



labod

Leto XV.

Novo mesto, 31. oktober 1989

številka 14

glasilo delovne organizacije labod tovarne oblačil novo mesto



Na koncu pa še natančen pregled izdelka... Posnetek je nastal v Temenici.

statut je pripravljen za javno razpravo

Ob upoštevanju pripomb na osnutek statuta, ki so jih posredovale posamezne TOZD, smo osnovali nov osnutek statuta, ki se bistveno razlikuje od prejšnjega. Poglejmo si značilnosti:

Podjetje je pravna oseba, ki opravlja dejavnost z namenom pridobivanja dohodka in dobička s prodajo proizvodov in storitev na domačem in tujem trgu. Cilj poslovanja je ustvarjanje realne akumulacije in visok OD delavcev podjetja.

1. Statusne določbe

Dejavnosti podjetja sta poleg že znanih dejavnosti tudi opravljanje zunanjetrgovinskih poslov in inženiring poslov.

Podjetje je organizirano v tovarne, sektorje, službe in manjše organizacijske enote. Statusne spremembe podjetja so lahko: razdelitev podjetja na dve ali več podjetij, pripojitev podjetja k drugemu podjetju, izločitev dela podjetja iz podjetja, prenehanje dela podjetja oz. prenehanje podjetja.

Tovarna se lahko izloči iz podjetja pod pogojem, da se zaradi njene izločitve ne otežuje opravljanje dejavnosti podjetja in da s tem bistveno ne vpliva na delo drugih tovarn. Tovarne so ekonomske enote, ki poslujejo po načelu profitnih centrov in opravljajo predelavo osnovnih surovin v končne izdelke, ki se najekonomičneje izdelajo v posamezni tovarni. Tovarne niso pravne osebe. Opravljajo posle, dogovorjene s planom podjetja in na področjih, ki so posebej dogovorjena. Poslujejo po načelu smotrnosti. V kolikor tovarna ne posluje dolgoročno rentabilno, so or-

gani upravljanja podjetja dolžni ukrepati v skladu z določili statuta. Če podjetje ni solventno, delavski svet podjetja z javnim in internim razpisom ponudi upnikom, delavcem in drugim osebam v prodajo določena sredstva podjetja, vendar ne izpod tržne ocenitve.

Podjetje lahko opravlja gospodarsko dejavnost v tujini v lastnih, mešanih podjetjih, ali delniških družbah ter predstavništvih.

Za svoje poslovanje lahko pridobiva tudi sredstva z zbiranjem in vlaganjem sredstev občanov, sredstev v družbeni lastnini in sredstev tujih oseb.

2. Uresničevanje samoupravljanja in poslovanje podjetja

Delavci uresničujejo samoupravljanje z osebnim izjavljanjem in po delegatih v DS oz. svetu tovarne ter z nadzorom dela organov in strokovnih služb v podjetju.

Delavski svet podjetja je najvišji organ upravljanja podjetja. V njem so zastopani vsi organizacijski deli podjetja, in sicer v razmerju števila zaposlenih delavcev. DS odloča z javnim in tajnim glasovanjem. Kadar delavski svet v posamezni tovarni ali strokovni službi ugotovi motnje pri poslovanju, odloči o ukrepih za odpravo motenj, ki jih predlaga glavni direktor.

Delavci lahko odpokličejo delegata DS ali DS v celoti, če ne izpolnjujejo določenih obveznosti.

Izvršilni organi DS so: komisija za kadre in družbeni standard, disciplinska komi-

v današnji številki

- Statut je v javni razpravi — upoštewane so pripombe tozdv.
- Pogovor z našim glavnim direktorjem o poti v podjetje.
- Naša mnenja se dotikajo pravice, da ženske delamo 40 let
- Kako bo z našimi plačami po kolektivni pogodbi?
- Povzemamo pogovor s članom predsedstva slovenskih sindikatov Branetom Mišičem
- Nova možnost letovanja v Podkorenu
- Kakšne so temeljne pravice iz delovnega razmerja, kakšne so novosti pri obračunavanju prometnega davka — dvoje zanimivih zakonskih novosti
- Zala praznuje 20 let
- Nove skupine pripravnikov — tokrat iz Tip-topa in iz Libne
- Pa še kaj....





sija na ravni podjetja in disciplinski senat v tovarnah ter komite za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito.

Tovarne uresničujejo samoupravne pravice preko sveta tovarne in zbora delavcev, ki imata podobne pristojnosti kot DS podjetja in zbor delavcev podjetja.

3. Glavni direktor

Podjetje zastopa in predstavlja glavni direktor brez omejitve, razen, kadar je leta določena z zakonom. Glavni direktor organizira in vodi poslovanje podjetja preko direktorjev sektorjev in direktorjev tovarn, samostojno odloča o zadevah v okviru svoje pristojnosti in odgovarja za zakonitost dela podjetja. Ima predvsem naslednje pristojnosti in odgovornosti:

predlaga temeljne poslovne politike, razvojni program, predlaga organizacijo podjetja, odgovarja za uspešnost podjetja itd. Glavni direktor je lahko razrešen pred potekom časa, za katerega je bil imenovan tudi iz razloga, če podjetje dve leti zapored posluje z izgubo oz. da zmanjšuje delež lastnih sredstev v poslovni pasivi ali če delavci ne sprejemajo poročilo o rezultatih poslovanja po letnem obračunu, DS pa ugotovi, da je odgovoren glavni direktor za nedoseganje poslovnih rezultatov.

4. Strokovne službe podjetja

Strokovne službe podjetja opravljajo strokovne posle za vse tovarne v sklopu podjetja. Organizirane so v službe: kadrovska, pravna in splošna služba ter v sektorje: komercialni, finančno računovodski in tehnični sektor ter druge, ki jih določijo delavski svet podjetja s pravilnikom ali sklepom.

Direktorji sektorjev organizirajo in vodijo delovni proces vsak na svojem področju in odgovarjajo za zakonitost dela na svojem področju. Lahko so predčasno razrešeni iz razlogov, kot glavni direktor.

Direktorji tovarn organizirajo in vodijo delovni proces v tovarni, predlagajo proizvodni program skladno s poslovno politiko podjetja in razvojnim programom ter opravljajo druge naloge, skladno s pooblastili glavnega direktorja.

5. Ostala področja

Za reševanje sporov, nastalih v medsebojnih razmerjih med tovarnami je pristojna notranja arbitraža. Vsaka tovarna imenuje po enega člana, ki ga imenuje svet tovarne. Pri delu notranje arbitraže lahko sodelujejo tudi strokovnjaki izven podjetja brez pravice odločanja.

nja.

Statut vsebuje tudi določbe o SLO in DSZ — predvsem naloge DS, direktorjev in strokovne službe na tem področju, določbe o sindikatu, ki deluje samostojno in svobodno v skladu s svojim statutom, upoštevač tudi pravico do stavke ter določbe o varstvu pri delu in iz-

boljšanje človekovega okolja in določbe o obveščanju delavcev in poslovni tajnosti.

Poprejšnja obravnava osnutka statuta bo trajala do 18. 11. 1989, referendum pa je predviden za 6. 12. 1989.

Pravna služba:
Vera Kamin, dipl. iur.

spreminjanje organizacijske kulture

Pogovor z glavnim direktorjem o prehodu v podjetje

Na zadnji seji komisije za reorganizacijo sodelegati predlagali delavskemu svetu delovne organizacije predhodno javno razpravo o osnutku Statuta ter predlogu SS o spremembah SS o združevanju tozgov v delovno organizacijo Labod. Poti za preoblikovanje delovne organizacije v podjetje se tako bližajo cilju. Eno od vprašanj s tem v zvezi, ki je bilo namenjeno našemu glavnemu direktorju, je pomislek, ali smo prav zadnji, saj smo si po prvotnih datumih ta cilj postavili za jesen. Povzemam besede glavnega direktorja, ki nam v tokratnem sestavku predstavlja svoj pogled na naloge v zvezi z reorganizacijo in bodočim podjetjem, da se ni pomembno reorganizirati mesec ali dva preje ali kasneje. Pomembna je vsebina reorganizacije in pretehtana priprava na to. Vprašajmo se, **ali smo torej s pravnimi podlagami zastavili pravo pot v tržno usmerjeno podjetje Labod?**

Glavni direktor: »Naša pot bo prava, če se bomo organizirali tako, da bomo delali hitreje in ceneje. Vendar je za uspešno uveljavitev v tržnem gospodarjenju nujna tudi ali predvsem nova

organizacijska kultura. Da bi lahko začeli živeti »na tržni način«, pa je potrebna prava revolucija v glavah. To je kategorija, za katero ni enotnega kalupa, ki je počasi spremljiva, ki v vseh okoljih povzroča težave in Labod gotovo ni izjema pri tem.«

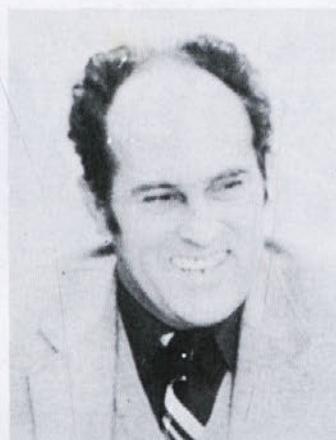
In kateri so dejavniki spreminjanja organizacijske kulture?

Glavni direktor: »Izhajati moramo iz cilja, vso pozornost posvetiti tržišču, kupcu, stranki. To narekuje proizvajalcem delati to, kar zahteva trg in ne le tistega, kar zna. Vso pozornost posvetiti tržišču pa pomeni pospešiti marketing, na čemer še Labod boleha. Tržna usmerjenost potrebuje fleksibilnost. Za hitro odločanje, prilagajanje, usmerjanje, pa potrebuje nujno sprotno spremljanje teh gibanj, da bi imeli takojšnje informacije. Potrebujemo tak sistem informacij, ki nam bo nudil čvrsto osnovo za hitro odločanje in prilagajanje trgu. Zavedati se moramo, da je tudi najmanjša zamuda na trgu lahko usodnega značaja za rentabilnost določenega proiz-

voda. V naši modni konfekciji je to še toliko bolj udarjena odvisnost. Vse to pa ne zanika notranjih dejavnikov v (od tehnologije do dobička), saj mora biti vse to v funkciji zadovoljiti potrebe proizvodov. Torej organizacijska struktura mora postati sredstvo za uresničevanje opredeljenih ciljev podjetja, ne pa sama sebi namen.«

Za spreminjanje in usmerjanje k tržni kulturi je gotovo potrebno tudi drugačno pojmovanje dela in delavca.

Glavni direktor: »Gotovo je treba spremeniti podobo idealnega delavca. To ni več tisti nekdanji fizični delavec, ki ob težkih pogojih dela in z največjimi napori dosega evropsko produktivnost. Delo se intelektualizira na vseh nivojih, tudi za strojem. To pa pomeni nove, bolj stroge zahteve za vse v celi proizvodni verigi. Dobro pripravljeno delo, odgovornost od začetka te verige do konca. Skratka krepiti vse dejavnosti, da bi delo teklo lažje, boljše. Ob tem pa trkamo tudi na tista vrata, ki peljejo v najracionalnejšo proizvod-



Služba družbenega knjigovodstva Novo mesto vas obvešča, da je organizirala

svetovalni inženiring

za prometne davke, davke in prispevke iz dohodka in osebnih dohodkov ter druge davčne obveznosti in prispevke.

Svetovanje nudimo vsem pravnim osebam, občanom in delavcem.

Pokličite (068) 23-432 Toneta Krašovca.

njo. Koliko režije potrebuje naš proizvod in ne koliko je prenese! V taki organiziranosti je za podjetje pomemben vsak delavec, vendar vsak dober, odgovoren, produktiven. Prav je, da v hiši razpravljamo tudi o tem vprašanju. Za to bo treba postaviti najoptimalnejšo shemo, te pa seveda ne moremo postavljati vsi. Za organiziranost smo zadolženi vodilni.«

V tržnem gospodarstvu dobivajo nove ideje, po-bude večjo veljavo. Kako bomo odprli vrata tem?

