

LABOD izhaja štirinajst-dnevno v nakladi 2650 izvodov — Ureja ga uredniški odbor — Odgovorna urednica: Lidija Jež, tehnično ureja: novinarski servis — Grafična priprava in tisk Dolenjski Informativni center Novo mesto.



labod

GLASILO DELOVNE ORGANIZACIJE LABOD TOVARNE OBLAČIL NOVO MESTO

LETO 12

NOVO MESTO, 21. JANUARJA 1986

ŠTEVILKA 1

naše obveznosti v letošnjem letu

Na osnovi sprejetih smernic nastajajo po tozdh plani za letošnje leto. Že iz smernic je bilo razvidno, da bo plan zelo zahteven, zato si moramo bomo morali kar najbolj prizadevati za njegovo uresničenje.

Oglejmo si nekatere osnovne postavke:

Zaposlovanje

Osnovna usmeritev je spopad s strokovnostjo, učinkovitostjo in uspešnostjo kadrov na vseh rav-

Skupno število zaposlenih

TOZD	Neposredna proizv.	Režija	Skupaj
Ločna	282	36	318
Libna	282	60	342
Delta	505	96	601
Tip-top	131	31	162
Temenica	121	24	145
Zala	100	21	121
Skupaj	1.421	268	1.689
Commerce		236	236
DSSS		98	98
Skupaj DO	1.421	602	2.023

Predlog koriščenja kolektivnega dopusta in počit. kapacitet

	Kolektivni dopust	Počitniške kapacitete
TOZD LIBNA	26. 6. — 23. 7.	26. 6. — 6. 7.
TOZD COMMERCE, DSSS	—	6. 7. — 16. 7.
TOZD TIP-TOP	7. 7. — 30. 7.	16. 7. — 26. 7.
TEMENICA		
ZALA	26. 7. — 15. 8.	26. 7. — 5. 8.
TOZD DELTA		
TOZD DELTA		
COMMERCE		5. 8. — 15. 8.
DSSS		
TOZD LOČNA	4. 8. — 26. 8.	15. 8. — 25. 8.



Z januarjem se zopet začnejo sejmi. Prvi je ljubljanski sejem mode, kjer se bomo predstavili s kolekcijo, ki jo bomo lahko kupili že spomladi. Posnetek pa je z enega prejšnjih sejmov, kjer smo že pokazali plise in perle — to, kar je danes najbolj iskano.

neh, ne pa nove zaposlitve. Tako že tretje leto ne predvidevamo

večje rasti zaposlovanja. Nadaljujemo torej s politiko strukturalnih sprememb, šolanja kadrov in nadomeščanje fluktuacije izključno s kadri iz usmerjenega izobraževanja.

Obseg proizvodnje

V lastni proizvodnji predvideva plan skorajda enak obseg kot v preteklem letu. Tudi kooperacija, potrebna za domači trg, ni bistveno večja, povečala se bo le za potrebe izvoza.

Za domači trg naj bi tako proizvedli (skupaj s kooperanti) 1.200.000 srajc, 400.000 bluz in 280.000 vrhnjih oblačil.

Za izvoz bi proizvedli 1.000.000 srajc, 630.000 bluz in 70.000 vrhnjih oblačil.

S planom povečujemo izvoz v lastnih kapacitetah pri programu srajc na 55%, pri programu bluz na 83% in pri vrhnjih oblačilih na 43%. Skupaj naj bi bilo izvozu namenjenih več kot 55% kapacitet.

Realiziran plan izvoza bi v celotnem prihodku predstavljal 25%.

Plan delovnega časa

Plan delovnega časa je postavljen tako, da zagotavlja izpolnitev letnega fonda 2.192 ur in pravočasno izdelavo predvidene količine gotovih izdelkov za prodajo v najmočnejših mesecih.

