



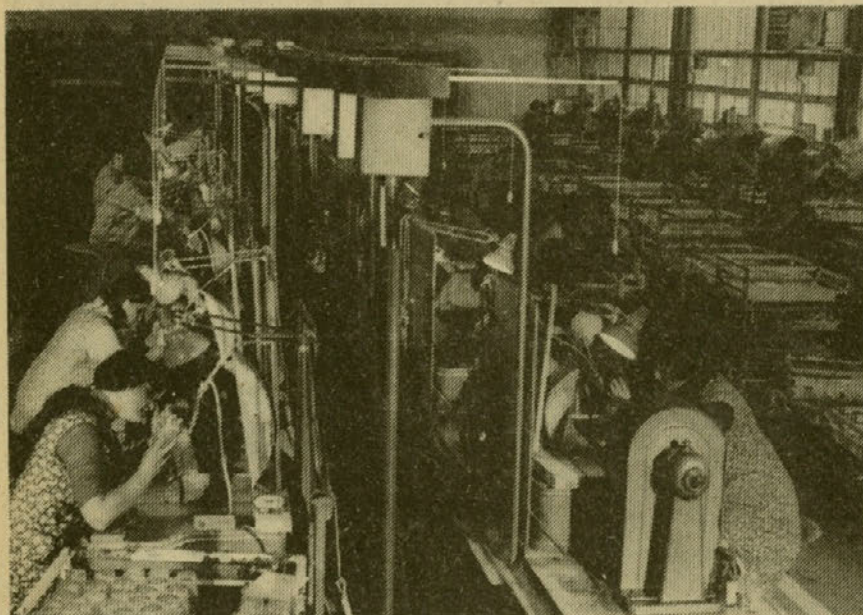
STEKLAR

Glasilo OZD STEKLARNE »BORIS KIDRIČ« in STEKLARSKE ŠOLE

Leto 11

Rogaška Slatina

April 1983



Praznično voščilo...

Vse najboljše!

Vsem sodelavkam in sodelavcem,
vsem krajanom Rogaške Slatine
ter vsem delovnim ljudem širom po Jugoslaviji
želimo ob

27. aprilu – dnevu Osvobodilne fronte
in za

1. maj – praznik dela

vse najboljše!

Organi samoupravljanja Steklarne in Steklarske šole,
družbenopolitičnih organizacij v obeh kolektivih
in uredništvo časopisa »Steklar«.



Preberite!

Razvojne možnosti steklarne 2

Prva dva slabo, druga dva
uspešno! 6

Med petdeseterico je steklarna 7

V slogi je moč! 8

Blagajna vzajemne pomoči 9

Mesto, ki mu gre... 10

Na krivih potih 12

Vse po načrtih 13

Več resnosti in odgovornosti! 14

»Inovator 1983« 14

Temeljna vsebinska zasnova
Steklarja 15

Kupite jo, ne bo vam žal! 16

Brez teoretičnega znanja smo
neučinkoviti 17

Ne nas napak razumeti! 18

Izposodili smo si iz časnika
»Delo« 18

Raul Goldoni 20

Brigadir Jože Humski 20

V marcu 1411 delavcev 21

Albert Špoljar 21

Film »Nasmeh in bolečina« 22

Ne zaživi tako, kot bi
morala? 23

Nagradna križanka št. 104 24

Pomembno razmišljanje Jožeta Pelka o naši bodočnosti...

Razvojne možnosti steklarne

Tehnični vodja naše steklarne Jože Pelko, inž., se je prijavil za razpisano delovno mesto direktorja. Delavskemu svetu je predložil tudi obsežnejše gradivo z naslovom »Kratka analiza preteklega razvoja in razvojne usmeritve steklarne Boris Kidrič, Rogaška Slatina«. Ker gre za pomembno razmišljanje steklarskega strokovnjaka, analizo v celoti objavljamo...!

Uvodna pojasnila

V steklarni »Boris Kidrič«, Rogaška Slatina, vseskozi razmišljamo o naših razvojnih usmeritvah. To lahko še posebej trdimo za zadnje obdobje, ko so aktivnosti v zvezi z razčlenitvijo izhodišč o razvojnih usmeritvah v ospredju našega delovanja. Posebej je treba poudariti, da te aktivnosti niso bile pogojene zaradi družbene akcije o nujnosti priprave kvalitetnejših srednjeročnih planskih dokumentov. Do temeljnih priprav na tem področju je prišlo zaradi nujnosti – lastnega spoznanja in potreb, da na osnovi dosedanjega razvoja in ocen, ki izhajajo iz tega ter na osnovi ocen in predvidevanj v bodoče začrtamo in sprejmemo osnovne cilje in smeri našega razvoja. Začnši od predloga izhodišč in razvojnih usmeritev steklarne »BK« Rogaška Slatina, prek ostalih tez in razprav v samoupravnih organih in na strokovnih nivojih, do temeljev plana temeljnih organizacij in ostalih strokovnih dokumentov je razvidna perspektiva našega razvoja. Niso pa predvidene določene aktivnosti za doseg vseh ciljev.

Osnovni cilji razvoja

Na več mestih smo zapisali, da so naši temeljni razvojni cilji naslednji:

1. Še nasprej ostati vodilni proizvajalec visoko kvalitetnih steklenih izdelkov za gospodinjstvo in gostinstvo v Jugoslaviji.

2. S še aktivnejšim pristopom povečati izvoz na konvertibilno tržišče in tako slediti eni izmed glavnih družbenoekonomskih nalog v tem srednjeročnem obdobju pa tudi v bodoče. Prav večje vključevanje v mednarodno delitev dela je osnova naše gospodarske stabilizacije.

3. Obdržati značaj ročnega dela in si z usmeritvijo v še višjo kakovost izdelkov utrditi položaj na tržišču.

4. Ob upoštevanju in spremljanju tehnološko-tehničnih dosežkov na področju proizvodnje stekla z uvajanjem racionalizacij, modernizacij in tehničnih izboljšav zmanjšati potrebno količino živega dela na enoto proizvodnje

in s tem povečati konkurenčno sposobnost na tržišču.

5. Z razvojno in investicijsko dejavnostjo moramo prav tako kot dosedaj tudi v bodoče zagotavljati fleksibilnost ali elastičnost proizvodnje kot glavni kot naš adut v smislu hitrega prilaganja našega sortimenta potrebam tržišča.

6. Trajnejše dohodkovno povezovanje z našimi poslovnimi partnerji na področju zagotavljanja kvalitetnejšega nastopa na trgu in tudi na tujih tržiščih, pa tudi povezovanje na področju zagotavljanja reprodukcijskega materiala in opreme iz domačih virov.

7. Urediti kvalitetnejše poslovne in dohodkovne odnose med tozdi in drugimi organizacijami in skupnostmi.

8. Izboljšati delovne razmere v vseh delih proizvodnje, kjer je to mogoče.

9. Izboljšati kadrovske sestavo zaposlenih in vsesplošno kadrovske usposobljenosti in pripravljenosti vseh za uresničevanje sprotnih in zahtevnih razvojnih nalog, ki so pred nami.

Nič manj važne niso aktivnosti na področju ljudske obrambe in družbene samozaščite, reševanje stanovanjskih vprašanj, dograjevanje sistema nagrajevanja po delu, razvijanje delegatskega samoupravnega sistema in drugo. Največji poudarek pa bo v sedanjem času vsekakor treba posvetiti posebnostim razvojnih usmeritev in aktivnostim, ki so ozko povezane s stroko. Skratka, vsi se bomo morali ukvarjati z razvojno problematiko na področju proizvodnje stekla v najširšem pomenu te besede!

Značilnosti razvoja v preteklih obdobjih

Razvoj steklarne je od leta 1945 do danes temeljil na večanju kapacitet ročno pihanega in ročno brušenega stekla. Kapacitete peči so se v tem obdobju povečale za štiri in polkrat, število zaposlenih pa za sedemkrat. Vzporedno s tem je potekala posodobitev obratov, modernizacija in uvajanje mehanizacije v tiste dele proizvodnje, kjer novi posegi niso imeli vpliva na značaj oziroma raven kvalitete, svoj-

stven ročni proizvodnji. Spremembe so se nanašale na spremembo načina ohlajevanja steklenih izdelkov, v prehodu oziroma zamenjavi energetskih virov; avtomatizirana sta bila priprava zmesi za taljenje steklene mase in tudi kemično poliranje. V veliki meri so bili mehanizirani tudi postopki v izdelavi steklenih izdelkov.

Oblikovanje oziroma pihanje steklenih izdelkov ter kasnejše plemenitenje svinčenega stekla z brušenjem je vseskozi zadržalo ročni karakter. Prednosti ročne proizvodnje so v doseganju relativno visoke stopnje kvalitete v paleti izredno širokega sortimenta steklenih izdelkov – tako po obliki kot po namembnosti. Možnosti tako imenovanega oblikovnega izraza so praktično neomejene, zaradi relativno nizkih stroškov pri razvijanju novih programov in nizkih proizvodnih zagonskih stroškov pa obstajajo možnosti hitrega prilagajanja potrebam tržišča. Ta specifična prilagodljivost in možnost maloserijske proizvodnje so nam omogočile razvijanje programa za posamezne kupce z upoštevanjem njihovih želja. Prav izdelovanje ekskluzivnih maloserijskih programov za znane kupce v zapadnem svetu je vplivalo na uspešnost naših izvodnih prizadevanj.

Vse omenjene prednosti ročne proizvodnje smo s pridom izkoristili in osnovno pravilo naše dosedanje ponudbe, še posebej v izvozu, je bilo – podrediti se kupčevi želji! Ob upoštevanju njegovih specifičnih zahtev v oblikovanju, pri zagotavljanju konstantno dobre kvalitete, ob spoštovanju vnaprej dogovorjenih dobavnih rokov in pri sprejemljivi politiki cen kot izredno važnemu elementu smo ob vse bolj ostri konkurenci dosegali zadovoljive izvozne dosežke. Vsi ti momenti so našo steklaro dvignili v renomiranega proizvajalca ročno pihanega gladkega stekla in ročno pihanega ter ročno brušenega svinčenega stekla. Ne samo na domačem tržišču, kjer z gotovostjo lahko trdimo, da je kvaliteta naših proizvodov v ospredju. Izdelki naše steklarne so si utrli pot tudi na mnoga konvertibilna tržišča. Med temi je trenutno najpomembnejše tržišče ZDA. Več kot polovico svoje proizvodnje izvažamo. Pri tem je izredno pomembna ugotovitev, da so neto devizni učinki izredno visoki – okrog 80%, čeprav večino surovin in repromaterialov uvažamo. Obstajajo pa objektivne možnosti, da v bodoče del

uvozne surovinske baze nadomestimo z domačo.

Kratek pregled dosežkov v proizvodnji stekla

Na steklarskem področju beležimo v zadnjem času izreden tehnološko-tehnični razvoj. Ta razvoj je še posebej viden v razvitih državah zahodne Evrope, predvsem v ZR Nemčiji, Franciji, Italiji, Belgiji – skratka v državah z izredno visokim standardom. Verjetno, da je razen splošnega razvoja na tehnološko-tehničnem področju svoje k razvoju opreme za strojno obdelavo stekla prispevalo pomanjkanje delovne sile in dejstvo, da so se stroški ročne obdelave hitro večali. Zaradi tega se je proizvodnja dražila, kar se je začelo odražati na konkurenčni sposobnosti teh držav v mednarodnem prostoru. Sam razvoj na tem področju pa ne sega daleč nazaj. Trdimo lahko, da so se prvi strojni artikli pojavili v šestdesetih letih.

Primat na področju razvoja strojne opreme za proizvodnjo steklenih izdelkov so imele kapitalno močne firme, kot so: francoski »Duran«, »Zwiesel« iz ZRN, »Bormioli« iz Italije, »Dürr« iz Belgije itd. Izdelki strojne proizvodnje so bili v začetku na dokaj nizki kvalitetni ravni in so spočetka pokrivali le potrebe gostinstva. Šele kasneje so se to proizvodnjo začeli počasi prodirati na področje stekla za široko potrošnjo. Značilnost take proizvodnje je bila tudi v tem, da so bile naložbe v strojno opremo in sama orodja oziroma modeli izredno visoke. To so bili visoko produktivni stroji in posledica tega je bila velikoserijska proizvodnja masovnega značaja. Ker pa je cena artikla zelo pomemben element, si je nova proizvodnja zaradi svoje cenenosti vse bolj utirala pot na vsa področja.

Nove generacije strojne opreme

V tej začetni fazi je bila strojna proizvodnja steklenih izdelkov izključno domena kapitalno močnih in zaprtih sistemov; takšna pa ta proizvodnja kljub temu ni mogla ostati. S fluktuacijo kadrov je bil izveden pretok informacij in spoznanj na tem področju. Na osnovi tega so razvili nove generacije strojev in to na področju strojnega oblikovanja za pihanje, za stiskanje pa tudi za strojno brušenje steklenih izdelkov. Še posebej velike dosežke beležimo v zadnjih petih letih, kjer lahko z zadnjo generacijo strojev zagotovimo tudi relativno dobro kvaliteto steklenih izdelkov z možnostjo proizvodnje manjših serij tako na področju pihanja kakor tudi stiskanja steklenih izdel-

kov. Z naknadnim plemenitjenjem – z brušenjem, s kisliniskim poliranjem in ob uporabi še ostalih načinov oplemenitja bi težko trdili o predhodni pravilni izbiri sortimenta, da so strojno izdelani artikli slabši, kot če bi se vse faze opravljali ročno.

Ce pa upoštevamo dejstvo, da so stroški take proizvodnje nižji in da sedaj na ročni način proizvajamo in nudimo programe od maloserijske do srednjeserijske proizvodnje, se postavlja zahteva, naj poleg ročne proizvodnje v bodoče osvajamo tudi strojno proizvodnjo in s tem povečamo svojo konkurenčno sposobnost.

Na področju tehnologije pridobivanja oziroma taljenja steklene mase novi talilni agregati zagotavljajo njeno višjo kvaliteto v smislu homogenosti in čistoči. Odvisno od izbire energije sta dva sistema: in sicer kontinuirane peči, v katerih se kot energija uporablja plinasto oziroma tekoče gorivo, ter električne peči v katerih z uporabo električne energije dosegamo trenutno najboljšo kvaliteto steklene mase. Pri vsem pa je treba posebej poudariti, da se mora delo za razliko od dela z lončenimi pečmi odvijati v dveh izmenah. Pomembni so tudi energetski prihranki, saj je poraba energije v primerjavi s proizvodnjo v klasičnih ločenih pečeh v električnih trikrat manjša.

Razvojne možnosti Steklarne

Glede nadaljnjega razvoja smo v Steklarni na razpotju...

Kot smo že omenili, se je pretežni del evropske proizvodnje podobnega sortimenta popolnoma ali delno mehaniziral. Sicer so poslovni rezultati, ki jih dosegamo zadnja štiri leta, res zadovoljivi, saj smo močno povečali celotni prihodek, dohodek, osebne dohodke, pa tudi ostanek čistega dohodka nam omogoča izločati precejšnja sredstva za razširitev materialne osnovne dela.

Torej so bile dosedanje poslovne odločitve o razvoju ročne proizvodnje pravilne, v bodoče pa moramo določene postopke priprave steklene mase in njene obdelave nujno spremeniti. Eden izmed kazalcev, ki nam kažejo nujnost takšne odločitve, je regionalna in vrednostna struktura prodaje zadnjih let...

Prodaja in prodajne možnosti

Že v prejšnjih poglavjih je napisano, zakaj uspešno izvažamo. Postali smo torej renomiran proizvajalec steklenih izdelkov za široko potrošnjo. Vendar se postavlja vprašanje, ali bomo lahko obdržali svoje ob vse močnejši visoko mehanizirani in vse kvalitetnejši proizvodnji ostalih proizvajalcev in kon-

kurentov, ki so kapitalno močnejši in ki imajo tudi vse možnosti, da so tržno in proizvodno boljše organizirani?

Torej: dobro polovico svoje proizvodnje izvažamo. Od tega približno 70 % na tržišče ZDA, 30 % pa na tržišče daljnega Vzhoda, zahodne Evrope in Kanade. Vendar pa je regionalna struktura sli sestava prodaje bistveno drugačna, kot je bila pred leti, ko je prednjačila prodaja v zahodno Evropo, predvsem v ZRN. Zakaj je prišlo do prestrukturiranja izvoza po posameznih tržiščih?

● Prvič zato, ker smo ameriškemu tržišču posebej po 1970 letu, zavedajoč se njegove velike absorpcijske ali sprejemne sposobnosti, začeli nameniti vse večjo pozornost. Kot že omenjeno, smo se pri tem držali nekaterih pravil: ugoditi kupcu in se podrediti njegovim željam glede oblikovanja, dobavnih rokov in kvalitete, ob dokaj zmerni cenovni politiki. Z upoštevanjem vsega povedanega se je izvoz na tržišče ZDA večal iz leta v leto.

● Aktivnejši nastop na ameriškem tržišču je bil tudi posledica zaostrenih razmer na evropskem tržišču. Steklarska proizvodnja Evrope ima močno tradicijo. Že v šestdesetih letih se je začel razvoj mehaniziranja in avtomatiziranja proizvodnje tako imenovanega lahkega stekla.

V začetku sedemdesetih let je ta proizvodnja dosegla tak razmah, da je zaradi pocenitve stroškov proizvodnje posegala neposredno na naše področje prodaje in močno načela našo konkurenčno sposobnost na evropskem tržišču. V glavnem smo v Evropi steklo prodajali predelovalcem stekla, ki so oskrbovali gostinske objekte (za primer: proizvodnjo kelihih za konjak proizvajalcem stekla, ki so bili drugi pomemben odjemalec. Tako smo proizvajali velike količine teh kelihih – tudi do 700.000 kosov letno v vrednosti 2,5 milijonov DM.) Z avtomatizacijo proizvodnje pa smo postali predragi!