Generalni direktor: »Motivirati ljudi za ustvarjalno sodelovanje je velika naloga, kajti brez tega ne more biti napredka. Vendar ni dovolj, da delavec zna, treba je to tudi hoteti. Da bi to zares hoteli, je treba znati motivirati. Motiviran kolektiv bo dal veliko od sebe, bo zadovoljen in enoten. Če svoje osebne interese človek lahko uresničuje skozi interese podjetja, rezultati gotovo ne bodo izostali. Toda doseči klimo, v kateri bo to zažive-lo, je največ, kar lahko dosežemo. In to že kar samo po sebi kriči po spreminjanju, po reorganizaciji. Širšo iniciativo zaposlenih pa ne bomo mogli doseči na zastarelih hierarhičnih odnosih, ki gotovo ne sproščajo številnih intelektualnih potencialov, ki so v ljudeh. Zato moramo težiti k resnični demokratizaciji odnosov. Vsak delavec je pomemben in to mora sam čutiti, vedeti, da brez njega ne gre.«

Današnji trenutek prinaša veliko problemov, pogojenih s splošnimi družbenimi vprašanji in osebnim vse težjim življenjem, nižanjem standarda. To načenja marsikatero zaplete, občutljivosti, konflikte.

Generalni direktor: »Konfliktne situacije niso nič že v naprej slabega. Nasprotno, znajo peljati k pravemu cilju, če le znamo konflikt upravljati, usmeriti k skupno dobri razrešitvi. Tako lahko dosežemo veliko več kot le razrešitev konflikta, lahko pripeljemo problem k boljši razrešitvi. Zato je demokratizacija odnosov nujna in v njej so nujni tudi konflikti.«

V novi organiziranosti dobiva samoupravljanje drugačno, ustrežnejšo vlogo, ob čemer pa se le porajajo bojazni, da bo

manj obveščeni. Bo za te relacije v bodoče moral bolj skrbeti sindikat, morda.

Generalni direktor: »Delo sindikata smo imeli že do sedaj takorekoč perfekcionirano v naših aktih, vsi pa vemo, da ni teklo tako. Zato ni vse v tem, kaj in koliko smo zapisali (čeprav dajemo v statutu delu sindikata velik poudarek), ampak v tem, kakšni so ljudje, kako sindikat dela. Gotovo pa bo imel v novih pogojih nove naloge. Glede ostalega pa lahko rečem, da bo v novi organiziranosti moralo biti obveščanje še boljše, saj delavec mora biti obveščen, mora poznati strategijo, cilje, načine, pa tudi rezultate.«

Kaj bi »položili na srce« delavcem Laboda ob javni razpravi o SSa in statutu?

Generalni direktor: »Ne pozabimo, da Labod ostaja ena družina, ki se bo organizirala tako, da bodo naloge in dolžnosti sicer nekoliko drugače porazdeljene kot so bile doslej, vendar zato, da bi se vsi skupaj bolje in lepše imeli. To je smisel reorganizacije, ki pa ni nekaj »zacementiranega«, saj želimo razvijati te odnose dalje k čim bolj zaokroženim, fleksibilnim, ustvarjalnim, samostojnim tovarnam v sklopu naše Labodove družine.«

močna skupina novozaposlenih v libni

V Libni so veseli močne skupine novozaposlenih. V avgustu so se še ubadali z manjkom delovne sile, saj so imeli tri delavce pod planom, kaj šele, da bi imeli zagotovljeno šestodstotno rezervno zaposlenih. Celo leto so iskali kvalificirano delovno silo, vendar na skupnosti za zaposlovanje ni bilo takih prijav in tudi v tozdu ni prišlo prošenj. Po končanem šolskem letu pa se je le nabralo nekaj vlog, predvsem pa smo čakali na naše štipendistepripravnike. Sedaj se lahko pohvalimo s kar veliko skupino novozaposlenih — 27 vsega skupaj. Od tega je 20 pripravnikov (16 s 4. stopnjo izobrazbe, trije s 5. stopnjo izobrazbe ter eden s 6. stopnjo izobrazbe). Na poskusnem delu imamo 5 delavcev, in sicer enega s 4. stopnjo izobrazbe, tri s 3. stopnjo izobrazbe ter enega brez izobrazbe. Tokrat imamo tudi

dve delavki na uvajanju (ena z 2. stopnjo ter ena s 3. stopnjo izobrazbe).

Ob tako močni skupini novozaposlenih in predvsem ob dvajsetih pripravnikih bi v našem tozdu močno potrebovali inštruktorja, saj izmenovodja in mentorji ne zmorejo tako obsežnega dela. Za pripravnike smo pripravili tudi lastne programe, prilagojene naši proizvodnji. Predvsem pa naj bi ob spoznavanju proizvodnje sploh usposobili te pripravnike za določene operacije. Od nove delovne sile veliko pričakujemo, seveda pa bo za to treba vložiti veliko truda mentorjev in pripravnikov samih. Saj, kot sem že omenila, je to največja skupina novozaposlenih dose-daj v Libni.

Marija Čepin,
poslovna sekretarka
tozdu Libna



Poklicna gasilska enota v Krškem je demonstrirala delavkam Libne vajo gašenja. Z zanimanjem so si delavke ogledale potek gašenja in pri tem spoznale napore in težko delo gasilcev

benificirana delovna doba

Z velikim veseljem smo prebrali, da je slovenska skupščina potrdila benificirano delovno dobo za delavke v primarni tekstilni industriji. Pred leti smo večkrat poročali tudi v našem časopisu, da si sindikati, natančneje republiški odbor tekstilnih delavcev, prizadeva za skrajšano delovno dobo tkalk in predilk. Poznamo težke delovne razmere v primarni tekstilni industriji, posledice so vidne in očitne, saj je le malo delavk, ki so dočakale zdrave polno delovno dobo. Takratna sindikalna prizadevanja so naletela na gluha ušesa, saj je delegatka iz našega okolja Slavica Putrih večkrat zapisala, da prizadevanja niso dobila podpore v strokovnih službah, raznih sisov in ostalih organih. Kose je zdelo, da so puško že vrgli v koruzo, je končno popravljena ta zgodovinska

škoda. Tkalke in predilke lahko uveljavljajo benificirani staž od leta 1945, kar pomeni, da je cela generacija pred upokojitvijo.

Veseli smo posluha in popravka te nepravilnosti. Gotovo pa smo na vrsti konfekarji, da izberimo pravice za naše delavke. Tudi delavke v konfekciji delajo zelo težkih delovnih razmerah, zato tudi ne dosegajo polnega fonda ur. Pogoste so invalidske upokojitve, ki izhajajo iz obolenj, ki so posledica dela (čeprav okvara hrbtenice in oči še vedno ni priznana kot poklicna bolezen pri šiviljah).

Take so torej poti reševanja. Skupščina je potrdila tisto, kar so sindikati sprožili že pred leti.

Zato velja aplavz sindikalnim pobudam in prizadevanjem, ki so trajala celo desetletje.

vtisi pripravnikov v tip-topu

V Tip-topu so veseli štirinajstih novih pripravnic, ki imajo končano 4. stopnjo izobrazbe, torej triletno konfekcijsko šolo. Polovica teh so bile naše štipendistke, zato so Labod več ali manj poznale, ostale pa so se v tem mesecu, odkar so pri nas, tudi že vključile v delo in kolektiv. Po mesecu dni dela dosegajo kar lepe rezultate, v povprečju 40 odstotkov norme, zato, kot je poudarila direktorica, tudi njihov delež v proizvodnji ni zanemarljiv.

Na prvem sestanku po mesecu dni dela so se pogovorile s predstavnicjo kadrovske službe in direktorico tozda o delu, o odnosih, o pisanju dnevnika itd. Direktorica jih je še posebej opozorila na dnevnik, ki naj ne zajema opisovanj izven dela. Tako želijo, da bi pripravnice vključile v dnevnik predvsem postopke dela, tehnologijo, opisale, na kaj so morale biti pozorne pri posameznih materialih, modelih, torej sprem-

za pripravnice, kako je z dopustom za tiste, ki še niso polnoletne, kakšne so njihove obveznosti za delo na dodatne sobote ter način plačila, ki je, kot je pojasnila direktorica, izven cenzusa pripravništva itd.

Način dela z mladimi je v Tip-topu zelo izdelan. Dva meseca imajo uvajalnega časa za pripravnike, po dveh mesecih pa se tudi za pripravnike začne diferenciranje nagrajevanje in ocenjevanje. Kako to gre? Na osnovni kriterijev: doseg norme, odnos do dela, kvalitete dela, izdelave dnevnika, zanimanja za delo in aktivnosti v kolektivu in seveda na osnovni discipline. Torej doseg norme ni edini kriterij, saj se v Tip-topu zavedajo, da rutina še lahko doprinese, pomanjkanje ostalih kriterijev pa se ne da kar tako nadomestiti.

Sicer pa bojzani mladim, da bi za vedno pristali za šivalnim strojem, le niso tako »zacementirane«. Mlada delavka s končano 4. stopnjo izobrazbe, ki ji delo leži, se lahko ob delu šola na mariborski modelarski šoli in prav tak kader se je do sedaj potrdil kot najbolj perspektiven za našo stroko. Zato imajo mladi ambiciozni ljudje precej možnosti razvijati se in napredovati, saj je prav kolektiv Tip-topa starejši in ga je treba tudi na odgovornejših funkcijah pomlajevati.

Ko smo že tako sedeli skupaj, je beseda nanesla tudi na odnose v proizvodnji, na izkušnje, delo in na prve vtise. Kaj različni so.

Mateja je menila, da starejše delavke dosegajo pri šivanju tako hitrost, kakršne si sama ne zna zamisliti. Torej izurjenost veliko pomeni pri obvladovanju hudega tempa v naših proizvodnjah. Marjana je opozorila na občutno razliko v načinu obrtniškega in konfekcijskega šivanja ter na postopke in razlike učenja v šoli in dela v praksi. Irena se je tudi spomnila praktičnega pouka v šoli, pri katerem ji je začetno navdušenje kaj hitro splahnelo, saj za delo, ne da ni bila motivirana, ampak celo obratno. Zato razmišlja o prekvalifikaciji, ker se ne čuje videti v bodoče samo za šivalnim strojem, kjer norma pritiska na ljudi, da pozabijo na mnoge vrednote in postajajo vse bolj ozki. Torej je izbira poklica glede na želje in sposobnosti zares usodnega pomena za človeka in hudo je, če se mlad človek v njem ne počuti dobro. Zato je stisko treba razumeti.

To so grenke izkušnje, ki jih mlad, ambiciozen človek zazna in ki ga stresajo kot ledena voda. To pa mora biti tudi izhodišče za mnoge v podjetju, da bodo znali poskrbeti tudi za dvig kulturne ravni, ki je za odnose tako usodnega pomena. Zato bi se morali z mladimi v vsej naši delovni organizaciji veliko bolj poglobljeno pogovarjati in jim prisluhniti, saj so njihova opažanja kritična in tehtna, ne pa, da jih namenoma preslišimo in si mislimo, se bodo že spremenili. Tudi mi bi se morali kaj naučiti od njih, ne le oni od nas!



Rekreacija v Delti

zalinih 20 let

Sredi oktobra praznuje Zala svoj 20. rojstni dan. Spomin na začetek konfekcijskega obrata, ki ga je takrat odpirala DO Modna oblačila, je še svež. Ženske so težko dobile zaposlitev in tem pretežno rudarskem mestu, zato so težko čakale na otvoritev obrata. Dvanajst mladih delavk je prišlo prvi dan z veliko upanja, da se jim je nasmejala sreča in so dobile delo. Toda že prvi dan so jih poslali domov, ker delo še ni bilo pripravljeno. No, potem je steklo in je teklo in teklo dosledno, pridno, prizadevno.