Plan delovnega časa upošteva:

- 8 urni delovni dan
- 244 delovnih dni
- dvoizmensko delo v TOZD Libna in Delta

— 2 sobote so predvidene za tribune in 1 solidarnostna po zakonu

— kolektivni dopust se koristi v dveh delih in sicer:

- 17 dni poleti
- 4 dni decembra.

(Nadaljevanje na 2. strani)



Neto proizvodne minute

TOZD	DOMAČI TRG	IZVOZ	SKUPAJ
LOČNA	7.898.499	21.166.000	29.064.499
LIBNA	9.708.499	19.356.000	29.064.499
DELTA	28.839.128	23.209.000	52.048.128
TIP-TOP	9.546.594	3.955.000	13.501.594
TEMENICA	4.550.938	7.920.000	12.470.938
ZALA	5.657.760	4.648.800	10.306.560
DO	66.201.418	80.254.800	146.456.218

izberi katera je lepša

SKUPAJ LASTNA PROIZVODNJA	146.456.218 minut	100%
— domači trg	66.201.418 minut	-6%
— izvoz	80.254.800 minut	54%
KOOPERACIJA ZA DOMAČI TRG	12.986.000 minut	
KOOPERACIJA ZA IZVOZ	25.000.000 minut	
SKUPAJ LASTNA PROIZVODNJA	146.456.218 minut	100%
— domači trg	66.201.418 minut	-6%
— izvoz	80.254.800 minut	54%
KOOPERACIJA ZA DOMAČI TRG	12.986.000 minut	
KOOPERACIJA ZA IZVOZ	25.000.000 minut	

Plan virov poslovnih sredstev in porabe

I. VIRI SREDSTEV

1. AMORTIZACIJA (minimalna + pospešena)	265.000
2. Razporejeno v posl. sklad po ZR 1985	217.000
3. Učinek revalorizacije obratnih sredstev	300.000
4. Vrnjeni plasmaji	2.000
5. Drugi viri	1.000
SKUPAJ VIR SREDSTEV	785.000

Kakšen finančni rezultat pričakujemo na podlagi takih usmeritev?

	v 000 din
Prihodki od prodaje na domačem trgu	7.500.000
Prihodki od prodaje na tujem trgu	2.500.000
Prihodki od maloprodaje (industrijske prodajalne)	570.000
Ostali prihodki	680.000
CELOTNI PRIHODEK	11.250.000
Porabljena sredstva	7.053.000
DOHODEK	4.197.000
Obveznosti iz dohodka	900.000
ČISTI DOHODEK	3.297.000
Osební dohodki	2.115.000
SKLADI	1.182.000

Dosedanje 100% plana in finančnega načrta bo ob znani politiki delitve čistega dohodka v Labodu zagotavljala blizu 60 odstotno rast sredstev za osebne dohodke, še nadaljnje, pa čeprav majhno, povečevanje lastnih virov sredstev za obratne namene, omogočila nam bo zamenjavo dotrajane strojne opreme (v višini

100 milijonov din), razširitev obstoječega poslovnega računalnika (v višini 50 milijonov din) ter udeležbo sredstev pri sanaciji proizvođačnice v tozdu Temenica in Zala (okoli 80 milijonov din)

Bistven pomen za izvrševanje plana pa ima tudi dosledna finančna disciplina, bedenje nad stroški in realizacija zastavljenih programov v temeljnih organizacijah. Poslovni in samoupravni organi morajo zagotoviti izvršitev vseh planskih nalog.

Po rokovniku, ki ga je potrdil poslovni odbor, morajo biti plani tozdvov sprejeti v januarju, da bi tako v začetku februarja verificirali tudi plan delovne organizacije.

zdržena
stanovanjska
sredstva

Od leta 1982 deluje v naši delovni organizaciji združeni stanovanjski sklad. Po 26. členu sporazuma mora vsaka temeljna organizacija oziroma DSSS v desetih letih koristiti sredstva iz združenega sklada v višini, kot jih je združila. Ob hitri rasti stopnje inflacije pa je treba vložena sredstva tudi revalorizirati po stopnji nominalnega povečanja sklada v primerjavi z letom 1982.