Tako smo se vse bolj preusmerjali v proizvodnjo svinčenega brušenega stekla, za katerega so bile in so še, če je kvalitetno ročno pihano – dobre možnosti plasmaja predvsem v ZDA in na ostalih tržiščih. Prav tako so bili tudi finančni učinki zaradi višje stopnje oplemenitja stekla bistveno večji.

Sedaj prodajamo na tržišču ZDA naše blago, predvsem kelihe kot glavni segment naše proizvodnje, po maloprodajni ceni za kos, odvisno od težavnosti izvedbe izdelka in stopnje oplemenitja od 18 do 34 dolarja.

V višjo maloprodajno cenovno kategorijo spadajo renomirani proizvajalci iz Francije, Švedske in Irske, ki so zgradili močno tradicijo z veliko aktivnostjo na področju lokalnega kakor tudi nacionalnega propagiranja zaradi

resnično vrhunske kvalitete (to velja še posebej za francoske proizvajalce). Postali so pojem na področju proizvodnje najbolj luksuznih in bogatih izdelkov iz stekla.

Tretjo cenovno kategorijo predstavlja tako imenovana kategorija strojno pihanega ali stiskanega stekla iz svinčenega kristala z vtisnjeno strukturo, katerega maloprodajne cene se gibljejo med 3 in 6 ZDA dolarji za kos.

Značilnosti te proizvodnje so velike serije (spodnja meja rentabilnosti približno najmanj 500.000 kosov enega artikla), sicer pa sprejemljiva kvaliteta. Skratka: garnitura stekla za vsakdanjo uporabo! Na podlagi raziskav tržišča ZDA smo prišli do ugotovitev, da so velike možnosti za večje plasmaje na področju maloprodajne cenovne skupine od 10 do 16 dolarjev po kosu.

Velike možnosti so tudi na področju tako imenovanega težjega – darilnega programa. Naš cilj na prodajnem področju je razširiti proizvodni program in s tem razširiti spekter ponudbe, tako da bomo v bodoče obvladali situacijo na področju ponudbe naslednjih cenovnih skupin:

- srednje drag in drag kristalin,
- srednje drag kristal,
- drag kristal,
- limitirane edicije (izdaje).

Po popestritvi take ponudbe obstajajo vse možnosti za povečanje prodaje na tržišče ZDA; reaktivirali bi ponovno tržišče zahodne Evrope, velike možnosti ob aktivnejši obdelavi in ponudbi pa so na tržiščih daljnega Vzhoda, predvsem Japonske in Avstralije. In lahko bi tudi obnovili politiko ponudbe do Sovjetske zveze.

Razvojne nujnosti in proizvodne usmeritve na proizvodno-tehničnem področju

Na osnovi dosedanjih ugotovitev je nujno nadaljevati in pospešiti modernizacije in racionalizacije obstoječega proizvodnega procesa in zagotoviti vse pogoje za izpeljavo naložb v nove kapacitete. Tehnična struktura novih naložb mora tudi v bodoče zagotavljati visoko kakovost steklenih izdelkov, kot tudi visoko fleksibilnost proizvodnega procesa v smislu prilagajanja potrebam tržišča.

Z novimi naložbami vomo vplivali na znižanje stroškov proizvodnje in na način zagotavljanja večje konkurenčnosti na tržišču.

Iz strukture naložb v dosedaj razvidni investicijsko-tehnični dokumentaciji je razvidno, da planiramo povečanje kapacitet za proizvodnjo svinčenega kristalnega stekla in na področju plemenitenja – dekorativnega bruše-

nja. Zraven instaliranja novih proizvodnih kapacitet z naložbo posegamo tudi v obstoječo proizvodnjo, v kateri nadomeščamo posamezne vire energije, odpravljamo ozka grla, racionaliziramo interni transport ter odpravljamo nekatera zahtevna in naporna ročna dela.

Na področju toplega oblikovanja stekla je bila pri nas dosedaj osvojena le tehnologija ročne izdelave – ročnega pihanja. Z bodočimi naložbami posegamo na področje avtomatizacije, se pravi strojnega pihanja tako imenovanega lahkega programa in strojnega stiskanja težkega programa.

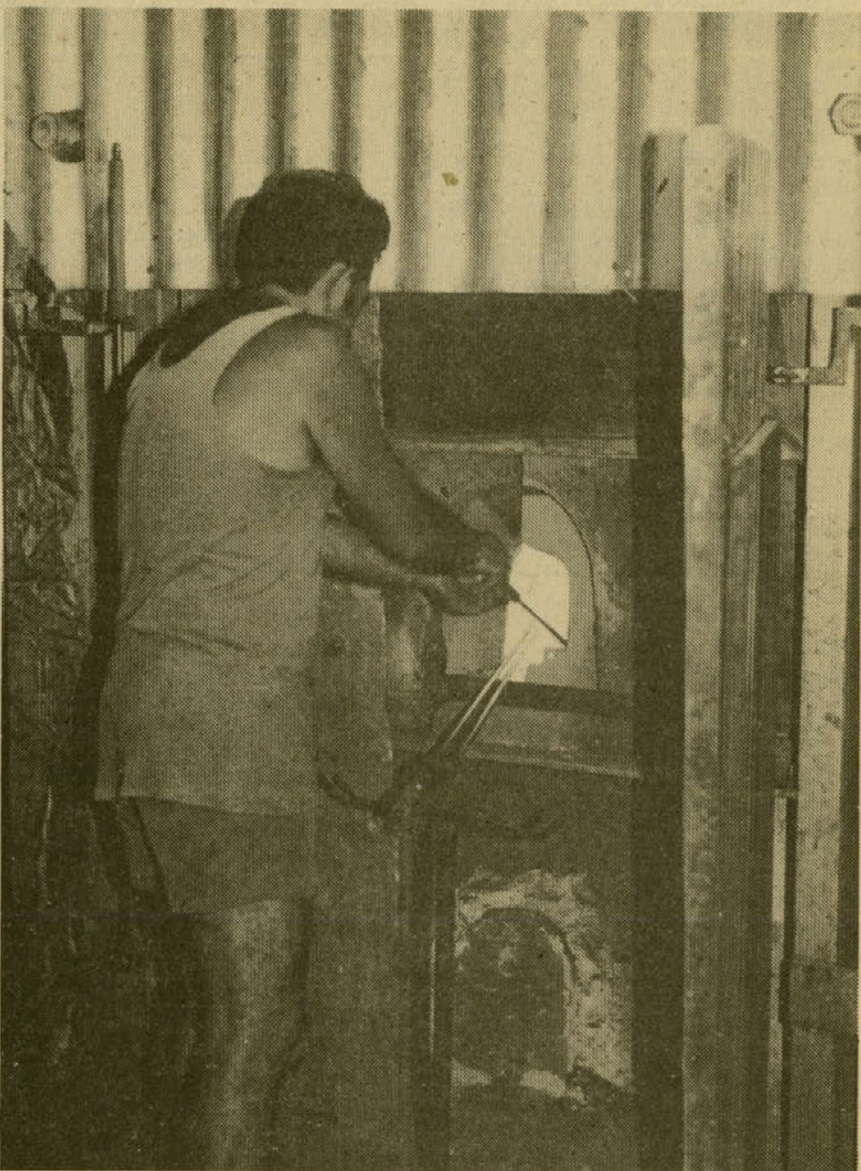
Na področju tehnologije taljenja stekla moramo zagotoviti postopen prehod iz saržnega načina taljenja v lončnih pečeh na kontinuiran način taljenja v električnih pečeh. Na področju brušenja bo zraven tehnologije ročne-

ga brušenja uveden tudi delni prehod na strojno brušenje steklenih artiklov.

Uvajanje novih tehnoloških postopkov temelji na prenosu oziroma nakupu celotne tehnologije, strojne opreme in znanja. V tej smeri smo si ogledali tovrstno opremo in se pogajali o možnostih in pogojih nakupa. Če upoštevamo dejstvo, da je bila avtomatizacija domena kapitalno močnih firm in da proizvajalci neradi odkrivajo svoja spoznanja, izbira na tem področju ni bila velika.

Prve razgovore smo opravili v letu 1978 s specializiranim proizvajalcem steklarske opreme, ki je medtem tudi sam osvojil proizvodnjo tovrstnega stekla. Še posebej tehnično zahtevna je linija za proizvodnjo lahkega pihanega programa – kozarcev in keliho, katerih nakup je možen samo pri firmi »Forma Glass.« Ta renomirana proi-

Sevanje iz odprtine je največji »sovražnik« steklarjev v vročih poletnih dneh... foto Z. Novak



zvajalka bo posebej za naše potrebe stkonstruirala stroj za srednjesejsko proizvodnjo visokokvalitetnih izdelkov iz svinčenega kristalnega stekla.

Linijo za proizvodnjo težkega programa, pepelnike, vaze, krožnike, sklede itd., je možno izbirati med tremi proizvajalci. Tudi tu dajemo prednost firmi »Forma Glass«, ker daje največje možnosti za prenos znanja in izkušenj pri proizvodnji tovrstnih steklenih izdelkov.

Znana je tudi odločitev o nakupu električne peči za taljenje stekla, ki zaenkrat daje najvišjo kakovost steklene mase ob najmanjši porabi energije. Zraven instaliranih strojnih linij za proizvodnjo steklenih artiklov strojnih linij za proizvodnjo steklenih artiklov omogoča električna peč zaradi izredne kvalitete steklene mase tudi proizvodnjo zelo kvalitetnih težkih artiklov na ročni način. Tu mislimo predvsem na unikate in limitirane edicije. Pri tej ročni visokokvalitetni proizvodnji bi se posluževali novega načina odvzema steklene mase prek PT napajalnikov, ki omogočajo kvalitetno ročno oblikovanje najzahtevnejših artiklov.

Brez nadrobnejših tehničnih opisov, ki na tem mestu niso potrebni, moram posebej poudariti, da bo vsa tehnološka in strojna oprema tehnično izredno zahtevna. Za uspešno vodenje nove proizvodnje bo nujna visoka strokovna usposobljenost kadrov s področja strojništva, elektrotehnike, tehnologije in mikroračunalniške tehnike.

Iz vseh dosedanjih ugotovitev je razvidna potreba po še večji zavzetosti in ukrepanju, skratka še več odgovorne-

ga dela za uresničitev naše začrtane in zahtevne razvojne poti!

Program ukrepov in aktivnosti za uresničitev zastavljenih nalog

1. Kadrovsko okrepiti strokovne službe na proizvodno-tehničnem in prodajnem področju. Za zahtevne in odgovorne naloge bo treba v večji meri aktivirati obstoječe kadre, razen tega pa pridobiti delavce z ustreznimi delovnimi izkušnjami, s poznavanjem proizvodno-tehnične in prodajne situacije.

2. S stalno akcijo ter z različnimi oblikami usposabljanja (strokovna predavanja, delovni sestanki, neposredna izmenjava delovnih izkušenj) vplivati na spremembo odnosa do steklarske stroke in doseči kvalitetnejši premik v miselnosti in pojmovanju steklarske stroke kot take. To je pomembno zaradi tega, ker iz ročne proizvodnje, za katero so značilni tradicionalni odnosi in kjer je kvaliteta odvisna od strokovne usposobljenosti vsakega posameznika, prehajamo v drugo kvaliteto. Pri novi proizvodnji bo treba razvijati skupinsko delo.

3. Začeti pospešeno izobraževanje delavcev, ki že opravljajo ali pa bodo opravljali zahtevnejša dela in naloge, pa zato nimajo zahtevane strokovne izobrazbe. To velja tako za delavce na področju ročne izdelave kot tudi na področju avtomatizirane proizvodnje.

4. Za potrebe bodoče avtomatizirane proizvodnje moramo omogočiti in ustvariti pogoje za usposabljanje kadrov v tujini.

5. Za bodočo investicijsko naložbo v

modernizacijo, avtomatizacijo in povečanje proizvodnje svinčenega brušenega stekla je treba določiti poseben team ali skupino strokovnjakov s proizvodno-tehničnega, prodajnega in finančnega področja, katerih edina naloga bo zraven ostalih strokovnih služb, spremljati in zagotoviti kvalitetno uresničevanje načrtovanih investicijskih naložb.

6. Na prodajnem področju moramo aktivirati ponudbo na domačem trgu in še posebej na tujih tržiščih. V ta namen je treba v letnem planu zaradi zaostrenih pogojev prodaje zagotoviti možnost za uporabo dodatnih sredstev za pospeševanje prodaje in poglobiti stike s sedanjimi ter z bodočimi partnerji.

7. Glede na povečan obseg proizvodnje in prodaje je treba začeti s temeljitejšo organizacijo prodajnega oddelka in to s posebnim poudarkom, da raziščemo možnosti za organizacijo lastnih predstavništev v tujini.

8. Na domačem tržišču moramo vplivati na končnega potrošnika. Vložiti moramo več sredstev v komuniciranje in na nek način vplivati na prevzgojo končnega potrošnika. Izoblikovati moramo tudi ustrezen image ali pojem o Steklarni in o njenih izdelkih.

9. Proučiti moramo organizacijo strokovnih služb v smislu zagotavljanja večje učinkovitosti in s posebnim poudarkom na organizacije dela do vseh tozdov. V sklopu celovite organizacije je treba določene opredeliti pravice, obveznosti in odgovornosti vsakega posameznika v sektorjih, oddelkih in tozdih, še posebej glede na režijska delovna mesta.

10. Nadaljevati že pričeto organizacijo operativne priprave dela v sklopu tehničnega sektorja s posebnim poudarkom na urejanje celotnega normativnega področja in možnosti za učinkovitejša ukrepanja na področju izredno zahtevnih oblik organizacije proizvodnje v vseh fazah proizvodnje.

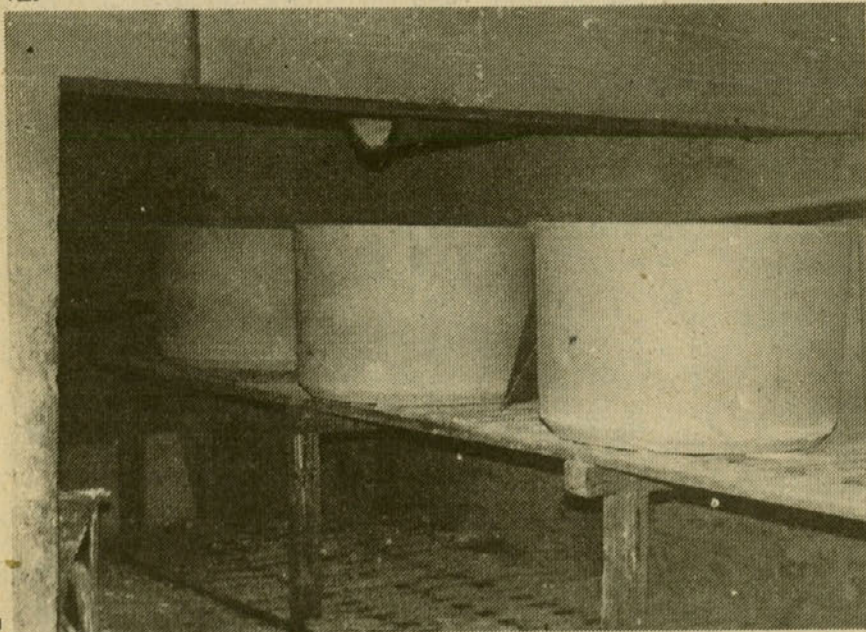
11. Pospešiti urejanje dohodkovnih odnosov v tozdih, da bi se dosledno ugotavljalo delež tozdov v skupno ustvarjenem prihodku. V ta namen bo treba ponovno proučiti samoupravno organiziranost tozdov.

12. Lotiti se moramo celovite analize vseh režijskih del v delovni organizaciji in tudi v posameznih tozdih.

13. Pospešiti moramo napore za trajnejše povezovanje v reprodukcijskih verigah na domačem tržišču in poglobiti delo z obstoječimi zunanjetrgovinskimi partnerji na vseh področjih.

Za večino navedenih področij nalog bo treba pripraviti načrte z roki, zadolžitvami in nosilci nalog. V njihovo uresničevanje pa se morajo vključiti vse strokovne službe, družbenopolitične organizacije in celoten kolektiv.

Zaenkrat imamo še dovolj reprodukcijskega materiala; tudi samotnih lončev! – foto Z. Novak



Kako so poslovali in gospodarili lani v Tehnokristalu, Dalmacijakristalu, Delavski restavraciji in trgovini »Naše staklo«?

Prva dva slabo, druga dva uspešno!

Na zahtevo delavske kontrole objavljamo nekaj osnovnih podatkov o poslovanju in gospodarjenju tistih tozdv naše delovne organizacije, ki jih nismo obravnavali ob sprejemanju zaključnih računov za vse naše osnovne proizvodne tozde, za tozd Servisne dejavnosti in za delovno skupnost skupnih služb. To sta dalmatinski temeljni organizaciji Tehnokristal in Dalmacijakristal ter tozda Delavske restavracije in Naše staklo iz Beograda. Prva dva namreč sama pripravljata in sprejemata zaključni račun, pa podatkov prej nismo imeli.

Dosežene poslovne rezultate v letu 1982 kaže za temeljne organizacije Tehnokristal, Dalmacijakristal, Naše staklo in Delavska restavracija tabela št. 1!

Kaj povedo predstavljeni podatki?

Za tozda Naše staklo iz Beograda in Delavska restavracija lahko rečemo, da sta poslovala in gospodarila uspešno, saj sta oba ustvarila precej večji celotni prihodek in dohodek, kot sta

ga ustvarila leto prej. Enako velja tudi za ustvarjeni čisti dohodek, za osebne dohodke in za akumulacijo.

