



labod

Leto XV.

Novo mesto, 21. junij 1989

Številka 9-10

glasilo delovne organizacije labod tovarne oblačil novo mesto



Kontrola v Temenici.

razmišljanje o kakovosti

Končno oceno o kakovosti izdelka poda vedno kupec. Mi pa moramo poznati zahteve kupca — potrošnika in izdelati izdelek v taki kakovosti, da bo kupec — potrošnik zadovoljen.

Ker kakovost naših izdelkov ni vedno ustrezala zahtevam kupca — potrošnika, je bila organizirana služ-

ba kontrole kakovosti na ravni DO. Z novo organiziranostjo smo pojačali medfazno kontrolo. Cilj vseh, ki sodelujemo v proizvodnem procesu, je izdelati izdelek, ki bo ustrezal željam kupca. Morebitne napake moramo odkloniti že pri izdelavi, ne pa da jih ugotovljamo le, ko je izdelek dokončan. Vseh

napak pa z medfazno kontrolo, ali kontrolo v procesu proizvodnje ne moremo odkloniti, zato je potrebna tudi končna kontrola oziroma prevzem izdelkov ali nalogov.

Za kakovost sta še vedno odgovorna delavec in njegov nadrejeni. Kontrola je samo pomoč pri prepreče-

vanju nastajanja morebitnih napak. Najboljša je samokontrola, ta je odvisna od zavesti delavca, da mora proizvajati in izdelati le kakovostne izdelke. Ker pa te stopnje zavesti še nismo dosegli, je bilo nujno potrebno, da uvedemo dodatno kontrolo v proizvodnji.

Ta je bila odvisna od stanja v posameznem proizvodnem delu. Čim slabši so bili izdelani izdelki, toliko večje število izvajalcev na kontroli je bilo potrebno. Pri tem pa smo naleteli na zelo neprijetne situacije. Dosedanji sodelavci, tovariši, smatrajo kontrolo kot nujno zlo, nebodigatreba, odnosi so zelo netovariški, zato imajo delavci, ki delajo na teh delih, še dodatne težave zaradi delovnega okolja. To pa niso le neposredni delavci, temveč čestokrat nadrejeni.

Cilj vseh, ki delamo na nalogah kontroliranja izdelkov ali vhodnih materialov je, da pomagamo, da so izdelki izdelani čim kvalitetnejše, z najboljšim izkoristkom delovnega časa.

Pri ocenjevanju kakovosti izdelkov opažamo rahel napredek, vendar še nismo zadovoljni. Izdelavo in vse



v današnji številki

- Delavci priprave dela VO pojasnujejo svoje delo
- Odmev na prispevek o Delti iz prejšnje številke
- Kje se bomo javili ob prihodu na morje
- Naše redne rubrike
- Obvestilo varčevalcem v naši hranilnici
- V prilogi predstavljamo osnutek statuta, poglede nosilcev funkcij na bodočo organiziranost, pričakovanja največjega tozda v programu SB in VO za bodočo reorganizacijo,....
- Prijeten dopust vam želimo!

27. junij — dan samoupravljalcev

27. junij 1950 — sprejet je bil zakon o samoupravljanju. Veliko dejanje in veliki obeti so ti bili.

27. junij 1989 — znova dobiva samoupravljanje nove vsebine z jasnejšimi mejami do kje sega, da je lahko spodbujevalno in kje bi bilo to lahko začetek zaviralnega učinka.

Bomo znali pobrati pozitivne izkušnje teh 39 let in tako ločiti seme od plevela, da bodo veliki obeti iz leta 1950 zaživel v pravi obliki in pravi vsebini?



	izvoz	domači trg
Ločna	6	26
Libna	25	9
Delta	25	33
Tip-top	6	—
Temenica	2	17
Zala	—	2

ostale faktorje, ki vplivajo na kakovost izdelka, moramo še izboljšati.

Največ pripomb na slabo kakovost naših izdelkov je bilo v tozdu Delta (izvoz in domači trg). V zadnjem času pa se nivo kakovosti dviga.

V maju je bilo prevzeto po tozdih število DN:

Tu so upoštevani le kompletni nalogi. Zavrženih nalogov ni bilo. To pa nas ne sme zavajati, da je kakovost izdelka dosegla zadani nivo. Še naprej si moramo prizadevati, da se bo kakovost nenehno izboljševala. Ponovno opozarjam, da je to dolžnost vseh, ki sodelujemo v proizvodnem procesu.

MARICA PRAZNIK

je priprava dela dežurni krivec?

Pogosto je omenjena priprava dela kot eden močnejših elementov pri možnosti povečevanja produktivnosti, tekočem delu, uspehu proizvodnih tozdov. V tem smislu je bilo povedanega več z negativnim kot s pozitivnim predznakom, predvsem za pripravo dela VO. Delavci te so tudi zato želeli predstaviti svoje delo, da bi širši krog laboratorcev razumel potek tega in vzroke za težave, ki se porajajo in, ki jih — po njihovem mnenju sodeč — mnogokrat v tozdih potencirajo. O delu v pripravi dela so govorili: Anka Stijak, tehnologinja za čase, Anica Ceglar, tehnologinja za delovne naloge, Janez Marolt iz modelarne in vodja službe, Alojz Ceglar.

»Do težav v proizvodnji seveda prihaja in te so vedno boleče. Ker pa še ni in bati se je, da to tudi še ne bo možno točno razmejiti, kaj sodi v pripravo in kaj v proizvodnjo — te meje se enostavno ne da potegniti — le-te očitki na našo službo. Ne zanikamo marsikatero pomanjklivosti, ne moremo pa sprejeti vsega, za kar nas proizvodnje obtožujejo. Kot primer naj navedemo tozd, ki je bil do septembra pokrit z delom za izvoz. Prišlo pa je do izpada dela izvoza in v trenutku je bilo treba pripraviti novo delo za to proizvodnjo. Zgodi se v takih primerih, da predno vidimo osnovno tkanino in dobimo mere te, je že treba pripravljati kroje... Tako delo seve-

da pogosto rojeva težave, nepravilnosti. Toda ali se kdo vpraša po vzrokih? Le posledice take naglice in nejasnosti se vračajo k nam. Tudi lokacijska oddaljenost z računalnikom pomeni velike izgube časa pri razmnoževanju krojev.«

Zahteve po tem, da je delo za proizvodnje do popolnosti pripravljeno, so stalne. Kaj vse vpliva, da vendarle še ni tako?

»Pri delu za domači trg se tem zahtevam približujemo. To je možno, ker imamo boljšo kontrolo, saj sami izdelujemo nulto serijo in modele. Vsi postopki so tako rekoč v naših rokah in tako se nam stvari ne izmuznejo iz rok. Veliko težje pa je za izvozno delo. Marsikatero pomanjklivost so skrite in šele pri konkretnem delu na določeni operaciji v proizvodnji se odkrijejo. Nemo-goče jih je predvideti.«

Pa delovni nalogi — nepopolni naj ne bi šli v proizvodnjo. Rečeno je bilo, naj bi nepopolne delovne naloge proizvodnje zavrnilo.

»Da pride do nepopolnega delovnega naloga, je seveda več vzrokov. Omenjena je bila že naglica zaradi izpada enega dela in vsaka drugega. Če delo ni planirano, zanj tudi ni ustreznega materiala. Za take vskoke bi morali imeti dovolj raznih artiklov ramenskih vložkov, na primer, gumbov, podlog itd., da bi lahko poslali v tozd popoln delovni nalog. Sledi torej odločitev, ali delati z osnovnim materialom oz. s tem

kar je na razpolago in naknadno dobiti še ostali pomožni material, ali delovni nalog zavrniti in čakati na popolnega. Pritiski so veliki, toda dejanske možnosti za delo po papirnatih predpisih, so majhne. Krmljenje proizvodnje je težko, še posebno, če ni zalag potrebne-ga materiala; teh pa ni, ker so pač predrage.«

Zmanjševanje serij pomeni več delovnih nalogov, več dela za pripravo tega. Kako se uspevate ob vse večjem obsegu dela še izpopolnjevati, iskati nove poti?

»Ob tekočih nalogah je težko najti čas za razvijanje novosti, za inovativnost, ki je pri našem delu še premalo poudarjeno. Če že pride, s posebnim zagonom in vztrajnostjo posameznika, do novih rešitev, kot je bil to primer v naši modelarni, pa ni dovolj posluha za študij teh novosti in za vnos teh v že ustaljen način dela. To je vprašanje, nad katerim bi se morali zamisliti. Nič manj pa ni vprašljiv odnos do strokovnjakov oziroma podcenjevanje stroke. Zdi se, da vse svoje moči pustimo na vprašanju ali centimeter sem ali tja, glede na osnovni kroj. Ne znamo pa razmišljati, kako se bodo ti centimetri obnašali na močnejši ali na šibkejši postavi. To lahko preceni starejši strokovnjak z obilico izkušenj, nikakor pa ne mlad človek brez prakse in ustreznega predznanja.

Za pripravo dela zato ni vse končano, ko oddamo delo v proizvodnjo. Vse dokler izdelek ni prodan, je še naša skrb. Kajti če ostaja, sledijo analize, ali je bil morda slabše prodan tudi zaradi konstrukcije, modela, kreacije... Vse se torej vrača k nam.«

Priprava dela je tako neke vrste dežurni krivec. Očitno, kot pravite, se je lahko zgovoriti na pripravo dela, ker ni točne ločnice in ker smo seveda vsi prežeti z zahtevo, da mora biti do proizvodnje oz. za to vse natančno in vnaprej pripravljeno. To bi bilo gotovo tudi edino pravilo. Toda težave, na katere ste opozorili, so ponavadi objektivne in imajo več krivcev. Ali iščete odgovornost, da ne bi bili sami krivi za vse?

»Te odgovornosti ni mogoče razčistiti. Dogodki so posledica takega ali drugačnega vpliva. Dejstva pa so

pred nami in treba jih je reševati. Zato želimo seznaniti delavce Laboda z našo naravo dela in z našimi prizadevanji, ki niso majhna. Čutimo se prizadeti, ker so stalno potencirane le naloge, vezane na pripravo dela. Mislimo, da bo lažje v novi organiziranosti, ko bomo tehnični sektor vsi v tej verigi in imeli bomo skupen cilj. Potem, smo prepričani, ne bo več podtikanj, iskanj praznih minut skozi obtožbe priprave dela. To je bilo možno do sedaj, ko so bile med nami visoke pregrade, ko ni bilo potrebnega pretoka delovnih informacij, ko smo tako rekoč drugega okoli prenašali.«

V pripravi dela nastajajo časi, norme. Torej se tu kroji usoda delavčevega osebnega dohodka. Tudi zato je to delo zelo na udaru.

»Časi so seveda osnovni problem, okoli katerega se vse vrti. Danes hočejo imeti v proizvodnji vse vrednoteno, vsak gib, vsak zasuk. Ni več povprečij, na osnovi katerih so bili izdelani katalogi časov. Izkušvene norme ne veljajo več. Vsak model zase je specifičen in vsaka faza zase mora biti na novo ovrednotena. Posebno problematičen je izvoz, saj prihaja tako rekoč praviloma do razkoraka med našo ocenitvijo in vrednostjo, ki jo je pripravljen plačati tuji partner. Od tu naprej pa je seveda bolj izpostavljeno tudi vprašanje kvalitete. Ta v našem sistemu nagrajevanja ni posebej izpostavljena. Zato v proizvodnjah skozi kvantiteto love boljše prejemke.«

V novi organiziranosti se bodo tehnologi v večini preselili v proizvodnjo. Tam nastajajo tekoči problemi in tam jih je treba reševati.

»Mislimo, da je to prava pot. V pripravah dela ostajajo v bodoče le glavni tehnologi za čase in delovne naloge. Stvari morajo naprej; v boljšo smer. Včasih je bila ena sama tehnologinja za delovne naloge, danes jih imamo tri v našem programu, če pri tem štejemo tudi krila in hlače. Delo je zahtevnejše, bolj drobljeno, življenje je hitrejše in temu se moramo prilagajati. Proizvodnja je vse bolj zahtevna, torej so tehnologi potrebni na samem kraju dogajanja. Treba pa je povedati, da je tudi za tehnologe še ve-



Z roko v roki: priprava dela (Janez Marolt — levo) in vodja proizvodnje v Zali.

liko papirnatega dela — od pisanja faznih listov do raznoraznih zapisnikov. Na osnovi teh nastajajo analize. Ob tem je treba dodati, da pa vendarle ni dovolj le analiza iz priprave, izdelati bi jo morale tudi druge službe, da bi prišli do pravega zaključka in boljšega rezultata pri

določenem vprašanju. Pregrade med nami so previsoke in delo je otežkočeno.

Upajmo, da bo nova organiziranost to zares omogočila oz. spodbujala, čeprav je treba dodati, da sedanja tega ni ovirala. Zato bo treba spremeniti mišljenje, odnose. To pa ne bo lahko.

prejeli smo:

oglašam se na članek, delta: o medsebojnih odnosih in še o čem

Ko smo delavke Delte prebrale članek, objavljen v prejšnji številki Laboda, je bila naša osuplost velika. Ne moremo verjeti, da lahko nekdo iz našega tozda (kajti predvidevamo, da je iz našega tozda, saj je članek brez podpisa) tako oblatil delo in trud šivilij.

Težave, ki so se pojavile pri doseganju plana, so povsem razumljive. Brigada 3000 je prešla na izdelavo bluz, modeli so bili zahtevni, enako material. Tudi ostale brigade bluz, imajo občasne probleme z doseganjem plana, ko pride v proizvodnjo težak in povsem nov model, in dostikrat so materiali neprimerni za izdelavo takšnega modela. Kot sem prebrala v Labodu, se tudi Libna srečuje z istimi problemi. Raje bi se poglobili v iskanje vzrokov, zakaj šivilije, ki so dosegale nadpovprečne rezultate pri izdelavi srajce, danes dosegajo le 60% nor-

me ali celo manj. Tudi o kompromitiranju kontrolorjev in odpovedi uspešne delavke v službi kontrole nisem seznanjena, čeprav sem član kadrovske komisije. Resnica je ta, da bi rade izvedele, ali se je kvaliteta izdelkov izboljšala z namestitvijo kontrolorjev.