»Tudi na stranišče se nismo upale, tako smo spoštovale delo, tako smo si ga želele,« pripovedujejo tiste, ki so še danes v Zali. Teh je še pet: Jožica Kunaver, Vera Lapajne, Nada Kogej, Lea Kumer, Pavla Magajne, naslednje leto pa se jim bo pridružila tudi Albina Tušar, sedanja direktorica. Ob jubileju pridejo spomini na dan, in prav direktorica se rada spomni začetka. Najprej je delala v traku, potem na kontroli. Čeprav s končano šolo, se je želela spoznati z vsemi operacijami. In tako se je zgodilo, da je zadrgo prišla na napačno stran, na kar je Jožica, ki danes dela na blagajni, glasno opozorila na napako »tanove«. Torej je šlo že na

začetku prav zares in napak niso nikoli tolerirali.

Danes je naša Zala 20-letna. V tem kratkem obdobju je rasla v samostojen tozid, ki dela za najzahtevnejše tuje in domače kupce. Za to je treba ne le veliko pridnosti, ampak tudi veliko znanja.

Zala vse to ima, zato jim je naš glavni direktor v čestitki tudi zaželel vse najlepše tudi vnaprej, predvsem pa zadovoljstvo v kolektivu, ki živi in diha kot ena družina. Marsikatero nočno delo so oddelale delavke Zale enotno, tudi tiste iz pisarn so potegnile čez noč ali celo dve, da je bil kamion pravočasno pripravljen za pot na tuje. Marsikateri prijeten izlet so si privoščile in tako s skupnimi močmi odpotovale na Palmo de Malorco, v Dubrovnik pa še kam, za kar se je sicer slišalo po tovarni šušljati o razkošju. Toda, če nismo nič rekli ob njihovih prizadevanjih in žrtvah za primerne delovne rezultate, jim ne bi smeli biti nevoščljivi, ko so si organizirali izlet v tujino. Tako te prizadevne in zagnane delavke Zale tudi svoj 20. rojstni dan praznujejo predvsem v delu. Če bodo sadovi sorazmerni njihovim prizadevanjem, si bodo kasneje, ko bo več časa, za svoj jubilej še kaj privoščile.

informacija o zakonu o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja

V Ur. listu SFRJ, št. 60 z dne 6. oktobra 1989 je objavljen Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja, ki je začel veljati dne 14. 10. 1989; s tem dnem prenehajo veljati določbe IV. in V. poglavja drugega dela ZZD. Ta zakon ureja temeljne pravice, obveznosti in odgovornosti iz delovnega razmerja. Bistvene novosti, ki jih Zakon o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja prinaša, so:

— Delovno razmerje lahko sklene tudi tuj državljan in oseba brez državljanstva, če izpolnjujeta splošne in posebne pogoje (8. čl.).

— Prosta delovna mesta (prej dela in naloge) in pogoje se mora prijaviti organizaciji za zaposlovanje, ki jih mora javno objaviti. Za delovno mesto poslovnega organa ter delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi mora organizacija objaviti razpis v sredstvih javnega obveščanja (9. čl.).

— Kandidata za delovno mesto s posebnimi pooblastili in odgovornostmi izbere organ upravljanja na pred-

log poslovnega organa (10. čl.).

— Delavec sklene delovno razmerje z dnem, ko nastopi delo na podlagi dokončnega sklepa o izbiri (11. čl.).

— Pod pogoji, ki jih določa zakon, se lahko pripravnik strokovno usposablja za samostojno opravljanje del in nalog tudi, ne da bi sklenil delovno razmerje (16. čl.).

— Zaradi nujne potrebe delovnega procesa in organizacije dela je lahko delavec razporejen na vsako delovno mesto, ki ustreza stopnji njegove strokovne izobrazbe za določeno vrsto poklica, znanju in zmožnostim. Sklep o razporeditvi sprejme poslovodni organ. Dela delovnega mesta lahko opravlja tudi doma (17. čl.).

— Če se ugotovi, da delavec nima potrebnega znanja in zmožnosti za opravljanje del delovnega mesta, katerim je razporejen, ali da ne dosega pričakovanih rezultatov, je razporejen na drugo delovno mesto. Če pa takega delovnega mesta, ki ustreza njegovemu znanju in zmožnostim, ni, delavcu preneha delovno razmerje. Sklep sprejme poslovodni organ (18. čl.).

— Delavcu, katerega delo ni več potrebno zaradi tehnoloških in drugih izboljšav, ne sme prenehati delovno razmerje, dokler se mu ne zagotovi v skladu z zakonom in SSA ena izmed pravic iz dela:

1. pravica do dela v drugi organizaciji,
2. pravica do prekvalifikacije ali dokvalifikacije,
3. pravica do dokupa delovne dobe,
4. pravica do enkratnega nadomestila v obliki odpravnine,
5. druge pravice.

Če mu ena izmed teh pravic ni zagotovljena, ima pravico najdalj dve leti do denarnega nadomestila v višini najmanj zajamčega OD. Delavcu-invalidu ne sme pre-



Pred dvajsetmi leti so prišle v Zalo prve delavke, vesele, ker so dobile zaposlitev. Mnoge so še danes v tem kolektivu.





nehati delovno razmerje iz tega naslova (21. čl.).

— O prerazporeditvi in razporeditvi delovnega časa odloča poslovodni organ s sklepom (25., 26. čl.).

— Prostovoljni krvodajalci imajo pravico do dveh zaporednih prostih dni vsakokrat, ko dajo kri. Prosti dnevi se jim računajo, kot da so na delu (33. čl.).

— Delavka med nosečnostjo ali z otrokom do dveh let starosti ne sme delati dlje od polnega delovnega časa oz. ponoči; delavka sme z otrokom, starejšim od enega leta, delati ponoči samo na podlagi njene pisne zahteve. Roditelj samohranilec, ki ima otroka, mlajšega od sedem let ali težkega invalida, sme delati dlje od polnega delovnega časa ali ponoči samo na podlagi njegove pisne privolitve (40. čl.).

Za kršitev dolžnosti in delovnih obveznosti je delavcu mogoče izreči enega od naslednjih ukrepov:

1. javni opomin,
2. denarna kazen,
3. prenehanje delovnega razmerja (55. čl.).

— Javni opomin je mogoče izreči za lažje kršitve (56. čl.).

— Denarno kazen je mogoče izreči največ v višini do 15% akontacije mesečnega OD delavca, ustvarjenega v mesecu izreka odločbe, in sme trajati od enega do šest mesecev (57. čl.).

— Poslovodni organ odloča o disciplinski odgovornosti delavca in izreče ukrepa javni opomin in denarna kazen, o izreku ukrepa prenehanja delovnega razmerja pa odloča disciplinska komisija.

Za del organizacije zunaj sedeža organizacije je mogoče ustanoviti poseben senat disciplinske komisije za določanje o odgovornosti delavcev v tem delu organizacije.

— Disciplinski postopek se začne na zahtevo organa upravljanja, organa SDK, poslovodnega organa in družbenega pravobranilca samoupravljanja. Če poslovodni organ v 15 dneh od dneva, ko je zvedel za hujšo kršitev delovne obveznosti in za storilca, ne uvede disciplinskega postopka, organ upravljanja začne postopek za

razrešitev poslovodnega organa (61. čl.).

— O izrečenih ukrepih se obvezno vodi evidenca (68. čl.).

— Če je delavec odstranjen z dela ali iz organizacije v skladu z zakonom s pismenim nalogom poslovodnega organa, morata v treh dneh pisneno predložiti pristojnim organom (69. čl.).

— Delavcu preneha delovno razmerje brez njegovega soglasja tudi, če je bil neopravičeno odsoten z dela pet delovnih dni zaporedoma. Delavcu, ki je dopolnil 40 let zavarovalne dobe ali 65 let, preneha delovno razmerje, če pristojni organ ne določi, da lahko delavec ostane v delovnem razmerju (75. čl.).

bomo ukrojili sindikat po naši meri?

Razmišljanje o prenovi sindikata

Janez Rotar, DSSS, član predsedstva občinskega sindikalnega sveta Novo mesto: »Predvsem bi moral postati sindikat v celoti zaščitnik delavčevih pravic in delavca sploh. Zato se bo v podjetjih moral nujno postaviti na drugi breg vodstvenih struktur in v enakopravnem dialogu skrbeti za primerno zaščito delavcev. Zato bo v bodočem podjetju moral biti poklicni sindikalist, ki ga bomo seveda postavili delavci. Ni treba posebej poudariti ogromno znanje, ki ga bo delavčev za-



— V postopku varstva pravic mora pristojni organ, preden odloči o delavčevi zahtevi, zahtevati mnenje sindikata ter ga obvezno obravnavati in se o njem izjaviti, če ga je sindikat poslal (82. čl.).

Našteta določila so le nekatera bistvena in drugačna, kot so bila navedena v poglavjih ZZD, ki so prenehala veljati. Posamezna določila Zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja nalagajo ureditev zadev v republiških zakonih in SSA s tega področja. Pričakujemo, da bo do konca leta zato sprejet Zakon o delovnih razmerjih, s katerim bomo uskladili tudi naš Pravilnik o delovnih razmerjih.

Pripravila:
Mojca Novak,
pravna služba DSSS



nizacija ne more imeti kaj dosti skupnega z delavcem. Po mojem videnju naj bi bil sindikat v bodoče bolj nekakšna delavska stranka. Tako bi imel za seboj članstvo in njegovo podporo. Zato mislim, da se bo sindikat najbolje preoblikoval, če bo prenehal delati forumsko in deloval od spodaj navzgor. Seveda je za tako delo sindikata potrebnega veliko znanja in moči. Sindikat v tovarni bi moral biti bolj močan. Kot direktorica pričakujem, da bo sindikat enakopraven partner v pogovorih, odločitvah. Nikakor pa naj ne bi ostal v tako nepravilni zaščitniški vlogi, kot se je kazal do sedaj. Vedno je ščitil delavca, pa čeprav ali predvsem je šlo za slabega delavca. Takega ne potrebujemo. Skrajni čas je, da s slabimi delavci obračunamo. Tudi tu se bo moral sindikat drugače postaviti. Za dobrega delavca pa, mislim, kakšne izrazitejšje skrbi niti ne potrebuje. Dobrega delavca bomo vsi iskali.

V novih razmerjih bo moralo priti do izrazitejše vloge sindikata v skrbi za zaščito tistih delavcev, ki ostajajo brez dela zaradi stečaja. Bati se je, da novih podjetij ne bomo morali tako naglo ustanavljati, kot bodo morala stara in slaba propadati. Vendar bi pri zaščiti delavcev v takih primerih morali imeti primernejše fondne, ki bodo omogočali življenje, ne pa simbolične.

Zgledovati se po delu sindikatov na zahodu v celoti, gotovo ne gre, ker je naš sistem le drugačen. Kako ali kdaj bodo tudi pri nas tako izrazite tržne razmere, ne vem. Toda, dokler bo tako, bo moral biti tudi sindikat pri nas le nekaj specifičnega, vsekakor pa močnejši in izrazitejši, kot je bil do sedaj.«

stopnik potreboval za svoje delo. To bo moral biti človek, ki bo užival ugled in spoštovanje delavcev in vodilnih. Toliko o sindikatu v osnovnih organizacijah. Spremenjene bodo tudi relacije na občinskem in republiškem nivoju. Močnejša strokovna povezava v izrazitejše branžne dejavnosti je gotovo prava poteza, vendar pa povezuje delavce določene branže direktno v republiko, občinski sindikalni svet pa ima pri tem bolj kot ne zaprta vrata. Ta bo pridobil na moči in ugledu le, če bodo močni sindikati v podjetjih. Prav tu gre za koreniti preobrat, ki pa seveda pomeni veliko pridobitev.