Precej bolj problematična pa sta tozda iz Dalmacije, saj je Tehnokristal posloval z izgubo, Dalmacijakristal pa je posloval ne meji rentabilnosti.

Če primerjamo poslovne dosežke dalmatinskih temeljnih organizacij, da sta v letu 1982 ustvarili precej manjši celotni prihodek in imela tudi precej

manjša porabljena sredstva od dosežkov v letu 1981. To je razumljivo, saj lani nista imela več stroškov z gladkim steklom.

Vzroke za njuno slabo poslovanje bi mogli razdeliti na subjektivne slabosti in na objektivne okoliščine. Med subjektivnimi ali osebnimi slabostmi bi morali omeniti predvsem slabo izkoriščenost razpoložljivega delovnega časa, saj so tam bolniški izostanki z dela dvakrat večji od tistih pri nas v Rogški, delavci predčasno zapuščajo delo in zato manj delajo, precej je nediscipliniranih delavcev in tudi organizacija dela je še slaba. Med objektivne okoliščine za slabo poslovanje pa gotovo spadajo nekvalitetni brusni stroji, precej novega in še delovno neizkušenega kadra ter proizvodni sortiment. Izdelki, ki jih brusijo v dalmatinskih temeljnih organizacijah, so neakumula-

Tabela 1: Podatki o poslovanju in gospodarjenju temeljnih organizacij Tehnokristal, Dalmacijakristal, Naše staklo in Delavska restavracija (v dinarjih in indeksih!)

Kazalci o poslovanju in gospodarjenju	Tehnokristal Kardeljevo		Dalmacijakristal Vrgorac		Naše staklo Beograd		Delavska restavracija	
	1982	Indeksi 1982/81	1982	Indeksi 1982/81	1982	Indeksi 1982/81	1982	Indeksi 1982/81
Celotni prihodek	11,941.300	73,6	19,081.684	84,3	27,895.982	149,1	27,396.815	160,2
Porabljena sredstva	4,534.287	46,2	6,259.538	45,3	23,420.076	147,9	20,531.767	156,9
Amortizacija v porabljenih sredstvih	929.353	152,3	1,265.913	200,0	88.386	78,1	696.568	151,3
Dohodek	7,407.013	115,9	12,822.146	145,8	4,475.907	155,5	6,865.047	171,1
Obveznosti iz dohodka	1,948.443	180,2	3,029.269	199,8	653.371	155,3	1,114.455	147,7
Del dohodka za delovno skupnost	-	-	-	-	-	-	-	-
Čisti dohodek	5,458.570	102,8	9,792.877	134,5	3,822.536	155,5	5,750.592	176,5
Del čistega dohodka za osebne dohodke	7,558.185	125,9	8,833.196	125,7	2,954.806	154,8	4,663.992	159,1
Sklad skupne porabe: stanovanjski del	-	-	-	-	118.192	154,8	207.968	197,0
Sklad skupne porabe: za druge namene	-	-	510.906	-	214.382	283,1	509.060	188,1
Poslovni sklad	-	-	-	-	423.258	130,2	197.946	212,1
Rezervni sklad	-	-	448.775	176,6	111.898	155,5	171.626	171,1
Akumulacija	-2,099.615	-	448.775	-	535.156	134,7	369.572	190,8
Sredstva za reprodukcijo	929.343	152,3	1,714.688	193,3	623.542	122,2	1,066.140	163,0
Dohodek na delavca	154.313	106	160.277	135	344.301	144	343.252	154
Dohodek na povprečno uporabljena sredstva	68,2	127	49,5	146	58,5	115	40,9	111
Čisti dohodek na delavca	113.720	94	122.411	124	294.041	144	287.530	159
Akumulacija v dohodku	-	-	3,5	121	12	87	5,4	113
Akumulacija na povprečno uporabljena sredstva	-	-	4,6	131	14	86	6,4	108
Akumulacija v čistem dohodku	-	-	1,7	170	7	100	2,2	122
Bruto osebni dohodki in sklad skupne porabe na delovno mesto	13.122	115	9.733	123	21.073	147	22.421	158
Čisti povprečni mesečni osebni dohodek na delavca	9.661	133	7.912	131	13.846	143	13.846	139

ktivni, nekatere pa proizvajajo celo z izgubo. Zato ne bi dosegli poslovnih učinkov, ki bi jim zagotavljali zadovoljive osebne dohodke, skupno porabo in minimalno akumulacijo, četudi bi normative dosegali stoodstotno!

Kar je še zlasti zaskrbljujoče, so nizki osebni dohodki delavcev v obeh dalmatinskih temeljnih organizacijah.

V lanskem letu je bil povprečni mesečni neto osebni dohodek zaposlenega v Tehnokristalu 9.661 dinarjev, v Dalmacijakristalu pa je bil celo samo 7.912 dinarjev! V Tehnokristalu so že sprejeli sanacijski program z ukrepi, katerih uresničitev naj bi odpravila slabosti v njihovem poslovanju.

Temeljni organizaciji, ki sta poslova-

li z izgubo, sta si pomagali iz zagate s posojili iz lastnih rezervnih skladov, hkrati pa sta namenili določen denar za popravilo brusnih strojev. Če bodo uspeli odpraviti subjektivne slabosti in izboljšati strojni park, se bodo tudi v dalmatinskih temeljnih organizacijah začeli ponujati osnovni pogoji za uspešnejše delo.

PLANSKO-ANALITIČNI ODDELEK

Dejavnost Zveze sindikatov Slovenije na področju delitve po delu

Med pedeseterico je steklarna

Republiški svet Zveze sindikatov Slovenije se je lotil obsežne naloge, v kateri naj bi njegovi člani in strokovnopolitični delavci obiskali petdeset največjih organizacij združenega dela v Sloveniji ter v njih nekoliko nadrobneje proučili nagrajevanje in delitev po delu. Med izbranimi organizacijami je tudi naša steklarna, ki so jo predstavniki zveze sindikatov obiskali v petek, 6. aprila. Pogovor med njimi in med tistimi, ki so zastopali naš steklarski kolektiv, je bil zelo zanimiv...

Dopolniti samoupravne listine na področju nagrajevanja!

Z republiškega sveta Zveze sindikatov Slovenije so nas obiskali član predsedstva Brane Mišič, ki je eden izmed nosilcev te sindikalne akcije, sekretar republiškega odbora sindikata delavcev kemične in nekovinske industrije in sekretar občinskega sveta Zveze sindikatov Šmarje pri Jelšah. Steklarno so predstavljali predsednik sindikalne konference Franc Zupančič, predsedniki nekaterih izvršnih od-

borov osnovnih organizacij sindikatov, vodje tozdov in tisti strokovni delavci, ki se ukvarjajo z nagrajevanjem in delitvijo po delu.

Za uvod je Brane Mišič poudaril, da je dejavnost sindikata na tem področju zelo pomembna in da je treba čim prej pripraviti ustrezne panožne sporazume o delitvi sredstev za osebne dohodke, saj sedanji način delitve sredstev za osebne dohodke, oprt na vsakoletno republiško resolucijo o tem, ni več primeren, ker dopušča selektiven ali nerazločevalni pristop.

Ne razločuje med dobrimi in slabimi gospodarji ter dopušča, da slabi gospodarji razporejajo za osebne dohodke celo več kot dobri... Prav nagrajevanje po delu pa je lahko eden med najpomembnejšimi vzvodi za bolj uspešno gospodarjenje in za dvigovanje produktivnosti dela.

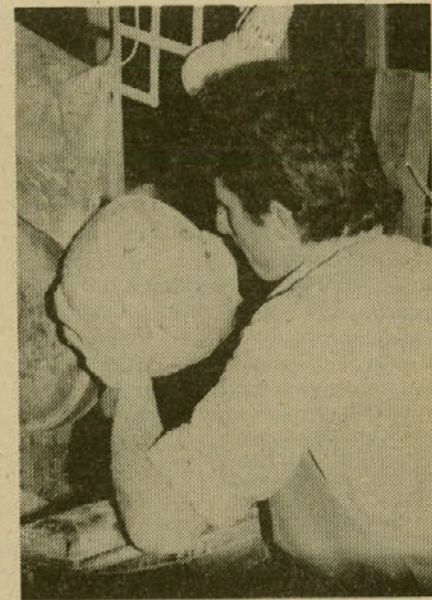
Na republiškem svetu Zveze sindikatov Slovenije so pred prihodom v steklarno skrbno proučili samoupravne listine naše organizacije združenega dela, ki obravnavajo delitev sredstev za osebne dohodke. Ocenili so jih ugodno, zlasti pravilnik o delitvi sredstev za osebne dohodke, zavzeli pa so se, da bi ga morali v vsakdanjem življenju dosledno izpolnjevati.

V razpravi se je izoblikovalo mnenje, da nam manjša še zelo pomemben samoupravni organizacijsko-planski akt, ki sodi med osnove za oblikovanje kakovostnih meril o nagrajevanju po delu. Gre za razvid del in nalog, ki je v

Kriteriji za kakovost izdelkov postajajo vse strožji - foto Z. Novak

Za kakovostno ročno delo potrebujemo vse več mladih šolanih delavcev... foto Z. Novak

Še nadalje ostaja v ospredju naše proizvodnje ročno delo... - foto Z. Novak



marsičem sicer podoben sistematizaciji delovnih mest, vendar predstavlja od nje višjo kakovostno raven.

Proučiti moramo ustreznost vrednotenja delovnih pogojev...

Na pogovoru smo obravnavali tudi vprašanja, ali smo pri ocenjevanju del in nalog v zadostni meri upoštevali težavnost delovnih pogojev oziroma delovnih razmer. Sporazumeli smo se, da delovne razmere vendarle niso zadovoljivo ovrednotene. Pač, kakor smo že sami ugotavljali. Zato bomo morali prizadevanja na tem področju pospešiti... To pa je tisto vprašanje, ki se ga lotevajo naše družbenopolitične organizacije s sindikatom na čelu že precej časa, vendar kakšnih določenih rezultatov še vedno ni!

Obravnavali smo tudi dohodkovne odnose in ustreznost naše sedanje samoupravne organiziranosti ter ugotovili, da bi kazalo še enkrat preveriti, ali je ta najbolj primerna in, kako se naprej dograjevati dohodkovne odnose.

Pri tem smo posebno poudarili vse podrobnosti in značilnosti naše razdrobljene proizvodnje in ugotovili, da hudo pogrešamo standardne normative za izdelavo proizvodov ter standardne normative za porabo vseh nujnih materialov.

Tako smo ugotovili, da je pred nami dela več kot dovolj in da moramo sedaj besede prevesti v dejanja; kar najbolj odločno in hitro!

Ponudili so nam pomoč...

Ko smo na koncu pogovora ugotovili, da razmerja v delitvi sredstev za osebne dohodke delavcev, ki opravljajo režijska in ki opravljajo proizvodna dela, vendarle ustrezajo, smo se zednili z nujnostjo, da kaže bolj primerno vrednotiti težke delovne razmere in ne najboljše razmerja popraviti. Pri tem pa velja dodati, da smo sprejeli v steklarni sedaj veljavne osnove za delitev osebnih dohodkov že pred več leti in da so zato sedanja razmerja zaradi hitrega naraščanja življenjskih stroškov delno neustrezna.

Govorili smo še o svobodni menjavi

dela med tozdi in med delovno skupnostjo skupnih služb ter ugotovili, da še vedno ni na zaželeni ravni.

Tovariši z republiškega sveta Zveze sindikatov Slovenije so nam pred prihodom ponudili pomoč pri urejanju in obravnavanju navedenih problemov na področju delitve po delu. Razšli smo se povsem soglasni, da je prav nagrajevanje in delitev po delu zlasti v sedanjih neugodnih gospodarskih razmerah eno izmed najpomembnejših delovnih področij sindikata. Le tako bomo mogli zagotoviti še večjo spodbudo delavcev za produktivno in ustvarjalno delo ter se hkrati otresti najrazličnejših nepriljubljenih resolucij, ki ne priznavajo dobrih gospodarjev, marveč enako obravnavajo slabe in dobre gospodarje. Poudarili smo še, da je učinkovito nagrajevanje po delu tudi eden izmed temeljev za nadaljnje poglobljanje samoupravljanja. In ugotovili smo še to, ničkolikokrat izrečeno misel: delitev sredstev za osebne dohodke je vendarle dogovor med posameznimi delavci, skupinami delavcev in njihovimi različnimi interesi!

FRANC ŽUPANIČ

V sindikatu Steklarske šole smo si naložili...

V slogi je moč!

Čeprav že malo pozno, vendar še vedno v ospredju naše pozornosti, so v Steklarski šoli razprave o delovnem načrtu osnovne organizacije sindikata. Naš sindikat si je zadal za letos kar precej nalog, ki jih je odločen tudi uresničiti. Iz načrta je razvidno, da v sindikatu organizirani steklarji želimo sodelovati na različnih delovnih področjih, ki so pomembna za delavce. Naj bo to v delovni organizaciji ali pa v našem kraju – Rogaški Slatini!

Organiziranje letnega oddiha

Med zelo pomembnimi nalogami je organizacija letnega oddiha za vse zaposlene v Steklarski šoli.

V lanskem letu smo najeli na morju hišico za letovanje članov našega kolektiva. Žal pa se je le malo družin ali posameznikov odločilo tako preživeti svoj oddih, čeprav so bile možnosti za letovanje zelo ugodne in poceni.

Zaradi tega ima sindikat sedaj težko nalogo: kako organizirati oddih za vse zaposlene, da bo vsem ugodeno. Želje, da bi imeli kje na morju lastno hišo za letovanje, ki bi bila dostopna vsem članom kolektiva, se nam še ni izpolnila. Pri najetu hišic za take namene pa se moramo vselej prilagajati zahtevam in pogojem, ki jih določajo njihovi lastniki. In to prenekatere kandidate za letovanje na tak način moti, saj trdijo, da se v takšnih razmerah ne morejo zares sprostiti!

Za skupno srečanje vseh zaposlenih in za nekakšno sprostitev bomo letos na jesen organizirali strokovni izlet.

Po izdatni malici in z dobro voljo je delo prijetnejše – foto Z. Novak



Povezan bo z ogledom določene tovarne, primernih kulturnih spomenikov in sklenjen s primernim razvedrilom.

Skrb za socialno ogrožene sodelavce...

Vso skrb bomo namenili tudi socialno ogroženim sodelavcem in sodelavcem z nizkimi osebnimi dohodki. To bo zelo zahtevna in odgovorna naloga, saj nam je že v prvih letošnjih mesecih

zelo upadla življenjska raven. Med letom bomo tudi bedeli nad obolelimi sodelavci in jih, kolikor bodo daljši čas priklenjeni na posteljo, tudi kdaj obiskali doma ali v bolnici.

Mnogo truda bomo morali vložiti tudi v spodbujanje in razvijanje športne rekreacije, saj bomo v tem letu organizirali sindikalne športne igre. In ker nočemo biti le njihovi organizatorji, ampak hočemo tudi sodelovati v vseh panogah, bo dela več kot dovolj.

Zelo zahtevna in odgovorna naloga sindikata je tudi vodenje blagajne vzajemne pomoči, v kateri si njeni člani v različnih obdobjih in za različne namene sposojajo združen in vložen denar po določenih posebnega pravilnika. Prav s posojili iz te blagajne si prene-kateri sodelavec pomaga iz socialne oziroma finančne stiske.

IZOBRAŽEVANJE ČLANOV SINDIKATA

Nujno je tudi zagotoviti strokovno izobraževanje članov izvršnega odbora osnovne organizacije sindikata. Zato smo si naložili obveznost, da se vsaj en član tega organa udeleži jesenskega seminarja, ki ga bo pripravil občinski svet zveze sindikatov.

Z osnovno organizacijo zveze komunistov bomo skupaj poskrbeli za usposabljanje mladih delavcev. V ta namen bomo organizirali krajši seminar za vse zaposlene, ki so mlajši od petindvajset let. S predavanji naj bi jim predstavili nekatere teme iz samoupravljanja ter določene teoretične prvine steklarskega poklica in bistvene značilnosti naše Steklarske šole ter njenega razvoja.

SEVEDA, TUDI SREČOLOVI!

Nikakor ne moremo tudi mimo organiziranja srečolovov, saj z njihovim izkupičkom pokrивamo stroške posameznih akcij sindikata. Letos bi radi v

Še vedno pomembno vprašanje:

Blagajna vzajemne pomoči

Že večkrat je bila v steklarni sprožena pobuda za ustanovitev blagajne vzajemne pomoči. Toda do sedaj je ostalo zaradi različnih vzrokov, velikokrat povsem osebnih, le pri besedah...

Ker so se pogoji za najemanje različnih bančnih in drugih posojil zaostriili in ker realni osebni dohodki upadajo, se je sedaj spet porodila zamisel o ustanovitvi blagajne vzajemne pomoči. O tem smo razpravljali tudi na zadnji konferenci osnovnih organizacij sindikata in sklenili tudi v naši steklarni slediti zgledu številnih delovnih organizacij, ki so že ustanovile tako obliko gnotne pomoči.

Predlagano je bilo, naj bi z anketo ugotovili, kdo se je pripravljen včlaniti v blagajno vzajemne pomoči. Hkrati pa bo treba pripraviti tudi pravilnik o njenem delovanju ter izvoliti njene organe upravljanja.

Mesečno naj bi vsak član blagajne vzajemne pomoči vlagal vanjo po 100 dinarjev. Prvih nekaj mesecev zbranega denarja ne bi mogli najemati kot posojilo, da bi se ga nabralo dovolj. Potem pa naj bi za največ dvanajst mesecev prejel član posojilo v znesku največ 20.000 dinarjev za zelo nizke obresti. In če se bo kdo hotel iz blagajne vzajemne pomoči izpisati, bo to pač storil v pisno izjavo, nakar mu bo tudi vrnjen ves vložen denar.