Kar se tiče dodatnega dela in doseganja planov, in s tem so povezani roki, smo delale po 12 ur in še več, kar se da preveriti po urnikih za vsak mesec.

Delo sta odbili le dve brigadi. Ne zagovarjam ju, ampak želim povedati, da je bilo to 60 ljudi, ne pa celotni tozd Delta, ki šteje 540 ljudi.

V Delti sem osemnajsto leto. Nekaj »talentov« za vnašanje nemira je bilo zmeraj. Tudi drugod. Toda, ne vem, zakaj bi s tem ogrozili Delto in celotno DO, saj se ne spomnim, da bi v Delti bil štrajk, kar pomeni, da nas ne morejo trije ali štirje ljudje

obrniti, da imamo lastno miselnost.

Tudi vodilni so včasih s kakašno izjavo povzročili veliko nemira v proizvodnji, pa jih ni nihče napadal z zgagarstvom, hudobijo in primitivizmom.

Želela sem povedati, da ta članek v Labodu ni pošten do nas, ki delamo pošteno in marsikatera noč nam je svetla.

IVANKA HALUŠIČKA

Odgovor:

K temu pismu bi rada dodala pojasnilo. Najprej bi povedala, da cenim pismo tov. Halušičke, iz katerega veje skrb in misel na pridne šivilije, o katerih naš sestavek ni govoril. Kajti v njem je tekla beseda o nepotrebnih težavah, ki so ob objektivnih tegobah še povečevale nestrpnost, slabe rezultate in vprašanje doseganja zastavljenih rokov za tujega partnerja. Da so bile težave precejšnje, priča kar nekaj sestankov, sklicanih z namenom razrešitve težkega stanja v Delti. Na enem od teh je bil tudi naš glavni direktor, na drugem predstavnik občine, na tretjem pa sem bila — poleg predstavnikov službe kontrole kvalitete — tudi sama. Kajti sestavek sem napisala jaz (Lidija Jež), vsebino pa sem črpala na omenjeni seji. Na tej so sodelovali tudi brigadirji, kontrolorji tozda ter vodstveni in vodilni v Delti. Povzela sem misli iz besede s tega sestanka, kjer je bilo vse omenjeno povedano in česar nihče od prisotnih ni zanikal.

Torej poudarjene so bile težave, do katerih je prišlo po nepotrebnem in ki so v končni fazi le bile presežene. Rezultati so vidni tudi v boljši kvaliteti, o čemer piše v današnji številki tudi vodja SKK. Toda pot do takih rezultatov bi bila lahko bolj ravna in lažja. In to sem želela poudariti, nikakor pa pri tem nisem hotela zmanjševati deleža pridnih delavk, ki so se in si še prizadevajo za dobre rezultate in katerih Delti — na srečo — ne manjka. Mislim, da sestavek niti ni tako izzvenel, prav pa je, da opozorimo tudi na to. Zato se zahvaljujem tov. Halušički za kritično in razmišljujoče pismo. Tudi vprašanje, ki ga načenja — doseg norme pri šivanju bluz, je v velikem razkoraku z dose-

Poudarki s seje poslovnega odbora

Izračuni kažejo, da izvoz ne more kriti vseh stroškov poslovanja in režije, ki jih trenutno imamo. V razpravi je nekdo ugotovil, da nam tuji partnerji gotovo ne bodo financirali vsega nepotrebne- ga, kar se je pri nas nakopičilo. Vendar tako delamo in treba je pokriti vse nastale stroške. Če izvoz tega ne zmore oziroma nam seveda ne priznava vsega nepotrebne- ga, je treba zagotoviti dohodek kje drugje. Tako se torej breme seli na domači trg. Zato mu je treba posvetiti tudi več pozornosti predvsem pri zagotavljanju kvalitete, da bi uspeli dosegati ustrezno ceno. Vprašati pa se gre, do kdaj bo tudi domači trg še požiral ceno neracionalne organiziranosti. To pa je vprašanje, ki velja za cel jugoslovanski prostor.

Slovenija
Moja dežela.

gom te pri šivanju srajc — je bilo že nekajkrat izpostavljeno na raznih nivojih, o tem pa je direktor Delte pisal v našem glasilu. Torej so prizadevanja za odpravo nepravilnosti vendarle v teku. Za prizadete je seveda ta pot počasna, vendar je bilo že sam problem težko načeti oz. pripraviti podatke, ki evidentno opozarjajo na stalne odklone.

Gotovo se v zaostrenih razmerah, v kakršnih je Delta nekaj časa nazaj delala, marsikaj dogodi, izreče, ukrene. Toda v sestavku, ki ga omenjate, sem se naslonila na dogodke, o katerih je tekla beseda o omenjenem sestanku. To je zame uradni podatek, verodostojna informacija, ker je ni — to ponavljam — nihče zanikal. Torej te stvari so se dogajale, čeprav se je gotovo dogajalo še marsikaj drugega. Prav bi bilo, da bi pisali tudi o tem. Zato se nam še oglasite.

LIDIJA JEŽ

kaj pričakujemo od reorganizacije

Kako odmevajo priprave na reorganizacijo v tozdih, je vprašanje, ki bi ga morali postaviti z druge strani — kaj tozdi pričakujejo od nove organiziranosti. Kajti ob nekaj informacijah, v katero smer gredo priprave, objavljenih v našem časopisu ali prek zapisnikov posameznih organov, bi bilo težko reči, da imajo delavci vse informacije. Ker malo vedo o tem, tudi težko razpravljajo. Vendar pa je v zadnjem času gradivo le toliko zrelo, da so se z njim seznanjali na zborih, sindikalnih skupinah itd. Kakšni so bili odmevi in razmišljanja v dveh tozdih, ki v svojem programu pomenita največji tozd — v Delti in Tip-topu:

M. Žagar (Delta): Iz aktov v življenje

»Po brigadah sem predstavljal cilje in smeri naše reorganizacije. Razmišljanja, ki jim dodajam tudi moje osebno stališče, lahko strnem v trditvi, da vsi skupaj vidimo smisel reorganiziranosti v tem, če nam le-ta na vseh področjih in nivojih prinese kaj več in s tem v zvezi tudi kak realen, ne inflacijski, dinar več.

Od tu naprej pa bo reorganizacija uspešna, če bo uspela zagotoviti in pripeljati poslovanje na višji nivo (večje, boljše rezultate ob manjšem ali enakem številu zaposlenih, torej če bo strošek na enoto poslovanja manjši).

Vsekakor pa ne sme biti reorganizacije le zaradi reorganizacije, škoda bi bilo dela in možnosti, ki nam jih ta trenutek ponuja.

V tem delu pa je že jasno, da je reorganizacija odvisna od nas vseh, od tega, kako smo ali bomo dojeli in sprejeli spremembe in novosti. Logično je, da če hočemo nekaj pridobiti, nujno nekaj izgubljamo. In, ali žrtve gledamo skozi osebno prizadetost, torej kratkoročno, ali to znamo gledati naprej, v kontekstu skupnega dobrega, torej tudi lastnega dobrega. Tudi na tem se lahko lomijo kopja.

Naša sedanja organiziranost je zelo statična, toga,

počasna. Dinamika življenja pa je povsem drugačna, zato je enostavno nujna, da se takoj drugače, bolj fleksibilno, bolj poslovno organiziramo. Kako to doseči? Samo s spremembami aktov gotovo ne bo šlo. Tu je spreminjanje mišljenja, pojmovanja, kar sloni predvsem na vodilni in vodstveni strukturi. Zato ne bi bilo odveč razmišljati o svežih tokovih tudi v kadrovskega smislu. Malo prepriha bi potrebovali, poudarjam pa, da od vodilnih funkcij (organizatorji dela predvsem) pa vse do vrha.

Menim, da je izjemnega pomena možnost, ki jo osnutek statuta navaja, to je izbira vsake poslovne enote o možnosti odcepitve. Čeprav ne gre pri tem za to, da bi kdo želel to uveljavljati, gre za občutek, da ta možnost obstaja. To pomeni zelo odprto in demokratičen odnos, ki je velikega pomena.

Vprašanja gredo tudi v smeri kadrovske zasedbe za posamezna dela. Kje je racionalizacija, kaj in kako bo s presežki kadrov? Nekatere relacije pa se bodo vendarle spremenile, se menjale. Vsaj pričakujemo tako. Naj ne bi bilo več podvajanja nekaterih del. Zato pričakujemo bolj dorečene relacije v smislu tega, katere funkcije naj se tesneje vežejo na tozdz oz. proizvodno enoto, in kaj se bolj centralizira. Naše mnenje je, da naj se funkcije, ki se dnevno vrste v tozdu, tesneje vežejo na sam tozd. To je kadrovsko socialno delo, to so priprave dela (neumestno je, da v primeru lohn poslov izgubljamo dneve zato, ker delovni nalog razpišejo v Novem mestu, vse ostalo pa poteka v tozdu). Administriranje zahteva kar nekaj dni v tem primeru, pa še kaj bi lahko našteali, tudi iz računovodskih funkcij.

Odprto je tudi vprašanje glede razporejanja dobička. Kako lahko tozdz vpliva in razporeja dobiček, s kolikšnim delom ustvarjenega dobička lahko razpolaga, kakšna so merila, kriteriji, v kakšne namene lahko le-ta gre (osebni dohodki, akumulacija

itd.). Ali je to namenski denar? To so vprašanja, ki so jih v mnogih brigadah načelnjali, in ki pomenijo bistveno vsebino. O samem osnutku bi se morali pogovarjati v tem smislu, ne pa v smislu poimenovanj in podobno, kar je predvsem redakcijskega značaja.

Torej, če povzamem: ustvarjeno je vzdušje za reorganizacijo, saj čutimo, da smo potrebni novih oblik organiziranosti, spodbujanja, motiviranja za kvalitetno gospodarjenje in delo. Seveda pa moramo vedeti, kaj nam prinaša reorganizacija, kaj nam bo boljšega in več dala.«

A. Blatnik (Tip-Top): Obrat v mišljenju

»Reorganizacija delovne organizacije je gotovo ena najaktualnejših tem v sedanjem trenutku. V različnih okoljih si gotovo različno predstavljamo cilje reorganizacije. Temu daje ton dosedanja stopnja organiziranosti kot tudi teža in pogostnost problemov, ki naj bi jih z reorganizacijo odpravili.

Gledano z vidika delovne organizacije pa sem prepričana, da je pričakovanje vseh zaposlenih v Labodu gotovo osrednji cilj: v končnem efektu doseči tako organiziranost, ki nas bo peljala h kvalitetnemu poslovanju predvsem v finančnem smislu. Bilo bi pa zmotno, če bi si delali utvare in pričakovali, da bomo z delnim zmanjševanjem režijskih delavcev in nekaterimi spre-

membami v organizaciji služb na nivoju delovne organizacije dosegali pričakovano.

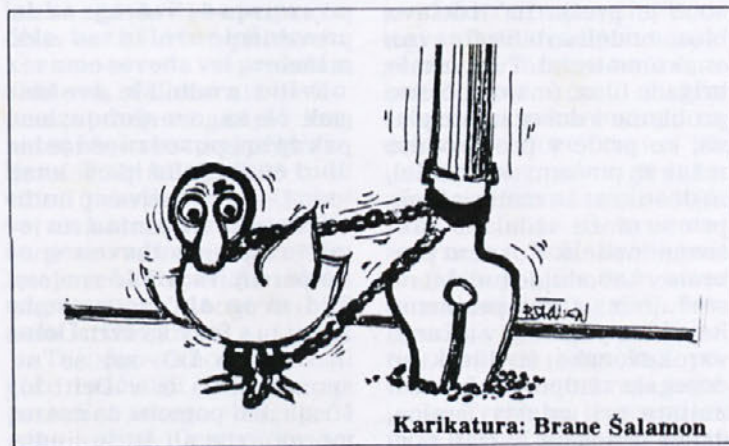
Po moji presoji je potrebna aktivnost slehernega zaposlenega pod Labodovo streho. Menim, da me občutek ne vara, da mnogi pričakujejo z datumom 30. junij 1989 obrat, ko naj bi mislili in delali drugače. Sleherni član kolektiva bi moral čim prej opraviti inventuro lastnega dela, uspešnosti na svojem delovnem področju ter si na tej osnovi zastaviti lastno organiziranost, ki bi temeljila na sposobnosti in hotenju napraviti čim več v najkrajšem času in seveda čim kvalitetneje. Le na tej podlagi smemo pričakovati, da nam bo dala reorganizacija čim več.

Seveda pa v Tip-topu želimo in pričakujemo, da bo stroka vendarle dobila pomebnost vlogo in da bodo napor, ki so stalno prisotni v konfekciji in predvsem v programu vrhnjih oblačil, dobili primernejšo vrednost v postavki osebne dohodka. Dalje si ob smotrnejši delitvi strokovnih opravil obetamo na relaciji s tehničnim sektorjem kvalitetnejše podlage za nemoten potek proizvodnega procesa, seveda skozi primeren proizvodni program. Ter, končno, vendar pa ne nazadnje, da bi imeli v vrsti za koriščenje investicijskih sredstev prednost tisti, ki so v danem trenutku sanacije najbolj potrebni.«

obveščanje po zakonu o podjetjih

Letos smo se novinarji v združenem delu srečali desetič. Osrednji točki letoš-

nega srečanja sta bili tema Obveščanje po zakonu o podjetjih in Ali nas lahko za-



Karikatura: Brane Šalamon

pro. Temi sta aktualni, pogovor o teh pa so vodili priznani strokovnjaki — dr. Andrej Berden na temo Obveščanje po zakonu o podjetjih ter Tone Frantar (civilno pravo) in Mitja Dežinger (kazensko pravo). Bojazen, da se bo z uveljavljanjem podjetništva (načelo dobička, učinka in izkoristka) stopnjeval pritisk na obveščanje v združenem delu, je bila gotovo odveč. Poudarjena je bila celo druga težnja, ki naj bi bila poslej izrazitejša — zavarovati in še bolj razviti sistem obveščanja oz. pretok informacij.

Srečanja se je udeležil tudi Marko Bulc, predsednik Gospodarske zbornice Slovenije, ki nam je bil — kljub časovni stiski — pripravljen

odgovarjati na številna vprašanja ter predstavniki ljubljanske in zagrebške Fakultete za novinarstvo, politične vede in sociologijo.