Referent za stanovanjska vprašanja v pravni službi je izdelal analizo z vsemi pregledi vložnih in koriščenih stanovanjskih sredstev ter z revalorizacijo teh ter s pregledom pogodb in vračanjem anuitet do leta 1987.

V sklad so do leta 1984 (sklad se oblikuje po zaključnem računu, torej bodo sredstva za lansko leto nakazana šele v februarju) vložile temeljne organizacije in DSSS 17.571.419,50 din, od tega: Ločna 14,1%, Libna 14,5%, Delta 25,9%, Tip-top 7,1%, Temenica 6%, Zala 5,2%, Commerce 23% in DSSS 4,3%.

Denar združujemo zato, da si pomagamo z večjimi vsotami reševati izrazitejše probleme, ki smo jih opredelili tudi v sporazumu. Torej gre za posojilo in pretakanje sredstev. Zaradi že omenjenega 26. člena pa je treba vendarle spremljati tudi vložena in porabljena sredstva posameznih tozdvov in DSSS. Glede na ta podatek so sredstva »preveč« koristile (kar je treba gledati trenutno, saj vračanje sredstev teče po pogodbi) Lo-

čna, Zala in DSSS »premalo« pa Libna, Delta, Tip-top, Temenica in Commerce. Če pa te podatke primerjamo, z revalorizacijo teh sredstev, pa so premalo koristili Ločna, Libna, Delta, Tip-top in Temenica, preveč pa Zala, Commerce in DSSS. Iz revaloriziranih vrednosti je razvidno, da je do sedaj kar 8.185.738,00 din premalo porabljenih, preveč pa 6.912.027,00 din. Razlika se prenese v naslednje leto.

Ker ostaja za koriščenje vložnih sredstev v skupni sklad še slabih sedem poslovnih let, je treba spremljati ta gibanja in omogočiti, da bodo vsa določila sporazuma tudi dosledno izvedena.

v veljavi
je nov
devizni
zakon

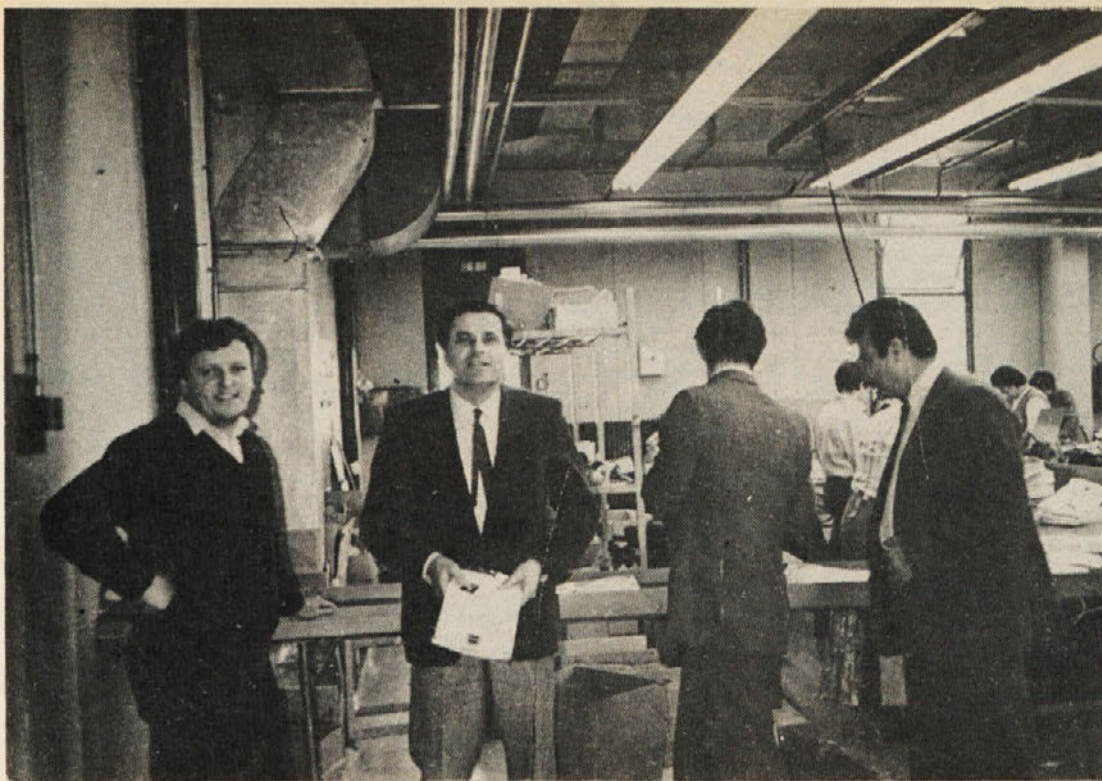
S 1. januarjem 1986 je začel veljati nov zakon o deviznem poslovanju, za katerega pa še ne vemo, kako bo v praksi živel, saj je kljub sprejetju zakona še nekaj nejasnosti. Od 1. januarja letos naprej delovna organizacija — izvoznica ne razpolaga več z ustvarjenimi devizami, ampak dobi za izvozne posle protivrednost v dinarjih. Vse devize tečejo preko Narodne banke Jugoslavije, ki po prioriteten vrstnem redu izplačuje račune v tujino. Aktivni in največji izvozniki imajo seveda pri teh izplačilih prednost, sicer pa so ta izplačila tudi sicer prioriteta, saj so takoj za fiksni-