Menimo, da bo ustanovitev blagajne vzajemne pomoči uspešna in da se bo vanjo včlanilo veliko delavcev?!
FRANC VEHOVAR

Rogaški Slatini izvedli dva manjša srečolova. Z dobitki na njih bomo domačinom in zlasti domačim ter tujim gostom pokazali, kakšno steklo izdelujemo v naši delovni organizaciji. In ker bomo dvakrat v Rogaški predstavili naše dobitke, letos ne bomo imeli dobitke za druge prosilce, zlasti razna društva, kakor je bilo to v navadi prejšnjega leta!

Vse naštetu so, seveda, samo nekatere naloge, ki jih moramo izpeljati letos. Mnogo pa je še drugih, ki jih bomo opravljali kar sproti in ki se nam vse-skozi ponujajo pod okriljem občinskega sveta zveze sindikatov.

V slogi je moč!

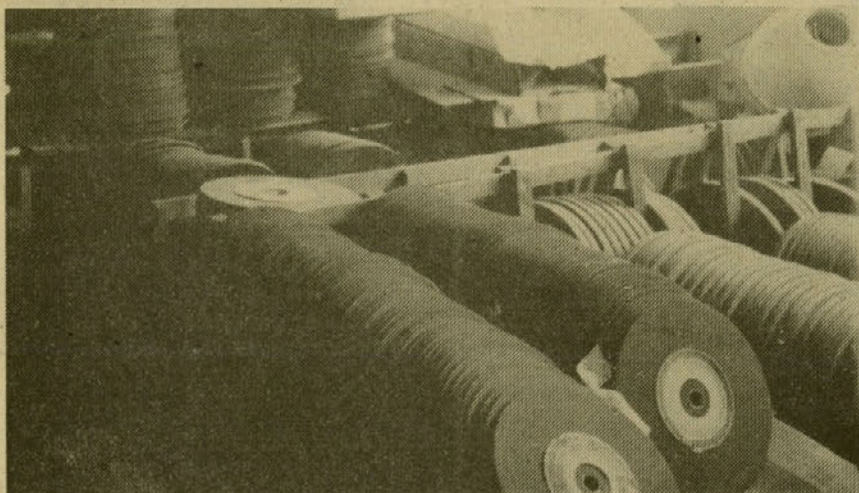
Seveda moram povedati še to, da je med našimi glavnimi nalogami tudi kakovostno obveščanje sodelavcev po izvoljenih delegatih v organe samoupravljanja, v delegacije za zbor združenega dela v skupščini občine ter v skupščine samoupravnih interesnih skupnosti. Zato smo organizirani v samoupravne skupine.

Takšen način dela v Steklarski šoli se čedalje bolj uveljavlja, čeprav nekaterim sodelavcem prav to ni najbolj povšeči.

Na letnem občnem zboru sindikata in na konferenci osnovne organizacije ZK smo se dogovorili tudi o nekaterih skupnih akcijah za letos. Seveda pa vsega sprejetega ne bomo izpeljali, če ne bo zavzeto sodeloval sleherni član sindikata. Vedeti moramo: V slogi je moč!

TONE KLOKOČOVNIK

Zaenkrat so naše zaloge reprodukcijskih materialov še zadostne! – foto Z. Novak



Varstvo pri delu

Mesto, ki mu gre...

Kaj je nesreča pri delu? Kako zakonodaja obravnava varstvo delavcev? Nekatera najpomembnejša načela zakona o varstvu pri delu – delavčeve pravice in obveznosti na tem področju. Kako je z nesrečami pri delu v naši delovni organizaciji in kaj storiti, da bi postalo pri nas bolj varno? To vse so vprašanja, na katera odgovorjamo v tem sestavku ...!

Kaj je nesreča pri delu?

Za nesrečo pri delu se šteje vsako poškodbo delavcev in drugih delovnih ljudi, ki je posledica neposrednega in kratkotrajnega mehničnega, fizičnega ali kemičnega učinka, pa tudi poškodbo, ki je posledica hitre spremembe države oziroma lege telesa, njegove obremenitve ali kakšne drugačne nenavadne spremembe fiziološkega stanja organizma, če je takšna poškodba vzročno povezana z opravljanjem dela na določenem delovnem mestu ali z delom oziroma dejavnostjo, na podlagi katere ima poškodovanec status ali položaj delavca.

Za nesrečo pri delu se šteje tudi vsako poškodbo, povzročeno na način, ki sem ga opisal in ki zadene delavca ali drugega delovnega človeka na njegovi redni poti od stanovanja do njegovega delovnega mesta in nazaj, na službeni poti ali na poti, da bi začel delati. Prav tako velja to tudi za obolenja delavcev in drugih delovnih ljudi, ki so neposredna in izključna posledica nesrečnega naključja ali višje sile med delom in v zvezi z delom.

Poklicne bolezni so določene bolezni z daljšim neposrednim vplivom delovnega procesa in delovnih razmer na določenih delovnih mestih oziroma delih in nalogah.

Tako nam je torej jasno, kaj je nesreča pri delu in v katerih primerih se poškodbe pri delu prizna za nesreče pri delu oziroma kot poklicne bolezni.

Kako zakonodaja obravnava varstvo delavcev?

Varstvo delavcev obravnava pozitivna zakonodaja. To so predpisi, ki jih predpisuje družba kot celota po svojih organih oblasti.

Že ustava kot temeljni pravni akt države oziroma republike vsebuje osnovna načela, to je pravico delovnega človeka, da ima zagotovljene varne delovne razmere. Dolžnost nas vseh pa je, da to načelo o varnem delu tudi izpolnjujemo.

Osnovna načela o varstvu pri delu, ki so skupna vsem delovnim organizacijam, so določena z zakonom o varstvu pri delu.

Nekatera najvažnejša načela zakona o varstvu pri delu...

V zakonu o varstvu pri delu so opredeljena tale najvažnejša načela:

Varno delovno okolje in varne delovne razmere so zagotovljene, če pri

normalni pazljivosti ter strokovni in delovni usposobljenosti delavec lahko opravlja svoje delo, ne da bi prišlo do njegovih telesnih poškodb ali zdravstvenih okvar!

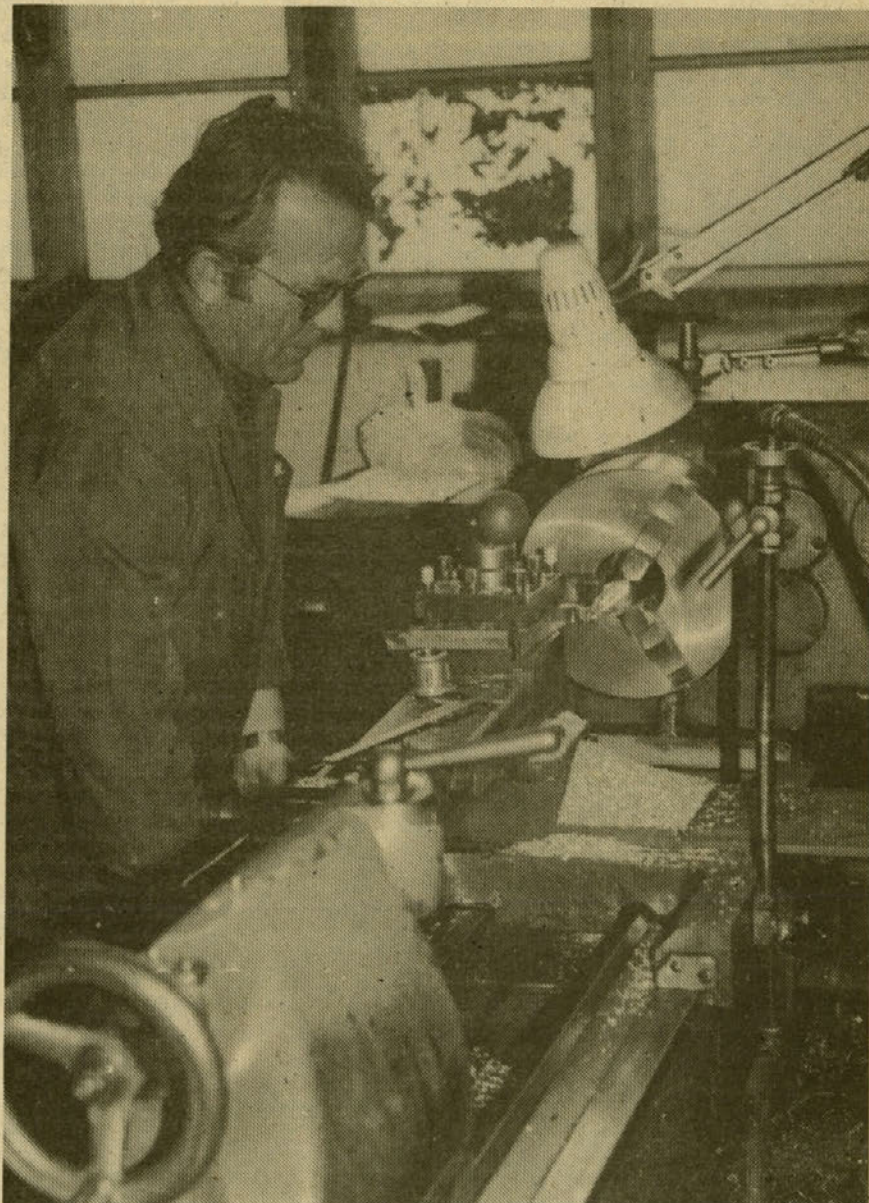
Delavec mora opravljati svoje delo oziroma voditi in organizirati delo s tolikšno pazljivostjo, da s tem varuje svoje življenje in zdravje ter življenje in zdravje sodelavcev!

Vsak delavec mora biti poučen o nevarnosti svojega dela in o varstvenih ukrepih, ki jih mora upoštevati!

Delavčeve pravice, obveznosti in odgovornosti na tem področju

Delavec ima v zvezi z varstvom pri delu splošne in posebne pravice in obveznosti, ki so obenem tudi odgovor-

Delo s stružnico zahteva zbranost in natančnost – foto Z. Novak



nosti. Z izpolnjevanjem teh obveznosti pa je povezana tudi njegova odgovornost.

Če strnemo pravice in obveznosti, ki jih ima delavec iz zakona o varstvu pri delu, potem so le-te naslednje:

- da svoje delo opravlja v varnem delovnem okolju;

- da upoablja varstvene naprave ter da razpolaga s predpisanimi sredstvi ter z opremo za osebno varstvo pri delu in da jih tudi namensko uporablja;

- da predloži pismeno zahtevo za odpravo pomankljivosti oziroma nepravilnosti v uresničevanju varstvenih ukrepov;

- do predpisanih zdravstvenih predlogov;

- do izobraževanja iz varstva pri delu;

- do prve pomoči in reševanja za primer nesreče pri delu;

- da odkloni delo, če grozi njemu in sodelavcem nevarnost za življenje ali zdravje itn.

To je le nekaj glavnih pravic in obveznosti, ki jih imajo delavci na delu.

Njihova odgovornost v zvezi z varnim delom pa je povezana z neizpolnjevanjem obveznosti in s prekoračitvijo pravic v zvezi s tem.

Kako je z nesrečami pri delu v naši delovni organizaciji?

Pogled v preteklost pove ob uporabi statistike o nesrečah pri delu in na poti na delo oziroma z dela pove, da se je njihovo število v primerjavi s številom zaposlenih zmanjševalo. Seveda pa samo s takšno ugotovitvijo ne smemo biti zadovoljni, saj je poškodbe na delu z zavestnim in pravilnim delom mogoče še znatno zmanjšati ter s tem preprečiti prenekatero nevarnost ter po-

sledico, ki ji sledi.

Če primerjamo število nesreč pri delu v letih 1982 in 1957, ugotovimo, da se je njihovo število v primerjavi s številom zaposlenih delavcev močno zmanjšalo. V letu 1982 je bilo v naši steklarni zaposlenih povprečno 1.355 delavcev, medtem ko je bilo nesreč pri delu 153; ko je bilo v letu 1957 v steklarni zaposlenih 635 delavcev, pa je bilo 154 nesreč pri delu. Se pravi, da je bilo v letu 1975 na sto zaposlenih pri nas poškodovanih 24 delavcev, medtem ko jih je bilo v letu 1982 poškodovanih le 11. V letu 1982 je bilo povprečno izplačanih za eno nesrečo pri delu 3.300 dinarjev in izgubljenih 8 delovnih dni, ker je bil poškodovani delavec v bolniškem staležu. Precej je bilo pri tem nesreč na poti na delo in z dela.

Čprav se je, torej, po teh podatkih število nesreč pri delu od leta 1957 zmanjšalo, pa moramo to pripisati predvsem izboljšanju delovnih razmer delavcev, pravilnejšemu delu in pravilni uporabi zaščitnih sredstev pri delu. Analiza nesreč pri delu kaže, da se sicer vzroki zanje ponavljajo, saj je med njimi vse prepogost prav neupoštevanje navodil o varnem delu, nepoznavanje nevarnosti delovnega mesta in delo brez uporabe osebnih zaščitnih sredstev.

Kaj storiti, da bi postalo delo pri nas bolj varno?

Predvsem moram poudariti potrebo po vzgajanju delavcev o varstvu pri delu. Vse pogostejše se dogaja, da delavci ne poznajo svojih pravic, obveznosti in odgovornosti v zvezi z varstvom pri delu. Nekateri med njimi ne samo, da podcenjujejo spoštovanje samoupravnih listin delovne organizacije, temveč odrekajo spoštovati tudi osnovna načela in določila zakona o varstvu pri delu, ki jih je predpisala družba.

Menim, da se bomo morali z naštetimi problemi temeljito spoprijeti prav vsi delavci steklarne in temeljito odpravljati težave. Izkoreniniti moramo miselnost, češ, saj vsi vse vemo, pa naj nam zato nihče ne soli pameti... Pri tem mislim predvsem na odgovorne delavce, ki neposredno vodijo delo in ki ga nadzirajo, kajti celotna organizacija in uresničevanje varstva pri delu v delovni organizaciji temelji na njih!

Vse zapisano sem predstavil v našem časopisu tudi zato, ker je pred nami postopek sprejemanja samoupravnega sporazuma o uresničevanju zdravstvenega varstva, po katerem bodo temeljne organizacije združenega dela same zagotavljale sredstva za posledice in stroške nesreč pri delu in zdravstvenih okvar svojih delavcev!

BRUNO ŠVERKO, varnostni inž.



Smo v obnašanju in medsebojnih odnosih zašli...

Na krivih potih

Pri nas, v Steklarski šoli, smo v medsebojnih odnosih, v sodelovanju in pomoči med seboj in v odnosih do krajanov, do turistov itn. presegli normalno ravnovesje. Vse skupaj že zahteva širšo družbeno akcijo preprečevalne narave. Pač zato, ker so med nami tudi taki, ki s svojim ravnanjem ne kažejo prav nobenega spoštovanja – ne do sodelavcev, krajanov, starejših ljudi, ne do družbenega bogastva, do materialnih sredstev niti ne do preteklosti!

ni za dobro in uspešno delo. Kajti vse, kar ni dorečeno, ni jasno. In če nekaj ni jasno, tudi ni mogoče na tej osnovi dobro delati. Poslovodje in mojstri pa so odgovorni za tolmačenje vprašanj, medtem ko za odgovore na vsa druga vprašanja organiziramo sestanke delovnih skupin.

Znova uveljaviti temeljna pravila vedenja!