Tokrat so bila drugič podeljena Voljčeva priznanja in nagrade. Med dobitniki nagrade je tudi naš časopis. Čeprav gre nagrada na ime urednice, lahko rečemo, da ga je prejel naš časopis, saj je tudi v obrazložitvi le-te poudarjeno očitno razumevanje vodilnih in vključevanje v glasilo vseh struktur. Tudi zato bi se rada zahvalila ob tej priložnosti za razumevanje, za to, da v Labodu za časopis niso zaprta nobena vrata, za razumevanje skratka in za številne čestitke ob Voljčevi nagradi.

LIDIJA JEŽ

zunanje telefonske linije

Nešteto je bilo pripomb na to, da nas je po telefonu zelo težko priklicati. Gre za novomeški del Laboda, da ne bo pomote. Denarja za novo centralo ni, pa tudi ustreznega prostora za ureditev prave telefonske centrale zaenkrat še ni. Torej bo ta naloga rešena nekoč v prihodnosti. Nekaj pa je bilo vendarle treba storiti. Ukrep je šel v ukinjanje večine telefonskih linij v tozdu Commerce in v DSSS. Seveda je odločitev dvignila veliko prahu. Marsikomu pomeni zunanja telefonska linija nujen delovni pripomoček. So pa seveda tudi taki, ki jim je ta pomenila lažjo pot do klicanja vseh mogočih in nemogočih števil, za maratonske pogovore. Tudi v našem časopisu smo že pisali o tem, da je telefon naprava za

dogovor in ne za pogovor. Vendar »maratonci« so delali po svoje. Telefonske linije so bile preobremenjene in, kot rečeno, skoraj nemogoče nas je bilo priklicati.

Posledica ukrepa so sicer precej razbremenjene linije in precej preobremenjen telefonist. Poiskati bo treba kadrovske rešitve in počasi tudi ustrežnejšo prostorsko, kar je stvar odgovornih. Nekaj linij bo treba tudi vrniti, saj ne gre, da bi bilo delo prizadeto zaradi te omejitve. V glavnem pa se je ukrep le izkazal v pozitivnejši luči kot smo sprva pričakovali. Ne v materialnem smislu, saj je za okoli 19 odstotkov manj impulzov, kar pomeni okoli 200 starih tisočakov, pač pa v tem, da nas je lažje priklicati, da smo odprejši na ven.

Ko bo pa denar in možnost za novo centralo, bo gotovo znova več zunanjih linij, kar vsekakor pomeni napredek in nekaj »samo po sebi umevnega«. Toda samo po sebi

mora biti tudi umevno, da je telefon strošek, da ga ne smemo uporabljati in izrabljati kar tako ter s tem obremenjevati linije in dvigovati stroške.

velike cene majhnih gumbov

Ste se kdaj vprašali, koliko stane en sam gumb? Včasih ga sploh ne opazimo. Nase opozori le, če ni usklajen z izdelkom. Tako nas moti, če je na lepem svilenem izdelku, na primer, preskromen gumb. Zdi se, da bi k taki bluzi, če se opremo na bluzo, sodil gumb, ki bi bil izdelku v okras, kot dekoracija, dodatek. Enako pa velja seveda za vsak izdelek.

Vendar pa lepi, moderni, učinkoviti itd. gumbi že dolgo niso poceni, sploh pa ne, če so uvoženi. In če doma ni prave ponudbe in izbire, je

treba seveda gumbe tudi uvoziti. Cena uvoženega gumba za bluzo se giblje od 0,50 DM dalje. Na ta znesek moramo dodati carino in pa financiranje. Tako je cena enega gumba že občutneje višja in seže nekje med 10.000 in 15.000 dinarji. Na eni bluzi pa je povprečno deset gumbov. Torej je samo zaradi gumbov tak izdelek za kakšnih petnajst starih milijonov dražji. Na to pa je treba še prišteti trgovsko maržo...

Torej, z vsem spoštovanjem do gumba, ki ni tako majhna stvar, kot je videti.

obvestilo varčevalcem

Da bi omogočili kar se da fleksibilen način poslovanja z Labodovimi hranilnimi knjižicami, je najprej stekel dogovor s PTT v Novem mestu, kasneje pa naj bi podpisali pogodbo v tem smislu tudi s poštami, v mestih, kjer so Labodovi tozdi.

V pogodbi je navedeno, da lahko delavci Laboda na poštah vpisujejo in dvigajo zneske s hranilne knjižice Laboda, prav tako pa lahko v te knjižice na pošti vpisujejo osebne dohodke.

Kot rečeno, velja to za področje, ki ga pokriva novomeška pošta, kasneje pa bomo obveščali, kako se ta mreža širi na ostala področja, oz. občine, kjer so Labodovi tozdi.

Še pojasnilo na vprašanje

Vprašanje iz Libne se je vezalo na obračunavanje obresti v naši hranilnici. Izrečena je bila bojazen, da — zaradi prikaza obresti na tri mesece — delavec lahko na tako dolg rok izgublja.

Objavili smo že način izračuna, ponavljamo pa ga v najkrajših besedah: v naši hranilnici poteka izračun obresti po obrestnoobrestnem računu. Dnevno se av-

tomatsko pripišejo glavnici obresti in naslednji dan gre do obresti na oboje — na glavnico in na obresti iz prejšnjega dne. Tako se dnevno pripisujejo obresti na glavnico in na nabrane obresti prejšnjih dni. Zato ni bojazni, da bi delavci s trimesečnim pripisom obresti kaj izgubljali.

A. KIRM
direktor DSSS

Poudarki s seje poslovnega odbora

Naš cilj je doseči pri kupcih rok plačila od 60 do 90 dni. V veliko primerih smo se uspeli dogovoriti za spoštovanje tega roka, težiti pa je seveda treba k skrajnim 60 dnevom. Kajti v enem samem dnevu skrajšanega financiranja kupcev lahko prihranimo več, kot je možno prihraniti s celotnimi stroški poslovanja. Torej velja biti bitko naprej.

Tudi zato, ker so naši dobavitelji pri postavljanju rokov rokov plačila zelo zahtevni.



dan mladosti

V soboto, 27. maja 1989 smo na Sromljah v počastitev 25. maja, dneva mladosti, organizirali proslavo. Ta dan smo na programu imeli predavanje na temo **Politični management — dejavniki učinkovitosti**. To nam je na kratko predstavil dipl. politolog Miloš Čirič, ki je zaposlen na CK ZKS v Ljubljani.

Po kosilu smo imeli zabavni kviz. Tu so na šaljive uganke morali prostovoljci dati logičen odgovor. Med odmori v plesu smo imeli zabavne igre: ples banan, vtikanje zadaj prosto visečega svinčnika v stekleničke, prepeljevanje robčka pod obleko od zgoraj navzdol skozi hlačnico ven.



Žirija na kvizu je bila očitno kar dobre volje...



Veseli pozdrav



Spremljanje zabavnih igric...



Mi se imamo radi...



(Foto: E. Čirič)

priloga

Cilji

Z reorganizacijo želimo doseči naslednje cilje:

1. Večja poslovna uspešnost, ki jo moramo doseči z večjo stopnjo zahtevnosti tehnologije, boljšim izkoristkom vseh proizvodnih virov, večjo produktivnostjo in z večjo prilagodljivostjo trgu.

2. Racionalizirati postopke poslovanja: ena bilanca, manj žiro računov, manj nepotrebnega administriranja, manj organizacijskih nivojev ipd.

3. Oblikovati zaokrožene tehnološke in programske proizvodne enote z večjo odgovornostjo za organizacijo proizvodnje za dogovorjen proizvod in z dogovorjenim, nujno potrebnim obsegom drugih pooblastil.

4. Proizvodno orientacijo podrediti čim bolj tržni logiki in razmišljanju, katerih cilji so čim večji dobiček.

5. Usmerjati razvoj na proizvode, ki so dohodkovno zanimivi.

6. Razbremeniti proizvod režijskih stroškov. Dosedanji razvoj s povečevanjem izvoza zahteva zmanjšanje režije. Restriktivna politika zaposlovanja ne sme prizadeti kadrovanja mladih, strokovnih kadrov, specialistov za posamezna dela.

7. Pri reorganizaciji bomo morali dati posebno težo vodstvenim in vodilnim kadrom. Na vseh nivojih je veliko del neustrezno zasedenih.

8. Približati se kupcem in jim ustreči. Nuditi moramo visoko kakovost, servis, zanesljivost in poslovnost.

9. Aktivirati znanje, pogoji za to so:

— specializacija,

— koncentracija,

— neposredna povezanost s proizvodnjo.

10. Doseči motiviranost s čimboljšo neposredno odvisnostjo od rezultatov dela, proizvoda.

11. Decentralizirati pobude in akcije z ustvarjanjem pogojev za množice interakcij in centralizacijo samo strateških poslovnih funkcij: trženje, enoten tehnološki razvoj in delovanje, ekonomika in finance, kadri, samoupravno pravo, informatika.

12. Zagotoviti sistem oblikovanja in posredovanja informacij, ki spremlja proizvode, ki omogoča hitre in kvalitetne odločitve, prilagajanje okolju in spremljanju stroškov po nosilcih stroškov — izdelka.

Zastavljeni cilji reorganizacije niso odvisni od formalne organiziranosti. Formalna organiziranost je lahko le instrument za doseg ciljev. Realizacija ciljev je odvisna predvsem od nosilcev posameznih vlog — delavcev.

Ideje, pogledi, usmeritve

Nova samoupravna organiziranost podjetja je naravnana na tržno usmerjeno gospodarjenje, kar nam omogoča zakon o podjetjih. Temu so prilagojeni tudi izhodiščni pogledi »mandatarjev«, kot rečemo nosilcem funkcij v pripravah naše reorganizacije. Toda ob tej naravnosti vsebujejo programi vseh tudi poudarke o nujnosti spreminjanja mišljenja, spreminjanja odnosov in s tem v zvezi tudi motiviranosti ljudi. Kajti naj bo zakonodaja še tako elastična in programi še tako odlično zastavljeni, za vsem tem je kolektiv, so ljudje. O sami motiviranosti pa bi težko govoril le nekdo od odgovornih, kajti treba je doseči vzdušje, ki bo spodbujalo k delavnosti, k uspešnosti, k inovativnosti... k novim odnosom skratka.

Vladimir Škrinjar

Organiziranost tehnično proizvodnega področja

Inž. Vladimir Škrinjar: »Osnovno izhodišče je sistemska in sistematična organiziranost delovnih procesov, ki bi peljala k racionalizaciji proizvodnje. Sem pa sodi motiviranost za strokovno, kvalitetno in produktivno delo.

Kaj združuje to področje: priprava dela za proizvodnjo oblačil od kreacije prek izdelave osnovnih krojev, šablon in vzorcev, dokumentacije in lansiranje DN v proizvodnjo do izdelave predkalkulacij.

Računalniško razmnoževanje krojev in izdelavo krojnih slik. Proizvodni proces z vsemi proizvodnimi fazami, kjer je zajeto tudi vzdrževanje strojnega parka.

Proces kontrole kvalitete od materialov prek izdelave do končnega izdelka.

Na proizvodni proces pa so še posredno vezane tehnične dejavnosti:

Razvoj proizvodnih procesov za programa VO in PŠ s tehničnega in tehnološkega vidika.

Razvoj regulacijskih sistemov (krmiljenja in elektronike).

Razvoj tehnične opremljenosti proizvodnih procesov, proizvodne investicije.

Razvoj energetike.

Razvoj sistemov vzdrževanja.

Analiza stroškov oz. ekonomike poslovanja proizvodnih procesov.

Tehnično proizvodna problematika je obširna in strokovno zahtevna. Dejavnosti, ki so vezane posredno na proizvodni proces, zahtevajo pretežno skupinsko — projektno obdelavo z inovativnim pristopom, s širokim spektrom strokovnosti, kvalitetnimi informacijami, vendar s ciljem ukrepanja in izvajanja in ne le predlaganja in razpravljanja. Ker je cilj poslovanja ekonomično, produktivno in rentabilno tudi znotraj tehnično proizvodnega sektorja, je smotno, da je analiza ekonomike poslovanja v samem sektorju. Takšno delovno mesto bi imelo neposreden stik z dejavnostjo oziroma bi v teamskem delu dajalo koristne informacije (rezultate).

Uspešnost sistema je odvisna od uspešnosti posameznih enot

Uspešnost celotnega sistema v podjetju je odvisna od uspešnosti posameznih enot — podsistemov in njihove funkcionalne povezanosti. Tu ne gre zgolj za sodelovanje posameznih služb oz. sektorjev. Tu je potrebna čvrsta povezava medsebojno odvisnih in povezanih podsistemov.

1. 100 % usklajenost domače prodaje in izvoza glede zasedbe kapacitet proizvodnje po količini in terminih. Tu ne gre za dajanje neke primarne vloge enemu ali drugemu, temveč le za dosledno spoštovanje dogovorjenega. Vsak odklon pomeni deformacijo, večje stroške, manjšo produktivnost in nezadovoljstvo.

2. Usklajenost prodajnega plana in plana nabave za osnovne in pomožne materiale. Izdelani plani (letni, sezonski, mesečni) morajo biti verodostojen dokument za pripravo proizvodnje. Mesečni operativni plan mora v točnosti limitirati s 400 %, kar pa zahteva, še enkrat poudarjam, dobro usklajenost nabavnih in prodajnih planov in verjetno tudi višji nivo odnosov z našimi partnerji, izven podjetja. To navajam samo zato, ker smo že davno tega določili pravilo, da gre v proizvodnjo lahko le pravilno pripravljen komplet DN. Torej je lansiranje DN lahko uspešno le, če so plani resnični, in takšni operativni plani so potreben pogoj za izpolnitev proizvodnih planov in rokov odpreme.

3. V planiranih količinah lahko izhajamo le iz programov realnega plana delovne sile, ki po dosedanjih izkušnjah ni enoten za celotno DO Labod. Specifičnost posameznih območij je nujno upoštevati, saj proizvajajo lahko le neposredni delavci v proizvodnji, ki so fizično prisotni.