V pripravi dela za program PŠ.



natančno planiranje in programiranje proizvodnje



Kontrola kvalitete in delo s kooperanti je bilo do sedaj združeno v eni službi, zahtevnosti in širjenje vsebin dela pa so narekemale razmejitev te službe v dva samostojna dela. Na posnetku sta tov. Koljanin in Pekolj s predstavniki našega kooperanta iz Makedonije, ki si ogledujeta proizvodnjo v Delti.

mi obveznostmi NB, kot je vračanje dolgov, nabava nafte in podobno.

Ta sprememba prinaša v naše poslovanje tudi nekaj zapletov, saj ne pomeni, da bo ob tem, ko bomo na primer izstavili plačilni nalog za uvoz določenega blaga, ta tudi takoj izvršen. Tečajne razlike, nastale v tem vmesnem času, pa bodo bremenile uvoznika.

Obseg izvoza v novem deviznem zakonu ne vpliva več v tolikšni meri na obseg uvoza, kot je bilo do sedaj. Uvozne pravice za letošnje leto so izračunane na osnovi uvoza v letu 1984, sam izvoz pa igra vlogo le v toliko, da povečanje ali zmanjšanje v primerjavi z letom 1985 vpliva na odstopanja od osnove, izračunane na leto 1984. Ob tem je bilo precej pomislekov, saj menimo, da bi moral biti izvoz še vedno osnovna motivacija. Izračune izvoznih pravic bo kvartalno izračunavala naša banka.

Ena večjih novosti je tudi izenačenje klirinškega in konvertibilnega izvoza. Sprašujemo pa se, ali je to prav, saj zahtevajo zahodni izvozni posli občutno višjo kakovostno raven kot izvoz na vzhodno tržišče.

Z novim deviznim zakonom pa so tudi spremembe v uvozu opreme. Uvoz bo odmerjen na določen odstotek od amortizacije in določen odstotek od izvoza. Ti odstotki bodo točno opredeljeni z odlokom o deviznem poslovanju za letošnje leto, dali pa nam bodo okvir za naše možnosti, kar do sedaj ni bilo znano. Predvidene so

tudi možnosti za angažma pravic in za leto ali dve vnaprej, če bi šlo za večji nakup.

