

novoles

Glasilo ureja uredniški odbor: Alfonz Šterbenc (glavni in odgovorni urednik), Ivan Balog, Marjan Grabnar, Alenka Gorše, Vanja Kastelic, Mladen Majster, Gorazd Kosmina, Majda Medved, Stanka Snidaršič, Tatjana Šoško, Jože Novinec, Vid Fajdiga. Izdaja Delovna organizacija Novoles, lesni kombinat n. sol. o. Novo mesto – Straža. Glasilo izhaja mesečno v nakladi 3300 izvodov in je po mnenju sekretariata za informacije pri IS Slovenije z odločbo št. 421/72 z dne 31. januarja 1978 oproščeno temeljnega prometnega davka. Grafična priprava in tisk: Tiskarna Novo mesto. Poština plačana na pošti 68561 Straža pri Novem mestu.

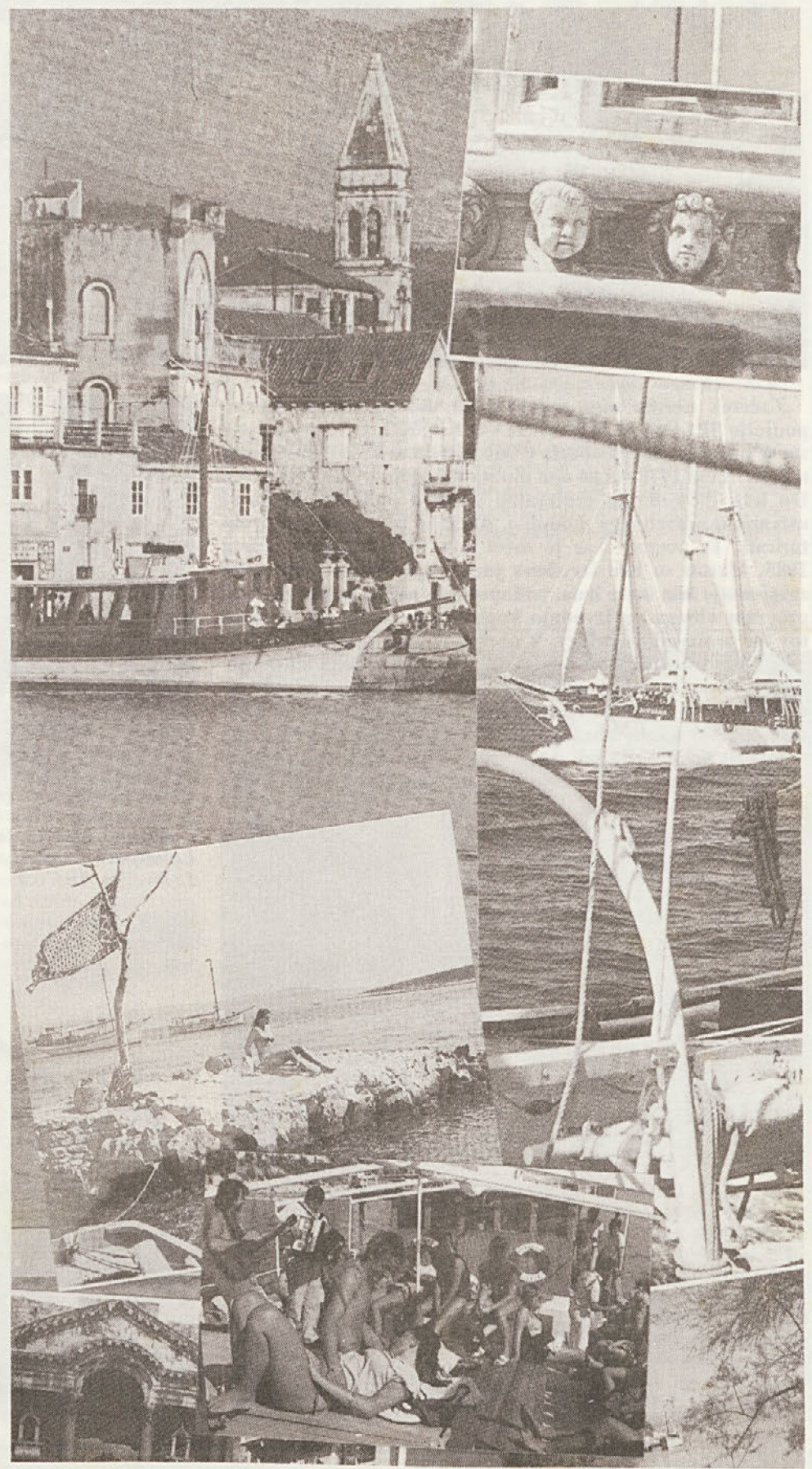
straža pri novem mestu, leto XXVI, 31. julija 1989 številka 7

Vstopili smo v poletje, ki pa letos nikakor ne more najti pravega obraza. Iz dneva v dan nas je pestilo slabo vreme, poletne vročine nismo občutili. Deževni dnevi pa niso v ničemer oslabili naših delovnih prizadevanj. Tudi v preteklem mesecu smo v NOVOLESU delali z nezmanjšano intenzivnostjo. Temu primerno so sledili tudi rezultati. Plan za mesec junij smo skoraj stoodstotno dosegli, v nekaterih tozidih in obratih pa tudi znatno presegle.

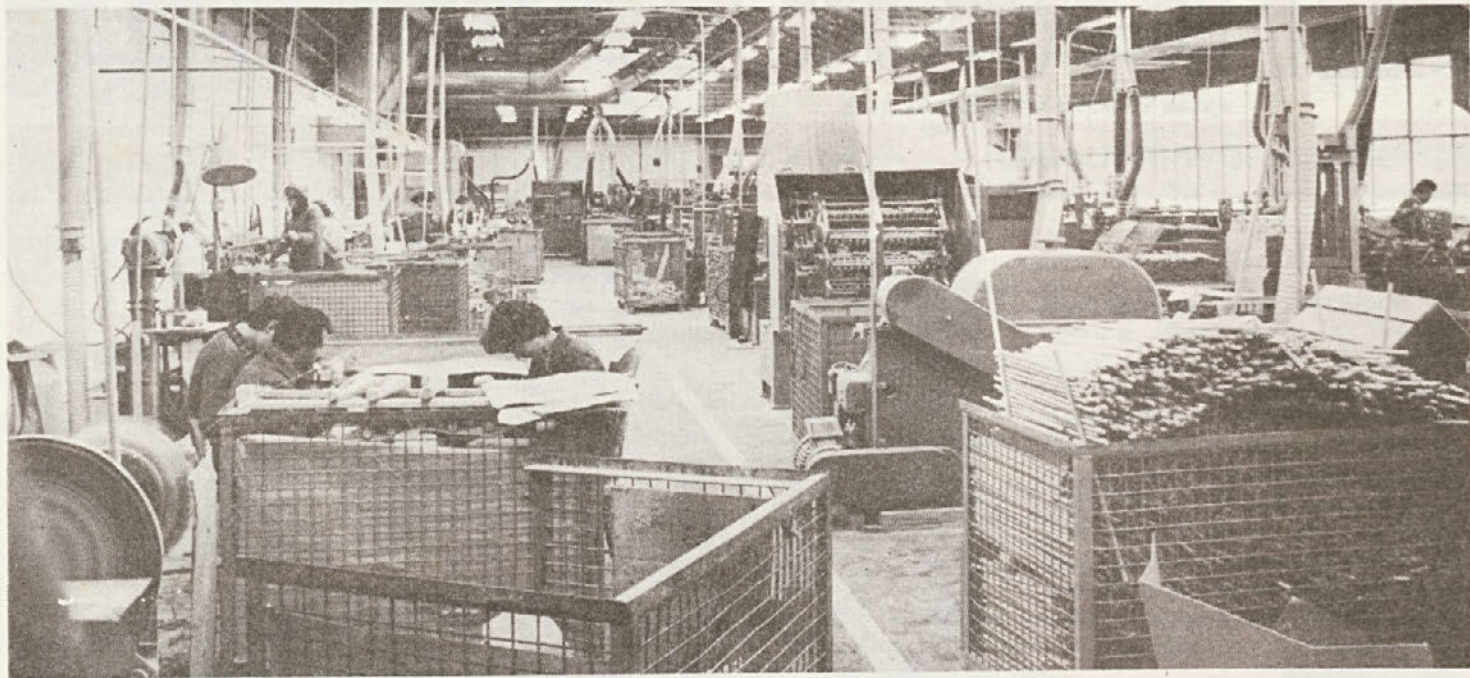
V TOZD PRIMARNA PREDELAVA LESA, v TKO in sedaj tudi v TOZD Strojna proizvodnja in oprema, SIGMAT smo dosegli vidna preseganja plana za mesec junij. Zal pa to ne velja za TOZD Finalna predelava lesa, kjer je plan dosežen le 86 odstotno. Znotraj TOZD FPL je treba izdvojiti: Obrat struženi in kopirani elementi v Kostanjevici in Obrat stolov na Dvoru. Ta dva obrata, zlasti obrat v Kostanjevici, sta plan za mesec junij preseгла in s tem ustvarila pogoje za zmanjševanje izgub, ki že nekaj časa nastajajo na FPL. Izredno zaostreni pogoji gospodarjenja zahtevajo še nadaljnjo močno angažiranje vseh zaposlenih. Ne preostaja nam nič drugega, kot to, da z lastnim delom in z lastnim znanjem ustvarimo čim več in si s tem zagotovimo eksistenco. To nam v dobršni meri tudi uspeva, saj se je disciplina v NOVOLESU znatno izboljšala; velja pa tudi reči, da imamo še vedno rezerve, ki bi jih kazalo izkoristiti.

Iz vsebine:

- pogovor z delavci LIPA
- temeljna listina
- komuniciranje s trgov
- predlog zakona o delovnih razmerjih
- odgovori na pripombe na pravilnik o delovnih razmerjih
- kakovost
- izpadanje las
- razpis nagradnega natečaja za inovacije
- krvodajalci
- delovne sobote
- pohod na Nanos



Iz obiska v obratu struženi in kopirani elementi Kostanjevica



Začetek obrata sega v leto 1960, ko je nastalo obrtno podjetje SPLOŠNO MIZARSTVO KRŠKO. Iz tega podjetja sta se pozneje razvila obrata BOR v Krškem in LIPA v Kostanjevici. Leta 1978 sta se oba obrata pripojila k NOVOLESU. Do leta 1984–85 so proizvajali stavbno pohištvo, ki pa ni ustvarjalo potrebnega dohodka, obrat je bilo treba prestrukturirati. Ta postopek se je začel leta 1984 in končal v letu 1985. Hkrati so bila izvedena precejšnja investicijska dela: zgrajena je bila nova hala, trafopostaja, sušilnica idr. Sedanji program obsega proizvodnjo kopiranih in struženih elementov ter proizvodnjo briket. V obratu je zaposlenih 129 delavcev. Obrat se nahaja ob spodnjem toku reke Krke v Kostanjevici, v idiličnem okolju. Ta obrat je dokaj oddaljen od središča in prav je, da ga na nek način predstavimo našim bralcem. To pot smo si izbrali pogovor z nekaterimi delavci, ki so nam vsaj delno prikazali dogajanja v tem obratu. Iz njihovih izjav boste spoznali prijazno preproščino in prijetno okolje, ki vlada v tem obratu.