Bojim pa se, da se še ne zavedamo dovolj moči in vloge sindikata v bodočem podjetju, sicer bi glasnejše zahtevali njegovo pravo vlogo tudi v osnutkih naših novih aktov.«

Francka Primožič, direktorica tozda Temenica: »V novi organiziranosti naj bi bil sindikat izrazitejša podpora delavcem. Kot tak naj ne bi bil politična organizacija, ker kot politična orga-

slovenski sindikat je pripravil nov model, ki ga terja tržna ekonomija

Plače po kolektivnih pogodbah

Osnovne plače bodo javne, dejansko pa ne, saj so stvar posameznika, podjetnika.

V slovenskih sindikatih so že pripravili model kolektivnih pogodb, ki bodo urejale področje plač. Generalna kolektivna pogodba bo določala osnove delitve osebnih dohodkov v vsej Sloveniji. Kolektivne pogodbe v posameznih dejavnostih bodo konkretizirale generalno pogodbo, veljalo pa bo načelo: ne manj kot v generalni pogodbi, ampak kvečjemu več... To načelo bo glede na dejavnost veljalo tudi za kolektivne pogodbe podjetij.

Doslej v nobenem sodobnem gospodarstvu še niso iznašli popolnoma samodejnega sistema delitve osebnih dohodkov. Tudi pri nas ga ne bomo. Napredek je že to, da smo iz dogovorne ekonomije prešli, ali bolje, prehajamo v tržno gospodarstvo, ki pa seveda zahteva tveganje, samostojnost in

odgovornost gospodarskih subjektov. Področje delitve osebnih dohodkov je bilo že prej v domeni sindikata, vendar je bilo ves čas pod nadzorom vlade, ki se je bolj ali manj uspešno nenehno vpletala vanj. Po spremenjeni zakonodaji pa bo sindikat moral delavcem ponuditi kolektivno pogodbo, za katero bo trdno stal.

Osnovne plače

Področja dela temeljijo na strokovni izobrazbi, vendar so nekoliko širša in se lahko strukturirajo ter širijo na podrazrede po dejavnostih, podskupinah dejavnosti in celo podjetjih.

I. – enostavno, rutinsko delo	1.00
II. – manj zahtevna dela in naloge; delo z enostavnimi delovnimi sredstvi, zadoščajo pisna navodila	1.27
III. – srednje zahtevna dela in naloge; delo se ponavlja, vendar so navzoče novosti	1.40
IV. – zahtevnejša dela in naloge; različnost del in nalog, novosti, potrebna so posvetovanja pri opravljanju del in nalog	1.70
V. – zahtevnejša dela in naloge; novosti, potrebni so lastni predlogi za opravljanje del in nalog	1.85
VI. – samostojnost pri opravljanju del in nalog; dela imajo ustvarjalno naravo	2.10
VII. – zelo zahtevna dela in naloge; projektiranje, organiziranje del in nalog, popolna iniciativa	2.50
VIII. – najbolj zahtevna dela in naloge; delo organizacijske narave z največjim pomenom za vodenje in organiziranje proizvodnega in poslovnega procesa, ustvarjalnega dela in naloge, raziskovalno delo itd.	3.20

S področjem delitve dohodka in osebnih dohodkov se v predsedstvu Republiškega sveta Zveze sindikatov Slovenije ukvarja Brane Mišič.

Kaj naj bi za področje osebnih dohodkov vsebovala generalna kolektivna pogodba?

»V Zvezi sindikatov Slovenije smo že doslej uveljavljali nekatere elemente, ki bodo v celoti ali z nekaterimi spremembami vključeni v kolektivne pogodbe, kot sta, na primer, najnižji osebni dohodek in sindikalna lista. Generalna kolektivna pogodba bo, če se omejim samo na področje plač, vsebovala osnovne plače, usmeritve za ugotavljanje tekoče uspešnosti, usmeritve za delitev dobička, dodatke za pogoje za delo, nadomestila osebnih dohodkov in sredstva skupne porabe. Navedel sem le glavne in osnovne postavke. Postavljena razmerja so minimalna in jih lahko v kolektivnih pogodbah dejavnosti v podjetjih postavijo in določijo na višji ravni.«

Za ceno dela oziroma pravilno vrednotenje delovne sile si v sindikatih že daljša prizadevate. Nova zakonodaja vam je prižgala zeleno luč za njeno uveljavitev. Kakšna bo ta cena?

»Cena delovne sile je v kolektivni pogodbi osnova za načrtovanje in kalkulacije plač. Če delavec ne dosega rezultatov, ga delodajalec lahko premesti na druga dela ali prekvalificira. Sicer pa je vrednost delovne sile cena količine življenjskih sredstev, ki je potrebna za fizično reprodukcijo delovne sile. To še posebej poudarjam, kajti pojavljajo se razmišljanja, da bi se cena delovne sile določala na povprečnem osebnem dohodku, kar je nesprejemljivo in neustrezno. Za računanje cene delovne sile lahko služi košarica življenjskih potrebščin, ki jo je pripravil Inštitut za ekonomske raziskave.«

Če prav razumem, bo cena delovne sile popolnoma nadomestila sedanjo funkcijo najnižjega osebnega dohodka?

»Da. Ceno delovne sile bo

mo na podlagi košarice življenjskih stroškov določili ob koncu obračunskega leta s preračunom štiričlanske družine. Med letom pa jo bomo pri neposrednih izplačilih revalorizirali z rastjo življenjskih stroškov, ki jo objavlja Zavod SRS za statistiko. V ceno dela ne bodo vključeni dodatki, ki se plačujejo nad ceno vrednosti dela.«

Kolektivna pogodba mora motivirati za delo. Kako bodo merjeni rezultati dela, kakšno bo nadomestilo za inovacije, kako bo delavec udeležen pri dobičku?

»Sindikat bo vselej zahteval, da morajo biti delavci seznanjeni z normami in posebnimi merili. Če ne bodo soglašali, bo sindikat zahteval arbitražo nevtralne strokovne ustanove. Nadomestilo za inovacije naj bi znašalo najmanj 10 odstotkov letne čiste gospodarske koristi, konkreten račun pa je stvar pogodb med inovatorjem in podjetjem.

Glede udeležbe pri dobičku preučujemo dve možnosti. Po eni naj delavski svet določi del dobička za razdelitev na osebne dohodke. Posamezen delavec pa je udeležen v dobičku proporcionalno deležu svojega osebnega dohodka brez nadomestil in dodatkov. Upoštevani naj bi bili tudi osebni dohodki iz uspešnosti poslovanja, kot na primer norme, akordji, premije. Po drugi različici pa naj bi delavcem izplačali 13. ali 14. plačo proporcionalno času, prebitemu na delu za čas obračuna dobička.

Pri končnem oblikovanju kolektivnih pogodb pričakujemo pomoč stroke. Za sindikat je najpomembnejše, da je pošteno delo pošteno plačano in da se z osnovnimi plačami približamo razvitim gospodarstvom. Sicer pa menim, da bi morale biti osnovne plače določene s kolektivno pogodbo, javne, dejanske plače pa ne, saj so stvar posameznega delavca, podjetnika in kolektiva.«

Področja dela temeljijo na strokovni izobrazbi, vendar so nekoliko širša in se lahko strukturirajo ter širijo na podrazrede po dejavnostih, podskupinah dejavnosti in celo podjetjih.

Alenka Brezovnik
iz Dnevnika

ob naših cenah še dobro prodajamo

Za nas, trgovce, je letošnje leto eno najtežjih, kar se prodaje tiče. Težak gospodarski položaj pri nas trgovci še najbolj občutimo. Že nekaj let so fizični kazalci prodaje padali, iz rezultatov letošnjega leta pa vidimo, da so ta gibanja dosegla višek.

Da pa ne bo vse tako črno, se bom vrnil najprej malo nazaj in se omejil na Labodove prodajalne. V naših prodajalnah smo letos — po fizičnih kazalcih — dokaj dobro prodajali. Ob zaključku sezone tako rekoč ni nič ostalo za znižanje. Torej smo naše izdelke prodajali po redni ceni, pri čemer je gotovo pomagala inflacija. Tako lahko podam nekaj podatkov za drugo trimesečje oz. polletje. V prvih letošnjih šestih mesecih naj bi po planu ustvarili 4.778.300 din prometa (477 st. milijard), ustvarili pa smo za 7.309.028 din, kar pomeni 153% plana. Če ta podatek primerjamo z enakim obdobjem lani, je številka bistveno višja — 466%, kar pa je v koraku z inflacijsko stopnjo v prvih šestih mesecih.

Ker smo kolekcijo pomlad-polletje tako lepo prodali, smo imeli od junija do septembra precej prazne prodajalne, kar je bilo sicer na eni strani pozitivno, na drugi pa ne. Saj so nas stranke spraševale, zakaj nismo bolj založeni. Vemo, da je v tem obdobju potekalo pretežno delo za izvoz, domači trg pa je bil zanemarjen. Menim, da si v bodoče ne smemo privoščiti tak odnos do domačega kupca, saj je trg zelo težko osvojiti, izgubiš pa ga lahko kaj hitro.

In sedaj pogled naprej, v prodajo nove sezone jesenzima 89—90.

Ker z novim zakonom o formiranju cen prehajamo na njihovo prosto oblikovanje, smo se tudi v Labodu odločili za to novo pot. To pomeni, da blago, ki ga dobimo v Labodove prodajalne iz skladišča, pride do nas po neto proizvajalčevi ceni. Tej ceni prodajalna sama pribije maržo z rizikom in pa davek. Tako imajo naše prodajalne glede na druge trgovske organizacije nižje cene

za odstotek inflacije, saj imajo druge prodajalne ta odstotek vkalkuliran v ceno. Toda tudi ta poteza nam kaj dosti ne pomeni, če Labodov kostim stane pri Emoni 24 milijonov din, pri nas pa 11 milijonov din. Vendar ga tako v Emoni kot pri nas ne moremo prodati. Torej so naše cene, kljub neto cenam proizvajalcev, previsoke. Zato se bodo morali vodilni v Labodu s tem vprašanjem močno ukvarjati, če bodo hoteli, da bomo sploh še kaj prodajali. Vendar pa tudi sicer s prodajo jesensko-zimske kolekcije ne moremo biti zadovoljni, saj blago prihaja v prodajalne na velika vrata, od tu ven pa le po kapljicah. Zaloge se v prodajalnah dnevno večajo, kar nam da veliko misliti, saj se vzporedno promet občutno manjša. Ne čutimo se pri tem krivi trgovci, saj se trudimo. Toda poznamo tudi kupno moč, poznamo naše cene in tu je prehud razkorak. Toliko v razmislek o poti naprej.

Za konec pa vendarle še en pogled na rezultate, tokrat za devet mesecev. V devetih mesecih smo v Labodovih prodajalnah prodali za 16.473.065.820 din blaga, kar je v primerjavi z lanskim letom 697%, glede na inflacijski odstotek pa lahko rečemo, da je bila inflacija še višja, torej je naš rezultat glede na to slabši. Reči je treba, da se ob tem pozna »prazno« obdobje na koncu poletja in v začetku jeseni, ko nismo imeli kaj prodajati. Ta gibanja nas navajajo k razmišljanju, ali bi bilo primerno v naših prodajalnah ponuditi tudi blago drugih proizvajalcev. Mislimi moramo tudi nase in tudi na kupce, ki smo si jih pridobili in ki jih ne smemo razočarati. Končno imamo v naših prodajalnah tudi zaledje 1800 Labodovih delavcev, ki so gotovo željni širše ponudbe.