To so v kratkem osnovne novosti novega deviznega zakona. Kako bo le-ta zaživel v praksi, še posebno v situaciji, ko nam v Jugoslaviji manjka deviz, je težko reči. Obstaja bojazen, kmalu pa se bo pokazalo, ali je tudi upravičena. Želimo, da ne bi bila.

M. V.

nekaj organizacijskih in kadrovskih sprememb

V tozdu Commerce je prišlo z novim letom tudi do nekaterih organizacijskih in kadrovskih sprememb. Službe, ki so v preteklih letih dobile večjo širino in večjo vlogo, so prerasle okvir, tako da so bile potrebne nekatere razmejitve. S tem in z boljšo rabo bo naše skupno delo vnaprej teklo bolj organizirano in kvalitetnejše.

Gre za razmejitev službe kvalitete, ki je do sedaj združevala kvaliteto v domačih tozidih in delo s kooperanti. Obseg kooperacije in zahtevnost te ter zahtevnost na področju kakovosti domačega trga pa narekuje, da se je ta služba delila na dva povsem avtonomna dela. Tako bo delo s kooperanti vodil Lojze Kopina, službo kvalitete, ki bo odslej bolj obrnjena v naše lastne proizvodnje, pa Mariča Praznik. Dosedanji vodja skupne službe kakovosti in kooperacije Nikola Koljanin je prevzel v razvojni službi v DSSS dela in naloge razvijanja tehnologije v programu VO, torej dela in naloge, ki so neobhodno potrebne in ki do sedaj niso bila zasedena. Mira Koljanin pa od sedaj vodi pripravo kril.

Pri reorganizaciji in kadrovskih spremembah so predlagatelji upoštevali strokovnost, dosedanje delovne rezultate in nujnost nove organiziranosti, ki bo prinašala tudi večje rezultate.

Hkrati z novico o kadrovskih in organizacijskih spremembah v tozdu Commerce in delno v DSSS pa je treba povedati, da je prišlo do nekaterih kadrovskih sprememb tudi v pripravah dela ob uvajanju procesnega računalnika. Prva skupina delavcev na procesnem računalniku se bo začela usposabljanje za svoje delo v centru v Franciji. Po njihovem uvajanju in ob začetkih dela procesnega računalnika bomo delo in izvajalce podrobneje predstavili.

Osnovni poudarek vseh prizadevanj prodajne službe in s tem tozda Commerce ter vseh direktorjev tozodov in vodij proizvodnje mora planiranje in programiranje proizvodnje. Tako smo tudi okvirno zastavili naše letošnje proizvodne načrte. Z natančnim planiranjem bomo lahko dosegli vse zastavljene cilje, najmanjša odstopanja pa so lahko usodna.

V postopku planiranja je več dejavnikov. Posebno je treba pozdraviti vlogo tozda Commerce z njegovimi strokovnimi službami, ki morajo napraviti vse potrebno, da bo proces proizvodnje normalno potekal. Od tod naprej pa mora biti tudi angažiranje vodilnih in vodstvenih strokovnih ter samoupravnih ekip v temeljnih organizacijah še večje kot je bilo doslej. Več bo treba storiti, da bodo napake v prvi fazi odpravljene in da bomo z dobrim organiziranjem dela v proizvodnjah zagotovili pravočasnost in kvaliteto izdelkov.

Zaključevanje delovnih nalogov je prepočasno, pa tudi s ciklusom proizvodnje še ne moremo biti zadovoljni. Analiza vzrokov za dokaj visoko stopnjo nedovršene proizvodnje pa je primarna naloga strokovnih služb v proizvodnih tozidih in tudi naše razvojne službe. Občutno bo treba povečati koeficient obračanja zalog surovin in gotovih izdelkov. Podatki za nekaj let nazaj kažejo, da se tukaj da še kaj postoriti.

Ko govorimo o doseganju plana v posameznih tozidih, se ponavadi ne zavedamo, kolikšen vpliv ima na naše skupne rezultate velikost tozda. Preseganje plana majhnega tozda na skupen rezultat nima tako pozitivnega vpliva kot pri številčno močnejšem tozdu. Seveda si je treba prizadevati za doseganje plana v slehernem tozdu, zasledovati pa moramo rezultate in cilje delovne organizacije.