Vrsta izdelkov in količina naj ne bosta striktno podrejena tehnološki opremljenosti, kot smo to zapisali v godpodarskem planu za leto 1989. Saj je naš cilj, da se v največji možni meri približamo potrebam tržišča v razvoju tehnične opremljenosti, oziroma prilagajamo programom, ki so dohodkovno donosnejši. Tudi to je cilj ekonomske analize proizvodnih procesov.

Odločiti se za najracionalnejše

V naši dolgoročni programski usmeritvi smo opredelili proizvodne programe po temeljnih proizvodnih enotah dokaj splošno. V okvirih te splošne opredelitve se seveda gibljemo v skladu s potrebami na tržišču. Zavedati pa se moramo, da vsaka sprememba programa (delna ali popolna) povzroča padec produktivnosti. Tudi sami smo ugotavljali padce, vendar brez točnih analiz. Zato programske spremembe ne smejo biti le odziv na trenutne potrebe. V okviru naših proizvodnih enot bi morali programe tako uravnati, da bi se izognili dragim tehničnim rešitvam. Takšne drage tehnične rešitve smo si ustvarili v 70. letih na osnovi političnih priporočil samoupravnega razvoja z ustanavljanjem tozdov po vsaki ceni. V svoji majhnosti ti tozdi v programu VO zaradi zahtev po zaključenosti proizvodnega procesa posedujejo veliko dragih neizkoriščenih tehničnih in tehnoloških kapacitet. Tako smo si ustvarili tri majhne krojilnice z dragimi delovnimi napravami in proizvodnimi prostori, ki zaradi majhnih kapacitet (delovne sile) niso izkoriščene. Pa tudi nobena možnost modernizacije v cilju večje produktivnosti ne obstaja.

Glede izvozne usmeritve sem mnenja, da gradimo izvoz na dolgoročnem poslovnem sodelovanju s tujimi partnerji, ki so za takšne odnose zainteresirani in pripravljeni tudi na skupna vlaganja za posodobitev proizvodnje. Na osnovi takih specializiranih programov bi tudi za domači trg izdelovali artikole najvišjih kvaliteten, modnih in cenovnih razredov.

Dobre in slabe izkušnje nas morajo učiti

1. Spremembe naj izhajajo iz spoznanj in znanja v preteklem stanju. Torej izkušnje uspehov in slabosti. Dosedanja naša organiziranost v delovnem procesu nam kaže na nekatere pomembnejše točke procesa, kjer organiziranost ni dovolj elastična. Kot sem že omenil je mesečni operativni plan pri dani programski usmeritvi ključni input tehnično proizvodnega dela procesa. Nanj z notranjo organiziranostjo tehnično proizvodnega sektorja nimamo bistve-

nega vpliva. V primeru realnega planiranja je možno s pravilnim lansiranjem DN zagotavljati proizvodnji najugodnejše variante ob danih pogojih. Obstaja tudi možnost natančnega planiranja in eventualno skrajšanje proizvodnega ciklusa.

2. Dosedanje izkušnje pa nas opozarjajo na neustrezno razporeditev tehnoloških kadrov. Proizvodne enote naj bodo tehnološko popolnejše. Reševanje tekočih tehnoloških problemov, opremljenosti in oblikovanja delovnih mest, časovne analize, pripomočki, stroji, produktivnost delovnega mesta itd. zahteva aktivnosti v sami proizvodnji in ne le pisarniških analiz. Če se s temi problemi v proizvodnji mora ukvarjati primarno tehnolog, je naloga brigadirjev v organiziranosti dela ter skrbi za produktivnost in kvaliteto v brigadi. Tako bi se kvaliteta zagotavljala že primarno (seveda ob primerni stimulaciji) in bi del strokovnih kapacitet kontrolne službe lahko preusmerili v bolj ustvarjalno tehnično proizvodno delo.

3. Pripravi dela sta organizirani programsko in sicer:

— Priprava dela za PŠ skupaj s službo procesnega računalnika združuje vsa dela kreacije, konstrukcije z razmnoževanjem in izdelavo vzorcev, ter vsa ostala pripravljala dela za realizacijo proizvodnje PŠ. Bistveno je, da se »medtozidovske pregrade« porušijo in da je tehnološki proces obravnavan celovito s strokovnim dopolnjevanjem priprave dela in proizvodnje. Zaradi večje strokovnosti in zaradi specifičnosti posameznih tehnologij je smiselna usmeritev v program srajc oz. bluz.

— Priprava dela za program vrhnjih oblačil izhaja iz enotnih tehnoloških zasnov. Z enoto procesnega računalnika združuje in zagotavlja vsa potrebna dela kot v programu PŠ. Zaradi objektivnih težav je priprava dela VO lokacijsko nameščena v Ljubljani in Novem mestu. Tako podana zasnova je nakazana že v planu tozda Commerce za leto 1989. Lokacijsko ta razdelitev ustreza, oziroma je prilagojena razdelitvi v samem programu VO.

Tako oddelek priprave dela VO v Novem mestu opravlja vsa potrebna dela za pripravo proizvodnje hlač in kril. Zaradi neposredne lokacije proizvodnje, ženskih kompletov iz lahkih tkanin v Novem mestu bi bilo racionalno tu opravljati tudi pripravo dela. Takšna rešitev je realna tudi iz stališča kadrovskih možnosti, vendar šele na račun kadrov, ki jih štipendiramo. Tudi v programu VO izhajam iz dejstva, da tehnološki proces obravnavamo celovito in ne z nekimi organizacijskimi pregradami.

Iz vseh poznanih dejstev zaenkrat lokacijska delitev priprave dela VO ostaja. Potrebno pa bo izdelati temeljito študijo, kjer bodo upoštevani vsi kadrovske potenciali (obstoječi in možni), ter vse realne prostorske možnosti. Ekonomska presoja naj temelji tudi ob upoštevanju vseh racionalnih proizvodnih rešitev v programu VO, ki sem jih že predhodno nakazal. Mislim, da je le takšna celovita rešitev prava za bodoči razvoj programa VO.

Služba procesnega računalnika se mora razvijati skladno s potrebami obeh programov. V dani situaciji je primerno jačanje strokovnosti kadrov in maksimalno strokovno sodelovanje. Nadaljnja (sorazmerno draga) investiranja v procesne enote (dodatni plotter, ekran, rezalec šablon in eventualno program kreacije) naj sloni na temeljiti predinvesticijski študiji.

4. Ostale tehnične dejavnosti so predvsem razvojno vezane na proizvodni proces, vendar so njegov nepogrešljivi del. Osnovna oblika dela je projektnega značaja z ustrezno sestavo teama, nosilcem projekta in popolno izvedbeno zadolžitvijo in odgovornostjo. Uvajanje oziroma uvedba nove tehnike in tehnologije v proizvodnjo je npr. projekt, ki je končan šele, ko so v proizvodnji doseženi pričakovani rezultati. Odločitev o realizaciji projekta pa je možna le na osnovi pozitivne ekonomske presoje.

Razvoj sistemov vzdrževanja ostaja še naprej skupna politika podjetja. Trenutno je VOS (vzdrževanje osnovnih sredstev) projekt računalniško podprte aktivnosti, ki mu je končni cilj dorečen le v osnovah. Je večletnega značaja, obseg posamezne aktivnosti pa je zopet odvisen od ekonomske upravičenosti.

Razvoj regulacijskih sistemov, krmiljenja in elektronike je dejavnost, ki je v današnjem času nepogrešljivo vezana na vsak tehnični proces. Z uvajanjem novih tehničnih sredstev smo vse bolj odvisni od takšnih sistemov, ki jih moramo obvladovati in dopolnjevati. Vzdrževanje same elektronike je prvenstveno vezano na vzdrževalno službo, kjer jo je potrebno tudi strokovno krepiti. Zaradi vse večjega pomena energetike v širšem smislu je tudi v našem podjetju to ena primarnih nalog, ki smo jo do sedaj obrobno obravnavali, so pa možni tu veliki prihranki tako v elektroenergetiki, tehnološki fazi, ogrevalnih sistemih. Uporabne so tudi druge rešitve, kot so toplotne črpalke, odpadne toplote in v perspektivi še kaj. Pri sedanji ceni energije je to področje potrebno obdelave.

Andrej Kirm

S pristojnostjo so povezane odgovornosti

Finančno — računovodski sektor naj v bodoči organiziranosti ne bi doživljal kakšnih večjih organizacijskih sprememb glede na sedanjo obliko, medtem ko dobiva vsebina tega dela predvsem v finančnem smislu nove poudarke. Ti izhajajo tako iz trenutnih splošnih danosti (hiperinflacijska razmerja) kot tudi iz sedanjega stanja Laboda, ki mora tudi služiti za korenitejšo spremembo v pojmovanju in vsebini finančnega področja. V tem smislu pa ima tudi koncept, ki ga je Kirm predstavil tudi že centralnemu delavskemu svetu, nekaj bistvenih novosti. O teh pa lepo po vrsti.

Dejavnost sektorja naj bi zajemala knjigovodsko-računovodske analize (s predstavitvijo uspešnosti in neuspešnosti ter vzrokov za določeno stanje kot tudi nakazano pot za naprej), računovodski nadzor (v smislu notranjega preverjanja tokov), računovodsko načrtovanje (plani, predlogi, usmeritve) ter vsa računovodska spremljanja v kontekstu gospodarjenja.

Kot je že omenjeno, prihaja do bistvene novosti v finančni funkciji. Iz dosedanjih odnosov je bila rojena ideja, da bi bila ta služba filter za nastale finančne transakcije. Vendar pa se je treba zavedati, da so te posledice določenih poslovnih dogodkov in se za to ne da vplivati na post festum s finančne strani gledano. Zato naj bi bil v bodoče v tej službi oddelek za presojo ekonomske učinkovitosti posameznih poslovnih dogodkov (s finančnega stališča). Torej naj bi ta oddelek sprejemal in potrjeval posamezne elaborate in tako naj bi imel možnosti vplivati vnaprej.

To posledično povečuje pristojnosti finančne službe glede na dosedanja pooblastila. Odločitve glede tega oddelka predstavljajo svojevrsten semafor, saj bo na osnovi ugotovitve vodja sektorja lahko zagovarjal oz. podpiral določene investicije ali ne, česar pa do sedaj ni bilo. Vedno je lahko prevladala presoja množice ali višjih oz. močnejših zagovornikov, ker finančna služba do sedaj ni imela teh pooblastil. Torej nakazane so spremembe v odnosih, pristojnostih in seveda odgovornostih.

Število delovnih mest v bodoči računovodsko-finančni službi je odvisno od ureditve internih obračunskih in finančnih razmerij. Zakonodajca tukaj odpira širok manevrski prostor in omogoča občutno racionalizacijo.

V tem smislu se je naravnala tudi komisija za spremembo finančnih in obračunskih razmerij (za delitev skupnega prihodka — na kratko), kar pa predstavljamo v posebnem sestavku. Če pa na kratko povzamemo gradivo te, ponuja dve varianti — ali ostaja osnova za delitev skupnega prihodka minuta, vendar ob trdnih in enotnih priznanih izhodiščih (za isto tehnologijo oz. proizvodni program enaka izhodišča, torej za VO in SB) in pri tem ne velja več diferencirana vrednost minut. Ali — po drugi varianti — odvisnost od realizacije proizvodnje, torej je osnova izdelek, ki je narejen po taki ali drugačni ceni — glede na organiziranost, sposobnosti proizvodne enote pač. V obeh primerih pa gre za zelo enostaven način delitve CP, ki pa je hkrati tudi močno motivacijski. Mobilizira kvaliteto, odgovorno delo: Ko bodo razčiščeni pristopi, za katero od obeh ponujenih variant se bomo odločili, bo lažje dodelati vzporedne dejavnosti oziroma pozicije. Iz te odločitve sledi tudi organiziranost tozdov, vezano na naslovno temo pa pomenita obe varianti hitrejšo reagiranje na poslovni dogodek, manj administriranja (odpadejo interne fakture), enostavnejše delo, saj odpadejo vsa interna dopisovanja, bremenitve itd. Seveda bi taka pot na kratek rok pomenila za marsikatero poslovno enoto manjši dohodek, drugim zopet večji. Toda »pobratiti« bi se morali slabši in s tem bi na daljši rok prišli do kvaliteten rezultatov v dobro posamezne enote in podjetja kot celote.

Če se vrnemo na delo finančne službe, bi naj bila ta usmerjena v izdelovanje finančne strategije, ki naj bi slonela na dolgoročno načrtovanih bilancah stanja in uspeha. Dolgoročna projekcija bilanc vodi k dvema osnovnima ciljema — h krepitvi finančne pozicije podjetja (lastnih obratnih sredstev) in k sorazmerno visokim osebnim dohodkom.

Na osnovi dolgoročnih bilanc naj bi bili nato postavljeni vsi ostali plani — to je plan nabave in prodaje in posledično tudi proizvodnje. Torej gre za zrcalno pot dosedanji praksi. To pa seveda narekuje strogo spoštovanje in izvajanje planov (torej morajo biti ti zares realno postavljeni). V nasprotnem primeru bi seveda prišlo do nereda, zmede, in v takem stanju ni mogoče prevzemati garancije za zastavljeno pot. Če bi plani »zgrmeli«, bi to povzročilo finančno zmedo in gotovo človek, ki bi vodil ta sektor, v tem primeru ne more prevzemati odgovornosti, torej ga sankcije ne bi smele tangirati. Zato ni odveč še enkrat poudariti zahtevo po utemeljenih in realnih planih. Torej smo pri strokovnosti na vseh področjih, ki jih veriga planiranja zajema. Poudariti je treba, da bodo vsi plani izpeljani iz finančnega plana, kar pomeni tudi strogo podrejenost ostalih

sektorjev, v pogledu ekonomičnosti. S tem pa se zmanjšujejo pristojnosti služb, kjer nastajajo določeni poslovni dogodki (nabava, na primer) in se pri tem poudarja izključno strokovnost in odgovornost teh služb za izpeljavo sprejetih planov, saj so operativni izvajalci teh. Torej visoka strokovnost na njihovem področju, na finančnem pa ta ostaja — kot tudi odgovornost — v finančni službi.