Toni Kostanjšek,
koordinator Labodovih industrijskih prodajaln

naša mnenja o... možnostih, da ženske lahko delajo 40 let

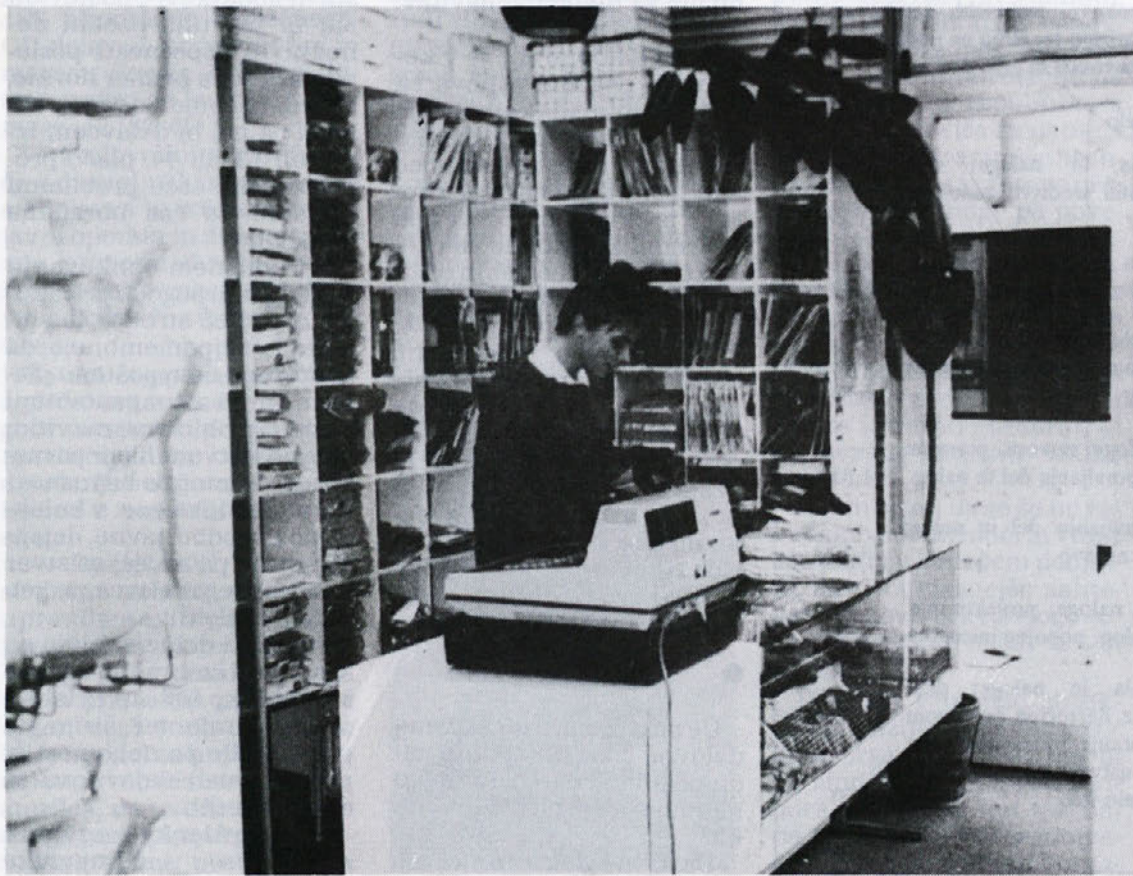
Informacija o 40-letni delovni dobi tudi za ženske je v našem celotnem kolektivu

sprožila vrsto glasnih ugovorov. Ko je bila naslednjega dne popravljen na veljavno formulacijo, da torej ženske lahko delajo tudi 40 let, s čimer so postale tudi v tem delu zakona enako-pravne z moškimi, pa je bilo razburjenje nekoliko potišano. Kako torej pri nas gledamo na to možnost?

Marija Albreht, likalka v Zali: »Stara sem 32 let in ne znam si predstavljati, da bi delala celih 40 let. Mislim, da ta možnost pride v poštev za tiste, namesto katerih delajo drugi. Za nas v proizvodnji in morda še kje, pa nikakor ne.«

Marica Podobnik Zala: »Pri nas se hudo dela, poleg tega pa nobeni ženski tudi doma ni nič prihranjenega. Zato mislim, da je enostavno nemogoče delati 40 let, če seveda vsa ta leta zares delaš. Poleg tega toliko mladih čaka na delo. Mislim, da je v tem smislu popravek zakona odveč.«

Danica Podobnik, brigadirka, Zala: »Takah pravic ne potrebujemo, saj smo izčrpane od dela v službi in do-





MARICA PODOBNIK

ma. Že 35 let delovne dobe je veliko, kaj šele 40!»

Iva Moro, brigadirka v Ločni: »Za proizvodne delavke to nikakor ne pride v poštev. Delavka torej zagotovo ne bo nobena delala 40 let, gospe morda...«



IVA MORO

Sonja Penca, šivilja, Ločna: »Že po 20 letih za strojem se kažejo bolezn, kako bi torej delale 40 let. Pa toliko mladih, šolanih ljudi čaka na delo.«



SONJA PENCA

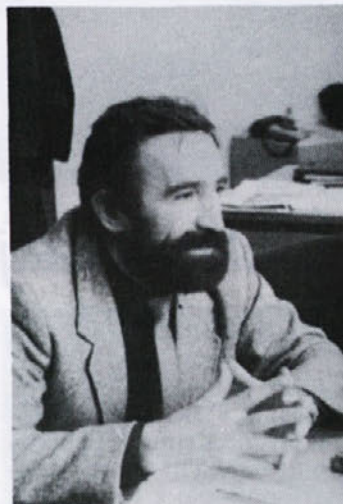
Nikola Koljanin, razvojna služba, DSSS: »Ženske delajo preveč in pri tem se vsi skupaj premalo zavedamo materinstva.«



NIKOLA KOLJANIN

Slavko Jerman, nabava, Commerce: »Nikakor ne pride v poštev 40 let dela za ženske, ki imajo težko ali odgovorno delo v službi ter družino doma.«

Stevo Dušenovič, vodja skladišča, VO Commerce: »Če se ženske že tako potegujejo za enakopravnost, je prav, da jim je ponudena tudi v delovni dobi. Drugo pa je, katera bo lahko delala 40 let. Prav pa je, da to možnost imajo.«



STEVO DUŠENOVİČ

Ivica Bostner, skladišče surovin, VO Commerce: »Ne znam si predstavljati, da bi delala 40 let. Še tako nimam kaj dosti upanja, da bom zdrava dočakala upokojitev. So pa morda tudi take, ki jim je doma dolgčas, ki imajo lahko in dobro plačano delo. Take ženske razumem, da bi rade v nedogled podaljševale delo.«

Drago Zupančič, vzdrževanje, Tip-top: »Mislim, da je ta predlog velika neumnost. Že tako so redke naše delavke, ki dosežejo polnih 35 let, saj so že veliko mlajše ponavadi resno bolne.«

Marta Cerar, šivilja, Tip-top: »Zame je upokojitev še daleč, ker sem se komaj za-

poslila. Mislim pa, da bodo 40 let lahko delale le tiste ženske, ki nimajo težkega dela ali pa tiste, ki bodo zaradi majhne pokojnine primorane garati do konca.«

Angelca Blatnik, direktorica Tip-topa: »To vprašanje ocenjujem z dveh vidikov: veliko mladih čaka na delo, torej bi bilo bolj sprejemljivo, če bi zniževali delovno dobo (pri čemer je seveda veliko vprašanje financiranja), po drugi strani pa vemo, da je še vedno veliko honorarno zaposlenih upokojencev. Če to osvetlimo s stališča ženske, ne smemo pozabiti, da so na njenih ramah trije vogali.«

bucike

V poplavi vsakodnevnih skrbi in težav, ki se nam kažejo predvsem skozi vse dražje življenje, pozabljamo na zlo, ki ga krizna obdobja prinašajo še v večji meri, kot je že sicer bilo prisotno. To je alkoholizem. Ko tako rekoč ni več denarja za preživetje, so bifeji in gostilne vedno bolj polni. Tako se utapljuje skrbi, tako se riše trenutni rožnati svet, ki pa kasneje prizadetim in okolju povzroča pekel na zemlji.

Tudi v naših delovnih okoljih alkohol ni tako redek, čeprav smo ženski kolektiv. Vemo, da določena populacija več ali manj redno zahaja za točilne mize tudi med delovnim časom. Poskusi preprečitve teh odhodov niso naleteli na uspeh ali pa prizadevanja še niso bila prava. Bo treba res dočakati nesrečo na delu, na poti, utrpeli škodo, da bomo resneje presekali s tem?

Toda odhodi za »šank« pomenijo deci ali dva, skrivna popivanja na samem delu pa ne le enega. In če tak človek ali taka skupinica ni več ta dan za delo, ampak samo za pitje, je škoda še toliko večja. Če pa se slučajno zgodi, da je le treba poseči po delu, je pravi čudež, da steče brez posledic — negativnih seveda.

Naš odnos do alkoholizma še ni dovolj strog. Opazimo tu in tam kakšnega veseljačka, mižimo pa pred resničnim problemom alkohola, ko se z njim vse bolj družijo ženske, matere, mlajši ljudje, ki imajo pred sabo še dolgo življenje. Kaj jih žene v nerazumno samouničevanje in uničevanje svojih najbližjih? Kako jim pomagati, kako jim stopiti naproti in jim pomagati vrniti upanje in zaupanje ter samospoštovanje?

Veliko smo krivi tudi sami. Ni slavlja brez popivanja, noben pomembnejši dogodek ne mine brez »takratkega« ali brez dva deci. Dogodek nima veljave, če ni zalit. Toliko možnosti je, da se pije, v tolikih omarah je za kakšno tako majhno svečanost pri roki kaj krepkega, a se mimogrede zlije po grlu tudi brez kakšnega pravega vzroka ali pa mu dodamo še zdravilno vlogo. Pa vendar bi morala biti pijača — tudi za goste — bolj izjema kot pravilo.

Eno je preprečevati, skrivati, groziti, drugo pa je ustvarjati tako vzdušje, da se človek sam zadržuje pri teh strahotnih nagnjenjih. Zdrava družba — zdravi ljudje, velja za vse nivoje. Zato ni dovolj pokarati, zagroziti, treba je ponuditi roko.



Zlata jesen

vprašanje — odgovor

kdo lahko spreminja datum izplačila osebnega dohodka?

Odgovor sem poiskala pri direktorju DSSS Andreju Kirmu.

»Izplačilo osebnega dohodka je pri nas dogovorjeno za 12. v mesecu. V zadnjih mesecih je prišlo do manjšega odstopanja v kasnejši datum, kar seveda ob tako visoki inflaciji, ki tudi dnevno zmanjšuje vrednost denarju, ni bilo sprejeto z odobravanjem. Vemo, da OD prinaša s seboj tudi plačevanje obveznosti, da pa vsak dan kredita močno bremeni naše likvidnost-

no stanje in zmanjšuje naš dohodek. Ker Labodovi rezultati še niso zadovoljivi, si moramo prizadevati za racionalizacijo na vseh področjih, predvsem pa na finančnem. Torej, v skrbi za čim manjšimi stroški, se je treba včasih odločiti za premik dneva izplačila OD. Da delavec le ne bi bil zaradi tega prikrajšan, mu za te dni zaračunavamo obresti, da denar ne izgublja svoje vrednosti. Torej ob poslovnih odločitvah nikakor ne pozabljamo na človeka.

razpis za letovanje v podkorenu

Kakor je znano, o tem smo namreč že pisali, imamo v vasi Podkoren v Kranjski Gori na razpolago za letovanje garsonjero s štirimi ležišči. Garsonjera ima tudi kuhinjo s hladilnikom in vsem potrebnim za kuhanje in seveda kopalnico s straniščem. Hiša, v kateri je garsonjera, stoji sredi Podkorena, oddaljena le 200 metrov desno po cesti (druga hiša desno) od hotela Vitranc.

Prepričan sem, da več ali manj vsi Slovenci dobro poznamo smučarski center Slo-

venije, to je Kranjsko Goro, in tu je tudi Podkoren, ki je od Kranjske Gore oddaljen le 1400 korakov. Več ali manj vsi vemo, da je Podkoren na križišču oz. tromeji med Jugoslavijo, Italijo in Avstrijo, saj sta mejna prehoda Rateče in Podkoren oddaljena le dva kilometra, zato ne mislim pisati o možnostih, ki se letovalcem ponujajo skozi celo leto.