Tovarniški dimnik za parno zaveso... foto Z. Novak

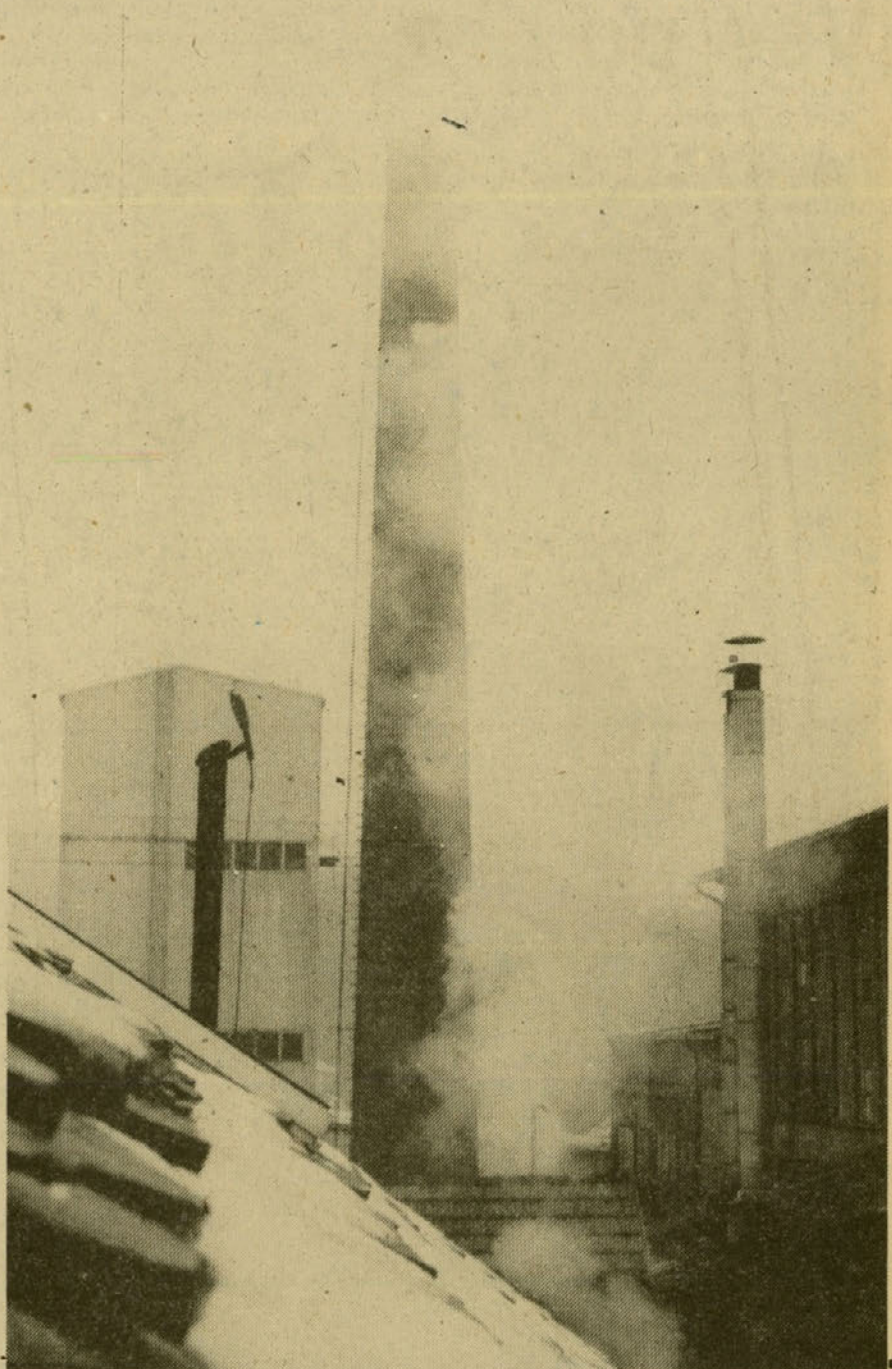
Z družbenimi problemi, ki nas tarejo, se razraščajo tudi različni prestopki. Iz prikritih signalov, ki se kažejo z razbitimi prometnimi znaki, z uničeno javno razsvetljavo in z nesramnim vedenjem nosilcev takih dejanj, se taki pojavi že selijo tudi v delovno organizacijo.

Medsebojni odnosi zahtevajo določeno etiko obnašanja, ki je človeku dana. Kratki stiki v teh odnosih so podlaga za nesporazume med ljudmi in za najrazličnejše osebne izpade. Vsakršno arogantno vedenje, nosilno nastopanje in podobno pač sproža reakcije, a pušča tudi določene neugodne posledice. In zaradi njune medsebojne odvisnosti ne vidimo nobenega opravičljivega razloga, da bi posamezniki smeli uveljavljati svojo osebnost na oblastniški način. Zavedati se moramo, da so človekovi delovni dosežki v največji meri odvisni od medsebojnega sodelovanja, zaupanja in pravnega odnosa do sodelavcev.

Vsakršno rušenje takih osnov v odnosih med ljudmi slabi delovni elan ali polet ljudi in spodbuja v njih oportunižem, to je preračunljivost. Ni med nami človeka, ki mu kdaj kak dober nasvet ne bi koristil in ki ne bi potreboval v kakšnem svojem kritičnem trenutku napotkov za boljše delo! Pri nas pa se vse bolj razrašča strašna razvada: lekcije in graje so deležni le tisti, ki so pohlevni, ubogljivi in delovni, medtem ko nergače kar lepo puščamo pri miru!

Upreti se anarhiji!

V vsaki delovni organizaciji, tudi v Steklarski šoli, so napisana pravila, ki pri poštenem, samoupravno dogovorjenem delu ne dopuščajo anarhije ali nereda. Veliko očitkov pri tem leti tudi na slabo informiranost, čeprav so vodje dolžni prenašati med svoje sodelavce delovne naloge na tak način, da bi morala biti delovna atmosfera sproščena in da bi bili sodelavci spodbuje-



V šolskem svetu smo enotni o tem, da je treba določene odnose v medsebojnem dogovarjanju urediti tako, da bodo zares koristni. Vidimo jih v pravilnem usmerjanju kadrov na delovna mesta, ki odgovarjajo njihovi usposobljenosti in kjer osebno razpoloženje oziroma nerazpoloženje posameznika ne more škoditi ne medsebojnim stikom delavcev, ne delovni organizaciji in ne širši družbeni skupnosti.

Pri tem je treba tudi upoštevati, da je nedisciplina tudi neizpolnjevanje

vsakdanjih delovnih obveznosti, naj bo to naloga posamezniku ali naloga skupini delavcev! In enako velja za nedisciplino, če kdo poskuša lastno delo nalagati drugim sodelavcem; tudi takim, ki ga imajo že polne roke in iz katerega se že sicer ne vidijo.

Pa boste vprašali, kdo pa ravna tako? Ponavadi gre za delavce, ki delajo na tako imenovanih nenormiranih delovnih mestih, zaradi česar so uspehi delavcev, ki delajo na njih, odvisni največ od lastne zavzetosti, sposobnosti

in moralne odgovornosti. In prav zato ni težko razbrati, kaj pomeni stavek: »Delavec je za red in disciplino, toda vseh in vsakogar, brez izjeme!«

Pa še sklep!

Če tisti, ki so se v tem sestavku razpoznali, ne bodo pokazali resnične volje, spremeniti svoj odnos do dela, do sodelavcev in do družbe nasploh, ter še naprej škodovali, bo svet šole ustrezno ukrepal. Zoper njih bo uporabil vse razpoložljive posege!

Obrambni dan v Steklarski šoli

Vse po načrtih

Letošnji obrambni dan se je v Steklarski šoli iztek, kakor smo ga načrtovali. Učenci so se nanj zelo zavzeto pripravljali vse šolsko leto; med poukom obrambe in zaščite, pri telesni vzgoji in tudi zunaj pouka.



Učenci so se v pripravah na obrambni dan učili razstavljati in sestavljati puško M-48, spoznali so njene dele, minska eksplozivna sredstva, prehode čez minska polja, prvine protipožarne zaščite in prometne znake, metanje šolske ročne bombe M-75, spoznali so prvine v nujenju prve pomoči poškodovancem, streljanje s puško M-48, in zračno puško ter spoznali orientacijo. Učenci so tudi pisali teste iz civilne zaščite, protipožarne zaščite ter družbene samozaščite in prometne vzgoje pa tudi iz topografije.

Ekipe drugih in tretjih letnikov so dosegle izvrstne rezultate na tekmovanju, medtem ko so bili nekoliko manj uspešni učenci iz prvih letnikov, ker še niso obvladali vsega obsežnega gradiva. Vsaka ekipa je lahko dosegla največ 2.650 točk. Tekmovalo je trideset ekip, izmed katerih le dve nista prispele pravočasno na cilj. Prvo mesto s povprečjem 2.246 točk je osvojil III. letnik, drugo mesto z 2.179,5 točke je osvojil II. A razred, tretje mesto pa si je z 2.044,5 točke priboril II. B razred.

Najboljše tri ekipe so se uvrstile na občinsko tekmovanje, ki bo v petek, 29. aprila na Kristan vrhu, medtem ko bo področno tekmovanje 12. maja v Mozirju. Glede na pripravljenost naših ekip upamo, da se bo tudi kakšna izmed naših uvrstila na republiško tekmovanje srednjih šol.

Ko ocenjujemo uspešnost obrambnega dne, se smemo ocenjevati le do brega znanja in dobrih točkovnih rezultatov sodelujočih, ampak moramo ocenjevati tudi ves vložen napor udeležencev ter njihovo zavzetost pri opravljanju vseh obrambnih dejavosti. To vse je še en dokaz o njihovi obrambni pripravljenosti ter visoki razviti samozaščitni zavesti!

MILAN BASTAŠIČ

Po seminarju za poročevalce »Steklarja«

Več resnosti in odgovornosti!

Že v prejšnji izdaji Steklarja smo omenili, da smo imeli 22. in 23. oktobra seminar za poročevalce v naš časopis. Vabljeni so bili mnogi; predstavniki sindikata, drugih družbenopolitičnih organizacij in vodstveni delavci. Razen tega so obljubili, da bodo prišli na seminar tudi delavci iz nekaterih drugih delovnih organizacij. Toda obljube so eno, biti mož beseda, pa je drugo. Nekateri so vsaj sporočili, da ne bodo mogli priti. Mnogi drugi, tudi takšni, ki se imajo za veliko, pa kljub zatrjevanju še uro pred pričetkom, niso prišli, pa tudi pozneje se jim ni zdelo vredno s tem izgubljati časa.

Steklar je glasilo nas vseh... Že res, da so med nami nekateri – predvsem člani uredniškega odbora, katerih naloga je skrbeti za izdajanje Steklarja. Toda hkrati pogrešamo nekaj več ustvarjalnega sodelovanja družbenopolitičnih organizacij in njihovih najbolj odgovornih delavcev. Pa tudi nekateri člani uredniškega odbora neodgovorno izpolnjujejo zaupane jim naloge.

Seveda pa je še mnogo takšnih med nami, ki bi morali po naravi svojih delovnih zadolžitev ali zadolžitev v organih samoupravljanja sodelovati z uredniškim odborom in poročati v časopis. A tega ne delajo! Zakaj ne?

Že omenjeni seminar je bil zares zanimiv in kvaliteten. Vsi, ki so se ga udeležili, so o njem govorili pohvalno.

Slišali smo tudi pripombe, kako to, da se pojavljajo v Steklarju vedno ista imena avtorjev...? Verjemite, da bi tudi mi, ki za izdajanje časopisa odgovarjamo, veliko rajši videli, če bi bilo poročevalcev več. V naši steklarni in v Steklarski šoli se dogaja mnogo zanimivega, pomembnega in upoštevanja vrednega. Gotovo bi vse to vedeli radi tudi vi. In najbrž imata o pomembnih zadevah svoje mnenje, predloge itn.!?

Napišite prispevek in objavili ga bomo, kajti do sedaj smo objavili še vse, kar smo prejeli v objavo. Predložene prispevke le jezikovno in oblikovno uredimo, poslovenimo in novinarsko obdelamo. Vsebinska pa je vedno tisto, kar hoče avtor prispevka povedati.

Družba je medsebojnemu obveščanju delavcev v združenem delu priznala poseben družbeni pomen. Ne gre za informiranje nekoga po nekom. Gre za medsebojno obveščanje, zato moramo preseči odnos, v katerem nekdo informacije daje, drugi pa jih bolj ali manj kritično sprejema! Menim, da bi družbenopolitične organizacije morale bolj ustvarjalno sodelovati pri urejanju našega medsebojnega obveščanja in kazalo bi temu nameniti poseben sestanek.

Da bi vsem odgovornim in prizadejim olajšali najti svoje mesto in ugotovi-

viti svojo odgovornost v zvezi z obveščanjem, spet objavljamo sprejeto in

veljavno temeljno vsebinsko zasnovo našega glasila, ki nam je za vodilo pri njegovem urejanju. Sprejeta je bila leta 1976, ko so bile urejene vse pravno-normativne zadeve v zvezi z urejanjem in izdajanjem Steklarja. Preberite jo pozorno in spoznali boste, da bi morali v njem obravnavati vse tista bistvena vprašanja, ki zadevajo delavčev interes.

Poskušajmo napisano uresničiti!

ZLATKO NOVAK

Razpis o podelitvi nagrad in priznanj

»Inovator 1983«

Koordinacijski odbor za stabilizacijo in koordinacijski odbor za družbenoekonomski razvoj, ki delujeta pri občinski konferenci SZDL Šmarje pri Jelšah, ter raziskovalna skupnost Šmarje pri Jelšah razpisuje podelitev nagrad in priznanj »Inovator 1983«.

Za nagrado »Inovator 1983« lahko kandidirajo delavci v združenem delu občine Šmarje pri Jelšah, ki so v letu 1982 in do prvega polletja 1983 uresničili svoje dosežke na področju novatorstva (izumi, modeli in vzorci, tehnične in druge izboljšave).

Kandidate za nagrado lahko predlagajo: komisije za inovacije ali drugi odbori za inventivno dejavnost v tozdih ali delovnih organizacijah, delavski sveti tozdov ali delovnih organizacij, družbenopolitične organizacije, koordinacijski odbori na vseh ravneh, strokovne službe tozdov ali delovnih organizacij ter posamezniki.

Prijava v pisni obliki mora vsebovati:

- prijaviteljeve osebne in splošne podatke;
- kratek opis ali risbo prijavljene inovacije;
- podatke za vrednotenje inovacije, prihranka, uporabnikov, izvirnosti;
- pogoje nastanka in pomembnost za stabilizacijo;
- dokazilo, da je inovacijo obravnavala in priznala pristojna komisija, pristojen odbor ali drugi pristojni organ v tozdu oziroma delovni organizaciji.

Na predlog razpisne komisije in na osnovi pravilnika o podeljevanju nagrad in priznanj bosta občinska konferenca SZDL in raziskovalna skupnost Šmarje pri Jelšah podelili največ deset nagrad s priznanji, deset priznanj ter za ostale udeležence posebna priznanja za sodelovanje. Podeljene bodo: ena prva nagrada, tri druge nagrade in šest tretjih nagrad (glede na pomembnost inovacije), medtem ko bo višina nagrade določena konec razpisa vsakoletne akcije.

Prijave sprejema občinska raziskovalna skupnost Šmarje pri Jelšah do 10. julija letos. Razpis, rezultati in nagrajenci bodo objavljeni v sredstvih javnega obveščanja.

Vse dodatne informacije v zvezi z razpisom je mogoče dobiti na občinski raziskovalni skupnosti Šmarje pri Jelšah – skupne strokovne službe, telefon 821-212.

Posamezniki lahko sodelujejo tudi z več inovacijami v istem letu. V takem primeru se vrednoti vsako inovacijo posebej!

Predsednica raziskovalne skupnosti

Šmarje pri Jelšah

Marija Lesjak

Spet jo objavljamo ...

Temeljna vsebinska zasnova Steklarja

Skladno z določili republiškega zakona o javnem obveščanju in po doseženem soglasju v Zvezi sindikatov Slovenije sta delavski svet OZD steklarne »Boris Kidrič« in svet Steklarske šole v letu 1976 sprejela naslednjo temeljno vsebinsko zasnovo glasila Steklar:

Ta temeljna vsebinska zasnova je sestavni del sklepa o ureditvi izdajateljskih razmerij za glasilo Steklar.

Namen izdajanja glasila

V razpravi med delavci delovne skupnosti Steklarske šole in v razpra-

vah med člani osnovne organizacije zveze komunistov, osnovne organizacije zveze sindikatov in aktivna mladih delavcev se je izoblikovalo stališče, da je treba skupaj izdajati glasilo s steklarne »Boris Kidrič«.

Na podlagi dosedanjih izkušenj, pridobljenih z izhajanjem glasila, in na podlagi potreb po nadaljnjem poglobljanju medsebojnega obveščanja v steklarni »Boris Kidrič« se je izoblikovalo stališče, naj glasilo izide enkrat na mesec in sicer v obsegu 16 strani A4 formata.

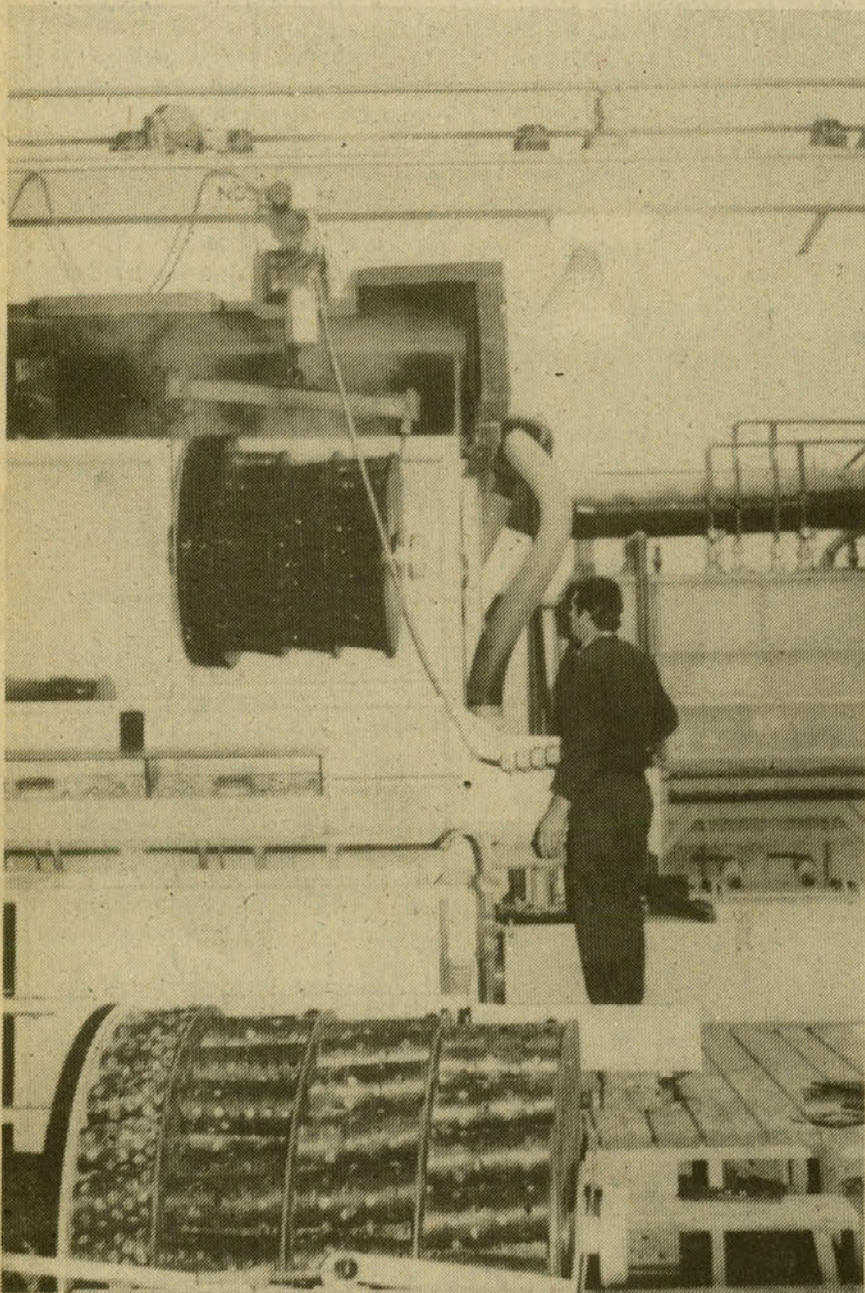
Kot sredstvo množičnega obveščanja bo Steklar zagotavljal vsestransko kroženje in izmenjavanje informacij o predlaganih samoupravnih odločitvah, o njihovih materialnih in drugih utemeljitvah, o ocenah delavcev v vseh obratih, kateri predlogi so najprimernejši, o sprejetih odločitvah in njihovih namenih, o nosilcih ter rokih za njihovo uresničenje ter o rezultatih uresničenih samoupravnih odločitev.