MILAN TURK – V obratu sem že 11 let. Delam na avtomatski brusilki in kar dobro se moram potruditi. Zaenkrat sem z delom zelo zadovoljen. Tudi odnosi s sodelavci in vodstvom so dobri. Mislim, da smo v našem obratu kar vsi zadovoljni, le osebni dohodki bi bili lahko višji. Ta plača danes ob tej inflaciji ne pomeni kaj došti. Vse se draži, dobro je to, da imamo nekaj kmetije in tako laže prenašamo to draginjno.



CILKA KUCHAR – V tem obratu delam 4 leta, prej sem delala v LABODU. Zame je ta sprememba dobrodošla. Prej sem delala sede, v togem položaju, sedaj delam stoje in se več gibljem. Mi fizični delavci moramo večkrat zamenjati delo. Nenehno ponavljajoča se enosmernost gibov povzroča poklicne okvare. V tem obratu sem zadovoljna: odnosi s sodelavci in predpostavljenimi so dobri. Hudo je le takrat, ko moramo delati nočne nadure, prejšnji mesec sem imela 30 nadur. Za nas ženske je to prav gotovo naporno. Osebni dohodki pa so tako majhni, da spričo inflacije ne morem več nič prihraniti. Kljub vsemu si želim, da bi imeli še naprej v našem obratu sigurno delo. Nihče si namreč ne želi za majhen denar hoditi kam daleč na delo.





JERNEJ KU HAR – V obratu sem že od njegove ustanovitve naprej. V tem času smo marsikaj doživeli, doživeli smo programske spremembe in tudi organizacijske. Sedaj imamo dela dovolj. Na mojem delovnem mestu je delo precej naporno: veliko je prebiranja in premetavanja. Opažam, da kvaliteta materiala zadnje čase upada, vse več je izmeta.

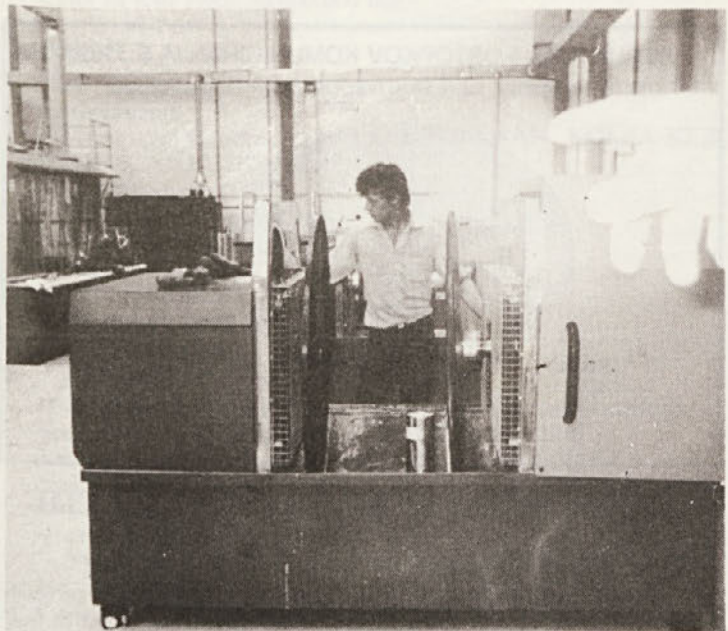
Čeprav so naši OD dokaj nizki, smo kar zadovoljni. Mi v tem obratu smo skromni delavci in se hitro zadovoljimo tudi z malim. Jaz spadam med starejše delavce in včasih pogrešam tisto klimo, ki je bila nekoč, ko smo bili še majhen kolektiv. Vsi smo se poznali in tako smo lažje ustvarili medsebojne stike. Sedaj nas je več, veliko je novih in tako se z nekaterimi komajda poznamo. Kljub temu smo prijeten kolektiv. No, naj povem še to, sreča je, da imam doma še nekaj zemlje, kjer lahko nadomestim to, kar v OD manjka.

Novilon

S proizvodnjo najlona, ki ima trgovsko ime Novilon smo začeli v marcu 1988. Licenco smo dobili od angleške firme Nylacast Systems LTD. Najlon, ki se izdeluje po tej tehnologiji spada med inženirske plastike in se uporablja za obremenjene strojne dele kot na primer puše, polži, zobniki. Trenutno proizvodimo cca 2 t. mesečno kar predstavlja cca 25 % optimalnih kapacitet. Program že sedaj

ustvarja dobiček in predstavlja precejšen delež realizacije TOZD-a polimeri. S tržno akcijo, ki je v toku pa bomo dosegli cca 10 t. na mesec. Na tem programu trenutno dela 8 delavcev. Naši končni proizvodi so v obliki palic, cevi in plošč, če pa bi naša proizvodnja obsegala tudi predelavo do končnih proizvodov, pa bi prinašala še večji dohodek ob racionalnejši porabi materiala.

K. J.



Slovenci, Italijani, Madžari in drugi državljani Socialistične republike Slovenije, podpisniki te listine, izjavljamo in sporočamo, da:

TEMELJNA LISTINA SLOVENIJE 1989

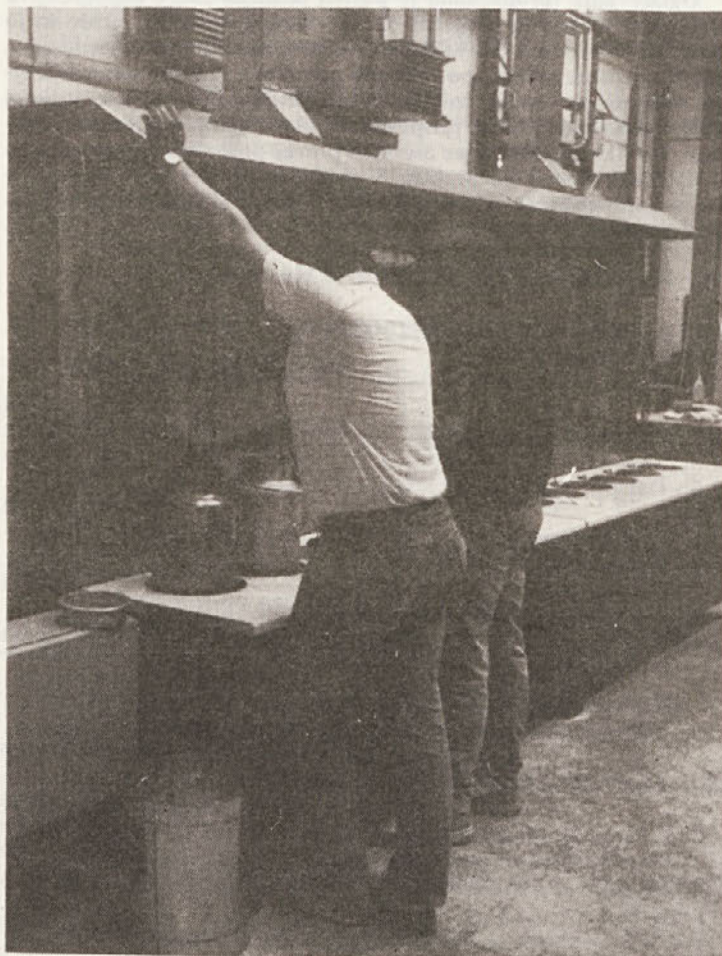
Republiška konferenca SZDL Slovenije je na 5. seji, 27. junija 1989 obravnavala in sprejela naslednje besedilo:

1. Hočemo živeti v demokratični državi suverena slovenskega naroda in vseh državljanov Slovenije, utemeljeni na človekovih pravicah in državljanskih svoboščinah. V njej si zagotovimo: vladavino dela, prava in samostojnost civilne družbe; svobodno združevanje in politični pluralizem; demokratične volitve; enakopravnost vseh manjšin; svobodo vseh oblik z naravnimi omejitvami uravnoteženega gospodarskega razvoja; povezanost z Evropo in s svetom.
2. Živeli bomo samo v taki Jugoslaviji, v kateri bo zagotovljena suverenost ter trajna in neodtujljiva pravica do samoodločbe narodov, enakopravnost vseh narodnosti in manjšin, ki bo spoštovala in varovala različnost vseh, kjer bomo življenjsko pomembne skupne zadeve urejali po načelu soglasja, in samo v takem samoupravnem socializmu, kjer bodo zahteve te listine v celoti upošteevane.
3. Nočemo živeti v takšni državni skupnosti, kjer ni zagotovljeno spoštovanje ustave in zakonov in s tem človekovih in narodnostnih pravic, kjer bi bili podvrženi političnemu monopolu ali nacionalni nadvladi, gospodarskemu izkoriščanju ali drugim vsiljenim oblikam političnega, gospodarskega in kulturnega življenja.

S svojimi podpisi se predlagatelji in podpisniki te listine zaveujemo, da bomo vztrajali pri njenih načelih. Obvezujemo vse v Socialistični republiki Sloveniji, ki jim je podeljena legalna moč, da pri ustavnih reformah ter pri vsem političnem delovanju v Sloveniji in v SFR Jugoslaviji uveljavijo to skupno ljudsko voljo.

Ljubljana, 27. junij 1989

SZDL Slovenije



Ali se naj oglašamo?

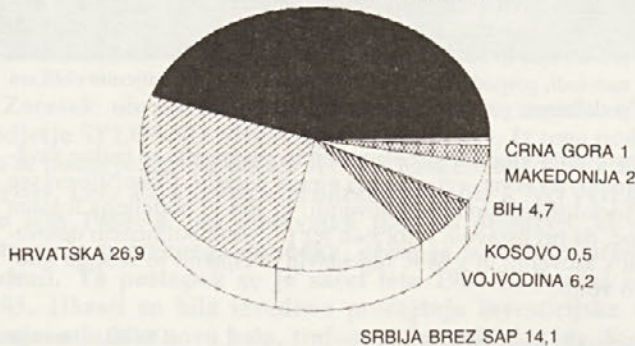
Komuniciranje s trgom

Nedavno tega je bilo na DS DO sproženo delegatsko problemsko naravnano vprašanje »koliko, kam in zakaj damo v razne propagandne namene?« Vprašanje je samo po sebi na videz logično. Morda se res komu v NOVOLESU dozdeva, da se iz novolesove blagajne neracionalno odlivajo znatna sredstva v razne fonde, ki v ničemer ne koristijo NOVOLESU?! Najbolje torej je, da se podatki o tem javno objavijo. Preden nanizamo same podatke, pa nekaj teoretičnih izhodišč o propagandi in sploh o komuniciranju s trgom.

