kadar se ata dere, ko gleda košarkaško ali nogometno tekmo.

Dejan: Ker nimam mame.

Jani: V moji družini mi ni všeč, zato ker ne smem biti dolgo zunaj.

Sonja: Pri nas se veliko kregamo in to me jezi.

Čvekova galerija slik

V petek, 22. februarja se je uresničila zamisel nekdanjega novinarja Marka Planinca; v trgovini Čvek na Dolu pri Hrastniku so odprli stalno galerijo slik. Prvi razstavlja akademski slikar Janez Knez. Številnim udeležencem otvoritve je pripravil prijeten uvod violinist Peter Napret, ki je zaigral tri skladbe, slikarja pa je predstavil Aleš Gulič, urednik Radia Trbovlje.

Med ogledovanjem slik in prijetnim klepetanjem smo »novinarke« zapisale nekaj izjav:

»Všeč mi je, ker je prišlo toliko gostov. Več jih je iz drugih občin, pričakoval sem jih precej manj. To galerijo smo odprli, ker je v Hrastniku ni, jaz pa imam primeren prostor, pa tudi slike so mi všeč. S tem bomo Dolani vsaj malo razgibali kulturno življenje. Slike bodo na ogled vsem, ki bodo

prišli v trgovino. Naslednji bo tu razstavljal Miha Maleš, potem pa pride na vrsto tudi mlajša generacija.« Marko Planinc, zasebni podjetnik

»Slike se ljudem približajo, ko pridejo kupiti kaj drugega. Večkrat jih vidijo, bolj so jim všeč, nazadnje pa se odločijo in katero kupijo. Odpiram samo tiste galerije, ki so mi všeč. Danes je tu veliko ljudi – mislim, da jih takšne razstave združujejo.«

prof. Aleš Gulič, urednik Radia Trbovlje

Študiram v Ljubljani, kjer so takšne galerije pogoste, je pa to nekaj povsem novega v tako majhnem kraju kot je Dol. Čeprav se ravno ne spoznam na slike, moram reči, da so mi nekatere zelo všeč.« Peter Napret, violinist

Cene letovanj v prikolicah Zahvale

Zaradi organizacijskih sprememb oziroma oddaje počitniških domov v našem, cene letovanj v naših domovih še niso znane. Najverjetneje jih bomo objavili v naslednjem mesecu. Dobili pa smo cene iz avtokampa Valkanela, Funtana Vrsar. Ker je večina letovalcev ta kamp ocenila kot soliden (dobro preskrba, ustrezna čistoča kamp...), bodo tudi letos v njem postavljene vse štiri počitniške prikolice, cene pa so naslednje:

Predsezona	
4 ležišča	2.200,00 dinarjev
5 ležišč	2.300,00 dinarjev
Sezona	
4 ležišča	2.400,00 dinarjev
5 ležišč	2.600,00 dinarjev
Posezona	
4 ležišča	2.200,00 dinarjev
5 ležišč	2.300,00 dinarjev

Pismo iz Ljubnega

Denar, zbran s prodajo vstopnic koncerta, ki so ga Steklarski godbeniki priredili z namenom pomagati poplavljenecem, je bil nakazan Krajevni skupnosti Ljubno ob Savinji. Zvedeli smo namreč, da imajo prebivalci tega kraja veliko težav pri obnovi mostov in brvi, ki jih je uničila ali odnesla narasla Ljubnica. Pred dnevi so se iz te Krajevne skupnosti ljubeznivo zahvalili za pomoč (13.500 dinarjev) z naslednjim pismom:

Spoštovani!
Prejeli smo vaš dopis v katerem nam

sporočate, da ste izkupiček koncerta nakazali na naš žiro račun za obnovo brvi in mostov na Ljubnici. Za pomoč se vam najlepše zahvaljujemo, saj je za poplavam ostala opustošena infrastruktura. Če lahko danes rečemo, da so poplavljenе družine v glavnem preskrbljene, pa to ne velja za infrastrukturne objekte, kjer denar pri-manjkuje. Zato smo še toliko bolj hvaležni za vsako pomoč.

Lep pozdrav!