Kot sredstvo množičnega obveščanja bo Steklar informiral člane delovnih skupnosti in druge prejemnike o celotnem poslovanju, da jih bo ob delu dodatno usposabljal in izobraževal za kvalitetno opravljanje njihovih nalog in da jim bo posredoval vsa tista nova spoznanja, ki so jim potrebna za uresničevanje njihovih dolžnosti in pravic v združenem delu.

Kot tribuna vseh zaposlenih bo Steklar skrbel za vsestransko medsebojno izmenjavanje mnenj, predlogov in stališč posameznikov, delovnih skupin, delovnih skupnosti, organov in organizacij ter drugih zainteresiranih subjektov, spodbujal bo osebno prizadevnost članov kolektivov, razvijal in spodbujal objektivno kritiko in gojil polemiko ter člane delovnih skupnosti mobiliziral v tiste skupaj dogovorjene akcije, katerih uresničenje pelje k začrtanim poslovnim uspehom in k uveljavljanju samoupravnih odnosov v združenem delu.

Kot glasilo vseh zaposlenih bo Steklar spremljal in obveščal o njihovem delu na drugih področjih družbenega, kulturnega in športnega življenja.

Takšna izhodišča temeljne vsebinske zasnove glasila Steklar izhajajo iz programa in drugih dokumentov Zveze komunistov Jugoslavije, Zveze sindikatov Jugoslavije, Socialistične zveze delovnega ljudstva Jugoslavije,



Zveze socialistične mladine Jugoslavije, iz temeljnih načel republiškega zakona o javnem obveščanju in iz drugih samoupravnih sporazumov steklarne »Boris Kidrič« in Steklarske šole, iz družbenih dogovorov in samoupravnih sporazumov ter iz novinarskega kodeksa.

Predmet obravnave

Predmet obravnave je določen že z namenom izdajanja glasila Steklar.

V glasilu se predvsem objavljajo prispevki, ki imajo namen delavcem obeh kolektivov približati informacije o vsem tistem, kar je njihov najožji interes, o delu in življenju posameznih delovnih skupnosti, delovnih skupin, organov in organizacij ter posameznikov, o njihovih delovnih načrtih, o delovnih razmerah, o uspehih in neuspehih ter o vzrokih zanje, o možnostih, da se slabosti odpravi, o letnih, polletnih in periodičnih poslovnih uspehih, o dolgoročnih, srednjeročnih in kratkoročnih razvojnih načrtih, o možnostih za izboljševanje življenjskega in družbenega standarda delavcev ter o delovanju organov in organizacij.

Vsebina objavljenih prispevkov bo oblikovana tako, da bodo objavljene informacije uravnovešene, posledično in vzročno opredeljene, objektivne in pravočasne in da bodo podane na razumljiv način.

Temelji uredniške politike

Glasilo Steklar bo vodilo takšno uredniško politiko, ki bo čimbolj veren odraz interesov delavcev.

Uredništvo bo sproti skrbelo, da bo glasilo odprto vsem delavcem in dru-

gim zainteresiranim posameznikom, organom in organizacijam in da bodo imeli le-ti polno možnost v njem objavljati svoja mnenja, poglede in stališča o vprašanih, ki jih bo glasilo obravnavalo. Sodelavci glasila in uredništvo bodo sproti uresničevali to te-

meljno vsebinsko zasnovo in o problemih, ki bodo to uresničevanje zavirali ali preprečevali, sproti opozarjali vse zainteresirane ter po potrebi tudi svet glasila.

Predsednik ODS steklarne
Predsednik sveta Steklarske šole

Izšla je monografija o Rogaški

Kupite jo, ne bo vam žal!

Pred nedavnim je izšla iz tiska monografija ali razprava o Rogaški Slatini z njeno okolico, ki na približno 130 straneh s čudovitimi barvnimi fotografijami prikazuje in opisuje naš kraj z okolico, njegovo gospodarstvo, njegove kulturne spomenike, krajevne znamenitosti in njegovo zgodovino.

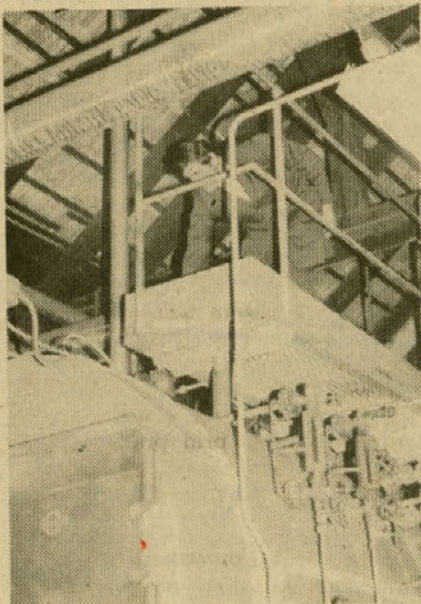
Res lepa in občudovanja vredna knjiga je to, ki nam kaže naš kraj v takšni luči, v kakršni ga doslej morda še nismo poznali. Zato velja pohvala vsem sodelujočim, izdajateljem in sofinancerjem tega prvenca, ki bo gotovo še večkrat natisnjen. V prednaročilu so vsi zainteresirani lahko knjigo kupili po ugodni ceni 800 dinarjev.

Morda pa bi lahko uredniški oziroma koordinacijski odbor svoje delo zastavil le nekoliko širše, saj o pripravi knjige nismo bili seznanjeni. Gotovo bi se našel še kdo, ki bi v monografijo zmožal prispevati še kaj zanimivega, naj bi bil to prispevek v pisni obliki, kakšna izvirna fotografija ali pa vsaj nasvet. Prav gotovo bi bila potem knjiga vsebinsko še bolj bogata, bolj izvirna!

Monografija o Rogaški Slatini je izšla v nakladi 5.000 izvodov ter v štirih jezikih – slovenskem, hrvaškem, nemškem in angleškem. In prav zato bo dobrodošla tudi za priložnostno darilo poslovnim partnerjem... Steklarna je kupila več primerkov.

Če monografije še niste kupili, vam toplo priporočamo, da to čim prej storite. Ne bo vam žal!

Pri upravljanju kotla je treba vseskozi preverjati, kako delujejo vgrajene naprave – foto Z. Novak



Taki so sedanji knjižni stroji! – foto Z. Novak



Pa naj kdo ugovarja, da stiskalcem v obla-kih pare ni najbolj prijetno delati! – foto Z. Novak



Steklarjeva pesem

Globoko reže brus

V grmičevje, v podrast, v močvirje
je prašna cesta med bregé
privedla fante – pionirje,
ki lopate, krampe zavihte.

Pod težkim strojem v sončnem dnevu
kozjanska zemlja zadrhti
in s krikom v tem skrivnostnem gnevu
neznan ji sadež se rodi.

Že vabi mlade novo delo;
pošilja steklo iskre v svet;
v rokah Kozjancev izzvenelo
je v psalm dela neizpet.

So domačije se zganile:
globoko reže brus v kristal,
združuje zdrave mlade sile –
od Sotle do šentviških skal.

Hiteč med polja skoz' globeli
valovi Bistrice šume;
šume, da bodo tod živeli
še kleni delovni ljudje.

FRANC ČERNELČ
Kozje, 14. 4. 1982

Družbenopolitično usposabljanje naših sodelavcev

Brez teoretičnega znanja smo neučinkoviti

Za menoj je skoraj tri mesece trajajoči seminar o teoriji in praksi marksizma. Zbrani iz različnih predelov celjskega območja smo se njegovi udeleženci lotili na pobudo naših osnovnih organizacij zveze komunistov poglobljanja v različna teoretična področja, ki so del osnove, na kateri temelji naša družbena stvarnost. Misli, da nam je bilo vsem, ki smo prihajali na seminar, jasen že pred njegovim začetkom: čim bolj spoznati celotni program, pridobiti kar največ koristnega za svoje vsakdanje delovanje v okoljih, v katerih delamo in živimo.

Oče in sin pri varjenju... foto Z. Novak

Delo v zaboju z večnamenskim lesnoobdelovalnim strojem – foto Z. Novak



S pridobljenim znanjem nam je bilo udeležencem seminarja omogočeno, da smo se takoj vključili v razreševanje problemov naših delovnih okolij. Vemo pa, da nam vse znanje, ki smo ga uspeli pridobiti, ne bo koristilo, če ga ne bomo stalno dopolnjevali in v vsakdanji praksi preizkušali.

Iz praktičnih izkušenj vemo, da je tam, kjer je raven teoretičnega znanja visoka, več revolucionarne vneme, več odločnosti in moči, več jasnejše opredeljenih nalog. In narobe! Kjer je raven teoretičnega znanja nizka, kjer je ideološka raven borna, tam je polno dvomov in negotovosti.

Spoznavanje teorije marksizma je nujno, saj nas usmerja, nam omogoča, da se ustrezno organiziramo in tudi, da se lažje seznanimo s študijem filozofske in ekonomsko-politične osnove marksizma kot vede. Z njeno pomočjo pa lažje spoznavamo delavsko gibanje in njegovo zgodovino, vključno s težnjami in zahtevami delavcev danes. Drugače gledano: ne moremo se boriti, če se ne znamo organizirati, oziroma če ne poznamo ideoloških nasprotnikov in če si ne znamo poiskati argumentov, ki so v prid praksi, ki so osnovno sredstvo za boj in za spremembe družbenoekonomskih procesov.

Mislím, da s spoznavanjem bistva marksizma vplivamo na preosnovo

lastne miselnosti in s tem tudi na lastno zavest.

Poznamo razne oblike marksističnega izobraževanja – od občinskih političnih šol, srednjepolitičnih šol in marksističnih seminarjev na različnih ravneh do tudi pomembnega individualnega ali posamičnega, osebnega izobraževanja – samoizobraževanja.

Prav individualnemu ali osebnemu izobraževanju, to je samoizobraževa-

nju, moramo dati velik poudarek! Njegove pozitivne lastnosti bi se morale odražati v osnovnih organizacijah zveze komunistov z njihovim uspešnim delovanjem. Žal pa v precej osnovnih organaizacijah ni tako. Zato se moramo z vso resnostjo lotiti izobraževanja in usposabljanja komunistov. Samo dobro usposobljeni bomo komunisti opravičili vlogo, ki jo imamo v naši družbi. S predavanji, seminarskimi

nalogami in s pogovori na seminarju je mogoče spoznavati vsebino izobraževalnih programov in zvedeti tisto, kar mora vsak komunist dobro vedeti.

Tako je bilo na našem seminarju! In ko smo se razšli, so si zaželeli čim več uspehov pri svojem delu in nasploh v življenju z upanjem, da bomo pridobljeno znanje in nove izkušnje čim bolj koristno uporabljali.

JANEZ POŠ

Težave godbe na pihala

Ne nas napak razumeti!

Radi bi vas v kratkem seznanili s težavami, s katerimi se ubada naša godba na pihala, ter z nekaterimi sklepi, ki smo jih bili prisiljeni sprejeti.

spregovorili v eni izmed naslednjih izdaj »Steklarja«.
VLADO RATAJ

Vse prepogosto se gleda na naše delovanje le skozi tistega »jurja« ali tisočaka, ki ga vsak zaposleni v steklarni mesečno prispeva za steklarsko godbo. Prenekateri med vami pa niti ne ve, koliko stane že samo popravilo kakšnega glasbenega instrumenta, da o ceni novih glasbil sploh ne govorimo.

Naša godba ima precej članov. Skoraj polovica jih je iz drugih krajev, kot so Šmarje, Mestinje itn., ki se vozijo na vaje, na prireditve in na pogrebe s svojimi prevoznimi sredstvi. Vse to pa se da že veliko stane. Zaradi omejene porabe bencina z boni, pa so v tem še dodatno omejeni.

Ker ne gre več po starem, smo se odločili v bodoče igrati na pogrebnih svečanostih le ljudem, ki so bili zaposleni v steklarni oziroma so bili upokojeni kot delavci steklarne. V bodoče torej ne bomo igrali vsem ožjim sordnikom zaposlenih. Tako imajo urejeno v večini delavskih godb, le pri nas ni tako.

Smo zares v škripcih glede prevozov in sredstev, zato upamo, da boste našo odločitev z razumevanjem sprejeli. Hkrati pa svetujemo svojcem umrlih, da nas nemudoma obveščajo o smrti najbližjih in nam sporočijo zlasti točen dan, uro in kraj pogreba, da bomo mogli pravočasno obvestiti vse godbenike, saj niso vsi iz Rogaške.

In še tole: godba bo v bodoče igrala le od mrliške vežice do pokojnikovega groba oziroma do dvesto metrov pred pokopališčem ali cerkvijo!

Prosimo, da navedeno upoštevate!

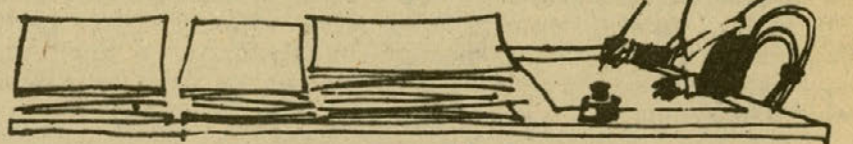
Več o samem delovanju godbe, o njenih načrtih in težavah pa bomo

Izposodili smo si iz časnika »Delo«

Iz časnika »Delo« smo si izposodili pismo karikaturista Milana Mavra gospodu Jakobsonu, ker je zanimivo in uporabno tudi za našo rabo!

Milan Maver

Pismo gospodu Jakobsonu



Naš problem je to, da znamo vse že na pamet

Dragi gospod Jakobson!

Najbrž soglašate, da je dopisovanje z vami naporna zadeva. Mnogo lažje se je pogovarjati iz oči v oči, ko lahko človek pri priči zavrne vsako neutemeljeno pripombo, preden se razraste v vnebovpijočo neumnost. Vse to v pismih ni mogoče.

Kako naj vas človek vzame zares! Pravite, da vas preseneča obilica problemov, s katerimi se srečujemo kot srednje razvita dežela (no, vsaj tega dosežka nam ne

zanikate), ki bi po vsej zdravi logiki morala imeti manj težav. Pravite, da jih imajo manj celo tisti, ki imajo vsega manj kot mi. Na koncu pa spet postavite vse skupaj na glavo in rečete, da je pravzaprav dobro, da jih nimamo (težav) še več.

Moram vam z vso odločnostjo povedati, da so naše težave naša izključna domača stvar. Če hočemo, jih bomo res imeli še več, ampak o tem se bomo dogovorili sami, brez pritiskov in po samoupravi

poti, če bomo presodili, da je to koristno za naš še hitrejši nadaljnji razvoj.

Popolnoma zgrešena je tudi vaša podme-na, da mora biti nekaj narobe v našem samoupravnem sistemu nagrajevanja po delu ter uveljavljanja sposobnih. Izražate domnevo, da je naš ključni problem slaba motivacija ljudi za boljše delo. To sploh ni res. Naš ključni problem je izvoz. Premalo izvažamo. Ker premalo izvažamo, ni deviz. To je naš ključni problem, to! Potem je naš ključni problem premajhna storilnost. Naši vodilni tovariši nam že nekaj desetletij odkrito pripovedujejo, da je treba delati bolje in več, ampak ljudstvo – čeprav drugače o njem načelno yse dobro – je zadržito in mu to ne gre v glavo. Če bi vam izstrigel iz časopisov vse govore na to temo in vam jih poslal, bi si lahko odprli tovarno za predelavo papirja.

V vsej naši družbenopolitični vertikali so stvari popolnoma jasne, od poslednje krajeve skupnosti do zvezne vlade, predsedstva in cekaja. Vemo, da je treba povečati storilnost. Vemo, da je treba povečati ustvarjalni prispevek znanosti. Vemo, da je treba mobilizirati vse najboljše ustvarjalne moči, ki nam jih ne manjka. Vse to vemo in tudi na glas povemo. Pa mislite, da kaj pomaga? Še naprej ne izkoriščamo lastne pameti. Prosim lepo, ob vsakem letnem kvartalu govorimo ponovno, da je treba poživiti izumiteljsko in inovacijsko dejavnost, govorimo, da se naša proizvodnja mukoma vleče naprej, namesto da bi v diru utirala pot novim proizvodom in novi tehnologiji. Naša priljubljena formulacija je, da mora »znanstvena dejavnost prodreti v vse pore naše ustvarjalne vsakdanjosti!« Kako bi vi to še lepše

povedali? Ali se sploh da še lepše povedati, »da se moramo še bolj zavzeto prizadevati, da bi delali bolje, bolj izkoriščati zaupana nam proizvodna sredstva, hitreje v korak s svetovnimi tokovi moderne proizvodnje!« Še kamen bi se usmilil po tolikih letih prigovarjanja. Proizvajalci pa nič. In potem je pač nujno, da se vodilni tovariši ponavljajo do onemoglosti, ko morajo štirikrat na leto odkrivati Ameriko.