Inštitut za strateško planiranje (SPI) v Cambridgeu Mass., ZDA, je za potrebe pojasnila na vprašanje: »ali oglaševanje kot sredstvo tržnega komuniciranja lahko neposredno prispeva k izboljšanju poslovanja, zlasti k povečevanju donosnosti?«, opravil obsežno študijo. Raziskovali in analizirali so 1.500 konkretnih primerov iz poslovne prakse in tako prišli do naslednje medsebojne soodvisnosti marketinga in poslovne uspešnosti: oglaševanje; prepoznavanje blagovne znamke; pospeševanje prodaje – promocija; primerjalne prednosti; percepcija in utrditev vrednosti (cena, kvaliteta); povečan tržni delež in/ali maksimalna cena; profitnost.

DELEŽ REPUBLIK IN POKRAJIN V VLAGANJU JUGOSLOVANSKEGA GOSPODARSTVA V PROPAGANDO V LETU 1988

SLOVENIJA 44,4



Oglaševanje (propaganda je po teh analizah sodeč nepogrešljiva dejavnost v vsakem podjetju. Ze iz vsakdanje prakse vemo, da je temu res tako. Tudi NOVOLES seveda ne more mimo teh zakonitosti. Na različne načine, po različnih poteh in z različno intenzivnostjo reklamiramo svoje izdelke. Vsak propagandni prijem prinaša svoje pozitivnosti, to je, prispeva k učinkovitejši prodaji naših izdelkov. V NOVOLESU se ne moremo preveč pohvaliti, da namenjam propagandi dovolj pozornosti. V primerjalnih lestvicah vlaganja v tržno komuniciranje nas med lesnimi firmami ni zaslediti na vidnejšem mestu.

A. KOMUNICIRANJE S TRGOM

a). EKONOMSKA PROPAGANDA

1. PROGRAM KOLPA

1.1. Oglasi v dnevnikih, tednikih in strokovnih časopisih:	268.000.000 din
1.2. Ekonomska propaganda s posredovanjem radia:	31.000.000 din
1.3. Ekonomska propaganda s posredovanjem TV:	248.000.000 din
1.4. Tiskana propagandna sredstva (prospekti, katalogi):	1.000.000.000 din
1.5. Ostala propagandna sredstva (poslovna propaganda, reprezentančna propaganda):	126.000.000 din
EKONOMSKA PROPAGANDA PROGRAMA KOLPA:	
SKUPAJ:	1.673.000.000 din

2. PROGRAM POLFINALA

2.1. Oglasi v dnevnikih, tednikih in strokovnih časopisih:	100.000.000 din
2.2. Ekonomska propaganda s posredovanjem TV:	200.000.000 din
2.3. Tiskana propagandna sredstva:	100.000.000 din
2.4. Ostala propagandna sredstva:	156.000.000 din
EKONOMSKA PROPAGANDNA SREDSTVA PROGRAMA POLFINALA:	
SKUPAJ:	556.000.000 din

3. PROGRAM FINALA

3.1. Tiskana propagandna sredstva:	30.000.000 din
3.2. Ostala propagandna sredstva:	246.000.000 din
EKONOMSKA PROPAGANDNA SREDSTVA PROGRAMA FINALA:	
SKUPAJ:	276.000.000 din

4. PROGRAM POLIMERI

4.1. Oglasi v dnevnikih, tednikih in strokovnih časopisih:	70.000.000 din
4.2. Ekonomska propaganda s posredovanjem radia:	50.000.000 din
4.3. Ekonomska propaganda s posredovanjem TV:	200.000.000 din
4.4. Tiskana propagandna sredstva:	480.000.000 din
4.5. Ostala propagandna sredstva:	42.000.000 din
EKONOMSKO PROPAGANDNA SREDSTVA PROGRAMA POLIMERI:	
SKUPAJ:	842.000.000 din

5. PROGRAM SIGMAT

Ostala propagandna sredstva (poslovna reprezentanca, zunanja propag. sredstva):	30.000.000 din
---	----------------

b. SEJMI, RAZSTAVE

1. PROGRAM KOLPA

1.1. Udeležba na sejmi:	600.000.000 din
1.2. Ureditev razstav. prostorov:	65.000.000 din
1.3. Prezentacije, seminarji:	65.000.000 din
1.4. Akcijske prodaje:	80.000.000 din
SKUPAJ:	810.000.000 din

2. PROGRAM POHIŠTVO

2.1. Udeležba na sejmi:	800.000.000 din
2.2. Ureditev razstavnih prostorov:	150.000.000 din
2.3. Akcijske prodaje:	260.000.000 din
SKUPAJ:	1.210.000.000 din

3. PROGRAM POLFINALA

3.1. Udeležba na sejmi:	100.000.000 din
3.2. Prezentacije, seminarji:	30.000.000 din
SKUPAJ:	130.000.000 din

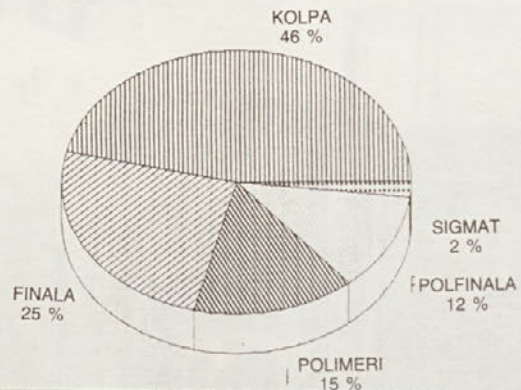
4. PROGRAM POLIMERI

4.1. Udeležba na sejmi:	200.000.000 din
4.2. Prezentacija, seminarji:	80.000.000 din
SKUPAJ:	280.000.000 din

5. PROGRAM SIGMAT

5.1. Udeležba na sejmi:	15.000.000 din
-------------------------	----------------

STRUKTURA POSTOPKOV KOMUNICIRANJA S TRGA



B. EKONOMSKO PROPAGANDNE AKCIJE

1. EKONOMSKO PROPAGANDNA AKCIJA

Akcija je potekala v letu 1988. Cilj akcije: zagotoviti in povečati image DO NOVOLES ter povečati propagando proizvodov iz poli-

estra: KOLPA-SAN, KOLPA-KER program ter program AJDA. Analize so namreč pokazale, da je NOVOLES s temi programi še premalo poznan v tem koncu Jugoslavije.

Potek akcije: akcija je bila izpeljana preko agencije BORBA za vse republike izven SR Slovenije. Za izpeljavo propagandnih aktivnosti so bili uporabljeni naslednji mediji:

- barvni revialni tisk
- dnevno časopisje
- TV film (propagandni)
- radio
- plakati.

Za nagrade kupcem je NOVOLES zagotovil 500 gugalnikov (le-ta pa niso bili pravočasno izdelani in odpremljeni).

Cilji in akcije:

- povečanje skupnega plasmaja proizvodov DO NOVOLES
- promocija novih proizvodnih programov
- ustvarjanje imagea NOVOLESA na jugoslovanskem trgu
- nagrade za zaupanje kupcev in njihovo lojalnost do naših proizvodov.

Cena: 25 starih milijard.

2. KOŠARKARSKI KLUB »NOVOLES«

Nivo tekmovanja: republiška liga

Sponzorstvo z drugimi podjetji v občini, od leta 1981

Vrsta propagandnega programa: KOLPA-SAN in DO NOVOLES

Načini propagande:

- označbe na dresih
- zvočna reklama na radiu in TV
- napisi v športni dvorani, zastave, transparenti, plakati
- bilteni in druge tiskane publikacije na tekmah

Nagrade: reklamni izdelki z napisom KOLPA-SAN

Cena za leto 1989: 20.000.000 din

3. KOLESARSKI POOL »KRKA«

Nivo tekmovanja:

Sponzorstvo z drugimi podjetji v občini, od leta 1984

Vrsta propagandnega programa: pohoštvo - jedilnice

Načini propagande:

- označbe na dresih
- zvočna in TV reklama
- označbe na štartnih in ciljnih mestih, reklamni napisi na vozilih

Nagrade: gugalniki in drobni reklamni artikli

Cena za leto 1989: 20.000.000 din

4. ODBOJKARSKI KLUB »PIONIR«

Nivo tekmovanja: državno prvenstvo - 1. liga in mednarodna tekmovanja

Sponzorstvo z drugimi podjetji v občini, od leta 1984

Vrsta propagandnega programa: KOLPA-KER

Načini propagande:

- označbe na dresih
- zvočna in TV reklama
- napisi v športni dvorani, zastave, transparenti, plakati

Nagrade: drobni reklamni artikli

Cena za leto 1989: 30.000.000 din

5. AMD

Nivo tekmovanja: državna, evropska in svetovna prvenstva v motociklizmu

Vrsta propagandnega programa: KOLPA-SAN, KOLPA-KER, pohoštvo, AJDA-OPO

Način propagande:

- označbe na kombinezonu
- TV reklama z inserti
- napisi na kombiju in 2. motornih kolesih
- uporaba medijev, ki spremljajo dirke

Cena za leto 1989: 30.000.000 din

6. YU-SKI POOL

Nivo tekmovanja: državna, evropska in svetovna tekmovanja

Sponzorstvo z drugimi podjetji iz SRS od leta 1987

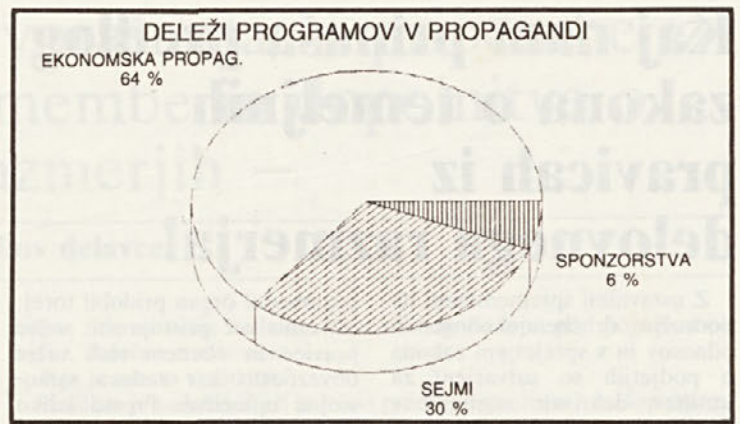
Vrsta propagandnega programa: čolni, KOLPA-SAN

Načini propagande:

- TV reklamni filmi s tekmovalci
- reklamni material YU-SKI POOL
- TV, radio, tiskani mediji (kartice Podarim-dobim)

Nagrade: 20 kanujev, nagrade KOLPA-SAN

Cena za leto 1989: 200.000.000 din



7. NOGOMETNI KLUB »ELAN«

Nivo tekmovanja:

Sponzorstvo z drugimi podjetji v občini od leta 19

Vrsta propagandnega programa: pohoštvo

Načini propagande:

- označbe na dresih
- panoji na stadionu v Novem mestu

Cena za leto 1989: 5.000.000 din

8. ODRED GORJANSKIH TABORNIKOV NOVO MESTO

Vrsta propagandnega programa: pohoštvo, plovila

Načini propagande:

- napisi na taborniških oblačilih
- zastave, transparenti
- taborniške publikacije

Cena za leto 1989: 10.000.000 din

9. DOBRODELNE PODPORE

Gasilske prireditve, pevska društva, pihalna godba in druge kulturne prireditve

Vrsta propagandnega programa: DO NOVOLES

Načini propagande:

- plakati
- bilteni
- zvočne reklame
- srečelovi (artikli naših programov)

Namen propagandne akcije: vzbujanje pripadnosti k firmi NOVOLES in pridobivanje imagea NOVOLESA v lastnem okolju

Cena za leto 1989: 50.000.000 din

Opomba: pri tekmovanjih na mednarodnem nivoju je treba upoštevati tudi naslednje dejstvo:

Cena reklamnega oglasa v zahodnonemški reviji znaša od 10.000 do 50.000 DEM. Stroški za reklame npr. AMD z motociklistom Pavličem, ki reklamira NOVOLES na mednarodnih dirkah, pa stanejo NOVOLES le 30.000.000 din, kar znese cca. 4.000 DEM.