Za odbor Štefan Matjaž

Lepo se zahvaljujem vsem sodelavkam in sodelavcem brusilnice in žigosarne, ki ste me tako bogato obdarili in me pospremili v pokoj. Obenem pa bi rada vam, in vsem drugim delavcem Steklarne Hrastnik, zaželela zdravja in osebne sreče ter veliko delovnih uspehov.

Herta Grum

•••

Sodelavke in sodelavci skladišča gotovih izdelkov!
Najlepše se vam zahvaljujem za darila, za vso pozornost in lepe želje, ki ste mi jih izrekli ob odhodu v pokoj. Posebno se zahvaljujem Branetu Vretniču in Joži Privšek, za tako lepo organizacijo. Vsem pa želim pri vašem nadaljnjem delu veliko sreče in zdravja, ter čim manj mrzlih zim. Ta dan mi bo ostal v lepem spominu. Rudi Hudina

•••

Drage sodelavke in sodelavci!
Hvala vam za vse lepe trenutke in lepe spomine na čas skupnega dela. Hvala vam tudi za prelepa darila in prijetno slovo ob odhodu v pokoj. Želim vam veliko uspehov in osebne sreče. Heda Koritnik

Ob mojem odhodu iz Steklarne se zahvaljujem sodelavcem in vodstvu zdrževanja za nepozabno darilo in veselo družbo. Še izrecno pa se zahvaljujem Frankotu, Daretu in Joži za izvršne ideje in trud. Samo Klemen

•••

Rad bi se zahvalil vsem, ki ste dolga leta mojega dela v Steklarni preživljali z mano in moj zadnji delovni dan počastili z lepimi darili in željami, vsem vam iskrena hvala in veliko delovnih uspehov.

Alojz Bremec

•••

Ob odhodu v pokoj se iskreno zahvaljujem vsem sodelavcem in sodelavkam izmene Bec in Deželak ter brusilnice. Hvala za čudovita darila, vso pozornost in dobre želje, ki ste mi jih izrekli na moj zadnji delovni dan. Še posebej se zahvaljujem socialni delavki Metki Hribšek, šefu Antonu Kobalu za prelepe besede, prav tako Dušanki Čakič in Lidiji Kirn, Jadranki in Silvi pa hvala za delo in pomoč.

Drage sodelavke in sodelavci! Skupaj smo preživeli lepe, včasih tudi težke čase, vendar v pokoj, čeprav hitro zaradi bolezni, ki me spremlja že nekaj časa, odhajam z lepimi spomini. Slovo, ki ste mi ga pripravili, je nepozabno. Vsem še enkrat hvala v želji, da ostanete zdravi in dobri prijatelji. Kolektivu Steklarne Hrastnik pa želim še mnogo delovnih uspehov. Majda Jontez

Zanimalo vas bo

Koledarsko leto 1990 smo sklenili s 1368 zaposlenimi delavci (650 žensk in 718 moških), med katerimi je bilo 15 pripravnikov.

JANUAR

Prišli so:

Kožar Jože – odnašalec paketov, Slo-mič Nedžad – odbijalec stekla, Burkeljc Sašo – odnašalec stekla, Čosič Fahrija – etažni voznik viličarja, (vsi iz JLA), Keber Mirko – ročni pihalec stekla, Šantej Franc – nabiralec stekla, Pikel Branko – nabiralec stekla

Odšli so:

Venko Joža – stroškovni knjigovodja, Javoršek Aleksandra – skladiščnik, Golouh Neža – skladiščna delavka, Pokrajac Djordje – poslovodja brusilnice, Pufler Edvard – kontrolor bolnikov, Predovnik Ervin, ing. – vodja obrata ročne in polavtomatske proizvodnje (vsi upokojeni)

FEBRUAR

Prišli so:

Brilej Jože – nabiralec stekla

Odšli so:

Jazbinšek Alenka – brusilka stekla, Čičič Risto – vodja oddelka za SLO in DS, Lapornik Edvard – vratar, Koritnik Hedvika – razdeljevalka hrane, (vsi upokojeni); Hafner Ivan – nabiralec stekla, umrl; Klemen Samo – obratovodja strojnega obrata, sporazumno; Šimec Albert – sitotiskar, v zapor

Februar 1991 smo zaključili s 1363 zaposlenimi, od katerih je bilo 645 žensk in 718 moških.