Kajti — plani bodo morali držati in naknadnih korektur teh ne bo. Le ob zagotovitvi za tako zastavljeno delo bi bil pripravljen prevzeti vodenje tega sektorja, pravi Andrej Kirm. Kajti čas nas priganja in trenutna situacija zahteva takojšnje prilagajanje oziroma takojšnji prehod na tako zastavljeno delo. Sicer bi lahko preveč zamudili in bi bilo lahko že čez nekaj mesecev prepozno. Priti je treba kar takoj na drugačno poslovno filozofijo. Nov Labod naj bi temeljil več na strokovni demokraciji, ki je do sedaj — na žalost — ni bilo dovolj in manj na formalni demokraciji, ki jo je do sedaj bilo preveč. Kajti strokovnjake imamo, vprašanje pa je, ali smo jih uspeli dovolj angažirati.

Da bi dosegli zastavljeno, bo potrebno veliko razumevanja in veliko pobud in spodbud vodstva. Kajti pred nami so bistveni premiki, ki bodo zahtevali tudi določene žrtve. Priznati je treba, da bo tako zastavljeno delo v sektorju zahtevalo še nekaj strokovnjakov z ekonomskega področja, ki jih bomo iskali tudi pod lastno streho. Torej je pričakovati nekaj »prerazporeditev«, kot se temu reče. S tem ne mislim, da strokovnjak ni potreben tam, kjer je. Vprašanje pa je, kje je bolj potreben, kaj je treba najprej reševati, da bi rešili čim več in čim bolje. Prav finančno področje pa zahteva takojšnje strokovno reševanje. Čas in trenutne razmere narekujejo visoko strokovno in timsko delo, za kar lahko lepe zglede najdemo že v naši najbližji soseščini.

Torej izhodišča so pripravljena. Nazorno nakazujejo poti, ki nam bi lahko veliko dale. Za realizacijo tako zastavljenega programa je potrebna podpora vodstva v vseh segmentih. Kajti delo se veže in ne more biti odstopanja ali drobljenja.

mag. Darko Urek

Predlog opredelitve organiziranosti razvoja v Labodu

Predlog opredelitve organiziranosti razvoja v Labodu

S pojmom razvojne dejavnosti oz. razvoja velja razumeti tiste aktivnosti, ki pri proučevanju poslovnosti podjetja ob sistematični uporabi znanja privedejo do rešitev, ki so boljše od obstoječih oziroma, ki omogočajo učinkovitejše poslovanje Laboda.

Naloga, ki jih bo razvoj opravljal, so iskanje smeri in poti razvoja podjetja pri uresničevanju razvojne politike na naslednjih področjih:

1. programske usmeritve,
2. planiranje uresničevanja razvojne usmeritve (srednjeročno — dolgoročno planiranje razvoja Laboda),
3. organizacijske dejavnosti,
4. investicijske dejavnosti,
5. sistemske rešitve poslovanja,
6. informacijske usmeritve poslovanja,
7. procesno računalniške usmeritve.

Pod 1. Programska usmeritev pomeni iskanje tistih programov poslovanja (poleg obstoječih) na vseh področjih, ki omogočajo Labodu večjo prilagodljivost in uspešnost poslovanja na tržišču. Te naloge se bodo uresničevale z marketinškim pristopom v okviru obstoječih možnosti (tehnologija, kadri, finance) ali s pomočjo dodatnih vlaganj (domača ali tuja). To pa je:

- razširitev obstoječega programa,
- uvajanje novih programov,
- prenova tehnologije (know-how),
- prenove drugih rešitev s področja informatike.

Pod 2. Planiranje uresničevanja razvojne politike pomeni opredeljevanje tempa razvoja z opredelitvijo vseh resursov (kadrov, financ itd.) za planske dokumente v okviru srednjeročnega in dolgoročnega plana.

Pod 3. Organizacijska dejavnost so razvojne naloge za večjo učinkovitost procesa dela (produktivnost, ekonomičnost, rentabilnost) na vseh področjih poslovnega sistema.

Pod 4. Investicijska dejavnost so naloge za pripravo dokumentacije in planiranje izvršitve posameznih investicijskih projektov.

Pod 5. Sistemske rešitve poslovanja so naloge iz opredeljevanja metod dela pri planiranju procesa dela, dokumentacijskega toka, materialnega toka itd.

Pod 6. Informacijska usmeritev poslovanja pomeni načrtovanje aplikacij po posameznih področjih poslovanja v skladu s potrebami in možnostmi izvedbe.

Pod 7. Procesno računalniška usmeritev so naloge s področja ra-

čunalniških rešitev procesa dela v konfekciji od ideje do realizacije. To pomeni izbiro opreme, določitev procesov dela, organizacije dela, kadrov itd.

Organiziranost razvoja

Razvoj, opredeljen v takšni koncepciji, je sektor na visoki stopnji profesionalizacije urenicevanja razvojnih nalog z naslednjo organizacijsko strukturo.

Ker gre za visoko profesionalizacijo dela pri razvoju, tako z vidika znanja kot prakse, se pri izbiri kadra morajo upoštevati:

- nivo znanja (visoka/višja),
- nagnjenost do razvojnega dela,
- interdisciplinarnost znanja,
- pristop do novitet (novega znanja) itd.

Drugačen sistem skupnega prihodka

Zdi se, da je dosedanja sistem skupnega prihodka v Labodu kar se da komplicirano zastavljen. Zato je bila imenovana komisija, ki naj bi te relacije postavila v drugačna razmerja, predvsem pa v odnose, ki bi spodbujali k boljšemu delu in gospodarjenju. **Predsednik** te komisije je **Andrej Kirm**. Kakšna izhodišča je — kot predsednik tega organa zastavil:

Sistem skupnega prihodka je nujno kar se da poenostaviti, saj je naš komplicirani sistem SP temu ustrezno tudi drag. Dogovorno so zastavljeni odnosi in skupnem dohodku, obnašanje udeleženk, to je tozdov, je vnaprej dorečeno, kar ima za posledico, da je motivacijsko tak sistem povsem neučinkovit. Tak sistem nas je pripeljal do tega, da so rezultati udeleženk od količinskega »zagotavljanja« minut (pa čeprav praznih), ne pa od kvalitete in gospodarnosti.

Da bi sistem bistveno poenostavili, sta možni dve poti:

— Prehod tozdov na neposredno odvisnost od realizacije proizvodov (izdelkov, ki jih je naredil posamezen tozd). Tozd bi ob tem nosil dejanske stroške, dodatno pa je tu pogoj pristojnosti, ki jih mora naš statut še opredeliti z novo organiziranostjo. Te morajo biti strogo in dosledno razdeljene.

— Sistem minut ostaja, pri tem pa ni več diferencirane cene te, ampak velja ista vrednost minute za tozde v istem programu (VO, SB)

Ob prvi varianti je treba dodati možnost diferenciranja poslovne enote, saj so tu nakazane možnosti razvijanja lastnih blagovnih znamk, pri čemer je poslovna enota tretirana tudi kot dohodkovni center. Ima vpliv na gospodarnost in možnost, da z gospodarnim ravnanjem pride do večjega dohodka. Tega lahko nameni ali za osebne dohodke, ali za akumulacijo, ali za investicije. Gotovo bi bile investicije iz tega naslova še kako pretehtane in bi v tem primeru finančna služba lahko dala le formalni pristanek.

Ob obeh variantah pa je tu še dejavnik motivacije za primerno poslovno obnašanje in tudi manjši stroški poslovanja. Do sedaj so bili interni finančni tokovi med tozdi pogojeni z obračunskimi razmerji. S prekinitvijo teh tokov pa avtomatsko ugasne tudi potreba po medsebojnem fakturiranju.

Sistem je pripravljen in bi ga lahko začeli v najkrajšem času izvajati. Le odločiti se je treba!

Marjan Vodopivec

Ideje v zvezi z komercialno funkcijo podjetja Labod

IDEJE V ZVEZI S KOMERCIALNO FUNKCIJO PODJETJA LABOD

Komercialnega sektorja v podjetju si ne predstavljam kot nekaj shematsko čisto novega, temveč kot dejavnost, ki obstaja v svoji osnovni funkciji enaka, ob nekaterih nujnih vsebinskih spremembah, obveznih takoj. Podrobno so te spremembe obdelane v sanacijskem programu, v nadaljevanju pa bodo pogojene s situacijo na trgu in ceno denarja.

Ocenjujem, da bi za boljši učinek poslovanja Laboda, komercialni sektor imel poleg izpolnitve nalog iz sanacijskega programa, boljše pogoje za ustvarjanje večjih učinkov z razširitvijo registracije podjetja na naslednjih področjih: maloprodaja, prodaja ostankov re-promateriala, prevozi za druge, zunanja trgovina.

Prilagajanje strukture komercialnega sektorja novi razširjeni registraciji bi potekalo vzporedno s pridobivanjem le-teh. Glede na sedanje pogoje in usmeritve v izvoz ocenjujem, da bi bilo naloge možno opraviti tudi z manjšim številom izvajalcev kot jih je sedaj v službah Commerce (prodaji, izvozu, nabavi, skladiščih, transportu in maloprodaji).

Čeprav je delovanje komercialne službe obrnjeno predvsem navzven k zunanjim partnerjem in kot tako odvisno tudi od objektivnih dejavnikov, bi bilo potrebno izpostaviti predvsem nekaj notranjih bistvenih relacij, ki so izredno pomembne zaradi svojega vpliva.

— Programiranje proizvodnje kot funkcija, ki povezuje vse tri glavne službe komercialne s proizvodno-tehničnim sektorjem mora doživeti vsebinsko spremembo v smislu izhajanja iz realnih predpostavk o doseganju planov v proizvodnji. 100 % plan mora biti obveza proizvodnih enot v funkciji ustvarjanja dohodka in osebnih dohodkov, proizvodni plan pa naj ima za cilj čimbolj točno opredeliti količino proizvodov, ki bodo lahko šli na trg, in potrebno količino surovin za to proizvodnjo.

— Kreacija oz. kreatorji po svoji lokaciji ostajajo v tehničnem sektorju in so na disciplinskem področju vezani tja, v strokovnem pa so praktično delavci komercialne (70 %), ki morajo rezultate raziskave tržišča prenašati na kolekcije skupno s teamom iz komercialne. Tukaj poudarjam kot pomembno nalogo potrebnost funkcionalnega izobraževanja kreatorjev na ekonomskem področju.

— Moto naših razmišljanj, da je potrebno prilagajanje trgu in njegovim zahtevam, ne pa obratno, mora prevladati v naših razmišljanjih, in to ne samo deklarativno.

— Tekoče informacije s predlogi za pravočasno ukrepanje je pričakovati iz finančno-računovskega sektorja, saj komercialno pojmem kot najbolj agresivni del podjetja, ki ima največ kontakta s partnerji in zato so ji potrebne prave in pravočasne informacije.

— Pri reševanju posameznih finančnih operacij v povezavi do kupcev oz. dobaviteljev pričakujemo poglobljeno povezavo in vsebinski pristop.

— Marketing kot trženje v najširšem smislu in raziskava trgu kot eden njegovih segmentov morata v našem delu dobiti bolj organizirano obliko kot doslej. Bolj ali manj načrtno se informacije zbirajo že tudi sedaj, vendar ekipe, usposobljene za zbiranje podatkov, nimamo, zato ne razpolagamo z neko organizirano banko podatkov, ki bi omogočala poglobljene analize. Menim, da bi bilo potrebno vzporedno oz. poleg tekočih obdelav zastaviti računalniško bazo za evidentiranje pomembnih podatkov, ki bi lahko bili solidna osnova ne samo za raziskave v funkciji prodaje in nabave, temveč v funkciji razvoja podjetja in investicijskih elaboratov. Tu vidim močno povezavo z razvojno informacijskim sektorjem, ki bi dolgoročno zastavil banko podatkov.

V obravnavi je osnutek statuta

V javni razpravi imamo najpomembnejši akt podjetja — statut. Ker naj bi vsaka sprememba prinesla izboljšave, marsikaj pričakujemo tudi od naše reorganizacije in usklajevanja z zakonom o podjetjih, ki je tržno naravnano, kar naj bi nakazal in urejal že tudi naš statut. Zato velja posvetiti razpravi o tem aktu vso pozornost. Dodati je tudi treba, da bodoči statut zamenjuje kar štiri dosedanje akte — to je SS o delovnih razmerjih, SS o delovanju tozoda, statut DO ter SS o združevanju dela in sredstev v tozod. »Kljub temu, da mora bodoči statut zamenjati kar štiri osnovne akte, smo želeli narediti jedrnat in povsem kratek akt,« pravi Dimitar Perič, vodja pravne službe.

Poglejmo kako in kaj ureja naš bodoči statut v posameznih poglavjih, kaj prinaša novega, kakšna bo po novem vloga samouprave, kakšno vodstvo bomo imeli, kakšne možnosti imamo kot enovita DO, kako bomo reševali morebitne spore, kakšna je v bodoče vloga sindikata, kakšni bomo kot podjetje.

V temeljnih določbah opredeljuje statut pravila in osnovne cilje obstoja in poslovanja. Tu je naveden tudi sedež podjetja, obseg tega in dejavnosti. Predstavlja tudi pooblastila organa, ki zastopa podjetje. No in tu smo že pri novosti — statut predvideva petčlanski kolektivni poslovodski organ s predsednikom tega na čelu. Pomembna novost je tudi v tem, da določila tega poglavja, to je spremembe določil o firmi, sedežu in dejavnosti, sprejema lahko delavski svet brez referenduma.

Sledijo določila, ki govore o morebitnih spremembah v delovanju oz. organiziranosti podjetja (združevanje z drugimi firmami, mešano podjetje s tujimi soglagatelji in podobno), kar je tudi pomembna novost, oziroma je to v osnutku statuta opredeljeno tako, da je pot do teh sprememb poenostavljena in hitrejša.

V 3. poglavju statut obravnava notranjo organiziranost podjetja. Pri tem določa pogoje za osnovne organizacijske enote v podjetju, to so temeljne proizvodne enote ali dosedanje proizvodni tozodi in strokovne službe. Tu sta združena tozod Commerce in DSSS, kar ponovno predstavlja racionalizacijo. V tem poglavju navaja osnutek tudi pogoje za ustanavljanje novih temeljnih enot ali obratov ter postopek za ustanavljanje ali izločevanje teh. Pomembno je tudi določilo, da lahko delavski svet sprejme določene ukrepe proti enoti, ki ne izpolnjuje zastavljenih ciljev, oz. kjer nastajajo močnje v

poslovanju ali doseganju planskih in drugih obveznosti.