C. FINANČNE PODPORE IZ SKLADA SKUPNE PORABE

1. OSNOVNA ŠOLA VAVTA VAS

NOVOLES je sponzor te osnovne šole od leta 1970

Oblike pomoči: nakup raznih rekvizitov

2. SŠTZU NOVO MESTO - LESARSKA USMERITEV

NOVOLES je sponzor od leta 1989

Oblike pomoči: 30.000.000 din, pomoč pri nabavi opreme

3. DOLENJSKI OKTET

Zvočna reklama ob nastopih

Oblika pomoči: okrog 2.000.000 din za leto 1989

4. PIHALNI ORKESTER »NOVOLES«

Sponzor od leta 1967

Oblika pomoči: okrog 20.000.000 din za leto 1989

Oblike reklamiranja: plakati, napisi, zvočna reklama

5. VVZ NOVO MESTO - VRTEC STRAŽA

Občasna pomoč v obliki raznih pomagal in občasnih simboličnih finančnih prispevkov.

6. SREDNJA EKONOMSKA ŠOLA

Občasna pomoč pri nabavi opreme (računalniki)

7. SREDNJA TEHNIČNA ŠOLA LJUBLJANA - LESARSKA SMER

Občasna pomoč pri nakupu opreme (NC rezkarja)

Kaj nam prinaša predlog zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja!

Z ustavnimi spremembami na področju družbenoekonomskih odnosov in s sprejetjem zakona o podjetjih so ustvarjeni za utrditev delovnih razmerij v skladu s potrebami po prilagajanju k tržnim

Ena izmed bistvenih novosti zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja so večje pristojnosti poslovnega organa. Razprave in izkušnje, ki izhajajo iz sedaj veljavnega zakona o delovnih razmerjih kažejo, da bi bilo potrebno razmejiti samoupravljanje od profesionalnega upravljanja in da je poslovodnemu organu potrebno zagotoviti strokovno upravljanje podjetja, pravna zaščita delavca pa naj bi kljub temu ostala neokrnjena.

Tako lahko torej ugotovimo, da so se pristojnosti poslovodnega organa bistveno povečale. Poslovodni organ oz. predsednik kolegijskega poslovodnega organa lahko vpliva na odločitve o izbiri kandidata tako, da določi predlog za izbiro delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi. S tem lahko vpliva na izbiro delovnega tima, ki mu bo pomagal pri organiziranju in vodenju delovnega procesa.

Nadalje ima poslovodni organ pristojnost, da odloča o razporejanju delavcev med trajanjem delovnega razmerja. S tem se zagotavlja večja mobilnost delavcev.

Poslovodni organ odloča tudi o disciplinski odgovornosti delavca za storjeno kršitev delovne obveznosti (to pristojnost ima tudi po zakonu o delovnih razmerjih) in izreče ukrepa javni opomin in denarno kazen. O disciplinski odgovornosti delavca za storjeno kršitev delovne obveznosti, za katero se izreče oz. se lahko izreče ukrep prenehanja delovnega razmerja, odloča disciplinska komisija.

Pri institutu odstranitve delavca iz delovnega mesta na katero je bil razporejen, ali iz delovne organizacije je poslovodnemu organu dana pristojnost, da lahko s pisnim nalogom delavca odstrani s delovnega mesta ali iz delovne organizacije, pri čemer mora ta nalog v treh dneh predložiti v potrdilo pristojnemu organu. Poslovodni organ ima to pristojnost v primeru, ko delavec stori s svojim obnašanjem hujšo kršitev delovnih obveznosti.

Z zakonom o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja bo

poslovodni organ pridobil torej: bistveno več pristojnosti, večje pravice in obenem tudi večje obveznosti, kar zadeva samostojne odločitve. Prosto lahko določa delovni čas, saj odloča o delu daljšem od polnega delovnega časa, razporeja delavce, krepi delovno disciplino.

Na področju sklenitve delovnega razmerja je novost v tem, da delavec sklene delovno razmerje na podlagi sklepa o izbiri

- dela v drugi organizaciji
- pravica do prekvalifikacije, dokvalifikacije
- pravica do dokupa delovne dobe delavcu, ki mu za uveljavitev pravice do pokojnine manjka do pet let pokojninske dobe
- pravica do enkratnega nadomestila (delavcu na podlagi pisne izjave delovno razmerje preneha)
- pravica do denarnega nadomestila najmanj v višini zajamčenega osebnega dohodka, do dveh let

V primeru presežkov zakon podjetju torej nalaga obveznost iskalca zaposlitev presežkov, pri čemer delavec mora sprejeti le svoji kvalifikaciji ustrežno delo.

V poglavju odmori, počitki, dopust in odsotnosti je novost le

izreče oz. se lahko izreče ukrep prenehanja delovnega razmerja, odloča disciplinski senat.

V določbah o prenehanju delovnega razmerja so določene osnove in primeri, ko delavcu preneha delovno razmerje ob njegovem soglasju in brez njega. Predpisano je tudi, da lahko delavec, ki je izpolnil pogoje za osebno pokojnino, ostane v delovnem razmerju po sklepu pristojnega organa upravljanja oz. delodajalca v skladu z zakonom in splošnim aktom. Ta rešitev bo gospodarskim in drugim subjektom omogočila, da v vsakem konkretnem primeru, glede na svoje potrebe po delavcih, ustrezno odločijo v skladu z zakonom in splošnim aktom. Določeno je tudi prenehanje delovnega razmerja, če je uveden postopek za prenehanje organizacije, ter možnost prenehanja delovnega razmerja delavcu, če organizacija ne uporablja ekonomsko smotrno in odgovorno sredstvo za ustvarjanje dohodka oz. dobička, če je uveden sanacijski postopek, ali postopek za stečaj.

Iz predloga zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja torej izhaja, da so normativne možnosti za varnost delovnega razmerja in delovnega mesta možne le, če to opravičuje delo in delovni rezultati delavca ter potrebe delovnega procesa – tako, da je stalnost delavca na delovnem mestu odvisna od vestnega, strokovnega, pravočasnega in kakovostnega izpolnjevanja delovnih obveznosti oz. da so pogoji za stabilnost delovnega razmerja celotni rezultati dela delavca. Tako bo izključen monopol ne delovno mesto, poslovodni organ pa bo dobil ustrezna pooblastila, da hitro ustrezno ukrepa, da delovni proces ne bo trpel.

Ada Gole
dipl. pravnica



oz. delovne pogodbe. Delavec je lahko prevzet na delo v drugo organizacijo pod pogoji in v primerih določenih s splošnim aktom, pripravnik pa se lahko strokovno usposablja za samostojno opravljanje del in nalog, ne da bi sklenil delovno razmerje (volantersko delo). V tem zakonu so tudi precej spremenjeni pogoji za razporejanje delavcev na delovna mesta in sicer tako, da je določeno, da se morajo delavci razporediti v skladu s svojim znanjem in sposobnostim (po sedaj veljavnem zakonu v skladu s strokovno izobrazbo in z delom pridobljenimi delovnimi zmoglostmi).

Na novo je urejen tudi položaj delavca čigar delo ni več potrebno torej položaj presežkov. Temu delavcu delovno razmerje ne sme prenehati, dokler se mu v skladu z merili določenimi z zakonom in splošnim aktom ne zagotovi ena izmed pravic iz dela kot so:

– pravica do prerazporeditve na druga ustrezna dela, do

v tem, da lahko delavec izkoristi drugi del dopusta najpozneje do 30. junija naslednjega leta.

Popolneje je urejen disciplinski postopek, način njegovega vodenja in izrekanje disciplinskih ukrepov, s čimer je izrazito zmanjšan normativizem na tem področju v splošnih aktih. S popolno ureditvijo disciplinskega postopka so odpravljeni vsi dosedanji procesni pomisleki in ovire pri vodenju postopka.

Za kršitve delovnih obveznosti se sme izreči delavcu eden naslednjih disciplinskih ukrepov:

1. javni opomin
2. denarna kazen
3. prenehanje delovnega razmerja

Poslovodni organ odloča o disciplinski odgovornosti delavca za storjeno kršitev delovne obveznosti in izreče ukrepa: javni opomin in denarna kazen. O disciplinski odgovornosti delavca za storjeno kršitev delovne obveznosti, za katero se

Pravila za voditelje projektov

1. Poskušaj izgledati zelo pomemben
2. Poskrbi, da te vidijo s pomembnimi ljudmi
3. Govori avtoritativno. Povej le očitna in dokazana dejstva
4. Pozorno poslušaj, ko drugi razpravljajo o problemu. Ujemi jih na kakšno ofucano trditve in jih z njo pokoplji
5. Če ti podrejeni postavi umestno vprašanje, ga pogled, kakor da je izgubil pamet. Ko spusti pogled, mu postavi enako vprašanje z drugimi besedami
6. Korakaj hitro, ko si izven pisarne
7. Vedno imej vrata pisarne zaprta. Naj mislijo, da imaš vedno važne sestanke
8. Pravila uporabljaš na lastno odgovornost

Odgovori na postavljena vprašanja in pripombe iz javne razprave na spremembe in dopolnitve o delovnih razmerjih –

reševanje presežkov delavcev

1. Obrat žaganega lesa in predalov

– zakaj se mladoletnike uvršča med izločilne kriterije?

Pripomba se upošteva. Mladoletnike ne uvrščamo med izločilne kriterije.

Predlog zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja določa, da je potrebno delavcem v primerih ugotovljenih presežkov zagotoviti drugo delo in delavcem zato ne more prenehati delovno razmerje. Ob konkretnem reševanju presežkov se bo upošteval status mladoletnika, nosečnice ter matere z otrokom do dveh let starosti.

2. Obrat stoli I. Straža

– Kako daleč (km) je v primeru razporeditve iz enega kraja v drug kraj lahko delavec razporejen?

Delavec je lahko brez njegove privolitve razporejen v drug kraj na dela, ki ustrezajo njegovi strokovni izobrazbi, če se s tem ne poslabšajo njegovi življenjski pogoji in življenjski pogoji njegove družine. Bistveno poslabšanje življenjskih pogojev je npr. podano: če se znatno podaljša čas delavčevega prihoda na delo in iz dela, onemogočeno ali znatno je oteženo varstvo otrok, če gre za preselitev delavca, družina pa ostane v kraju prejšnjega prebivališča itd.