Kar zadeva nagrajevanje po delu in spodbujanje prizadevnosti, ki ju omenjate, vam moram povedati, da smo vse to poznali, ko se vam, dragi moj gospod Jakobson, še sanjalo ni o nagrajevanju. Če bi vi tolikokrat sodelovali pri sestavljanju tolikih pravilnikov o nagrajevanju, kot sem jaz, bi vam šlo na bruhanje ob besedi nagrajevanje. Imeli smo že nagrajevanje po enoti proizvoda. Potem smo imeli nagrajevanje, ki smo mu rekli nagrajevanje po učinku. Potem smo dobili nagrajevanje po delu, kateremu je sledilo dosledno nagrajevanje po delu, kar je še za stopnjo boljše nagrajevanje od prejšnjega. Vmes smo imeli tudi kolektivno nagrajevanje pa delitev dobička pa posebne premije za posebne dosežke pa negativno nagrajevanje s penali za neizpolnjevanje obveznosti pa nagrajevanje po pravilnikih za novatorstvo in inovacije itd. itd. Cilj vseh teh nagrajevalnih sistemov je bil vselej enako plemenit: spodbuditi ustvarjalnost in prizadevnost proizvajalcev, končni cilj pa boljše delo.

Vi seveda ne morete vedeti, koliko težav nam je že povzročilo to nesrečno nagrajevanje. Ali ga je bilo preveč, ali pa ga je bilo premalo. Ko smo dajali za uspeh točke in obračunske faktorje, se ni živ

krst gnal zanje. Nato smo prešli na konkretno obračunavanje dinarjev, pa veste, kaj se je zgodilo: ti lumpi prebrisani so si takoj izračunali, da se za nekaj kovačev ne splača gnati in da se bolj splača malo manj delati kot pa neznatno več zaslužiti.

Potem smo napravili takšne pravilnike o nagrajevanju po delu, da so bili interesi delovne organizacije in interesi posameznika usklajeni: več ko je bilo za delovno organizacijo dohodka, večji so bili zaslužki za pridne zaposlene. To se nam je šele spridilo! Veste, kaj se je zgodilo: nekateri so naše dobro voljo izkoristili in začeli delati tako pridno, da so na mah zaslužili preveč. Vse sistem socialne pravičnosti se nam je podrl oziroma bi se nam podrl, če ne bi pravočasno potegnili zavore. Tako pa ne, smo rekli. Mi sicer smo za kar najbolj dosledno nagrajevanje po delu, to ja, ne moremo pa pristati, da bi kdo več zaslužil kot drugi. V tem je pravzaprav jedro vseh težav z nagrajevanjem. Mi nimamo nič proti, da ljudje bolj delajo, se pravi, da so oni bolj pridni kot drugi. To je njihova sveta pravica, v katero nihče ne posega. Pri denarju je pa strpnosti konec.

Poleg tega je tu še zelo načelno vprašanje: kdo naj ugotavlja uspešnost dela? Odgovor je na dlani: vsi skupaj. Čeprav je res, da smo potem navadno mesec dni skregani, vsak z vsakim, ker ne more nihče požreti, da bi bil slabše ocenjen kot kdo drug, pa čeprav samo za 5 dinarjev. Po drugi strani pa je tudi res, da se ljudje hitro znajdejo in se ocenijo linearno, vsakemu enako število točk gor za posebno prizadevnost. Zaradi tega ni potem nihče na nikogar zavisten, koristi pa tudi ni nobene.

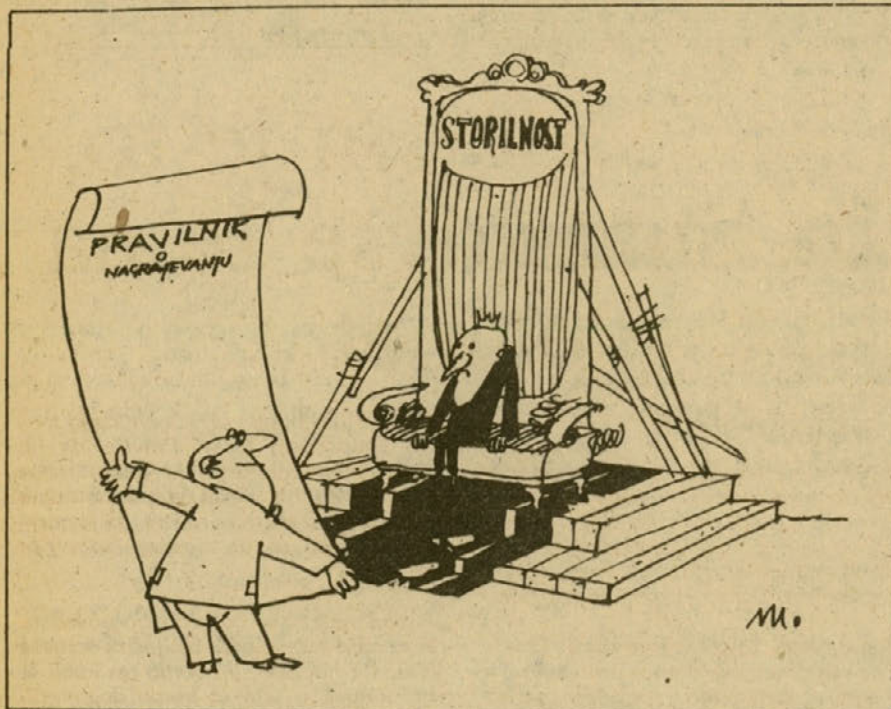
To, dragi gospod Jakobson, je naš resnični problem, okrog katerega se že desetletja dajemo, ne pa nekakšni imaginarni problemi o spodbujanju človekove ustvarjalnosti in prizadevnosti na sploh. Tu nam pomagajte, če znate, vse drugo vemo že sami. In prav zato, ker znamo vse že na pamet, nekako ne najdejo rodni tal pametne besede, da je treba še bolj prizadevno kaj pospeševati in se kam vključevati in kje še bolj poprijeti – kar vse je nedvomno res, nimamo pa nič od tega, da vse to vemo.

Problem je torej globlji. Na srečo ni edini. Na srečo je tu še izvoz, ki mora biti absolutno v ospredju. Najbrž vam bô m o tem nekoč napisal posebno pismo.

Za danes naj bo dovolj. Upam, da nas zdaj bolje razumete. Edino, kar lahko dodam nam samim v tolažbo, je nesporno dejstvo, da tako kot smo vsi skupaj odgovorni za to, da bi nam bilo bolje, tako tudi ni nihče kriv, če nam ni tako.

Pa lepo pozdravljeni

Vaš Jaka Sulc



Umrli je umetnik – sodelavec steklarne

Raul Goldoni

»Nobenega pravega zadovoljstva ni razen tega, ki izvira iz ustvarjanja. Človek lahko izdeluje svinčnike, škarje; lahko rodi otroke, se pravi ljudi; toda brez ustvarjanja ni prave radosti; nobene, ki ne bi bila povezana s strahom, s trpljenjem, z očitki vesti in sramu« (Tolstoj).

Misli in besede velikana ruske književnosti Tolstoja so, kakor da bi bile, napisane za Raula Goldonija – umetnika, slikarja, kiparja, steklarja. Za našega prijatelja, katerega srce je utihnilo v

Raul Goldoni, umetnik, slikar, kipar, steklar...



četrtrek ponoči, 24. marca letos. Človeka, katerega življenjski móto je bilo delo nad vsem, ustvarjanje in vera v ustvarjalnost nad vsadkanjim ugodjem.

Raul Goldoni se je rodil leta 1919 v Splitu pod vročim mediteranskim soncem. Tam je končal osnovno šolo in gimnazijo. Potem je študiral slikarstvo v Zagrebu pri profesorju Marinu Tartagliju. Po končanem narodnoosvobodilnem boju, v katerem je tudi sodeloval, se je v celoti posvetil slikarstvu, hkrati pa je že tudi sodeloval z arhitekti. Takrat so začele nastajati številne rešitve iz betona, lesa, železa, keramike in stekla.

Zelo zgodaj je umetnika pritegnilo tudi steklo. S svojim marljivim in studioznim pristopom, s samoodrekanjem in z ogromnim vloženim naporom je opravil pravo pionirsko delo. Začel je proučevati zgodovino našega poklica in mu poskušal priti do dna. »Samo s spoštovanjem tradicije lahko ustvarjaš nekaj novega ali se vsaj približaš starim resnicam in dosežkom preteklih pokolenj,« je vedno poudarjal Raul. »Osnovni odnos do tradicije smatram za temeljno vprašanje vse svoje dejavnosti, ker iz nje izhaja možnost za ustvarjanje. Mislim, da bi bilo konec mnogih zablod, iskanj, stranpoti, kričavih ekscesov in banalnih zahtev tržišča, če bi se rešpektiralo stare resnice v odnosu do poklica in umet-

nosti v umetniškem delu!« (Goldoni, 1972).

V tem citatu se skriva srčika Goldonijevega steklarskega opusa... Raul je videl v naši dejavnosti velike možnosti, vendar smo se tega premalo zavedali. Močno se mi je vtisnilo v spomin njegovo razmišljanje o steklu. Ob neki priložnosti je rekel: »Staklo, staklena materija! Ona je tako kruta; ona je prokleta, sve dok nije savladana! Na njoj se može opeći; ona je brezkorisna, beznačajna, oformljena u neželjeni oblik. Ali kada je savladano, staklo je toliko korisno, tako lepo. Lepše iznad svega!«

V iskanju teh poti, v iskanju te primarne lepote stekla je bil Raul prvi pionir ne le pri nas, marveč širom po svetu. Svojega znanja ni ljubosumno skrival zase, ampak ga je radostno prenašal na vse generacije steklarjev. Pri svojem delu je bil vedno temeljit in metodičen. Sam ni maral bučnih sprejemov, pretirane popularnosti. Ustvarjal in delal je zato ker je to potrebo čutil v sebi. Vedno znova nas je preseščal s svojim znanjem, s svojo pripadnostjo steklu. Prihajal je med nas; prihajal skoraj tri desetletja, nas učil, ustvarjal in spodbujal na naši poti. In tak, poln novih zamisli in s pogledom v prihodnost nam bo vsem ostal v trajnem spominu...

Raul, hvala ti!

JOŽE PELKO

Med nami so – spoznajmo jih!

Brigadir Jože Humski

Odločitev, da vam tokrat predstavimo Jožeta Humskega, ni naključje. Jože je eden izmed delavcev, ki dosegajo najboljše delovne učinke v tozdu Osnovna izdelava. Količinski in kakovostni dosežki njegove brigade so nam lahko za vzor in v ponos. Predvsem kakovost Jožetovega dela in dela njegove brigade je vse bolj pomembna, saj imamo v steklarni v delu vse bolj zahtevne proizvodne programe z brezhibnimi izdelki.

Jože Humski se je rodil 10. marca 1934 v vasi Poljanska Luka v sosednji Hrvaški. Kot petnajstletni fant se je po dokončani osnovni šoli zaposlil v steklarni kot odnašalec-stiskalec. To delo je opravljal šest mesecev, nakar je postal krogličar. Z njemu lastno vztraj-

nostjo in prizadevnostjo mu je že po poldrugem letu uspelo postati pomočnik-steklopihalec. Z kratkih težkih delovnih razmerah. Še leta 1963 pa je Jože postal mojster oziroma brigadir-steklopihalec in to delo vseskozi zelo uspešno opravlja.

Prihodnost, vztrajnost in natančnost so vrline, ki krasijo Jožeta Humskega. Prav gotovo bi se lahko zgledoval po njem marsikateri mlad delavec med nami... Kot dober mojster svojega poklica je brigadir Jože ponosen na delo, ki ga opravlja. Meni pa, da težko in zahtevno steklarjevo delo še vedno ni dovolj vrednoteno in cenjeno. Zato predlaga, naj bi bolj kot do sedaj boljše delo nagrajevali z izdatnejšo premijo tako, da bi jo izločali iz skupne mase sredstev za osebne dohodke pred njihovo delitvijo.

Še ne davno je bil Jože zelo delaven sindikalni aktivist in član izvršnega odbora sindikata, član delavskega sveta, veliko let pa je sodeloval v komisiji za normative ter v številnih organih samoupravljanja.

Jožetu ostajata do upokojitve še dve leti dela... Dom, ki si ga je postavil, je lep in mu omogoča mirno družinsko življenje.

In s čem se Jože ukvarja v svojem prostem času? Njegov hobi ali »konjiček« je ribištvo. Uspešen je v športnem ribolovu, delaven pa je v ribiškem društvu. Zbral je že nekaj pomembnih ribiških trofej.

Zaželimo za konec tega prikaza sodelavcu Jožetu iz Osnovne izdelave ter njegovi brigadi še nadaljnje uspešno delo!

FRANC ŽUPANIČ



Brigadir Jože Humski iz tozda Osnovna izdelava

Poročila se je

V marcu se je poročila naša sodelavka Branka Medved – poročena Kecur.

Sodelavki želimo na novi življenjski poti mnogo dobrega!

ZDENKA SITER

Upokojil se je...

Albert Špoljar

V marcu letos se je poslovil od svojih sodelavcev v Steklarski šoli Albert Špoljar, ki je delal v oddelku peči. Iztekla se mu je delovna doba, pa se je upokojil.

Albert izhaja iz kmečke družine iz vasice Zalog pri Humu na Sutli. Rodil se je leta 1932 in preživel otroštvo v dokaj težkih okoliščinah. Zato se je že leta 1947 zaposlil komaj petnajst let star v tvornici stakla Straža, odkoder je potem prišel na delo k steklarjem v steklarno »Boris Kidrič« v Rogaško Slatino. V Steklarsko šolo pa je prišel leta 1962 in polnih enaindvajset let vestno opravljal steklopahaška dela.

Bert, kakor mu pravimo, je eden tistih delavcev, ki sodijo v generacijo steklarjev in ki se dobro spominjajo očitnih sprememb v delovnem procesu steklopahačev. Zlasti, kar se tiče delovnih razmer in splošnega počutja steklarjev. In lahko rečemo, da je bil kljub težavnemu in napornemu delu

Albert Špoljar iz Steklarske šole se je upokojil...



Kadrovske zanimivosti

V marcu 1411 delavcev

Konec marca je bilo v naši steklarni zaposlenih 1.411 delavcev in sicer v tozdu Osnovna izdelava 426, v tozdu Dodelava 165, v tozdu Kristal 364, v tozdu Dekor v Kozjem 164, v tozdu Servisne dejavnosti 75, v tozdu Delavska restavracija 22, v tozdu Naše staklo v Beogradu 12 in v delovni skupnosti skupnih služb 183. V marcu je prišlo med nas 16 delavk in delavcev, zapustilo pa nas je 13.

Prišli

V marcu so prišli med nas: v tozdu Osnovna izdelava za krogličarja Branko Gamilec in Ivan Markač, za odnašalce Ivan Andrelič, Milan Fink, Franjo Jutriša, Milna Jutriša in Milan Laskovar ter za zidarja-šarnoterja Josip Vražič; v tozdu Dekor v Kozjem za nevtralizatorja Albin Strand, za označevalki stekla Marija Kladošek in Zdenka Kladošek, za skladiščnega delavca Alojz Čepin in steklobrusilca Drago Omerzel, Martin Resnik in Dragan Tutnjevčič; v delovno skupnost skupnih služb za čistilko pisarn Olga Strašek.

Vsem novim sodelavcem želimo mnogo delovnih uspehov in osebnega zadovoljstva v novem delovnem okolju!

Odšli

V marcu so zapustili naš kolektiv: iz tozda Osnova izdelava krogličarjev Jože Palatinuš zaradi odpovedi in Darko Droždan zaradi izključitve, odnašalec Mladen Krog zaradi izključitve, po-

močnik Stjepan Galinec zaradi izključitve in pomočnik pri stiskalnici Mate Nadenić po sporazumni odpovedi; iz tozda Dodelava brusilka I v grobi brusilnici Angela Jugovar zaradi redne upokojitve in brusilec II v grobi brusilnici Štefan Fric zaradi izključitve; iz tozda Kristal steklobrusilka Olga Majer zaradi sporazumne odpovedi; iz tozda Dekor v Kozjem steklobrusilki III. delovnega področja Helena Marmor in Mirica Forjan zaradi odpovedi in steklobrusilec II. delovnega področja Milan Brilej zaradi odpovedi; iz tozda Servisne dejavnosti Mladen Škričnički zaradi poteka delovnega časa in iz delovne skupnosti skupnih služb čistilke pisarn Liljana Karović zaradi izključitve.

Rodili so se

V marcu so se rodili našim sodelavkam in sodelavcem: Jani Plevčak – sin Miroslava, Mitja Stonjšek – sin Magdalene in Renata Zajec – hči Ivanke.

Staršem čestitamo za veseli dogodek, novorojenčkom pa želimo zadovoljno in srečno življenje!

vedno tovariško razpoložen ter voljan sprejeti vse zadane naloge. Njegova priljubljenost se je kazala ne samo v oddelku peči marveč tudi drugod v kolektivu Steklarske šole.

Sodelavcu Bertiju smo ob odhodu v

pokoju pripravili spominska darila, da se nas bo spominjal. Veseli smo, da je bil prijetno presenečen.