MAREC

Prišli so:

Brglez Leopold II-strugar, Kreže Anton – mizar, Rebov Roman – strgar, Dimitrijevič Milorad – nabiralec stekla, Pogačnik Damijan – instrumentalec (pripravnik) (vsi iz JLA).

Odšli so:

Hudina Rudolf – voznik viličarja, Grum Herta – pakirka v brusilnici, Jontez Majda – pakirka v dodelavi, Vidmar Antonija – kontrolor I, (vsi upokojeni), Kajič Sandi – dostavljalec stekla (v JLA), Šergan Darko – poslovodja energetike (sporazumno), Slo-mič Nedžad – odbijalec stekla (sporazumno). Mesec marec 1991 smo zaključili s 1361 zaposlenimi: 642 žensk in 719 moških.

Poročili so se:

Januar, februar in marec
Adilović Azra in Šišid Sead, Kepa Štefanija in Laznik Marjan, Kreže Janja in Košak Slavko, Polzelnik Marijanca in Čičič Risto, Tosič Sandra in Metko Boris.

Prirastek v družini:

Janžekovič Anton – hči Maja, Stoklasa Edi – sin Gašper, Orožen Andrej – hčerki Helena in Irena.

Zahvale

Ob smrti naše drage mame Kristine Veber se iskreno zahvaljujem pevcem in godbi Svobode II za žalostinke in vsem ki ste ji darovali cvetje in jo pospremili na njeni zadnji poti. Žalujoči: mož Anton, hčerki Irena in Marjana z družinama in sorodniki.

Deset nasvetov:

Kako obdržite delovno mesto

Pred nekaj leti je nemška revija objavila članek s tem naslovom. To je bilo v času, ko se je število brezposelnih povzpelo na tri milijone, ali drugače povedano, takrat, ko so se trije od štirih Nemcev bali za delovno mesto. Zvezni urad za delo, ministra za delo, Zvezo delodajalcev, Centralno zvezo obrtnikov itd. so povprašali za nasvet kako ohraniti delovno mesto. Najbolj konkreten je bil sindikat: »Uporabiti je treba komolce.« Bonski inštitut za gospodarske raziskave pa je menil: »Ni recepta proti brezposelnosti.« Vednar pa so na podlagi odgovorov le sestavili deset nasvetov kako ohraniti zaposlitev.

1. Bodite zanesljivi

Zanesljivost in neoporečno opravljeno delo sta tudi še danes »prodajna argumenta« vsakega delavca, ki resno jemlje svoje delo. Podjetje ni igrišče. Obratovati mora rentabilno v prostem tržnem gospodarstvu. Zato se ravna

Ob boleči izgubi naše drage mame in stare mame, se zahvaljujemo vsem, ki ste nam izrekli sožalje in nam prispevali denarno pomoč.

Iskrena hvala delavcem na izmenah: Marinkovič, Brilej, Golež, Peklar, Miklič, Leskovšek, Neškovič, Novak in Lipar.

Žalujoči: družine Durmišević in družina Pašagič.

oziroma se bo moralo ravnati po načelu: Dokler stvari gredo, bo dela dovolj. Da stvari gredo, seveda ni odvisno le od kakovostno opravljenega dela. Vendar bo vsak zaposleni kmalu uvidel, da površnost in egoizem ne škodujeta le podjetju, ampak se z njima zaposlenemu hitro zmanjšajo možnosti, da bo v krizi obdržal delovno mesto. Kdor se zavzema za kakovost v podjetju, koristi tudi sebi.

2. Poprimite za delo

»Sem delavec za posebne naloge. Poprimem za vsako delo!« Prav gotovo ni prijetno, če morate biti stalno na preži, da bi pokazali svoje sposobnosti in pripravljenost za delo. Vendar pa delavca, ki takoj poprime, kjerkoli je treba, sposobnega delavca torej, noben delodajalec ne bo vrغل na cesto. Takšni delavci so, bodimo iskreni, zelo redki.