Poglavje »Uresničevanje samoupravljanja in upravljanja« je precej obsežno, saj sega od 7. do 29. strani. Bistvena značilnost je v ločevanju samoupravnih in upravnih od poslovodskih funkcij. To so področja, ki jih zakon o podjetjih ureja le v osnovi, podjetjem pa prepušča, da to uredi, kot jim pač najbolj ustreza. Samoupravljanje je vključeno v našem primeru v osnutek statuta v smislu, da le-to prispeva k učinkovitosti poslovnih funkcij in poslovanja sploh ter da ne ovira podjetništva. Tako imamo na področju poslovanja dva organa — že omenjeni poslovodni odbor s petimi člani in pa delavski svet, ki šteje 19 članov. Vse poslovne odločitve pripravlja in izvaja poslovodni odbor, delavski svet pa odloča le o bistvenih vprašanjih poslovanja, in sicer na predlog PO. Torej v bodoče ni več izvršilnih organov. Na ta način je veliko lažje ugotavljati odgovornost. Torej smo tudi tu bližje podjetništvu, kjer tečejo odločitve prek PO in pa delavskega sveta. Medsebojni odnosi pa so področje, kjer predvideva osnutek tudi izvršilne organe, kot so komisija za kadre in delovna razmerja, disciplinska komisija, komisija za razvoj in sistem nagrajevanja ter komite za SLO in DS. Pomembna je tudi odločitev, da na ravni podjetja ohranjamo samoupravno delavsko kontrolo kot poseben organ.

Osebnostno izjavljanje delavcev je urejeno podobno kot do sedaj, vendar s tem, da je najprej urejeno odločanje delavcev na ravni podjetja kot celote (referendum, zbor delavcev kot enotno telo kljub različnim lokacijam in posebno pisno izjavljanje kot oblike odločanja). V drugem delu pa so organi v temeljnih organizacijskih enotah in izjavljanje teh. Sam zakon o podjetjih sicer ne govori o organih in enotah ali obratih, vendar pa v Labodu menimo, da so za naše razmere ti potrebni. Torej zajemamo samoupravljanje obširneje kot nam omogoča zakon o podjetjih.

Tako imamo v temeljnih organizacijskih enotah svete, ki imajo določena pooblastila. Svet lahko rešuje problematiko v sami enoti oz. na relaciji z drugimi inštitucijami v kraju oz. na sedežu enote. Svet pa je tudi organ, ki bo reševal morebitne individualne pritožbe na 1. stopnji.

Poudarek velja odgovornosti za opravljanje samoupravnih in upravnih oz. poslovnih funkcij. Pri tem osnutek statuta zajema glavne obveznosti ter osnovne postopke za ugotavljanje kršitev teh. Pri tem so pomembna določila, ki govore o odgovornosti v individualnem in kolektivnem smislu in to za vsa tri področja — od poslovodnega do samoupravnega z možnimi disciplinskimi in odškodninskimi ukrepi.

Urejanje poslovodne politike razvoja, delitev dobička ter planiranje v podjetju obravnava posebno poglavje. Nakazana so osnovna izhodišča, ki so urejena tako, da ima podjetje najboljše možnosti za ustvarjanje dohodka. Sicer pa so to področja, ki bodo predmet posebnih aktov in planov podjetja.

Prav tako bo v posebnem aktu obdelano obveščanje in poslovna tajnost, vendar tudi statut ti dve področji obravnava v osnovah — poti, načini, oblike obveščanja itd.

Sledi notranja arbitražna, ki ureja spore znotraj podjetja, če pride v kateri od enot do nezadovoljstva oz., če ta z rešitvijo delavskega sveta ni zadovoljna.

Novo je tudi poglavje o varstvu in izboljševanju človekovega okolja. Ta vsebina, ki jo narekuje zakon o podjetjih, ki pa v primeru naše dejavnosti — ta ne sodi med kritične v tem smislu — lahko v statutu uredimo le v osnovah.

Področje SLO in DS zajema osnutek statuta precej obširno. Nekatera razmišljanja pa gredo v smeri, da bi zadržali le 128. in 129. člen ter tema dvema dodali novega. V njem pa bi se zavezali, da pooblastila vseh ostalih organov in služb uredimo s posebnim SS aktom za to področje, ki naj bi nadomestil vse ostale člene iz osnutka statuta v tem poglavju. Zakon o združenem delu je precej vsebine posvetil delovanju in vsebini sindikata, medtem ko zakon o podjetjih ureja to relacijo le v osnovi. Vendar pa smo v Labodu zastavili tudi sodelovanje s sindikatom precej poglobljeno. Zapisali smo, da so organi podjetja dolžni posredovati informacije o poslovanju in vseh tokovih sindikatu, in da so ti dolžni upoštevati mnenja sindikata. Vloga te DPO se vse bolj obrača k delavcu, k varstvu njegovih interesov in pravic, saj s podjetništvom dobiva nove vsebine. Zapisali pa smo tudi načine reševanja sporov, ki jih ne bi bilo moč rešiti po redni poti. Torej smo upoštevali tudi stavkovna pravila oz. orisali pravila organiziranosti posebnih zborov, stavk itd.

Zakon o podjetjih ne pozna splošnih aktov v temeljnih organizacijskih enotah ali obratih. Torej se normativna ureditev precej racionalizira. Sedaj imamo v veljavi 26 aktov na ravni DO in 16 na ravni tozoda, odslej pa naj bi imeli SSA le na ravni podjetja — predvidoma vsega skupaj 22. V osnutku govori o predvidenih aktih 153. člen.

Torej povzeli smo nekaj vsebin, ki jih ureja osnutek statuta, in vas opozoriti na novosti. Statut, kot osnova za konstituiranje naše DO kot podjetja, nakazuje precej sprememb, ki nas vodijo k podjetništvu. V tem smislu je potrebna enovita DO. Sicer pa preberite osnutek statuta, razpravljajte o tem temeljnem aktu trajnejše vrednosti.



Sprva so se vsedli delavci posmeznega tozda skupaj, kasneje pa se je začelo »preseljevanje«, da se med seboj bolje spoznamo in zblížamo. Na posnetku: omizje Libne.



Mi in naša prihodnost: delavci Ločne, Commerca in DSSS

Z okrogle mize

ORGANIZACIJSKA STRUKTURA se kaže v načinu, kako je neko podjetje oz. država organizirana. Za vsako organizacijo, pa naj bo to podjetje ali država je značilno, da mora imeti: a. nekoga, ki ima polno idej, b. nekoga, ki ve, kako uresničiti te ideje, c. nekoga, ki zna motivirati ljudi za delo, d. nekoga, ki skrbi, da vse teče gladko (da postavi vse obrobne organizacijske posle).

Pri nas se od vodje zahteva, da »poseduje« vse štiri lastnosti. Skrajni čas je že,

da se zavemo, da je to nesmisel, kajti nekdo ima lahko veliko dobrih, če ne celo genialnih idej, vendar pa ni tudi dober organizator. Nasprotno pa za dobrega organizatorja ni nujno značilno, da zna motivirati ljudi. Človek pa, ki zna motivirati ljudi, večinoma ni tudi tehnični strokovnjak, t.j. človek, ki ve, kako tehnološko izpeljati idejo.

MOTIVACIJSKI FAKTOR JE — USTVARJALNA KLIMA

Tu so mišljene inovacije, pot od ideje do proizvoda-

čas, hitrost reševanja težav tako delavcev kot podjetja. Zanimiv je podatek, da so inženirji v stari Jugoslaviji imeli več inovacij kot pa je to v današnji Jugoslaviji. Katastrofalna slika na tem področju se pojavi tudi ob primerjanju Jugoslavija — razvite dežele. Za to je več razlogov. Prvi od teh je verjetno neustrezno finančno vrednotenje, nato odnos ljudi do inovatorjev. Vedeti moramo, da so geniji dostikrat zelo težki ljudje. So tudi neprilagodljivi in čustveno nevrotični.

Na Zahodu ljudi prilagajajo geniju in ne genije ljudem, kot je to pokazala naša praksa.

Še o razvojni službi:

Potrebna je velika toleranca do neuspešnih zamisli, kajti statistika kaže, da je od 100 zamisli 20 tehnološko izvedljivih, le ena pa je ekonomsko zanimiva, t.j. prinaša dobiček. Poleg tega en strokovnjak povprečno potrebuje do 10 let do ene uspešne ideje, ki pa običajno vzdržuje podjetje nadaljnjih 20 let. To pove dvoje: 1. Toleranca do teh strokovnjakov je zares izjemno potrebna. 2. Za podjetje sicer nikjer ne piše, koliko delavcev mora imeti, vsekakor pa jih mora imeti vsaj toliko, da lahko vzdržuje team strokovnjakov, dokler ne pogruntajo kake dobre ideje.

KADROVSKA POLITIKA

Ta je eden najvažnejših dejavnikov. Dobra kadrovska politika podpira vse ostale dejavnike uspešnosti, saj daje na prava mesta prave ljudi.

Tu poznamo pozitivno in negativno kadrovska politiko.

a. Negativna kadrovska politika pomeni napredovanje po letih, ki pripelje do tega, kot je stanje pri nas — na najvišjih položajih tako v politiki kot v gospodarstvu so večinoma »starčki«, imajo sicer veliko izkušenj in modrosti, ki izhaja iz njih, vendar pa nimajo potrebnega elana ne znanja, ki se v današnjem svetu podvoji vsakih nekaj let.

b. Pozitivna kadrovska politika pa postavlja ljudi na delovna mesta glede na znanje in sposobnosti kandidatov. Ta politika je bolj značilna za zahodni razviti svet. In temu ustrezni so tudi rezultati in življenjska raven ljudi.

Poleg tega imajo na zahodu dve liniji napredovanja: hierarhično vodstvena linija, strokovna linija.

METODE DELA, VODENJA

IBM kooperacija je bila v sedemdesetih letih v hudi krizi. Vsi poizkusi vodstva, da bi zaustavili propad, so bili neuspešni, dokler niso vedeli, od kod takšna neuspešnost prej tako uspešne organizacije. Tako so se končno odločili, da gredo h konkurentom pogledati, zakaj so oni uspešnejši od njih. Imeli so celih 32 nivojev vodenja, od najnižjega delavca pa do najvišjega direktorja. Danes ima ta kooperacija le sedem nivojev vodenja, vendar trdijo, da jih je še vedno preveč, ker ima en japonski gigant le pet nivojev. Koliko nivojev vodenja je pri nas, ne vem, vendar jih je že samo v naši firmi vsaj 7 do 8. Kaj to pomeni, ko kdo poskuša kaj spremeniti, si lahko mislite, koliko časa potuje samo informacija od delavca do vodstva in odgovor nanjo nazaj do delavca — predlagatelja. Tudi je za vse sisteme značilno, da za neuspešnost nekega podjetja nikoli niso krivi delavci, temveč vedno in izključno le vodstvo firme oz. države. Poti, kako doseči nek cilj, je neskončno mnogo, le ena pa je tista najoptimalnejša.

Ervin Čirič tozd Commerce

naša mnenja o ... tem, kaj naj bi bil dopust

Cvetka Brezovar — Te-menica: »Zame je dopust najlepši, če sem lahko doma in postorim, kar čez leto ne morem. Nič me ne mika v svet, med ljudi — dopust je



zame, da v miru naredim, kar me je dlje čakalo, da se lažje vsedem in oddahnem, da sem z družino doma.«

Marica Popović — Tip-top: »Zame je pravi dopust oddih na morju. Zamenjati



je treba okolje, spoznavati nove ljudi. Skratka — stran od vsakdanjosti.«

Olga Žonta — Zala: »Dopust naj bi prinesel spremembo okolja. V novem okolju si človek lažje oddahne. Sicer pa dopustovanje naj ne bi bilo samo počivanje in lenarjenje. To naj bi bila priložnost za pridobivanje novih znanecv, za spoznavanje novih krajev, za širjenje obzorja...«



Olga Žonta — Zala

Irena Kelhar — Libna: »Življenje je tako napeto, živčno, polno dirjanja, da je nujen dopust, ki pomeni spremembo okolja, sprostitve. Potrebni smo počitka v drugačnem okolju, v naravi,



kjer naj bi človek vsaj za nekaj dni užil drugačno, sproščenejšo življenje, se posvetil sebi in družini, živel zares zase. Potem je tudi lažje delati naprej.«

Vera Kolarič — Delta: »Idealno bi bilo dopust preživeti na morju. Toda ob



dveh otrocih in dragem življenju je to nemogoče. Zato si doma malo oddahnemo, malo delamo, malo počivamo. Živimo bolj umirjeno in tudi to je zelo dobrodošlo.«

Nace Praznik — Commerce: »Dopust je dopust. V ta namen so določeni dnevi in tako naj bi bili izkoriščeni.



Vsekakor pa dopust naj ne bi bil garanje — ne fizično, ne psihično. Lahko pa bi v teh dneh malo pretelovadili telo in možgane — z branjem, s spoznavanjem novih krajev, preizkusom znanja tujega jezika in podobno.«

Slavka Pograjc — Ločna: »Vsakega po malem naj bi bil pravi dopust. Malo morja, malo potovanj, malo počiv-



vanja doma. Toda idealna kombinacija je ponavadi daleč od življenja. Zato bo dopust malo manj pisan, še vedno pa dovolj lep, da bo dal novih moči za delo naprej.«

Bojan Potočar — DSSS: »Dopust naj bi prinesel drugačno življenje, kot smo ga vajeni in deležni sicer. To je počitek, so stiki z ljudmi, za katere ni priložnosti ne časa med letom, da bi se pogostejše dobivali, je umirjeno in svobodno življenje.«



Bojan Potočar — DSSS

Slovenija
Moja dežela.

vprašanje —
odgovor:

Kaj je bistvenejše: doseči ali celo občutno preseči normo, ali imeti poln fond ur? Primer: če delavka doseže v določenem mesecu 130% normo, pri končnem fondu ur pa ji — po evidenci oz. žigosanju kartic — manjka na primer ena ura. Kaj sledi? In ali ni dovolj, da rezultati — kvantiteta in kvaliteta — pričajo o tem, da je delavka »pridna«? Ali je nujnejša polna prisotnost ne glede na dosežen rezultat?