Svojemu dolgoletnemu sodelavcu Albertu Špoljarju želimo, da bi bil še dolga leta zdrav, da bi užival, kar si je z

dolgoletnim delom zaslužil in da bi se še večkrat srečali ne samo zunaj Steklarske šole marveč tudi v našem delovnem okolju, v katerem je preživel najboljša leta!

SODELAVCI (Ž. M.)

Pomemben kulturni dogodek v Kozjem

Film »Nasmeh in bolečina«

V petek, 15. aprila letos zvečer smo v kinu Kozje v okviru Kozjanskih kulturnih dni videli film »Nasmeh in bolečina«, dokumentarni barvni film o krajih Titove mladosti, o rojstni hiši njegove matere Marije Javeršek, o sestrični Ani Kostanjšek itn. Scenarij zanj je napisal in ga tudi režiral Milan Ljubić. Nastanek filma je omogočila Kulturna skupnost Šmarje pri Jelšah v sodelovanju s Kulturno skupnostjo Slovenije.

Film je tudi dokument o nastanku portreta Titove matere, ki ga je najprej narisal slikar Božidar Jakac, pozneje pa kot doprni kip izoblikoval kipar Antun Augustinčič s sodelavci. »Nasmeh in bolečina« pa je tudi dokumentarec o spominskem parku Trebče, o zgodovinskih dogodkih, ki so najtesneje povezani s temi kraji vse od kmečkih uporov do pohoda XIV. divi-

zije na Štajersko.

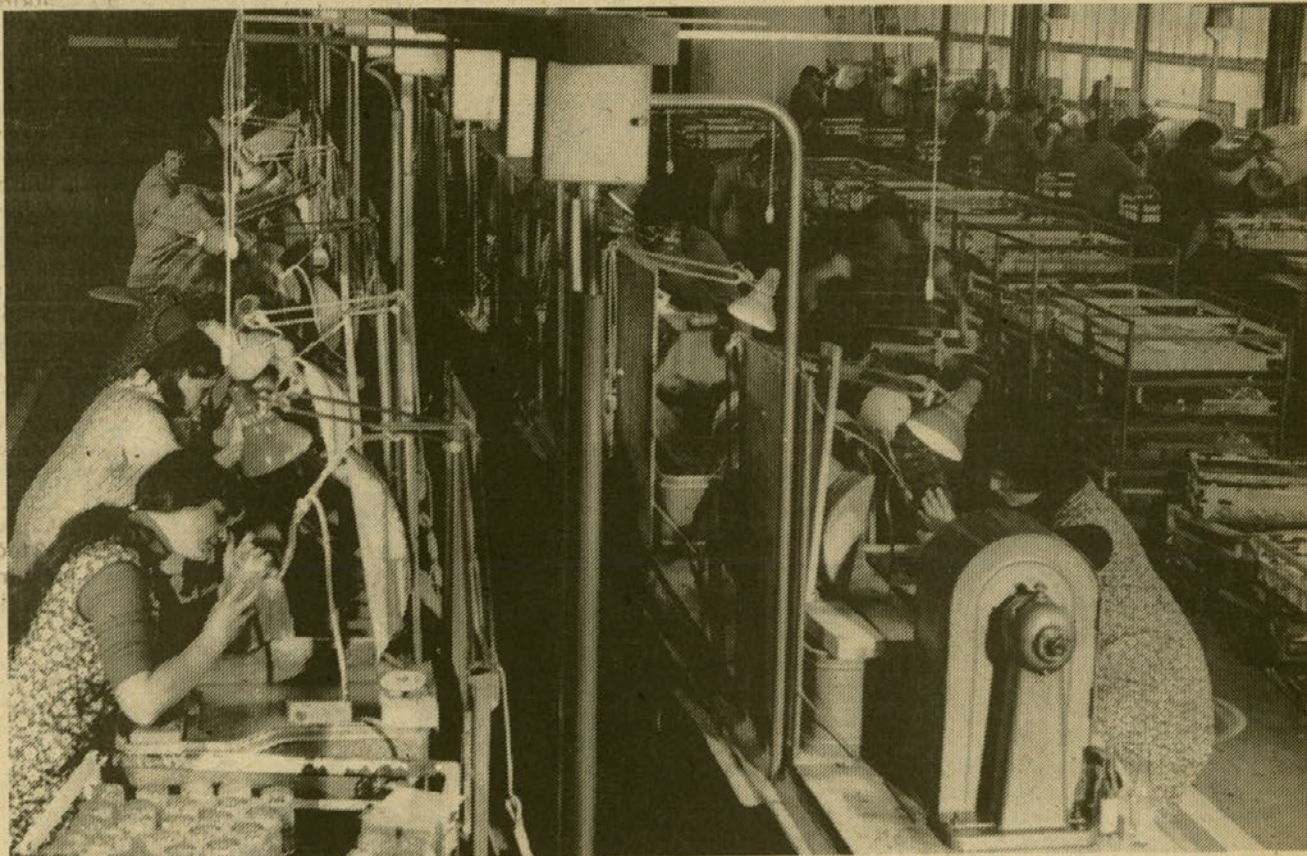
To je pripoved o vrsti manj znanih kulturnih spomenikov, kot so Pilštanj, Kunšperk, Bizeljski grad, grad Podstreda... Je sprehod po spomeniško zaščitenih sakralnih objektih, kot so cerkve na Svetih gorah, je pregled naravnih lepote tega, še vse premalo poznane območja vzhodne Slovenije. Je pa ta film tudi obisk dveh znanih

industrijskih objektov, kot je steklar- na v Rogaški Slatini in njena brusilnica v Kozjem...

S prikazanimi kraji je tesno povezano prenekatrno trnovo obdobje v zgodovini slovenskega naroda, ki se hkrati povezuje z usodo sosednjih zagorskih Hrvatov in bližnjega Kumrovc.

»Nasmeh in bolečina« pa ni le pripoved o preteklosti. Je tudi dokumentarni zapis o sedanjosti – take, kakršno jo je videla in posnela na filmski trak kamera Veka Kokalja in kakor jo je zabeležil mikrofoni v osnovni šoli Marije Broz v Bistrici ob Sotli ali na primer v osnovni šoli v Podčetrtku. Film predstavlja kraje in ljudi, predvsem pa kaže njihovo življenje in delo vsem, ki bi o tem radi zvedeli kaj več...

Posnetek iz kratkega filma »Nasmeh in bolečina« Milana Ljubića o nas, steklarjih!



Zakaj športna rekreacija ...

Ne zaživi tako, kot bi morala?

Športne igre med tozdi se še niso razmahnile, kot bi se morale. Razpisanih tekmovanj se je udeležila le polovica tozdv. Zato smo do sedaj uspeli izvesti tekmovanja samo v namiznem tenisu in v streljanju. Zakaj tako slab odziv?

Sindikata naj pokaže več posluha!

Verjetno osnovne organizacije sindikata ne kažejo zadosti posluha za tovrstno dejavnost, čeprav lahko prav rekreacija v veliki meri vpliva na počutje delavcev in čeprav daje dodatno kakovost človekovemu vsakdanjemu življenjskemu utripu. Predvsem vodstvo sindikata, to so izvršni odbori in njihovi predsedniki, bi morali kazati več zanimanja za to, saj občinski svet Zveze sindikatov Šmarje pri Jelšah v zadostni meri opozarja, zakaj vse je športna rekreacija delavcev potrebna. Toda, nekatere osnovne organizacije sindikata sploh niso razpravljale o posebnem programu za to dejavnost, ki so ga dobili. Kaže, da je obležal kje v predalih predsednikov izvršnih odborov ...

V steklarni športna rekreacija nima skoraj nobenih pogojev za uspešno uveljavljanje. Nekateri člani sindikalne konference, tak je moj občutek, pa se mi hočejo na ta način celo maščevati, kakor da bi bilo organiziranje delavskega športno-rekreacijskega udejstvovanja zasebna zadeva in ne potreba in s tem zadeva sodelavcev.

Na zadnji seji konference sindikata je Franc Župančič konferenco seznanil s pismom, ki so nam ga poslali člani Kluba Jugoslovanov, ki so na začasnem delu na tujem, iz Schwabisch Gmünd. Povedal je, da smo jim obisk pri njih obljubili in da smo jim ga zato dolžni vrniti. V ta namen naj bi organizirali srečolov in tako zbrali potrebna sredstva. Takšnega mnenja pa ni bil predsednik osnovne organizacije sindikata delovne skupnosti skupnih služb Franc Vehovar, saj je dejal, da nam to ni potrebno in da gre za privati-

zacijo in pri tem spet verjetno mislil name.

Menim, da takšno obnašanje posameznikov nikamor ne vodi, saj so športniki naše delovne organizacije vendarle že tretjič zapored osvojili prvo mesto v občinskih delavskih športnih igrah. Kakor, da tudi na tem področju ni pravega pretoka informacij; kakor da jih kdo namenoma zadržuje!

Zakaj ni več srečanj na Boču?

Tudi na to vprašanje, zakaj ni več srečanj na Boču, si težko odgovorim. To še zlasti, ker so bila dosedanja srečanja dobro izpeljana in prav po svoji rekreacijski plati nadvse uspešna.

Potem pa smo to vsakoletno srečanje kolektiva steklarne v naravi zamenjali s srečanjem (veselico) v Zdraviliški dvorani! Pa presodite, ali je to prav!

V sodelovanju z dr. Tihomirjem Ratkajcem smo v tozdu Kristal poskušali ugotoviti, koliko delavcev bi bilo pripravljenih sodelovati v organizirani kratkotrajni rekreaciji med delovnim časom. To je razgibavanje s kratkimi vajami, da bi si oživljali krvni obtok in razgibavali mišične in živčne skupine, ki so zaradi monotonije ali stalnega ponavljanja enakih del v nevarnosti, da jih prizadenejo stalne poškodbe in da nastopi celo invalidnost. Pa nam tudi to ni uspelo! Medtem ko je bilo 68 zaposlenih za uvedbo take rekreacije, jih je bilo 112 proti njej, drugi delavci pa vprašalnikov sploh niso izpolnili, češ da jim vse to ni poznano.

Ali ni tudi v tem spet enkrat zatajil tudi sindikat?

No, in še nekaj rezultatov!

Naj na koncu predstavim še dosežene rezultate v dosedanjih dveh tekmovanju v okviru delavskih športnih iger v steklarni!

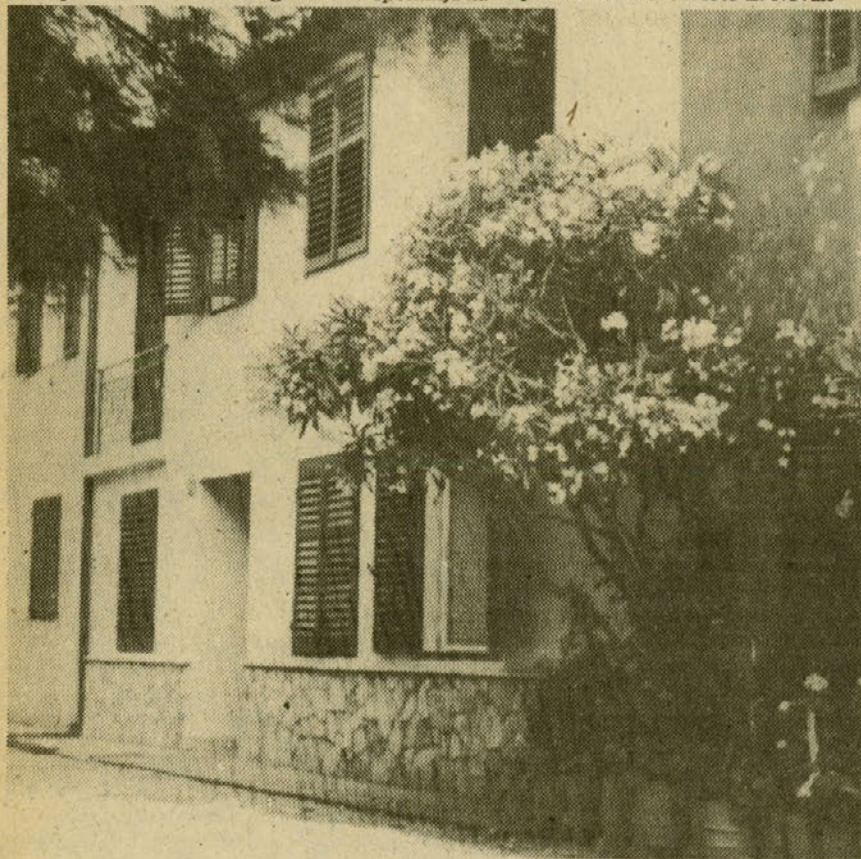
V namiznem tenisu je zmagala delovna skupnost skupnih služb z 12 točkami pred tozdom Kristal z 8 točkami in pred tozdom Osnovna izdelava, ki je zbral 5 točk.

V streljanju je zmagal tozd Kristal z 12 točkami pred delovno skupnostjo skupnih služb z 8 točkami in pred tozdom Osnovna izdelava, ki je zbral 5 točk.

In to so tudi edine tri organizacijske enote, ki so do sedaj sodelovala na naših delavskih športnih igrah!

STIPE PEŠIČ

Naša počitniška hiša v Novigradu nas spominja na dopustniške dneve - foto Z. Novak



STEKLAR

				RIMSKA ŠTEVILKA ENA	OBLIKO- VALEC ZLATA	NAZIV FRANC. VLADAR. DRUŽINE	NEKDAN- JA LJUBLJA NA	DIZAJ- NER V STEKLAR- NI	VERA NEDELJ- KOVIC	DEL OBRAZA	SIRSKI PRED- SEDNIK	SLOG UMETNO- STI 17. STOLETJA	NADALJE- VANJE GESLA 12 SLIKE
				RUSKI UČENJAK (MIHAIL VASILJE- VIČ)									
				NAJMANJ- SI DELEC SNOVI NOČNI POČITEK					SUKNJIČ VRSTA GALEBA				
LITER	NAPOTEK INSTRUK- CIJA	SLOV. PESNIK ESEJIST (FRANCE)	PIONIR SLOV. ALPINIZ- MA (VA- LENTIN)							DRŽAVNI ZAVAROV. ZAVOD NIKALNICA			
OSEBNI ZAI MEK			SRBSKO MESTO STEKLARNA POPEČEN KRUH								KARLOVAC UMETNA VOLNA		
TRAM ZA SODE V KLETI					ČLAN ZBORAV SATIRSKI IGRI	DOLOČEN ČAS, ROK	KONJSKI DIR PISATELJ CA NEGRI						
LETALO					STARA ŽENSKA							POLMER POSTELJ NINA	
DRŽAJ PRI ORODJU					PRVOTNA GRSKA MUZA GOZDNA RIVAL					NAROD. OSVOBOD. VOJNA TREFALT			
SMEDE- REVO		OŽJA SOROD- NICA ŠASTRI							SREDNJA DOLŽINA KRILA RUKANJE JELENA				
ŠKOT- SKO, MOŠKO KRILLO				GLAVNO MESTO ITALIJE VEZNIK			ENAKO- HERNO GIBANJE						
KRILLO RIMSKO LEGIJE			LATINSKA KRATICA NA KRIZU 10. ČRKA				UTAJI- TEV ITALIJA						
NADA- LJEVAN- JE GESLA					RUSKI DRŽAVNIK PODGOR- NI								

Za razvedrilo

Nagradna križanka št. 104

Med reševalce nagradne križanke št. 104 bomo z žrebom razdelili 360 dinarjev nagrad in sicer prvo nagrado 150 dinarjev, drugo nagrado 120 dinarjev in tretjo nagrado 90 dinarjev. Prosimo pa vse reševalce, naj vsakdo odda le po eno rešitev!

Rešitve nagradne križanke pošljite na naslov: uredništvo časopisa »Steklar«, steklarna »Boris Kidrič«, 63250 Rogaška Slatina, Ulica talcev 1 ali jih oddajte v skrinjico za časopis »Steklar« pri vhodu v steklarno. Pri tem ne pozabite na pisemsko ovojnico pripisati: ZA NAGRADNO KRIŽANKO ŠT. 104!

Pri žrebanju bomo upoštevali le pravilne rešitve, ki bodo prispele na naslov uredništva časopisa »Steklar« ali ki bodo oddane v skrinjico za časopis najpozneje do 15. maja letos.

Za nagradno križanko št. 103 je žreb namenil prvo nagrado 150 dinarjev Vladu Zobcu, drugo nagrado 120 dinarjev Marjeti Kučiš in tretjo nagrado 90 dinarjev Jožici Galun. Vsem nagrajencem čestitamo!

Rešitev nagradne križanke št. 103 – vodoravno: STROJ ZA VRT(TANJE PIP), Lamartine, Atenec, N, D, skakač, SSJ, erg, mora, Emile, Leonov, Alep, obloda, brusači, vran, norija, P, nož, Ajvaz, gos, I, stenj, želod, plató, idiotija, (DELOVNI P)RIPOMOČEK. Ibar.

UREDNIŠTVO

Glasilo »Steklar« ureja uredniški odbor: Zvezdana Dangubič, Boris Firer, Anton Jost, Magda Jurjec, Zlatko Novak, Franc Vehovar in Franc Župančič. Predsednik izdajateljskega sveta Alojz Juhart. Predsednik uredniškega odbora Boris Firer. Glavni in odgovorni urednik Zlatko Novak. Tajnica uredništva Cita Novak – Likovna zasnova in oblikovanje Aljoša Rebolj – Uredništvo »Steklarja«: Steklarna »Boris Kidrič«, 63250 Rogaska Slatina, Ulica talcev 1, telefon (063) 811-611 – Glasilo izdajata steklarna »Boris Kidrič« in Steklarska šola – Rokopisov in fotografij uredništvo ne vrača – Naklada 1800 izvodov – Tiska ČGP »Delo«, Ljubljana.