Pri razporeditvi v drug kraj je torej bistveno poslabšanje življenjskih pogojev delavca in njegove družine in ne sama oddaljenost kraja kamor je delavec razporejen.

3. Obrat tehnično energetske storitve

– Izločilnih kriterijev ne bi smeli upoštevati pri ugotavljanju presežkov

Pripomba se ne upošteva. Po naši veljavni zakonodaji določene kategorije delavcev uživajo posebno varstvo pri delu in zaradi tega moramo te kategorije upoštevati tudi pri ugotavljanju presežkov. Tako npr. med presežki ne more biti delavec invalid in delavci z ugotovljenimi poklicnimi boleznimi.

– Na osnovi česa in kako bomo ugotavljali presežke?

Čl. 40 b se spremeni in sicer je sedaj v naslednjem besedilu:

Presežke delavcev ugotavlja kadrovska socialna služba ob sodelovanju vodje dela delovnega procesa kjer se ugotavljajo presežki. Presežki ugotavljajo na osnovi primerjalne analize, ki izhaja iz obstoječe organiziranosti in nove sprejete organiziranosti dela delovnega procesa. Direktor TOZD in direktor sektorja ob sodelovanju neposrednih vodij in vodje kadrovske socialne službe izdelajo program potrebne kadrovske strukture, ki mora biti usklajen z novo mikroorganizacijo. Program vsebuje:

- ugotovljene viške
- potrebe po kadrih
- načrt reševanja presežkov
- pridobivanje novih del

Na podlagi analize in programa sprejme DS TOZD in DSSS načrt reševanja presežkov.

Navedeni člen se je spremenil predvsem v tem smislu, da pri ugotavljanju presežkov izhajamo iz obstoječe in predvidene organiziranosti in ne le iz letnega plana zaposlovanja in operativnih načrtov TOZD in DSSS, kot je bilo prvotno predvideno. Izpuščen je tudi institut splošnega poziva delavcev, da si sami poiščejo zaposlitev, saj je je ta ob uveljavitvi opravilne izgubil na pomenu.

– Menimo, da je ponder 40 točk na strokovno izobrazbo visok?

Pripombi se ne upoštevata. Strokovna izobrazba ima tako visok ponder zaradi tega, ker skušamo v naši delovni organizaciji izboljšati izobrazbeno sestavo zaposlenih.

– Če bi prepustili odločanje o ugotavljanju presežkov delovni skupini, bi le ta sigurno izločila tiste, ki svojega dela ne opravljajo dobro.

Pripomba se ne upošteva. Odločanje o ugotavljanju presežkov ne more biti prepuščeno odločanju delovne skupine delavcev, ampak mora ta postopek voditi pristojna služba usposobljenih delavcev, po sprejetem postopku. Postopki ugotavljanja presežkov delavcev morajo biti čim bolj objektivni, predvidene morajo biti različne možnosti, ki jih ima posameznik za reševanje lastnih problemov.

– 41. o. čl. naj se dopolni: »Delavec, ki je prejel odpravnino, ne more več skleniti delovnega razmerja v DO NOVOLES?

Pripomba se ne upošteva, saj predlog zveznega zakona o delovnih razmerjih navaja:

Delavec, ki bo ugotovljen kot presežek in ki bo izjavil, da bo prekinil delovno razmerje se zaveže, da si bo s sredstvi odpravnine

trajno reševal svoje nadaljne delovno angažiranje, pod pogoji in na način, določen z zakonom.

– Kje je mesto sindikata?

Sindikat je sodeloval pri izdelavi predloga sprememb in dopolnitev Pravilnika o delovnih razmerjih, s svojimi predlogi pa se vseskozi vključuje tudi v času javne razprave. Prav tako pa bo sodeloval tudi pri pripravi programa in načrta reševanja presežkov.

4. Sektor za organizacijo, standardizacijo in informatiko

– Za čas, ko delavec čaka na ustrezno zaposlitev naj bi prejemal 70 % revaloriziranega povprečnega mesečnega dohodka v treh mesecih.

Za delavce za katere ne bo možno dobiti druge zaposlitve se predvideva tako imenovano podaljšano delovno razmerje, kar pomeni, da bo delavec sicer ostal v delovnem razmerju, vendar dela ne bo opravljal, zato se bo njegov položaj približal pravnemu položaju brezposelne osebe.

Delavec pa ima pravico do nadomestila osebnega dohodka, ki znaša 70 % OD, ki ga je delavec prejemal in mora biti višji od zamenjenega dohodka. Osnovo za izračun nadomestila, pa predstavlja povprečni mesečni dohodek delavca, ki ga je prejemal zadnje tri mesece.

Nadomestilo se povišuje v skladu s povišanjem vrednosti enote dela.

5. Razvojno raziskovalni center

– Pripomba se daje na izločilne kriterije, ki dajejo prednost ostarelim in kroničnim bolnikom, dober delavec pa ostaja v podrejenem položaju.

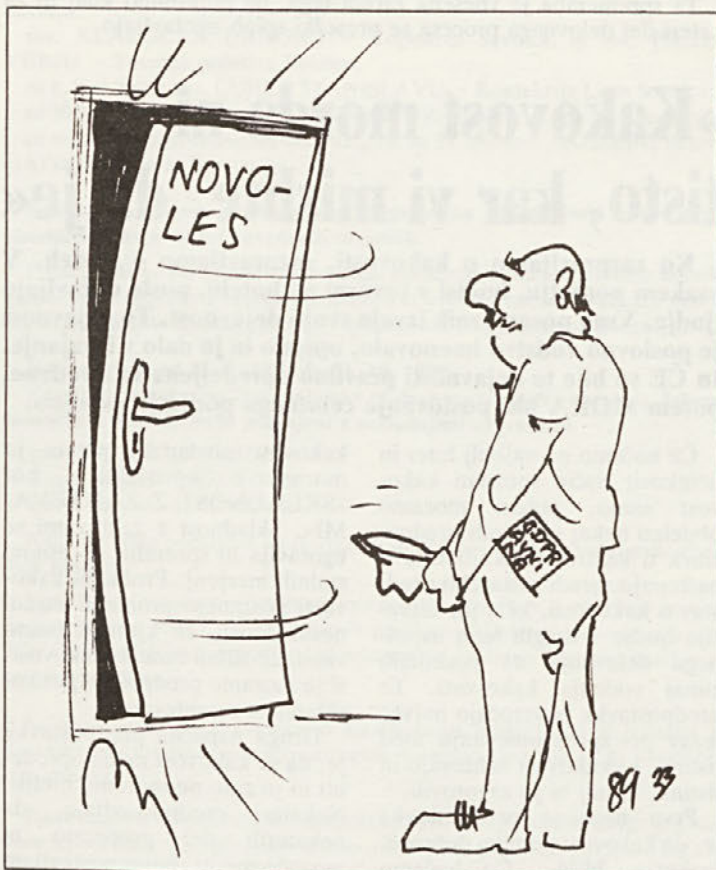
Pojasnilo izločilnih kriterijev je bilo že podano pri točki 3.

– V samoupravnem sporazumu ni opredeljena možnost odkupa let.

Pri reševanju presežkov je možna predčasna upokojitev in sicer, če delavec izpolnjuje enega od zakonskih pogojev za upokojitev (starost ali delovna doba).

Predčasna upokojitev je možna pet let pred redno upokojitvijo. Vložitev zahteve za odkup let pa je bila možna le do konca leta 1988 in sicer le za opravljanje kmetijske dejavnosti.

(Nadaljevanje na 8. strani)



(Nadaljevanje s 7. strani)

– Odpravnine bi morale biti vezane na delovno dobo. To naj bi bil eden od mehanizmov, da se zaščitijo delavci, ki so že nekaj časa v delovni organizaciji.

Pripomba se ne upošteva. Vsi delavci, ki so ugotovljeni kot presežek morajo biti v enakopravnem položaju. To, torej pomeni, da ne smemo delati razlike med delavci glede na čas zaposlitve v Novolesu. V boljšem položaju so lahko le ob upoštevanju sprejetih kriterijev.

6. Ostale spremembe, ki so se izoblikovale v strokovni skupini

– Med osnovne kriterije uvrščamo samo skupno delovno dobo. Glede na stališča sindikata in družbenih pravobranilcev samoupravljanja, da ne smemo delovne dobe deliti na splošno in specialno, smo se odločili, da bomo upoštevali samo skupno delovno dobo, saj se ta upošteva tudi pri izločilnih kriterijih.

– Določen je drugačen način ocenjevanja delovne uspešnosti in sicer:

Delovna uspešnost delavca se ugotovi na osnovi metodologije ocenjevanja profesionalnega in osebnostnega razvoja delavcev DO NOVOLES.

Povprečno oceno vseh uporabljenih kriterijev po tej metodologiji pomnožimo s ponderjem delovne uspešnosti. Na ta način je ocena delovne uspešnosti bolj precizna.

– Pri kriteriju strokovne izobrazbe se upoštevajo stopnje izobrazbe in ne odstopanja od zahtevane izobrazbe po razvidu del in nalog.

Strokovna izobrazba

Stopnja izobrazbe:

- VII st. 5
- VI st. 4
- V st. 3
- IV st. 2
- II st. 1

Če strokovna izobrazba ni ustrezne smeri se upošteva ocena, ki pride v poštev pri strokovni izobrazbi, ki je nižja za eno stopnjo. To pravilo ne pride v poštev pri tistih delih in nalogah, pri katerih se po zakonu zahteva točno določena izobrazba. V teh primerih se vsako negativno odstopanje upošteva kot neustrezna izobrazba.

– Na novo je vneseno poglavje izdelave prednostne liste.

Prednostna lista se izdelava:

1. Če zaradi reorganizacije pride le do spremembe števila izvajalcev v delokrogu, se pri izdelavi prednostne liste upoštevajo vsi delavci, ki opravljajo taka dela in naloge. V kolikor potrebno število delavcev na teh delih in nalogah ne ustreza zahtevanim pogojem, lahko delavci, ki dobe večje število točk opravljajo ta dela in naloge vse do zaposlitve delavca, ki izpolnjuje zahtevanim pogojem iz razvida del in nalog. Tudi ti delavci se potem rešujejo kot presežek.

2. Če se ukinja določen del delovnega procesa se pri izdelavi prednostne liste upoštevajo vsi zaposleni v organizacijski enoti katerega sestavni del je delovni proces.

Ta sprememba je vnešena zaradi tega, da pojasnimo kdaj in za kateri del delovnega procesa se presežki sploh ugotavljajo.