Zato je priporočljivo, da ste vedno v prvih vrstah, ko je treba poprijeti za

Nagradna križanka

SEDEM OSKARJEV JE DOBIL NAJBOLEŠJI FILM, DAN CES WITH WOLVES* (PO NAŠE) KOSTNER JE REŽISER, GLAVNI IG- RALEC IN KOPRODU- CENT TEGA FILMA	KRAJ NA PAŠMANU	MESTO V BELGIJI (FLAMSKO IME)	SKUPINA ZAHODNOG- EMANSKIH PLEMEN	PRVI AME- RIŠKI METE- OROLOŠKI SATELIT	PESNICA SEIDEL	KARL CZERNY	DEJAVNIK, KI POVZRO- ČA IONIZA- CIJO	DUŠESLOVCI, POZNAVALCI LJUDI	LOVRO TOMAN	SUMER- SKI BOG MODROSTI	SLOVENSKI REŽISER (ZVONE)	ERBIJ	24 ČRKA V SLOVENSKI ABECEDI	VOLUMEN	OGIBANJE, OGIBEK	FILM IGRALKA TURNER	PEŠENA SI- PINA, PROD	LEPOTNA RASTLINA S PERNATI- MI LISTI	NADALJEVA- NJE GESLA RIMSKE SEST
GLASBENA DRAMA					NIKELJ				KIRK DOUGLAS			STARA OBLIKA KLAVIRJA		GLAVNO KELTSKO LJUDSTVO					POSODA ZA CVETJE
SVOD NAD NAMI					IME IN PRI- IMEK DR- ŽAVNIKA SOVJ. ZVEZE														
4	DIVJA MAČKA				MESTO V SZ OB UST- JU DONA					PIŠARNA, URAD						PRVA ŽENSKA BOGOVNJA PRI STARIH PERZIJCIH			
SESTAVIL: KARLI DREMEL	VELIKI MÖGUL INDIJE	REKAV NEM- ČIJI (NAŠA PIŠAVA)	OPATIJA NA BA- VARSKEM	REKA V GRŠKEM PODZEMLJU	DVORANA					NAJSEVER- NEJŠA ZVEZ- NA DRŽAVA V 70A (ORIG.)							EMILE ZOLA		
VOJAŠKA ZVEZA JUŽ- NOAZIJSKIH DRŽAV						TRENJE				ČLAN DRUŠTVA				SPODNJI ODSEK HRBTENICE					
OSKAR ZA IGRALKO V GLAVNI VLOGI, KI JE MOJŠTR- SKO UPODO- BILA NORICO V FILMU, BE- DA* (IME IN PRIIMEK)						OTON GLIHA			IGRALKA GLAZAR					BODEČ PLEVEL				OSKAR ZA TUJI FILM IZ SVICE AVTOR JE (XAVIER)	OPERA SKLADATE- LJA BLOM- DAHLA
TROPSKA PAPIGA						TEHNIČNI POKLIC						OSKAR ZA IGRALCA V GLAVNI VLOGI (JEREMY)	PANOGA	KMEČKI DELAVEC					
						PESNIK ZAJC	NORV. JEZI- KOŠLOVEC AASEN	KONEC POLOTOKA			POUDAREK					VILI AMERŠEK	NAJMANJŠI DELEC	ONDRJ NEPELA	
MAJHEN PLUG					IME FILM. IGRALCA BOGARDA					DANSKI OTOK						IT. FILM. IGRALKA (ALIDA)			
4	KRAJ PRI LJUBLJANI	BRANE OBLAK	ZNAČAJ							NEUREJE- NA GNOTA, ZMESNAVA						HUNSKI KRALJ			
ETNIČNA SKUPINA V VZHODNI NIGERIJI			PIJAČA STARIH SLOVANOV													RAFKO IRGOLIČ			
OSKAR ZA IGRALKO V STRANSKI VLOGI (WHOOPIE)				BIBLIJSKA OSEBA				ŠVEDSKI PI- SATELJ, NOVE- LIST (ERNST NILS SIVAR)									DEL GLE- DALISČA		
				RIMSKE PETSTO				OSKAR ZA IGRALCA V STRANSKI VLOGI (JOE)								TEŽKO SPANJE			

delo. Morda se boste precenili in na-
logam ne boste takoj kos. Toda ne
bojte se. Vedno se najde kdo, ki vam
bo svetoval kako in kaj. Ne pozabite
pa, da ste v očeh drugih sposoben re-
ševalec prblemov vi, ne pa dobrosr-
čen svetovalec iz druge vrste. Seveda
pa boste zaradi stalne pripravljenosti
za delo prikrajšani za udobno službo-
vanje. Imeti boste morali tudi nekaj
korajže za soočanje z novimi naloga-
mi. Morda pa vam bo odkrivanje novih
delovnih področij postalo celo zabav-
no.