Cena bivanja v garsonjeri se bo obračunavala po ceni, ki bo določena vsakega 3. v

mesecu za tekoči mesec, kajti cena se bo revalorizirala mesečno v skladu z rastjo drobnoprodajnih cen. O spremembah cen vas bomo z biltenom mesečno obveščali.

Cena uporabe garsonjere za mesec november je 400.000 dnevno, ne glede koliko letovalcev letuje (eden, dva, tri ali štiri). Ker ima garsonjera štiri ležišča, je priporočljivo, da je le toliko letovalcev. Dodatno lahko uporabljata garsonjero le še dva letovalca, s tem da si

morata ležišče in ostalo priskrbeti oz. prinesiti od doma sama. Cena za dodatne uporabnike je za mesec november 100.000 din dnevno po osebi. Navedene cene veljajo za delavce Laboda in njihove družinske člane, za ostale pa je cena 50% večja. Prijavnice dobite pri poslovnih sekretarjih v tozdu in v tajništvu DSSS v Novem mestu. Prijave sprejema splošna služba DSSS. Sprejemamo samo popolno izpolnjene prijavnice.

JOŽE MUHIČ, DSSS



upokojila se je marija kulaš iz tip-topa

Pred 19 leti se je Marija zaposlila v DO Krim. S priključitvijo Krima k Labodovem tozdu Tip-top je prišla Marija skupaj z brigado, ki je šivala ženske obleke iz

tankega materiala. Ostala je zvesta DO Labod do avgusta 1989, ko se je upokojila. Bila je delavka, ki je vedela, kaj hoče. Čutila je odgovornost do nalog, ki so ji bile zaupane, čeprav je delala po 4 ure. Bila je dobra sodelavka, saj je rada sodelovala s starejšimi in pomagala mlajšim.

Ob odhodu v pokoj ji je brigada 4100 zaželela krepkega zdravja in prijetnega počutja med domačimi z željo, da še obišče svoje sodelavke, s katerimi je prijetno sodelovala.

Brigadirka Ivanka Piškur



utrinki s posvetovanja o prometnem davku

1. Predmet obdavčenja

Predmet obdavčenja je vsak promet proizvodov, namenjenih končni potrošnji in pri tem ni pomembno, ali so novi ali rabljeni. Končna potrošnja je lahko osebna (potrošnja občanov) ali družbena (pri pravnih osebah, ki imajo to lastnost po zveznem zakonu). Kaj se šteje za promet proizvodov s končnim potrošnikom, določa 5. člen zakona o obdavčenju proizvodov in storitev.

2. Davčni zavezanec

Davčni zavezanec je vsaka pravna oseba, organ ali občan, ki proda proizvode končnemu potrošniku ali da davku zavezanec proizvode kako drugače v promet.

Davčni zavezanec ima dve obveznosti:

- obračunati davek, se pravi ugotoviti znesek in
- pravočasno plačati ugotovljeni znesek tisti družbeno politični skupnosti, ki ji davek pripada.

Izjemoma so davčni zavezanci kupci in ne prodajalci pri nakupu osebnih avtomobilov, vendar je pri tem davčna obveznost deljena. Za pravilen izračun in obračun zneska TPD je odgovoren prodajalec, kupec pa je odgovoren za pravočasno plačilo. Katere podatke v zvezi z obračunavanjem davka mora vsebovati račun, izrecno določa 15. člen zakona. Predpisano je, da je treba zraven vsakega proizvoda navesti tarifno številko tarife TPD, v katero spada, in stopnjo TPD ter znesek davka. Če v računu niso vpisani podatki, ki jih zahteva 15. člen zakona, ali če so vpisani pomanjkljivo, predpisuje zakon denarne kazni za pravno in tudi za odgovorno osebo. Za pravilnost obračuna davka na račun je lahko odgovoren samo tisti, ki sodeluje pri njegovi sestavitvi in njegovo pravilnost potrdi s podpisom, običajno je to delavec v prodajni službi.

Druga obveznost davčnega zavezanca je, da plačuje v pravih zneskih, pravočasno in tisti družbenopolitični skupnosti, ki ji davek pripa-

da. Za pravilnost in pravočasnost plačil davka pa je odgovorna računovodska služba oz. delavec v računovodstvu.

3. Davčna osnova

Davčna osnova pri prometu proizvodov je prodajna cena (16. člen zakona). V davčni osnovi so vštetni vsi postranski stroški, ki se zaračunajo kupcu. Transportni stroški se lahko izvzamejo iz davčne osnove le, če jih prodajalec zaračuna po kupčevem nalogu, in to s posebnim računom.

Po zakonu poznejši popusti, ki jih prodajalci priznavajo kupcem, če so dogovorjeni ali priznani že na računu (sedmi odstavek 16. člena zakona), zmanjšujejo davčno osnovo.

4. Davčne stopnje

Davčne stopnje so določene s tarifno številko, ki je sestavni del zveznega ali republiškega zakona. Večina so davčne stopnje določene

ne v odstotku od davčne osnove, nekatere pa tudi v znesku od merske enote (20. člen zakona). Vedno se uporabljajo tiste davčne stopnje, ki veljajo v kraju prometa na dan prometa. Za naše tekstilne izdelke je predpisana stopnja 4% TPD in 13,5% PDD, to je skupaj 17,5%. Za izdelke in usnja, ki se tudi občasno pojavljajo v naših trgovinah, pa 27,5% davka.

5. Kraj plačila

Davek se plačuje glede na kraj, v katerem je bil opravljen promet, razen če je v zakonu drugače določeno, se pravi kraj, v katerem je sedež davčnega zavezanca. Izjema velja za plačilo davka od osebnih avtomobilov, in sicer pravna oseba plača glede na svoj sedež, občan pa glede na svoje stalno prebivališče.

1. Brezpogojne davčne oprostitve

Brezpogojne davčne oprostitve so naštetje v 36. členu zakona in podrobneje opisane v 53. členu pravilnika. Z brezpogojnimi davčnimi oprostitvami so mišljene tiste, ki omogočijo vsakemu kupcu (pravni osebi ali občanu) kupovati proizvode brez plačila PD. Proizvodi, oproščeni plačila davka po

36. členu zakona, so oproščeni tudi plačila PRD po 1. točki 37. člena zakona.

11. Pogojne davčne oprostitve
Spogojnimi davčnimi oprostitvami so mišljene tiste, povezane z izpolnitvijo določenih pogojev (6., 7., 8. in 9. člen zakona).

1. Predpisani pogoji — pisna izjava

Take oprostitve je zakon predpisal pri prodaji:

— opreme, namenjene za opravljanje dejavnosti pravnih oseb

— materiala za reprodukcijo pri tistih pravnih osebah, ki jih zakon šteje za proizvajalce

— proizvodov namenjenih nadaljnji prodaji

— reprodukcijski material stanovanjskim zadrugam

— reprodukcijski material krajevnim skupnostim

— proizvodi, ki jih pravne osebe dajejo delavcem in občanom v delo na dom ali obrtnim delavnicam v predelavo.

Kupec mora prodajalcu dokazati, da ima pravico do nakupa brez plačila davka. To dokaže z ustrezno naročilnico in pisno izjavo, v kateri se sklicuje na tiste določbe zakona, ki mu dajejo pravico nabaviti proizvode brez plačila davka. Za nepravilno izjavo je odgovoren kupec, vendar je enako odgovoren tudi prodajalec, ki pri obračunu davka upošteva kupčevo izjavo, ki je očitno v nasprotju z zakonom.

111. Nakup stvari od občanov

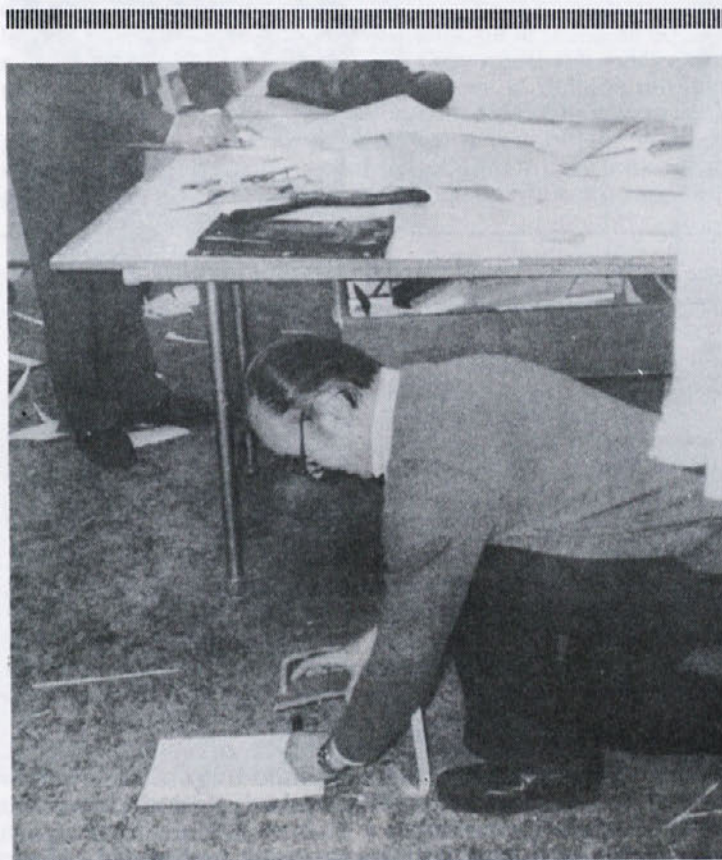
Po 13. členu zakona in 13. členu pravilnika lahko vsaka pravna oseba nabavi od kateregakoli občana njegovo stvar brez plačila davka, če jo uporabi kot svojo opremo ali kot reprodukcijski material.

Pri nakupu občanov sta 2 možnosti:

a) občan, ki nima registrirane obrti, izdelava nov izdelek po naročilu pravne osebe in

b) občan proda stvar, ki jo je sam nabavil za svoje potrebe

V prvem primeru je potrebno plačati davek po odbitku, ki ga obračuna uprava za družbene prihodke pristojne občine. V drugem primeru pa mora občan, če



Če ne gre drugače, si je treba pa tako pomagati.





je stvar trajnejše uporabne vrednosti in je bil njen lastnik manj kot 5 let, plačati davek od dohodka od premoženja, ki ga tudi obračuna uprava za družbene prihodke pristojne občine.

B. Davek od plačil za storitve

V nasprotju z davkom za proizvode, katerih vsak promet je obdavčen, razen, če je posebej oproščen plačila davka, se plačuje davek samo od tistih storitev, za katere je plačevanje davka izrecno predpisano.

Katero dejavnost štejejo za storitveno in za katero lahko posamezna družbenopolitična skupnost predpiše plačevanje davka, našteva 1. odstavek 41. člena pravilnika.

1. Vrste davka

a) temeljni davek:

— od plačil, doseženih s prirejanjem iger na srečo

— od plačil, ki jih posamezniki dobijo s prevozi potnikov in blaga v mednarodnem cestnem, pomorskem, rečnem in zračnem prometu z začetno postajo v Jugoslaviji.

— od plačil, realiziranih s prometom proizvodov iz carine prostih prodajaln v državi, razen na mejnih prehodih

b) posebni republiški davek:

— od plačil za reklamo in propagando

— od vstopnic za zabavne prireditve

— od plačil (provizij) za posredniške, agencijske in komisijske storitve

— od plačil za prirejanje sejmov in razstav

— od plačil za dajanje stvari v najem in podnajem

c) posebni občinski davek

— določa ga občinski odlok:

— od plačil za popravila predmetov trajnejše vrednosti, če se popravila opravijo občanom

— od plačil za proizvodne storitve, če se opravijo občanom

— od vstopnic za zabavne prireditve.