»Kakovost morda ni tisto, kar vi mislite, da je«

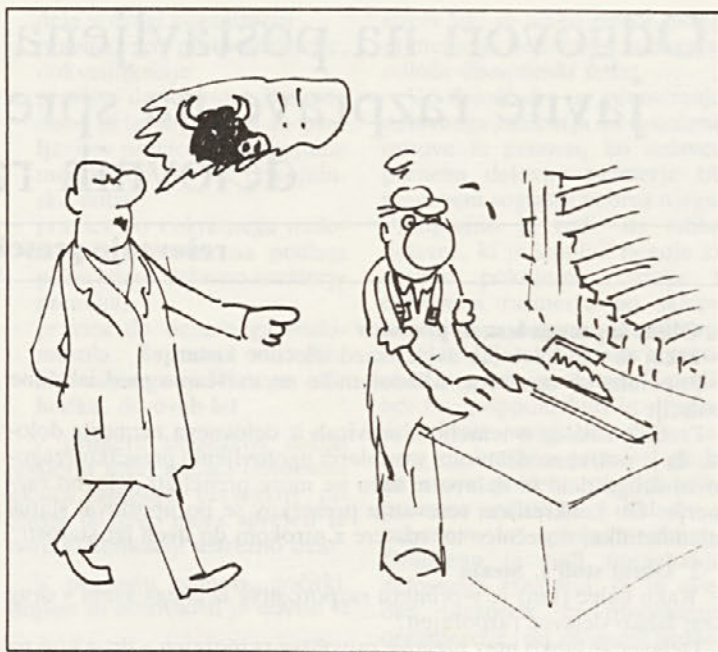
Ko razpravljamo o kakovosti, razpravljamo o ljudeh. V vsakem podjetju, bodisi v tovarni ali hotelu, posle opravljajo ljudje. Vsak posameznik izvaja svojo dejavnost. To dejavnost je poslovno vodstvo imenovalo, opisalo in jo dalo v izvajanje. In ČE so bile te dejavnosti pravilno opredeljene in izvedene, potem MORA biti poslovanje celotnega podjetja uspešno.

Če hočemo na najbolj hiter in učinkovit način spoznati kakovost samo, potem moramo obdelati nekaj napačnih predpostavk o kakovosti. Kajti težave nastopajo zaradi zastarelih predstav o kakovosti, ki si jih ustvarijo ljudje v dolgih letih uspešnega delovanja na področjih zunaj vodenja kakovosti. Te predpostavke povzročajo največ težav pri sporazumevanju med tistimi, ki kakovost zahtevajo in tistimi, ki naj bi jo zagotovili.

Prva napačna predpostavka je, da kakovost pomeni dobroto, razkošje, blišč... Če hočemo

kakovost obvladati, potem jo moramo opredeliti kot »SKLADNOST Z ZAHTEVAMI«. Skladnost z zahtevami se ugotavlja in spremlja na osnovi stalnih merjenj. Problemi kakovosti postanejo problemi zaradi neskladnosti. In kjerkoli bomo videli ali slišali besedo kakovost, si jo moramo predpostavljati kot skladnost z zahtevami.

Druga napačna predpostavka je, da se kakovost ne da opredeliti in jo zato ne moremo meriti. Nekateri predpostavljajo, da nekaterih del preprosto ni mogoče meriti. Njim postavljam



vprašanje, kako vendarle vedo, kateri ljudje so najboljši delavci, koga je potrebno odpustiti in koga nagraditi? Vse se da izmeriti, če to MORAMO storiti. Kakovost merimo s stroški kakovosti, ki so, kot smo že rekli, stroški zaradi neskladnosti z zahtevami – stroški, ki nastanejo, ker so stvari opravljene napačno.

Te stroške lahko razdelimo v tri skupine in sicer stroški, ki nastanejo v zvezi s

- preprečevanjem napak
- preverjanjem kakovosti
- odpravljanjem storjenih napak

Vse tri skupine so posledica tega, da ne opravimo stvari pravilno že prvič. Ne da bi se preveč trudili, lahko porabimo za take stroške 15 – 20 % celotne prodaje.

Podjetje z dobro vpeljanim programom za vodenje kakovosti lahko shaja samo z 2,5% celotne prodaje, ki jih namenja ukrepom za preprečevanje napak ter za preverjanje kakovosti in ki zagotavljajo, da je podjetje še naprej uspešno.

Tretja napačna predpostavka je, da obstaja »EKONOMIKA« kakovosti. Najbolj pogost izgovor vodilnih ljudi, ki ne naredijo ničesar za kakovost je izjava, češ, »naš posel je drugačen«. Drugi izgovor pravi, da jim »ekonomika« kakovosti ne dopušča storiti česar koli. S tem mislijo reči, da si ne morejo privoščiti, da bi kakšno stvar res dobro opravili. To seveda nakuže, da ne razumejo kakovosti. Vedno je ceneje opraviti stvari pravilno že prvič in morajo se poglobiti v proces potrjevanja postopka in klasifikacije izdelka, če se hočejo prepričati, da pri opravljanju delovni nalog uporabljajo najcenejši način. Ne smejo nas preslepiti besede brez pomena in »ekonomika kakovosti« ga zanesljivo nima. Če hočemo doseči višji nivo kako-

vosti naših izdelkov je zagotovo, da bomo morali vložiti določena sredstva, da izboljšamo kakovost izdelave. Vendar, če ta izboljšani višji nivo kakovosti konstantno držimo, bomo po določenem času tudi več tržili na ta račun in s tem se nam stroški, ki smo jih vložili v izboljšanje kakovosti začnejo vračati.

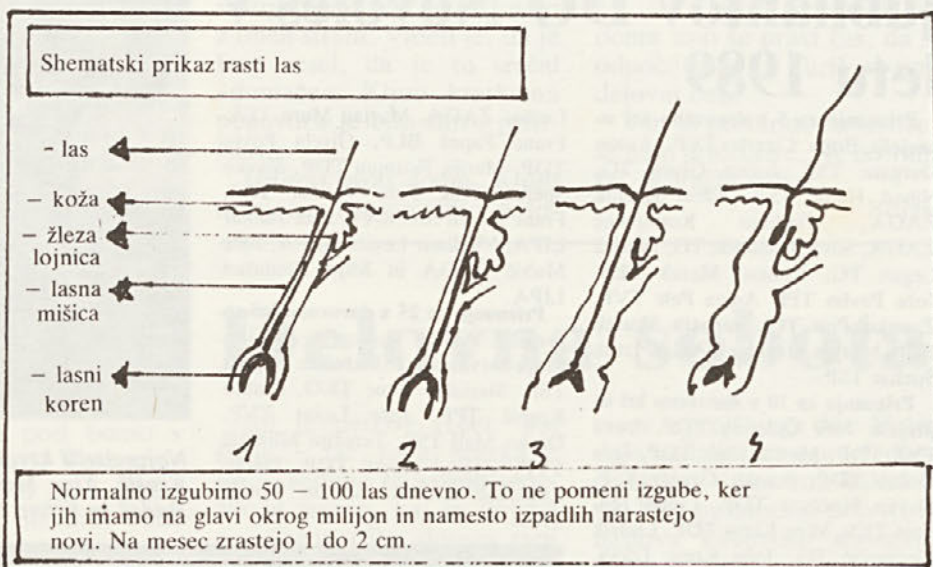
Izboljšanje kakovosti na vseh področjih dela je praktičen način za povečanje dobička!!!

Četrta predpostavka, ki povzroča probleme, pravi, da vsi problemi kakovosti nastanejo zaradi DELAVCEV, zlasti tistih iz proizvodnje. V resnici pa delavci v proizvodnji delajo tako dobro kot vedno in celo veliko produktivneje kot v preteklosti. Vodilni ljudje slepo korakajo MIMO napak v nabavno-prodajni službi, razvoju, tehnologiji, računalniškem programiranju itd. in so prepričani, da napake nastajajo le v proizvodnji in da bomo le z zmanjševanjem napak v proizvodnji dosegli višji nivo kakovosti, vendar, veliko več lahko prispevajo na omenjenih in vseh ostalih področjih dela. Kajti, ta »druga področja« potrebujejo večjo pozornost, ko govorimo o zviševanju stroškov kakovosti. Vzroke za večino naših največjih problemov boste našli pri svinčnikih in telefonih.

Naslednja napačna predpostavka je, da kakovost nastaja v službah za kakovost. Ljudje, ki trdijo, da »problem kakovosti« pomeni napako, nastalo v službi za kakovost, bi se morali NAUČITI poimenovati probleme z imeni tistih, ki jih povzročajo: razvojni problem, nabavni problem, prodajni, računovodski itd.!

Članek je delno povzet iz knjige »KAKOVOST JE ZASTONJ« avtorja PHILIP B. CROSBY in jo priporočam delavcem na vodilnih in vodstvenih položajih!

Vodja centra kakovosti:
Ivančič Kristina



Medobčinska gospodarska zbornica Posavja Brežice
v sodelovanju s

Tovarno celuloze in papirja Krško, Tovarno
pohištva Brežice, Konfekcijo Lisca Sevnica,
Kopitarno Sevnica in Novoles TOZD
Sigmat Brestanica

razpisujejo nagradni natečaj za inovacijske dosežke v 1989. letu

Medobčinska gospodarska zbornica Posavja in navedene delovne organizacije oziroma TOZD razpisujejo natečaj za nove izdelke, tehnične izboljšave in racionalizacije za naslednje ekološke, tehnološke in organizacijske probleme:

1. Razvoj novega proizvoda na obstoječih kapacitetah papirne predelave,
2. Racionalizacija postopka praznenja kühlnikov v proizvodnji celuloze s ciljem zmanjšanja emisij,
3. Možnost proizvodnje celuloze iz lesa evkaliptusa po magnefitnem postopku,
4. Uvajanje beljenja z vodikovim peroksidom (nadomeščanje natrijevega hipoklorita),
5. Racionalizacija na napravah internega transporta v pohištveni industriji,
6. Organizacija proizvodnje pohištva v manjše ekonomsko in tehnološko zaključene celote,
7. Organizacija sistema skladišnega poslovanja s ciljem optimizacije zalog in vključitve v integralni informacijski sistem,
8. Konstrukcija pripomočka za vodenje – podajanje trakov s ciljem nadomestitve uvoza,
9. Organizacija uvajanja sistema kontrole kvalitete proizvodov,
10. Reorganizacija proizvodnje kopit, raztezačev in lesenih podplatov s ciljem hitrejšega obračanja surovin in polizdelkov,
11. Racionalizacija izkoriščanja usnja in lesa z uvedbo novih izdelkov, s ciljem zmanjšanja odpadkov,
12. Konstrukcija rolo vrat za industrijske objekte in druge javne zgradbe s potrebno dokumentacijo za serijsko proizvodnjo,
13. Razvoj mikroprocesorskega krmilnika za avtomatsko barvanje izdelkov,
14. Razvoj posode za fluidiziranje barve v prahu.

Na natečaj se lahko prijavi vsak občan SFRJ ali skupina, ki je avtor predlagane tehnološke izboljšave, novega izdelka, organizacije ali tehnološkega postopka za razpisane probleme.