3. Pokažite strokovnost

Nekoč so od delavcev pričakovali, da
vestno opravljajo svoje delo in da so
tudi sicer tihi. Glavno je bilo – ne iz-
stopati. V ostri konkurenčni borbi za
čedalje manjše število delovnih mest
se je tudi to spremenilo. »Vem za re-
šitev,« je uspešna metoda samouvel-
javljanja, ki delavcu lahko prinese
ustrezen imidž. Takšnega delavca bo
podjetje v kriznem času težko pogre-
šalo. Če bodo začeli odpuščati delav-
ce, bodo drugi prej na vrsti in le red-
kokdaj tisti, ki ve za rešitev. Vendar

vas opozarjamo: ne blefirajte. Če vas
spregledajo, ste opleli.

4. Izobražujte se

Nikoli doslej ni tehnični napredek na
delovnem mestu zahteval toliko od
delavca. Roboti v proizvodnih dvor-
nah, računalniki v pisarnah, tehnika
varčevanja pri energiji na visokih pe-
čeh, novi materiali in snovi zahtevajo
stalno dopolnjevanje in izpopolnje-
vanje strokovnega znanja. Izobražujte
se. Določena stopnja radovednosti je
za to najboljši motiv. S tečaji, strokov-
nimi pogovori itd. se boste pomaknili
navzgor po lestvici znanja. Izkoristite
katero od naštetih možnosti, ki jih po-
nuja trg delovne sile. To priporočajo
tudi razmere organizacije in in pove-
zano smo s humanitarnimi razlogi.
Takšni nasveti ne obvezujejo, ker za
napredovanje šteje samo uspeh.

Povzeto po glasilu Adria

Ostalih šest nasvetov bomo objavili
prihodnjic.

Križanka, ki je pred vami, je tematska.
V njej so imena in priimki šestih
filmskih igralcev in igralk, dobitnikov
letošnjih oskarjev. Za lažje reševanje
jih navajamo: Joe Pesci, Whoopie
Goldberg, Kevin Costner, Xavier Kol-
ler, Jeremy Irons in Kathy Bates.
Med reševalci s praviimi rešitvami
bomo z žrebom razdelili sedem na-
grad:

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 29. 04. 1991.

Nagrajeni reševalci

Za nagradno križanko št. 43/1991
smo prejeli 44 rešitev. Žreb je name-
nil nagrade naslednjim:

1. nagrada 200,00 din: Ivan Restar,
upok., 2. nagrada 150,00 din: Ivan
Šušter, pet nagrad po 100,00 din:
Stane Deželak, Tilen Poljšak, Nada
Kavšek, upok., Brina Šušter, Jožica
Omerzi upok.,

Rešitev prejšnje križanke

Vodoravno: Amfitrite, Karavanke, Bo-
robubur, alabaster, Ana, Iber, Vlade,
Tisa, kin, link, žida, pomor, K.C., iktus,
dir, Anand, Kai, Soi, elan, Osp, inter-
es, stator, Tees, Erevan, Maroko, al-
tig, tica, aperitiv, Reeve, A.K., Terna,
Iška, Abadan, naos, Uri, adolescenca,
Nataša Bokal, Zei, jen, Oranienburg,
Ind, Ati.

(K. D.)

steklar

Odbor za obveščanje: Marijanca Polzelnik - predse-
dnica, člani: Milan Crnković, Janez Ciglar, Jože Drugo-
vič, Jože Godicelj II. in Albert Kapelar.
Uredniški odbor: Mili Kobal - glavna in odgovorna
urednica, člani: Zdenka Fabjan, Majda Krošlin, Alojz
Marcen, Ervin Predovnik in Franc Vidovič.
Fotografije Branko Klančar.
Grafčna priprava in tisk v nakladi 2200 izvodov tiskar-
na Formatisk. Naslov uredništva: Steklar, Hrastnik,
Cesta 1. maja 14, telefon 0601/41-622, int. 110. Po
sklepu republiškega komiteja za informiranje je glasilo
oprosčeno davka od prometa proizvodov.