Odgovaraja vodja pravne službe, D. Perić: Poln fond ur ni osnova za delovno uspešnost, je pa pogoj za delovno razmerje. Zato mora imeti delavka v vsakem primeru — tudi če so njeni rezultati zelo dobri — poln fond ur. Če gre seveda za vprašanje ure manjka, naj to ne bi bil problem, seveda, če je prišlo do tega v soglasju z vodjem. Ne more pa prihajati do tega stalno. Nujen je poln fond ur, sicer je to prekršek.

zadnje informacije za letovanje

Letovalci, ki bodo letovali v naših počitniških objektih v Nerezinah, se javijo ob prihodu v naselje v tamkajšnji recepciji, kjer uredijo vse formalnosti. Letovalci, ki bodo letovali v domu v Savudriji, se javijo pri Ildi Titoneli v Bašaniji 14, kjer dobe ključ in uredijo vse formalnosti. Ključne po končanem letovanju tja tudi vrnejo. Letovalci, ki bodo letovali v prikolicah, se javijo v recepciji kampa. Letovalci, ki letujejo v najetih apartmajih, pa se javijo in uredijo formalnosti takole: 1. CRES — TURISTIČNI BIRO: Spomenka Sablič, telefon 051-871-133. 2. NOVVALJA — KOMPAS poslovalnica: Dubravka Šimatorič, telefon 051-896-215. 3. PAG — KOMPAS poslovalnica: Marinko Maržič, telefon 051-891-336. 4. BORIK-DIKLO — KOMPAS poslovalnica, hotel Slavija v Boriku: Boris Čosić, telefon 057-443-054. 5. FILIP JAKOV — TURISTIČNO NASELJE CROATIA — P.Z. NOVA ZORA: Mila Šangulin, telefon 057-75-086. 6. BIOGRAD n/m — TURIST BIRO: Šundav Željko, telefon 057-83-121. 7. Pirovac — TURISTIČNI BIRO: Frane Krpetič, telefon 059-77-015. 8. TIJESNO — TURISTIČNI BIRO TIJESNO: za app. 1/4 vezano na Kompas Šibenik, Tomo Škarica, telefon 059-26-666. Za app. 1/3 TURISTIČNI BIRO MURTER — Jadrantours: Odesa Friganovič, telefon 059-333-42. 9. SRIMA — TURISTIČNI BIRO Vodice: Josip Bilan, telefon 059/83-110. 10. SUTIVAN — RECEPCIJA KOMPAS: Devad Kerič, telefon 058-638-127.

Turistične takse poravnate na mestih javljanja, razen za Savudrijo in prikolice.

Naknadno obveščamo, da bo letos možno letovati tudi v Podkorenu pri Kranjski gori, kjer imamo na razpolago eno garsonjero. Prosimo vse zainteresirane, ki ste se že ali se še želite izreči za to obliko letovanja, da se javite v splošno službo DSSS, Jožetu Muhiču, zaradi usklajevanja terminov. Ne pozabite pa tudi, da lahko od

glas krvodajalcev ob njihovem dnevu

V novomeškem delu Laboda je že tradicija, da ob dnevu krvodajalcev aktiv organizira tudi izlet. Izlet je majhna pozornost in zahvala za humanost, ki jo darovalci krvi izkazujejo pomoči potrebnim. Letos ima novomeški aktiv krvodajalcev novega predsednika, **Tonija Pekolja** iz službe kontrole kakovosti, ki je zamenjal prizadevnega Jožeta Pirnarja ob njegovi upokojitvi.

V organizaciji kadrovske socialne službe so letos krvodajalci izpeljali svoj izlet na Lisco. Kar štirideset se jih je zbralo. Najprej so si ogledali Sevnico, se seveda ustavili v Liscini trgovini in nato nadaljevali pot na Lisco. Lepo so bili postreženi, s seboj pa so imeli tudi mehanika Robija, ki jih je zabaval s harmoniko. Tako tudi plesni manjkalo. Med veseljem jih je pregnala toča, toda rajanja tudi ta ni mogla prekiniti. Skratka izlet je uspel in vsi prisotni so bili zelo, zelo

15. julija do 15. avgusta letujete na Ljubelju. Javite se na že omenjeni naslov.

Pa še to: Vse, ki boste letovali v najetih Kompasovih apartmajih, opozarjamo, da vse morebitne težave v zvezi z letovanjem sproti sporočate in rešujete v navedenih agencijah. Če problema ne boste mogli rešiti na tem naslovu, lahko urgirate direktno na Kompas v Ljubljani, Parmova ulica, tel.: (061) 212-013, (061) 221-573.



Predsednik aktiva krvodajalcev v novomeškem delu Laboda: Toni Pekolj.

zadovoljni. Povejmo tudi, da so na Lisci prejeli priznanja krvodajalci za okroglo« številno odzvemov krvi, med njimi pa sta bili tudi **Marija Štamfelj** in **Anica Rajk** iz Ločne, ki sta kri darovali že 35-krat.

Toni Pekolj se želi v imenu krvodajalcev zahvaliti za izlet, posebna zahvala pa gre tudi Mileni Košiček iz KSS, ki se je izleta tudi udeležila in pomagala pri njegovi izpeljavi.

Ob tej priložnosti je predsednik aktiva razmišljal tudi o pobudah mnogih krvodajalcev. Na delavskem svetu tozda Commerce in Ločne so že razpravljali o možnosti, **kako dodatno stimulirati krvodajalce**. V mnogih delovnih organizacijah spodbujajo odzeme tudi s

praktičnimi darili. Ali bi bilo to možno tudi pri nas? Vprašanje bi morali rešiti na ravni delovne organizacije, saj so tudi v drugih tozdih krvodajalci. Na občinski ravni pa je že teklo razmišljanje o oprostitvi zdravstvene participacije za krvodajalce. Toda dlje od pobude tudi tu ni prišlo.

Krvodajalstvo je humana dejavnost, ki je v svetu zelo cenjena in tudi močno materialno stimulirana. Ne da bi spodbujali dobičkarstvo, pa je vendarle vmesno razmišljati o pobudi, da bi vendarle dvema dnevoma dodatnega dopusta dali krvodajalcem vsaj za okroglo število odzvemov tudi kak kos blaga ali kak Labodov izdelek. Na naših delegatih pa je, **da opozorijo tudi na oprostitev participacije.**

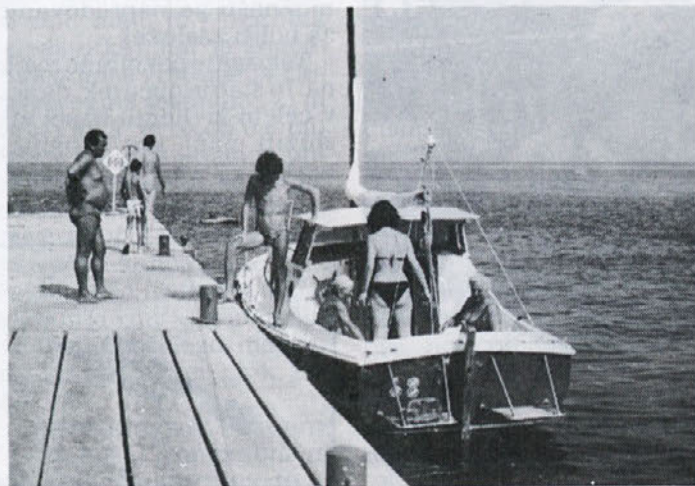
morje je
tudi zdravje

Letovanje na morju je drago že v naši Labodovi organiziranosti, kaj šele drugače. Ker pa so naše kapacitete omejene, čeprav je slišati, da je tudi v tej obliki vse manj prijav, ne moremo pogosteje dobiti prostora oz. kapacitet več let zapovrstjo. In če se sebi ne moremo privoščiti morja, bi ga radi našim otrokom. Zato je moj predlog, da bi omogočili v teh težkih časih letovanje večjemu številu otrok.

Lani je bila moja hčerka zelo zadovoljna v Labodovi koloniji in letos si je ponovno želela. Toda na vrsti so seveda otroci drugih staršev. Lepo pa bi bilo, če bi ob teh dosedanjih kriterijih ponudili letovanje tudi drugim otrokom, za katere bi starši plačali ustrezen znesek.

Razmislite, prosim, o tej pobudi, saj se bojim, da bo z leti še težje omogočiti letovanje na morju za naše otroke. To pa ni le oddih, ampak tudi nujen pogoj za zdravje. Tako bo manj nege za otroke čez leto.

AGICA JUG
Tip-top



bucike

Glasno šepetanje

Drago smo organizirani in zato postaja reševanje presežkov — takih in drugačnih — ena udarnejših nalog. Tako pravi teorija, ki jo bo treba kmalu spraviti v življenje. Beseda teče o tehnoloških in o ekonomskih presežkih, povsod pa so zadaj ljudje. Delavci, ki ponavadi sami niso krivi, da so tehnološki presežek, delavci, ki so prizadevni, dosledni, delavni... Širi se glasno šepetanje o številki, »ki je odveč«, temu pa nekateri zlonamerno dodajajo imena. Ker je vse nekako pritajeno, je to primerno vzdušje za ribarjenje v kalnem. S poudarkom izrečena beseda, glasno razmišljanje o presežkih, »ki posejajo in sami ne vedo kam bi s seboj, namesto, da bi jim dali kramp v roke.« Tako se dnevno rojevajo »avtorji«, ki vidijo odvečneže, neuporabneže, nesposobneže in pretehtano sejejo svoje »odgovorno« mnenje v skupinice, kjer se te misli glasno meljejo dalje.

Tako je brez uradno dorečenih in potrjenih imen oz. oseb, ki bodo prekvalificirane, premeščene, nikakor pa ne »ven vržene« in brez dorečenega načina reševanja in določevanja teh, že vnaprej vse povedano in rešeno. »Če bi jaz moral ukrepati, bi se po hitrem postopku rešil vseh teh odvečnežev...« je slišati modrovanje iz ženskih in moških ust.

In uradna verzija? »Tisti, ki bo sejal negotovost in operiral z ljudmi, ki so odveč, sam nima kaj iskati med nami...« je na seji centralnega delavskega sveta poudaril glavni direktor. »Dobre delavce vedno potrebujemo in nihče ni odveč. Niso krivi, če sta napredek in tehnologija ukinila njihovo delo. Poiskali bomo nove vsebine, nova znanja, jih preusmerili.«

Torej, tisti, ki suvereno zagovarjajo reorganizacijo in racionalizacijo po svoje, bi se morali vprašati še kaj drugega — ali so sami dovolj zaposleni, da se imajo voljo in čas ukvarjati še z vsem drugim, kakšne travme spremljajo človeka, ki tako pride na »tapeto«. Koliko otežuje delo strokovnim službam, ki imajo priprav-

ljene kriterije in postopke za pristop k reševanju tako težkega vprašanja kot so reševanja kadrovskih presežkov.

Ne gre vse tako enostavno, površno in osebno, kot si

spoštujmo delo

Vemo, da tekstilna industrija, predvsem konfekcijska stroka, doživlja zadnja leta pereče probleme. Tržno gospodarstvo zaradi močne inflacije in drugih vzrokov venomer peša. O teh problemih tokrat ne mislim razpravljati.

Skrenem naj pozornost na drugo temo, ki danes prav tako pesti marsikateri kolektiv. Tudi Labod s svojimi tozdi ni izjema.

Znani ljudski rek, pravi, da delo sladi življene, delati se pravi uživati. Govorimo in pišemo: mladina je naša bodočnost. Vendar, če globlje razčlenimo to modro misel, ugotovimo, da temu ni tako.

Mladost. Dokler si duševno in fizično aktiven, si pravzaprav še vedno mlad.

Menda se vsem znano, da so v doseganju norme kakovostno in količinsko vkalculirane vse materialne dobrine podjetja.

Če je temu tako, kako si potem dovolimo med delom, ki je vezano na normo, kadi ti po hodnikih in sanitarijah, klepetati in zapravljati dragocene ure v škodo sebi in družbi. Kajenje je res nava-

kdo predstavlja. Predvsem pa ne gre, da se lahko vsak obnaša po svoje, da ima vsak pravico razpravljati o vsem, se vmešavati in reševati predvsem svoje relacije pod Labodovo zastavo.

da, ki škoduje zdravju in lepoti. To trdim, kljub temu, da sem sam kadilec. Misli usmeri v delo, ne v cigarete, in prepričan sem, da boš z lahkoto zmagal. Železna volja in vztrajnost še marsikatero bolezen premagata.

Neumestne pripombe, oporekanje vodilnim ne dokazujejo moč, marveč slabost in primitivnost.

kako majhno pokojnino si prislužimo

Priprava dela za srajce in bluze zgublja veliko svojih dobrih sodelavcev. Leta minevajo in tako so upokojitve tako rekoč na tekočem traku. Te dni smo se poslavljali tudi od **Alojza Kinka**. Poznamo ga kot odličnega šablonerja, ki je veliko svojih strokovnih znanj in izkušenj dajal Labodu. Poleg tega je bil zagnan in aktiven planinec, ki je bil tudi eden od pobudnikov za »Labodov naskok na Triglav«. Ob tem pa je Lojze Kink tudi velik ljubitelj umetnosti. Skromen

Prihajaš v službo, morda zato, da si socialno zavarovan, da dosežeš polno pokojninsko dobo, za katero je zagaranirana pokojnina, ne glede na delo, ki ga opravljaš. Ta je sicer minimalna, vendar za nedelo še vedno previška. Takih primerov ni malo. Če je temu tako, si pravi sebičnež, ne bodi zadržt, odstopi mesto drugemu, ki mu je zaposlitev edini vir življenja.

Nedavno sem bil priča naslednjemu dogodku. Stanovalka v bloku odpre poštni predal. V njem najde pismo in ga prebere. »Joj, sprejeta sem v službo,« vzklikne. S kakšnim veseljem, s kakšnim vznichenjem stisne pismo! Najraje bi zaužila ta kos papirja.

Preberi in premisli!