Predlog za ocenitev inovacijskega dosežka mora poleg pisne prijave na posebnem obrazcu vsebovati še:

- podrobnejši opis namena in uporabnosti predlagane izboljšave, postopka, izdelka ali storitve,
- tehnološki del (opis tehnološkega postopka, tehnične skice, načrte, seznam surovin, tehnološke karakteristike),
- organizacijski del (opis organizacijskega postopka, organigrami, seznam potrebne opreme in izvajalcev),
- izračuni prihrankov (pri predlogih za racionalizacijo) in dodatnega dohodka, glede na možnosti plasmana (pri novih izdelkih, oziroma storitvah),

Podrobnejše informacije lahko avtorji dobijo pri:

Tov. BAH VINKU – TCP Djuro Salaj Krško, za prve štiri probleme;
tov. PILTAVER – Tovarna pohištva Brežice, za probleme pod zaporedno številko 5. in 6.;

za 7. razpisano temo pri tov. ČUBER STANISLAVU – Konfekcija Lisca Sevnica,

tov. KLAKOČAR DRAGICI – Kopitarna Sevnica, in tov. PILTAVERJU – Tovarna pohištva Brežice;

za 8. in 9. temo tov. ČUBER STANISLAVU – Konfekcija Lisca Sevnica;

za 10. in 11. temo pri tov. KLAKOČAR DRAGICI – Kopitarna Sevnica;

za teme pod zaporedno številko 12., 13. in 14. pri tov. ZALEZINI in tov. GAJSKI – Sigmat Brestanica.

Obrazci za prijavo predlogov se dvignejo na Medobčinski gospodarski zbornici Posavja ali pri navedenih tovariših.

Pisne predloge bo ocenjevala posebna strokovna komisija pri Medobčinski gospodarski zbornici Posavja, sestavljena iz predstavnikov navedenih delovnih organizacij in strokovnjakov – specialistov za posamezna področja.

Natečaj traja od 15. 6. 1989 do 31. 10. 1989.

Rezultati natečaja bodo objavljeni v 45 dneh po zaključku natečaja. **Izbrani inovacijski dosežki bodo nagrajeni z naslednjimi nagradami:**

- prva nagrada 7.000.000 din
- druga nagrada 5.000.000 din
- tretja nagrada 3.000.000 din

Nagrade bodo podeljene na slavnostni seji Medobčinske gospodarske zbornice Posavja.

Komisija za ocenitev prijavljenih inovacijskih dosežkov si pridržuje pravico da nagrade ne podeli, če ni ustreznih predlogov. Delovne organizacije, oz. TOZD, ki sodelujejo v natečaju, si pridržujejo enoletno odkupno pravico za prispеле predloge.

Komisija dela po Pravilniku o spodbujanju inovacijskih dejavnosti in nagrajevanju uspešnih inovacij in zagotavlja tajnost podatkov, ki jih vsebujejo predlogi.

Pisne prijave v zahtevani vsebini pošljejo avtorji s polnim imenom in naslovom na Medobčinsko gospodarsko zbornico Posavja, 68250 Brežice, Trg Dr. Ribarja 14/III z oznako »ZA NATEČAJ«.

Seznam krvodajalcev – jubilantov DO Novoles v letu 1989

Priznanje za 5 x darovano kri so prejeli: Boriš Cizerle TVP, Anton Derganc TSP, Jožica Grum TG, Nihad Hadič TSP, Albin Kužnik ŽAGA, Vladimir Komljanec ŽAGA, Silva Kocjančič TG, Matjaž Legan TG, Konrad Mezek TES, Jože Pavlin TPI, Anica Pelc TVP, Zvonko Pirc TG, Barbara Skušek BLP, Marjan Strajnar ŽAGA, Iztok Špehar TSP.

Priznanje za 10 x darovano kri so prejeli: Jože Čukajna TDP, Irena Fink TDP, Marica Fink TDP, Igor Golob TDP, Ivanka Gracar TSP, Slavko Hočevar TDP, Ljubo Jenkole TES, Miro Klavs TDP, Ludvik Kocjančič TG, Jože Krese DSSS, Danica Lovrekovič TPP, Anton Lukšič TVP, Predrag Matkovič ŽAGA, Franc Mirtič ŽAGA, Janez Mlakar TPP, Nada Novina TSP, Jože Selak TPP, Anton Šoba LIPA, Rozi Špelko TVP, Marko Varadič TSP, Ivan Vidmar TDP, Branko Zupančič TVP, Bojan Macur SIGMAT.

Priznanje za 15 x darovano kri so prejeli: Branko Davidovič ŽAGA, Majda Hočevar TPP, Marjan Kocjan ŽAGA, Alojz Kocjančič TSP, Bojan Kump ŽAGA, Anton Levstik TDP, Stane Longar TG, Igor Mavsar TDP, Janez Miklavčič TPP, Milan Pestotnik TPI, Franc Pestotnik ŽAGA, Janez Plantan ŽAGA, Jože Podržaj ŽAGA, Miro Volf TPI, Franc Kerin LIPA, Stanislav Žugič LIPA.

Priznanje za 20 x darovano kri so prejeli: Jože Bradač TPP, Franc Derganc BLP, Marjan Fink TES, Marjana Kastelic TPP, Viktorija Kum TDP, Slavko Križe TDP, Franc

Luthar ŽAGA, Marjan Murn TES, Franc Papež BLP, Gizela Povše TDP, Marija Rozman TDP, Slavko Špelko TES, Jože Vidmar TES, Franc Koren SIGMAT, Jože Junkar LIPA, Vladimir Levičar LIPA, Jože Muhič ŽAGA in Mijo Kladušan LIPA.

Priznanje za 25 x darovano kri so prejeli: Anton Bukovec ŽAGA, Janja Davidovič TSP, Jožica Kopina TSP, Stanislav Krnc TKO, Zlatko Krupič TPP, Jože Lužar TVP, Darko Mali TSP, Terezija Mlinarič TVP, Zvone Majer TDP, Darko Zupančič ŽAGA, Martin Konda TKO.



Najzvestejši krvodajalci, od leve proti desni: Jože Gnidovec, Franc Krušič, Tine Marin, Jože Udovič – 50-kratni krvodajalci, Ivan Radoš in Franc Avbar – nad 50-kratna krvodajalca.



Generalni direktor Vili Pavlič ob nagovoru krvodajalcem

Priznanje za 30 x darovano kri so prejeli: Jože Avguštin TES, Marija Juričič TSP, Ludvik Kocmut TSP, Terezija Kralj DSSS, Florjan Kastelic TDP, Karel Stopar TVP, Ivan Vidmar TSP, Stanka Zupančič DSSS, Jožica Kovač TSP.

Priznanje za 35 x darovano kri so prejeli: Ljubomir Arsenovič TSP, Ivanka Derčar TSP, Miran Jurca TPP, Uroš Kralj DSSS, Štefan Novak TSP, Branko Pavček TES, Avgust Poglajen ŽAGA, Terezija Škrjanc TSP.

Priznanje za 40 x darovano kri so prejeli: Jože Avguštin TVP, Franc Berkopec ŽAGA, Anica Juran TVP, Jože Kren TDP, Marjan Kum ŽAGA, Jože Mlinarič TES, Franc Darovec TVP.

Priznanje za 45 x darovano kri so prejeli: Brane Košir TES, Jože Kren TVP, Stane Trlep TVP.

Priznanje za 50 x darovano kri pa so prejeli: Jože Gnidovec TDP, Franc Krušič TPI, Tine Marin DSSS in Jože Udovič TES. Čestitamo!



Predsednik krvodajalskega društva Franc Avbar podeljuje priznanje Tinetu Marinu



in Francu Krušiču'

ZAHVALA

Ob smrti moje mame Jožefe Makovec iz Podturna se iskreno zahvaljujem OOS TES za podarjeni venec in izrečena sožalja, enako se zahvaljujem tudi sodelavcem iz TSP za podarjeni venec in izrečena sožalja.

Sin Jože

ZAHVALA

Ob nenadni smrti moje nadvse dobre in skrbne mame Marije Šoba se iskreno zahvaljujem osnovni organizaciji sindikata obrata LIPA, vodstvu TOZD – finala in vodstvu DO Novoles za podarjene vence in prisrčne izreke sožalja. Hvala vsem, ki ste se osebno poslovlili od drage pokojnice in jo pospremili na zadnji poti.

Sin Tone Šoba z družino

ZAHVALA

Ob smrti najinega očeta Stanislava Koncilja se zahvaljujem OOS obrata stoli Dvor in OOS obrata stoli Straža za podarjena venca, sodelavcem za denarno pomoč ter izrečena sožalja.

Hčerka Štefka Andrejčič ter sin Franci Koncilja



Nanos (1247)

Po programu planinske sekcije je bil to tretji vzpon v tem letu. Cel teden je bilo slabo vreme. Stalni obiskovalci planin smo ob srečanjih drug drugega spraševali ali gremo ali ne. Vremenoslovec Trontelj je obljubljal boljše vreme ob koncu tedna vendar smo malo skeptični na te napovedi. Vendar nas izkušnje učijo, da je v dolini že padal dež, v hribih pa sijalo sonce in obratno, zato nismo oklevali. Tokrat se nas je zbralo 36 najbolj korajžnih.

V Straži je bilo megleno ozračje, v Ljubljani dež vse do Logateca, šele tu se je začelo jasni in v Postojni že skozi oblake posije sonce. Da je v Postojni pihalo tako ni nič nenavadnega. Tu so »vrata« zmeraj odprta. Že med potjo smo se pogovarjali, kaj storiti v primeru slabega vremena. Zamenjali bi smer. Namesto gor – navzdol v jamo. K sreči se jamarstva tokrat nismo šli.

V Razdrtem izstopimo iz avtobusa ob tričetr na osem. Dogovorimo se, da avtobus počaka tu, morda se vrnemo po isti poti in obiščemo še kakšen drug kraj. V strnjeni koloni krenemo navkreber po travniku in nato skozi redek nizek gozd. Piha topel veter, ki nosi vonj po borovcih. Izberemo krajšo pot do vrha saj se nameravamo vrniti po daljši poti. Ta krajša je 1/4 ure do vrha. Pol poti smo skupaj v koloni potem pa nekje na 900 metrov višinske razlike dalje postane jasno, da vsi le nimamo enake kondicije – zmanjkujeta sapa in zato je potrebno večkrat postati in zajeti zraka. Bolj vzdržljivi držimo zmeren tempo in se vpenjamo dalje. Zadnjih 200 do 300

metrov do vrha je 1 m višine dva koraka. Res je pot strma in kratka. Prvi smo na vrhu ob devetih.

Vražje piha, zato se je potrebno dobro obleči. RTV oddajnik je modernozgrajen in ograjen, znotraj ograje pa pes čuvaj. Malo dalje je Vojkova koča. Čaj se prileže in in malica tudi. Nekateri stopimo na vrh in se razgledamo po dolini nazaj proti Postojni in proti Sežani. Čeprav je sončno, morja ni videti.

Ko smo bili vsi zbrani in se tudi podprli se vodstvo posvetuje kaj zdaj. Če gremo nazaj po isti poti bomo v dolini ob 12 uri. Variant je več: Predjamski grad, Škocjanske jame, Slavnik. Pade ideja. Po planoti Nanos v Vipavo. Rečeno storjeno. Vemo, da je do tja dobre tri ure, vendar ne oklevamo. Stopar z družico je zadolžen, da se vrne v Razdrto in z avtobusom spremeni lokacijo – Vipava. Zadolžitev sprejme z razumevanjem.