Zavezanec za obračun in plačilo davka je vedno tisti, ki prejme plačilo za storitev.

Davčna osnova davka plačil za storitve je znesek plačila za opravljeno storitev, v katero je všteti davek od plačil za storitve.

Nastanek davčne obveznosti

Obveznost za obračun in plačilo davka nastane takrat, ko je opravljen promet, zavezan plačilu davka. Po 22. členu zakona je to:

1. takrat, ko je izdan račun za prodane proizvode oz. za opravljene storitve

2. takrat, ko je proizvod izročen

3. takrat, ko se ugotovi primanjkljaj ali uničenje proizvodov.

Usmerjanje plačil davka

Določeno je, da se temeljni in republiški oz. pokrajinski posebni davek za ves promet, ki ga davčni zavezanec

doseže na ozemlju posamezne republike, usmerja na ustrezne vplačilne račune, ki so pri organizacijski enoti družbenega knjigovodstva.

Zamudne obresti

Po 41. členu zakona zastara pravica do določitve davčne obveznosti ter do izterjave davka, obresti in stroškov prisilne izterjave v petih letih po preteku leta, v katerem je nastala davčna obveznost. Od davka, ki ni bil plačan v predpisanem roku, se plačujejo zamudne obresti. Od 1. avgusta 1989 znašajo obresti za vsak dan zamude 3%.

Majda Kramar, DSSS

zakaj nas je zeblo?

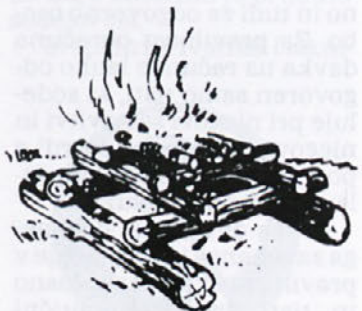
Oktober je bil že na samem začetku zelo mrzel. Zato je bilo slišati veliko pripomb, zakaj v novomeškem delu Laboda še ne kurimo. »Ta mrz nas bo vse uničil, veliko bolnišnik bo, več škode, kot če bi zakurili nekaj dni pred uradno kurilno sezono.

Da nam še niso zakurili, ni bila kriva varčnost, pač pa peč.

Peč za centralno kurjavo, znamke Buderus, je morala na generalni remont. In kako to, da tik pred kurilno sezono? Aktivnosti so stekle že meseca marca, toda peč je stara petnajst let in podrobnejši pregled je pokazal, da je treba marsikaj zamenjati. Servis je opravil pooblaščen servisier te nemške firme iz Ljubljane. Poskrbel je za naročilo vseh potrebnih novih delov, pri čemer se je še dodatno zapletlo. Te peči namreč ni več v redni proizvodnji in zato je bilo treba vse dele posebej odliti, kar je delo še podaljšalo. Peč je bila v petnajstih letih seveda precej izrabljena in v slabem stanju. Z intenzivnejšim servisom smo ji podaljšali življenjsko dobo za najmanj deset let. Predvideno je sicer bilo, da bo servis končan s prvim septembrom, toda nepredvidena dela so ta rok zamaknila. V tem času je nastopil mrz in z njim veliko hudovanj. No, konec dober, vse dobro. Če bo le prihodnjo jesen peč nemoteno in pravočasno nared.



Pravimo, da je Labodova moda za uspešne, poslovne ženske, za katere je primerno le najboljše. Tako je prijetno videti naš kostim na priznani slikarki Vidi Slivnik Belantič, ki ji njena umetnost utira pot širom v svet. Vida Slivnik Belantič je bila večkrat udeleženka tudi našega ex-tempora. Letošnjo jesen pripravljamo namesto redne prireditve pregledno razstavo desetih let, ki nam je dala bogato bero slik. Na tej prelomnici razmišljamo tudi o novih, svežih oblikah naše prireditve, v katero želimo vsekakor tudi v bodoče povabiti naše stare prijatelje. Med nami so se namreč stkale prisrčne vezi.



moramo res vse sprejeti?

Razmišljanje o medsebojnih odnosih

»Žalosten je občutek, da smo posamezni delavci v splošni službi pri nas v Labodu, DSSS, najmanj vredni. Res so naša dela taka, da ne zahtevajo bolj šolanega kadra, da smo najnižje pri plačah, toda s tem naše delo ni nič manj vredno od drugih. Saj smo se učili, da je vsako delo častno! Mi pa naletimo na marsikatero opazko, češ, saj ste najnižji in vi morate narediti vse, kar mi zahtevamo... Ali moramo res vse najslabše za dobro jemati in samo služiti vsem? Moramo zares požreti vse opazke in sprejeti vsa ponižanja, češ, vi ste najnižji?... Tak odnos nas boli.«

Pismo je prišlo v rubriko Vprašanje-odgovor, pa ga v to rubriko nismo mogli uvrstiti, ker nanj ne moremo dati konkretnega odgovora, zato pa skupaj razmišljamo o vsebini. Narava dela v splošni službi je taka, da imajo tu zaposleni stalne stike z ljudmi, saj so tu službe od vratarjev do kuhinje. Ta dela so nizko ovrednotena, ker pač ne gre za zahtevnejša, ustvarjalna ali odgovornejša dela. To pa seveda ne pomeni, da tudi ta dela niso pomembna. Vsi jih

potrebujemo in zato se vsi tudi zatekamo s takimi in drugačnimi željami ali zahtevami k delavcem te službe. Pri tem pa je pomembno, na kakšen način se obračamo na te ljudi? Kdor mora na ohol način v stikih s temi službami potrjevati svojo pomembnost, ta gotovo ni povsem prepričan vase in zato namišljeno superiornost manifestira na tak način. Kdor ne spoštuje tujega dela (ta dela ponavadi doma sami opravljamo — sami kuhamo, čistimo, oddajamo pošto, odpiramo vrata), s tem kaže predvsem svojo majhnost in omejenost. Človeku, ki si privoščiti vzvišen in žaljiv način komuniciranja, je treba pač povedati, da »le prazen klas pokonc štrli, poln se pa dol drži«.

To je za tiste, ki doživljajo žaljivke kaj slaba tolažba, toda za bran svojega dostojanstva je treba včasih tudi takim oholežem kaj povedati, pa čeprav smo po rangi nižji. Predvsem, če korektno opravljamo svoje delo in se lahko in celo moramo postaviti zase in zahtevati primeren odnos.

Slab odgovor? Drugačnega ne najdem. Medosebni odnosi so tako širok in mogočen pojem, da je težko kaj

konkretnejšega napisati o tem, kako smo ljudje med seboj. Boste k temu razmišljanju tudi vi kaj dodali?

Vabljeni ste, saj končno neprimerni odnosi niso posebnost le v splošni službi, le da so se ti delavci prvi oglasili.

spregledana intenzivnost dela

Za naš časopis bi rada prispevala majhno razmišljanje o nagrajevanju. Delavski svet DSSS je namreč na nekaj zadnjih sejah razpravljal o dodatkih na osnovo, ki jih imajo nekateri delavci, ker zamenjujejo bodisi da sodelavko na porodniškem dopustu ali imajo občasno večji obseg dela. Ti dodatki so v višini od 3 do 20 odstotkov. Sporni so ti dodatki menda zato, ker v DSSS presegamo maso za osebne dohodke. Pa me v zvezi s tem zanima ali je to res. Kajti, gotovo bi bila dražja rešitev, če bi namesto delavke, ki je na porodniški, dobili novega človeka za določen čas. v omenjenem primeru gre le del OD za nadomeščanje, v drugem pa bi bil znesek s prispevki vred veliko višji.

Dalje pa je sporna tudi definicija, da je treba za 20 odstotkov imeti višje viške ur. Nekateri, ki delajo zelo počasi, si te viške naberejo celo za svoje redno delo, vendar ob počasnem delu lahko odidejo domov še vedno spočiti.

Toda intenzivno delo, lahko zaleže veliko več, vendar te tudi mnogo bolj izčrpa. Če je zaradi posebnega obsega del in pa krajšega roka nujno oddelati določeno maso tega in če ga opravljaš intenzivno, je gotovo prav, da si tej intenzivnosti tudi ustrezno nagrajen. Gotovo so določene izkušnje, koliko časa bi za tak obseg »normalno« potrebovali in če je ocena, da bi se ga dalo oddelati v dolgih urah, in da bi ga večina tako tudi opravila, lahko priznamo pridnejšemu; uspešnejšemu in bolj učinkovitemu primerno nagrado. Kajti, vedeti je treba, da v obratnem primeru ta »ne bo šel več na limanice«.

Mogoče je intenzivnost, ki posrka veliko energije, mnogim med nami tuja in je ne razumejo. Zato je treba za te »zunanjih dokazov«, da so oddelali svoje. Toda, gledati je treba rezultat. Učinek in nič drugega. Očitno pa bi se morali vprašati ali ni naš pravilnik o nagrajevanju že zastarel.

Marjana Bukovec



V slogi je moč in zato libenski moški še kako skupaj držijo. Da bi enotnost še bolje potrdili in bili s tem v pretežno ženskem kolektivu manj ogroženi, negujejo tradicionalne vsakoletne moške piknike (posne-



tek levo). Letos so v potrditev prijateljstva skupno odšli še na Triglav. In tako na naši najvišji točki poskrbeli tudi za foto-dokument.

TEST

IMATE MOČNO VOLJO?

1. Kateri cvet vam je najljubši?

- orhideja 3
- vijolica 0
- marjetica 2
- vrtnica 5

2. Na katerem področju ne dovolite, da se vam kdo meša s strani?

- ljubezen 4
- poklic 6
- način oblačenja 2

3. Ste v igri dober poraženec?

- nisem, zelo sem besna 5
- poraz lahko prenesem z nasmehom 3
- znam prikriti bes 2
- poraz pri igri ni vreden omembe 2

4. Pri razgovoru je pomembno...

- spoznati mišljenje sogovornika 1
- potrditi sebe 5
- dobiti čim več informacij 3

5. Svojo ljubezen izrazite...

- z ljubezenskimi izjavami, pismi, pesmimi 5
- z nežnostjo, nerada govorim o tem 0
- s tem, da prevzamem njegovo delo in obveznosti 3

6. Na to vprašanje odgovorite čim hitreje in spontano. Izberite tri odgovore. Zaradi česa se splašča živeti?

- denar (4), slava (+5), svoboda (3), družina (2), pravica (2), poklic (4), oko-

lje (3), bolni in nemočni (1), prijatelji (2), otroci (2), zaradi sebe samega (6).

7. Naročili ste pet vstopnic za tekmo ali koncert. Dobili ste le štiri. Kaj boste naredili?

- odrekel se bom svoje vstopnice 0
- enemu bom pojasnila, da zanj nisem dobila vstopnice 5
- predlagala bom, da odločimo s kocko 3

8. Kdaj po vašem mnenju nek odnos najbolje funkcionira?

- če sta oba partnerja v vsem enakopravna 3
- če se ve, kdo je gospodar 5
- če se odnos moči neprestano menja 1

IZID TESTA

MANJ KOT 20 TOČK:

Vas je lahko speljati na led. Zaradi miru, vsem rečeta »da« in vedno pričakujete, da bo vse šlo po maslu. Toda tako ne gre — takrat pa vzkopite. Imate sicer močno voljo, ki pa jo v sebi potiskate, zaradi strahu, da bi bili nezanimivi in nepriljubeni za druge. Toda tako dosežete prav nasprotni učinek, ker postajate le sopotnik drugih — takšni ljudje pa so nezanimivi. Če resnično želite, da vas bodo ljudje spoštovali, morate večkrat tvegati. Recite jim vse kar želite, mislite, udarite z roko po mizi. Najprej bodo onemeli, postopno pa boste postali vse bolj privlačni in vredni spoštovanja.