Opazovalec iz Ptujja



Jelka Osmanagič skrbi v skladišču gotovih izdelkov VO za odpremnice. V sezoni jih je kar nekje med 20.000 in 30.000. Si predstavljate to količino?!

Slovenija
Moja dežela.

dobro je vedeti: čas češenj

Kaj vse se skriva v tem zgodnjem in dobrem sadežu.

Pravilno je, da češnje in tudi višnje vedno obiramo s peclji. Tudi prati jih je treba s peclji. Če bi češnje obirali brez pecljev, ali pa jih obrali s peclji, ki pa bi jih odstranili še pred pranjem, bi izgubili sok, s tem pa doberšen del hranilnih sestavin, ali pa bi se, kar je še bolj neprijetno, sadež skozi luknjico, kjer je bil pecelj, okužil.

Sadeži češnje imajo sicer majhno energetsko vrednost, zato pa visoko hranilno vrednost. Užiten del češnje (sad brez peclja in koščice) ima v povprečju 79 odstotkov vode. Ta količina niha v odvisnosti od vrste, leta ter klimatskih in zemljiških okoliščin.

V češnji je največ ogljikovih hidratov, v povprečju 13 odstotkov. Največji del ogljikovih hidratov je levuloza,

protivitamina skupine A (0,4 mg%). Razen teh so v češnji še vitamini skupine B.

Skupna količina organskih kislin se giblje med 600 in 1000 mg%.

Največ je jabolčne in citronske kisline.

100 gramov užitnega dela sadeža češnje ima 247 kJ ali 59 kCal. Zaradi tako majhne energetske vrednosti je češnja v zmernih količinah primerno sadje tudi za hrano debelih.

Pri kupovanju češenj upoštevamo, da od kilograma češenj odpade 120 gramov na peclje in peške.

Glede na to, da češnja nima samo prijetnega okusa, marveč je tudi koristna za zdravje, jo je mogoče priporočati vsem, da iz češenj pripravijo sok, kompot, džem ali vloženo sadje, ki ga lahko uživajo vse leto.

Bistri češnjev sok

Pet kilogramov češenj ali pa češenj in višenj ter kilogram sladkorja.

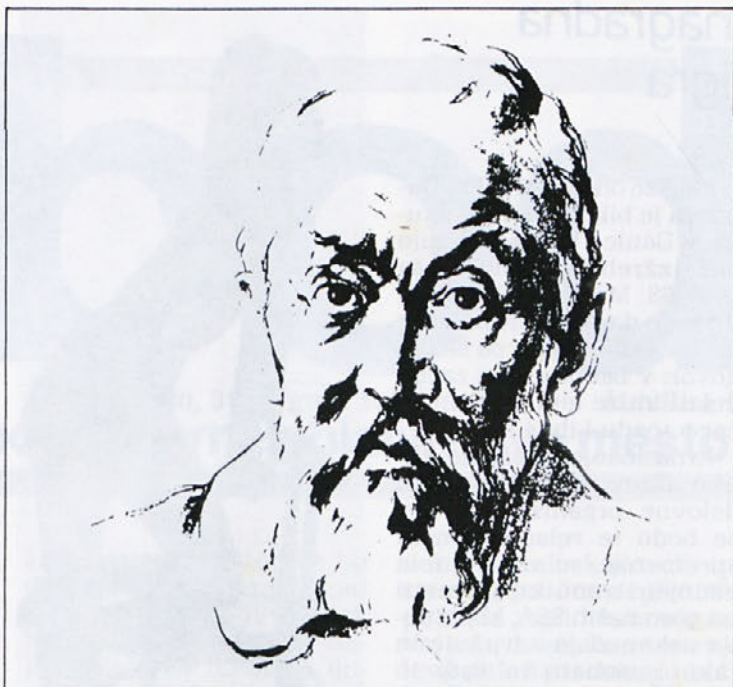
Ker sam češnjev sok nima najboljšega okusa, priporočamo, da si sok naredite iz češenj in višenj. Češnje oziroma višnje operemo, odcedimo, odstranimo peclje in koščice, posujemo s sladkorjem in jih pustimo stati dve uri na hladnem mestu. Nato tako dobljeno maso postavimo v vložek sokovnika in odtakamo. Dobimo približno tri litre soka.

Vkuhane roze češnje

Kilogram češenj in kilogram sladkorja.

Zdrave in čvrste češnje operemo, jih odcedimo, odstranimo peclje in izločimo peške, nato pa jih razvrščamo izmenoma s sladkorjem. Posodo s tako pripravljenimi češnjami postavimo na mlačno ogreto ploščo štedilnika, da bi spustile sok in da bi se sladkor stopil. Nato zmes kuhamo na močnem ognju. Ko je vkuhano sadje gotovo, posnamemo peno, ga pokrijemo s čisto in vlažno krpo ter ga pustimo, da se čez noč ohladi. Naslednji dan vkuhano sadje prelijemo v poprej pripravljene steklenice, ki jih hermetično zapremo s pokrovčki.

(iz Zdravja)



Janez Trdina:

Učenci osnovne šole iz Stopič, katere pokrovitelj je tozd Ločna, so izdali glasilo, posvečeno Janezu Trdini, po katerem nosi šola tudi ime. V njem so strnili mnogo misli, razprav, zapiske in odlomke del tega našega »prvega etnologa«. Povzemamo nekaj prispevkov iz zanimivega in pisanega časopisa, na katerega nas je opozorila **poslovna sekretarka Ločne, Slavica Putrih:**

Obleka

Trdina in njegovi kmečki sošolci so bili sprva drugače ali »po domače napravljene«. Nosili so »visoke čevlje, jershaste ali celo prtene hlače, pruštofe, kape s cofom itd«. Postopoma, se pravi »prav počasi«, pa so se tudi oni pri-

lagodili meščanskemu oblačenju in modi: »najprej smo obesili na glavo mesto cofaste kape 'študentovsko' s strešnico, dolge hlače so prišle na vrsto v prvi latinski šoli, dolge suknje v tretji, cilindri v peti: bogatejši so se spremenili prej, bolj revni pozneje«. »Študentovske« čepice s senčnikom so bile v tisti dobi značilno dijaško pokrivalo v Srednji Evropi, medtem ko so postale dolge hlače in daljši suknjiči po Napoleonovih vojnah značilno oblačilo v višjih družbenih plasteh, z izjemo dvorov. In cilindri je bil značilno pokrivalo v višjem oblačilnem območju v prvi polovici 19. stoletja.

Zbrala: NATAŠA KUZMA, 8.b



ki je lahko prebavljiva. Zato je češnja primerna tudi za prehrano diabetikov, vendar pa v zmernih količinah. Beljakovin in maščob je v češnji zelo malo (0,9 oziroma 0,4 odstotka), kar je značilno za mnoge vrste sadja. Celuloze, edine sestavine, ki ni prebavljiva, je okoli 0,6 odstotka. Skupna količina mineralnih sestavin se giblje od 400 do 600 mg%. Polovico tega je kalij. V sadežu češnje je v večjih količinah še žveplo (30 mg%), fosfor (22 mg%) in kalcij (15 mg%), v manjših količinah pa železo, magnezij, mangan, baker, cink, kobalt, jod...

V češnji je največ vitamina C (12,5 mg%). Pomembna je tudi količina karotina, to je



Tudi Ločna je imela v zadnjem času dve upokojitvi. Olga Glavan, brigadirka z dolgim La bodovim stažem, in Marica Hrovat iz likalnice (na sliki) sta odšli v zaslužen pokoj.

nagradna igra

Med 26 odgovori je Ida Dular, ki je bila v komisiji skupaj z Danico Vrban in Lidijo Jež, izžrebala Majdo Jakša iz DSSS. Majdi čestitamo in upamo, da ji bo bluza prav prišla. Dolžni smo pa še odgovor: v Labodu smo začeli delati bluže leta 1976, in sicer v tozdu Libna.

In naslednje vprašanje: Koliko aktov imamo na ravni delovne organizacije? Ker se bodo te relacije kmalu spremenile, se velja v tem zadnjem trenutku spomniti na goro naših SSA, ki jih nova zakonodaja združuje in tako racionalizira tudi to pravno področje. (Morda boste odgovor našli v današnji številki!)

Odgovore pošljite do točka, 27. junija 1989, na naslov uredništva glasila. Čaka vas nagrada — trije Labodovi klobuki. Srečnemu dobitniku jih bomo poslali takoj po žrebanju.



zagorela polt

Če bi radi lepo zagoreli in ohranili svežo in mlado kožo, bi se morali sončiti — v senci. To nikakor ni šala in je stvar tudi moč izvesti. Resda ne bomo postali »črni«, zato pa bo polt svilen, koža prosojna, mehka in varna pred gubami.

Sonce, slana voda in veter kožo izsušijo. Pozneje ji je veliko težje vrniti vlažnost,

šopek modrosti

Boljši je nesrečen konec, kot nesreča brez konca.

Kdor je dobrosrčen z okrutnimi ljudmi, sčasoma postane okruten z dobrosrčnimi.

Povprečen pisatelj misli, da piše božansko, dober je prepričan, da piše povprečno.

in zato je pametneje, če jo pravočasno zavarujemo. Z leti je proces obnove celic počasnejši, poleg tega lojnice izločajo manj zaščitnih snovi, ki so najvažnejša sestavina filma, varujočega kožo pred dehidracijo. Zato moramo ukrepati na dveh frontah: oskrbovati kožo z vodo od znotraj (na dan moramo popiti vsaj dva litra vode) in preprečiti dehidracijo (povečati količino hidratantne kreme, vendar tako, da jo večkrat na dan nanašamo na kožo).

Na nedavnem mednarodnem shodu v Rimu, posvečenem staranju kože, so opozorili na blagodejni učinek mini molekul, ki uničujejo tako imenovane proste radikale, nastajajoče pod vplivom ultra vijoličnih žarkov in škodljive za kožne celice oziroma kožna tkiva. Te molekule bo organizem dobil z vitaminom C, vitaminom A in beta karotenom. Za kožo je poletni potemtakem pomembna tudi prehrana, bogata s korenjem, kumarami, bučkami, paprikami, jagodami in peteršiljem.

zanimivost s pripisom

Nekoč, na deželi, je zadoščala gnojnična jama; kasneje, v mestecih, so odpadne vode speljali najprej v odprte, zatem pa v zaprte kanale in bližnjo reko; dandanes postaja očitno, da moramo poskrbeti za čistejšo okolje, sicer bomo izumrli.

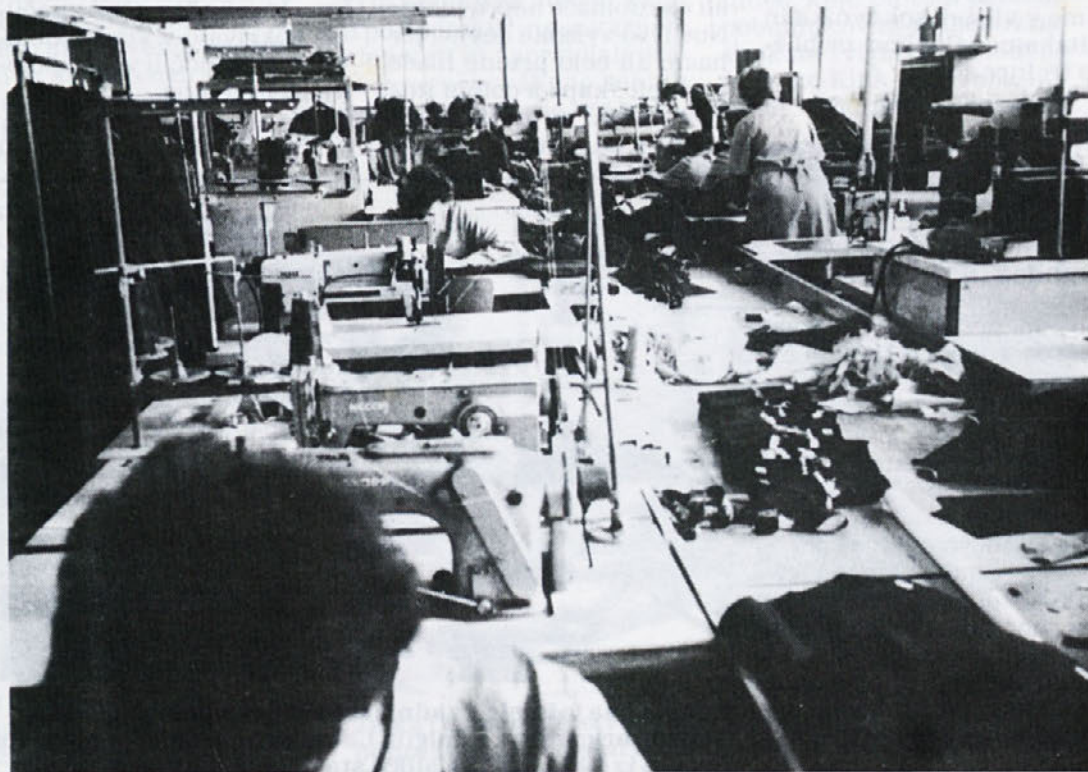
Podatki OECD, »kluba bogatih« v Evropi, kažejo, da si revščina in zanemarjenost še vedno podajata roke. Na Švedskem potujejo odplake prav vseh gospodinjstev v čistilne naprave; za 10% slabše je na Danskem, v Nemčiji je na čistilne naprave priključenih 84% gospodinjstev, v Veliki Britaniji in Švici pa 83% in 81%. Sledi Nizozemska z 72% in Francija 64%. Potem sledijo manj premožne dežele — Avstrija 40%, Japonska 30%, Belgija 23%, Španija 18% in Grčija 1%.

Pripis:

Jugoslavije v tem pregledu sploh še ni. Je že tako, da pri nas še kakšne druge odplake ne gredo skozi čistilne naprave, kaj šele tiste gospodinjstevskega izvora.

Kdaj se bomo zavedli, da imamo en sam svet!

Slovenija
Moja dežela.



Poletni meseci so za naše proizvodnje, posebno pa za tozde vrhnjih oblačil, še posebno naporni. Posnetek je nastal v Temenici.

 **labod**

Izhaja tritedensko v nakladi 2760 izvodov

Odgovorna urednica:
Lidija Jež

Grafična priprava:
DIC tozd Grafika

Tisk:
Tiskarna »Novo mesto«