Kdor je bil v začetku še malo v dvomih, mu kasneje ni bilo žal. Hoja po planoti je bila pravi užitek. Nobenega resnega vzpona. Travniki polni vseh vrst rož. Celo arniko smo nabirali. Res je, da sem tudi sam v začetku mešal arniko z drugo podobno rumeno cvetlico vendar sta me prijetna družabnika Pezdličeva naučila razločevati kaj je kaj. To so bili nadvse koristni nasveti za izpopolnitev znanja iz botanike. Zahtevala sta, da je arnike dovolj na Gorjancih, samo pravi čas je treba nabirati. Za vse, ki še ne veste, ta rastlina natopljena v alkoholu je za »notranje« rane, natopljena v olju pa tudi za »zunanje«.

Prvo resno pavzo smo naredili pri domačiji Abram, da smo si nabrali novih moči za sestop v dolino. Nekateri ste od tu prejeli tudi razglednico s pozdravi. Vsi se pač nismo utegnili podpisati ampak pozdrav je bil od vseh. Od tu v dolino je bilo še dobro uro in pol prijetne hoje po gozdu. V Vipavo pridemo nekaj po tretji uri. Kraj je prijeten. Mnogi niso opazili, da je v Vipavi izpod hriba blizu hiš več izvirov vode. Center mesta ima lep velik park. Ker je v mestu vojašnica, srečamo veliko vojakov. Pri avtobusu nepričakovano pristopi mladenič v

vojaški obleki in se ne uradno ampak po domače predstavi. Je »Stražan« – Avbarjev sin. Takoj se vrstijo vprašanja in odgovori z obeh strani. Videti je, da je fant vesel, da je tu srečal »domače«. Kljub kratkemu pogovoru je bilo slovo prisrčno.

Hitimo proti domu. Kljub utrujenosti in vročini v avto-

busu nekateri zapojejo narodne pesmi in spodbudijo še druge, da jim pomagajo k glasnosti. Pri »Krvjavlu« je bil še kratek postanek in doma smo še pravi čas, da si odpočijemo za juriš v nov delovni dan.

Vsi, ki prebirate te vrstice, se nam pridružite. Ne bo vam žal. Korajža velja!

Bojan

Delovna sobota

Bil je petkov večer. Vsi štirje, – jaz, žena, hčerka in sin – sedimo na svojih sedežih in zremo, kaj se dogaja na ekranu (film dosega svoj vrh, ko ljubljena oseba zve, da je smrtno bolna in poje celotno vsebino uspavalnih tablet in za večno zaspil v postelji svojega najdražjega).

Kazalci na uri se pomikajo proti 22-ti, ko žena pokliče iz kota, kjer med gledanjem plete pulover za hčerko in pravi: »Ti, ali nimaš jutri delovne sobote?« Pravim: »Saj res,« počasi vstanem in se poberem v spalnico, navijem budilko in zaspim.

Na avtobusno postajo se pripeljem s svojim konjičkom, kjer predsedem na avtobus. Število potnikov je veliko manjše kakor v navadnem delavniku. Na »kapiji« pozdravim vratarja – čuvaja, ki končuje svojo izmeno. Odprem vrata lično pospravljene pisarne, kjer opravljam svoje delo. Na mizi dokaj skrbno zloženi dokumenti mape, v katere beležim, oziroma vlagam prenekatere podatke o doseženi proizvodnji, kapacitetah, kvaliteti, mape o zapisnikih tedenskih sestankov. Na levem robu mize je bila faktura za plačilo malic. Do šestih manjka še par minut. Ko prihajajo sodelavci, jih pozdravljam in prične se sobotni delovni dan. Deset minut čez šesto oddidem na obhod po proizvodnji, da ugotovim globalno stanje prisotnih in ritem delovnega dne.

V pisarni splošnega oddelka računalnik dela na polno, saj je danes dan, ko je potrebno oddati podatke za obračun OD za mesec maj. Vodja proizvodnje prinese v obdelavo obračunske liste, za obračun doseženih kapacitet in ostalih proizvodnih rezul-

tatov iz prejšnjega dne. Svoje delo nadaljujem s pregledom podatkov o kontroli kakovosti, kjer posamezni delavci iz naslova kakovosti dosejajo dobre rezultate. Ob pregledu ugotovim, da delavke dosejajo v povprečju boljše rezultate kakor delavci.

Med listanjem po podatkih naročim telefonski pogovor v skupne službe, da bi govoril z željeno osebo. Na drugi strani žice se oglasi nepoznan glas in ko povem, koga želim, dobim odgovor, da ga ni. Se pozna, da je delovna sobota, si pravim.

S svojimi ljudmi se pogovarjam o predlogu, kako priti do kvalitetne surovine za proizvodnjo. Rečem, da bi v Novolesu morali spremeniti tehnologijo decimiranja.

Dobro posušiti bukovo desko in jo nato decimirati in ne obratno, sveže decimirati pa nato sušiti. Tu veliko zgublamo na kvaliteti (danes je surovina draga: delovna sila je poceni cca 300 DM povprečno OD, kubik decimiranega lesa pa je cca 900 DM). Med malico dobim v roke časopis, preletim novice, se ustavim na kurzni listi, ugotovim, da inflacija nenormalno raste in kaže svoje pošastne kremplje.

Sam pri sebi se jezim, kako da nismo sposobni tega ustaviti, ali vsaj zmanjšati. Vem, da je blagovni suficit z vzhodom preko 1,2 milijarde rubljev, da zato tiskamo denar itd.

V teku tega dne sem reševal še nekatere naloge. Spomnim se, da sem si dovolil pogledati na urina kazalca in da je bilo malo čez pol drugo uro popoldne.

Zajel sem sapa in si rekel, še malo bo treba zdržati, pa bo sobotne »muke« konec.

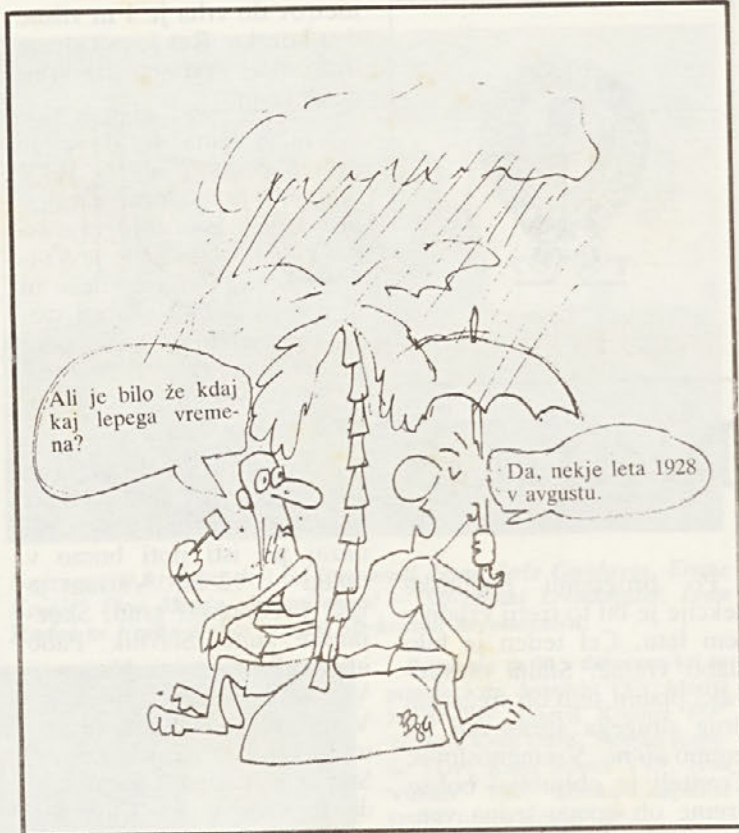
Š. T.



Če greste iz Dvora preko Žužemberka v Trebnje, se na pomembnem križišču srečate s takimi smerokazi. Znajti se je treba!

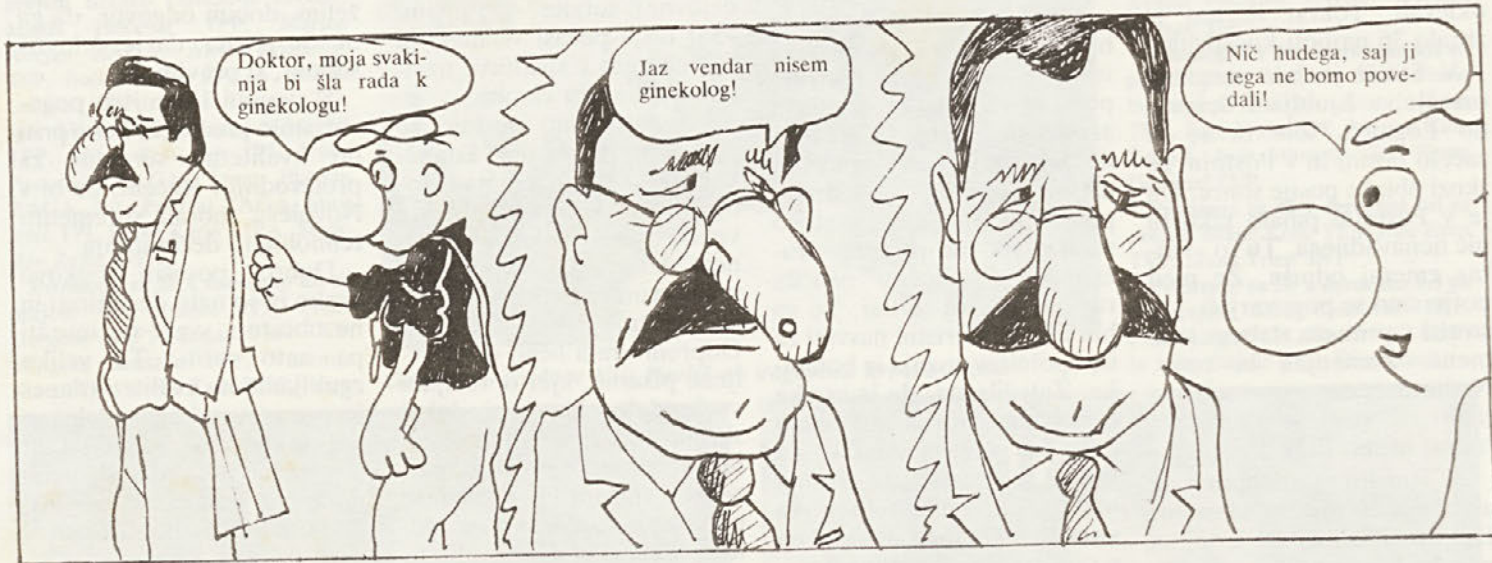


Obnovljena gozdna cesta, ki pelje čez dvorišče našega obrata v Sotški.



CENE MOZNIK: v različnih situacijah

Piše in riše Ivan Balog



Kaj se lahko zgodi z malico v nekem našem TOZD-u?