20 DO 40 TOČK:

Natančno se zavedate kaj hočete. Imate močno voljo, priznate pa tudi voljo drugih. Sposobni ste za oboje: da ste močni in,

da se umaknete, če je potrebno. Manjši problemi pa se pojavijo, ko ste zaljubljeni. Ko poletite v »višine«, pozabljate na svojo voljo in moč. Lahko se predajate, partner pa zna to izkoristiti. Zato se ne spreminjajte, ko ste zaljubljeni. Pokažite svojo voljo — to je za druge privlačnejše.

VEČ KOT 40 TOČK:

Najbrž ste že pred izpolnjevanjem tega testa vedeli, da imate močno voljo. Samo vprašanje je kako jo »uporabljate«. Kajti zaradi nje ste v veliki nevarnosti, da začnete vladati z drugimi, da ste posesivni — v stilu »samo jaz imam prav«. Zato se vam verjetno vsaka nova ljubezenska zveza hitro konča pa tudi ljudje v družbi, službi ali v šoli vam niso preveč naklonjeni. Zato rajši včasih prisluhnite željam in hotenjem drugih. Z malo več občutkov in diplomacije boste dosegli več kot pa z uveljavljanjem svoje volje za vsako ceno.

jesen, ujeta v modo

Obisk milanskega sejma mode nam je ostal v dvojnem spominu. Sam sejem, ki je predstavil italijanske modne usmeritve za prihodnjo sezono, je potrdil tudi naše usmeritve in mesto. Italijanska moda nam je zelo bizu. Vedno znova smo pripravljeni povzeti to, kar nam ponujajo naši zahodni sosedje, vedno znova nas navdušijo. Taki so tudi vtisi z milanskih ulic in trgovin. V tej zlati jeseni so tudi oblačila razkošna, pisana, v sicer mirnih tonih, skupaj pa tvorijo razkošje, ki se mu ne moreš upreti.

Veliko je vzorčastih materialov s prevladujočo bordo barvo (dve niansi sta — rdečkasta in lila), oker toni, cimret barva, olivna, od svetle do temnejše, in vse rjave in peščene nianse. Tudi enobarvne tkanine so v eni od omenjenih barv.

Materiali so razkošni — ogromno pa je za ta čas gladkega žameta (pliša). Tudi organdi je popularen, pa seveda svile in viskoze.

Kaj nosijo Milančani? Za ženske se vračajo pelerine, sicer pa je veliko kompletov s hlačami, hlačnimi krili ali krili. Med hlačami niso le širše, ampak so v elastičnem gladkem žametu, ki je bogato vzorčast, hlače, ki so oprijete kot žabe. Te so seveda krajše. K njim nosijo mladi, ki si kaj takega lahko privoščijo — glede na vitkost, seveda — daljše puloverje ali daljše oprijete jakne, ki so čestokrat v tričetrtini dolžini in pogosto zadaj še podaljšane (kot smoking). Veliko pa je tudi zelo kratkih jaknic, ki so tudi krojene po telesu in se končajo nad pasom (kot bolero) ali segajo malo čez pas. Krila so v vseh dolžinah, pri Italijankah pa je vendarle še zelo veliko krajših kril, vse do minija. Daljša krila so široka, plisirana in skoraj praviloma bogato vzorčasta. K tem dolgim krilom, predvsem pa h kratkim nosijo Milančanke debeljše neprosojne nogavice v ustreznih barvi.

Bluze in srajce dobivajo poudarjeno; samostojno vlogo. Zato so pogosto krajše in jih nosijo h

krilu ali hlačam kot jakno. Pri bluzah je še najvidnejši vpliv ruske mode, čeprav je za toplejša oblačila to močno zaznati tudi pri jaknah, plaščih. Ovratniki so visoki in dodatno jih ovijajo bogate pentlje ali pa jih dopolnjujejo žaboji. Precej je bluz s podloženimi večjimi ovratniki, ki so vezeni ali na katerih so aplikacije v stilu astrahana. Te aplikacije so še pogosteje na jaknah, kjer se jim pridružijo še razni okrasni našitki okoli gumbnic ali samostojno. K bluzam ali kompletom sodi bogata velika ruta, vržena čez ramena.

Pa moški? Že dolgo niso bili tako lepo in razkošno oblečeni. Vse je veselo, in če je srajca »navadna bela«, jo dopolnjuje vezenje v beli ali črni barvi. Tudi materiali so ustrežni — viskoza in svila prevladujeta.

Tudi v naši kolekciji bodo kupci ujeli to veselo, razkošno svetovno modo.

Mirjana Matko, Commerce



zanimivost s pripisom

Bradavice Zarekanje le pomaga?

Bradavice so vsekakor resnične tvorbe, ki jih lahko otipamo. Te male, nenevarne kožne tumorje povzročijo tako imenovani papilomni virusi in lahko se razširijo po koži vsega telesa, posebno če jih razpraskamo. Pogosto so zelo trdovratne in jih z običajnim načinom zdravljenja ne moremo odpraviti — ali pa se vedno znova ponovijo. Znani kožni zdravnik, profesor, dvakratni doktor Otto Braun-Falco iz Münchna se je v strokovnem medicinskem glasilu, ki obravnava sodobno terapijo, zavzel za stoletja star pripomoček: zarekanje. Ne uporablja mrtvih mačk ali križišč poti v luninem sijaju, pač pa enostaven sladkorni sirup. Prizadetim otrokom pove, da bodo pili »polžji sok«, ki je odlično sredstvo proti bradavicam. Uspehi so osupljivi. Nekemu z bradavicami posejanemu malemu pacientu so izginile preko noči. Kako takšno zarekanje v resnici deluje, je še popolnoma neznan. Mogoče pride do motenj v prekrvavitvi bradavic.

● Pripis: Zarekanje torej le ni povsem od muh. Po očitnih uspehih pri bradavicah bi veljalo poskusiti še kje. Če uspe — zakaj pa ne!



šola zdravega življenja v nerezinah

Pri občinskem sindikalnem svetu Krško je bil v okviru sveta za življenjske in delovne razmere delavcev ustanovljen aktivni organizatorjev rekreativnega oddiha, ki je letos že drugič vodil programirano preventivno-zdravstveno rekreacijo otrok in odraslih v Nerezinah.

Akcija je potekala v pred- in posezoni (v juniju in septembru po 14 dni), namenjena pa je bila predvsem bolnikom, ki imajo probleme z dihanjem, pljučnim bolnikom in drugim s priporočilom zdravnika. Potekala je pod zdravniškim nadzorstvom, z ustreznim kadrom, v zdravem okolju Nerezin, pod vplivom mediteranskega podnebja.

Akciji smo se priključili tudi v DO Labod, ker imamo delavce s takimi vrstami obolenj. Udeležencem (na predlog zdravnika) smo nudili bivanje v naših kapacitetah v Nerezinah, prehrano in prevoz pa so krili sami. Udeležili so se je: Jožica Zavec in Silva Vičar iz tozda Delta, Anica Lindič iz tozda Temenica, ter Alojz Vrečar in Aleša Žerovnik z otroci iz tozda Commerce, enota Ljubljana.

V aktivnostih pri zdravljenju so bile med ostalimi

vkjučene dihalne vaje, sprehodi, lahen tek, hoja itd., seveda v takšni meri, ki je ustrezala zdravstvenemu stanju in telesni zmogljivosti posameznika.

Organizirani so bili razgovori z zdravnikom in razna zdravstvena predavanja o pomenu primerne telesne aktivnosti za razne organe in organske sisteme ter družabne igre in športne aktivnosti (igre z žogo, streljanje, pikado, šah, pohod na hrib Televrin, izlet z ladjo).

14-dnevni programirani aktivni medicinski oddih je pokazal pozitivne rezultate pri udeležencih:

— funkcija dihal se je skoraj polovici udeležencev izboljšala do normalnih vrednosti, ostalim pa precej izboljšala,

— izboljšalo se je splošno zdravstveno stanje in počutje,

— naučili so se zdravega življenja, pomena pravilnega dihanja ter pridobili na kondiciji.

Z boljšim zdravstvenim stanjem so povezane tudi delovne sposobnosti, zato upamo, da se bomo lahko tej akciji priključili tudi v prihodnje.

B. Z.

nagradna igra

Odgovor na zadnje vprašanje — procesni računalnik smo nabavili leta 1986 — je prinesel kos blaga Anici Zupančič iz DSSS. Čestitamo! Blago je prispevala nabavna služba (Nace Praznik), listek z njenim imenom pa je potegnil Janez Rotar.

Tokrat imamo presenečenje za vas. Vprašanje postavlja tozda Libna, in sicer »premetanko«. Če boste pozorno prebrali besedilo, boste že v njem lahko poiskali odgovor. Tudi darilo bo prispevala Libna — njihov izdelek. Torej, spleča se potruditi.

ti. Pa pogledjmo, kaj so nam pripravili:

Ripoten

V Libni smo imeli neurađen visokoleteči obisk. Pred njim pa so bežali: vodja proizvodnje, vodja krojilnice in čistilke ter se hkrati prerekali, čigav bo plen.

Nesrečni in nepovabljeni visokoleteči gost je nazadnje omahnil pod orodjem čistilk.

Slava mu!

Uganite, kaj bi to bilo, in pošljite odgovor na uredništvo časopisa do 10. novembra.

šopek modrosti o vinu

Tri reči razvesele najbolj srce in oko: lepa ženska, lep konj in lep vinograd.

Trta iz pota poganja in grozdje na žuljih rodi.

Kdor hoče, da bi mu vinograd kaj rodil, mora iz njega devetkrat pajke pregnati.

Trta rodi perje, delo pa grozdje.

Vinograd pravi: primi se me, če ne se bom jaz tebe.

Če hodi kdo pogostoma v hram, je kazno, da ga ne pije sam.

Pij ga le, pij, ali pameti ne zapij.

V vinu je zdravje in bolezen kakor v rožah med in strup.

Kdor vino poliva in kruh na tla meče, bo še obojega stradal.

Pri vinu se pogajaj, pri vodi se pogodi.

Vinska poplava je že več hiš odnesla, nego povodenj.

Kdor meša vino z vodo, se iz Boga norca dela.

Kaj se držiš tako kisló, kakor da bi v Lisicu vino pokušal.

Vinska gorica je lepa, a potratna ljubica.

Vinograd potrebuje trojno vlago: dež, roso in pot.

Za dobro vino je treba tri reči: letino, shrambo in starost.

Grunt je za trto privezan.

Pozno obrezuj, pozno grobaj, pozno trgaj, pa bo dobro vino.

Zbral Janez Trdina

seme in pleve

Nova metla drugače pometa

Nenadoma je bil parkirni prostor pred tovarno presenetljivo prazen. Ko bo zopet dren in tisti, ki jim je namenjen - to so poslovna vozila, ne bodo imeli kje parkirati, ker bo

vse zapolnjeno z domačimi avtomobili, bomo vedeli, da so se naši novi vratarji dodobra navadili na novo službo.

Popularna odgovornost

Odgovornost je zelo popularen pojem, a tudi najmanj ulovljiv. Vsak si jo razlaga po svoje, zato se ta lahko izmuzne. Vzorec se da včasih ujeti, kaj več pa ne. Mi pa jo še vedno zvesto zapisujemo, terjamo, nalagamo. Pri taki popularnosti ni več čudno, da je odgovornost povsod in nikjer.

zahvala

Ob smrti moje drage mame se toplo zahvaljujem sodelavcem za izrečena sožalja in za pozornost. Hvala, ker ste sočustvovali z mano.
Lidija Jež

zahvala

Ob smrti mojega očeta se pristrčno zahvaljujem sodelavkam, delavcem tozda Commerce, Ločne in DSSS ter sindikatu za denarno pomoč, za številna sožalja in za spremstvo na njegovi zadnji poti.
Jožica Gerdenc

 labod

Izhaja tritedensko v nakladi 2350 izvodov

Odgovorna urednica:
Lidija Jež

Grafična priprava:
DIC tozda Grafika

Tisk:
Tiskarna »Novo mesto«