Pa še pogled naprej skozi prodajo po programih: fizično zmanjšujemo plan, bistveno pa se povečuje zahtevnost izdelkov. Če hočemo v letošnjem prvem polletju doseči zastavljene cilje bomo morali po zaključevanju, ki je v srjačevini prineslo le 77% prodaje, v prometni prodaji poslati na trg

(Nadaljevanje na 4. strani)

(Nadaljevanje s 3. strani)

še 250.000 srajc. Bluz smo za letošnjih prvih šest mesecev prodali 60% od skupno planirane prodaje za prvo polletje, kar nam narekuje prometno prodati še 67.000 kosov. Zaključevanje je v programu VO prineslo 100% prodajo glede na plan za to obdobje, prodati pa moramo še 20.000 kril. S tako doseženimi rezultati bomo 100 odstotno dosegli plan. Tem številkam mora biti prilagojena nabava surovin in pomožnega materiala, potek proizvodnje in prodaje. Noben člen v tej verigi ne sme odpovedati, sicer bodo posledice občutne.

Do kakšnih odstopanj pride ob nespoštovanju ali nenatančnem programiranju proizvodnje, kažejo tudi nekateri rezultati za preteklo leto.

Po posameznih mesecih je prihajalo do odstopanj v višek ali manjko. Če omenimo le skrajnosti, je največji višek pri srajcah v aprilu mesecu, ko je bilo narejenih 77.200 srajc več, in največji manjko v marcu, ko je bilo 24.000 srajc premalo. V skupnem seštevku je bilo srajc in vrhnjih oblačil narejenih več kot je bilo planirano, bluz pa manj. Ni pa vseeno, kdaj je prišlo do teh zamikov, osaj se je celo zgodilo, da smo bili v višku sezone brez zadostnega števila posameznih artiklov, kar nam prinaša dodatno škodo in često nepotrebna znižanja ob koncu sezone. Torej na vseh korakih, na vseh področjih, povsod velja skrajno natančno planiranje in programiranje proizvodnje in še ena zelo pomembna postavka je — vsi se moramo uskladiti na skupni imenovalec — na minuto. Vzpostaviti moramo zelo natančen red, lahko bi rekli, da red, ki bi bil na področju planiranja merjen lahko z lekarniško tehniko, vse pa graditi na minuti, ki nam vsaka zase pomeni prihranek (ali pa tudi strošek, ki bi se mu s spoštovanjem in odgovornostjo do dogovorjenega lahko izognili).

nove etikete

S 1. januarjem letos so obvezne všivne etikete s podatki o surovinskem sestavu in načinu vzdrževanja za vse konfekcijske izdelke. Do sedaj smo imeli take všivne etikete na izdelkih programa vrhnjih oblačil, zakonsko pa so odslej predpisane tudi za srajce in bluze. Vemo, da smo do sedaj dobili te podatke za srajce in bluze na obesni etiketi (oranžen kartonček na embalaži novega izdelka). Torej bo kupec z novim letom bolj zavarovan, saj radi pozabimo,

kako kakšen izdelek lahko vzdržujemo, kakšen je surovinski sestav. Seveda prinaša novi predpis našim pripravam dela PŠ in razvojni službi tudi težave. Nabaviti bomo morali stroj za tiskanje na blago. V Ljubljani tak stroj sicer že imajo za potrebe programa VO, sedaj pa bo treba poskrbeti za primeren tiskarski stroj tudi za program PŠ. Vprašanje je tudi kapaciteta takega stroja. Nekaj etiket bi sicer lahko naredili na zalogo (ko gre za standarden model, kot je to tip-ton), vprašanje pa so majhne serije, ki jih je treba sproti »nahraniti« z obveznimi podatki.



Pred začetkom dela druge izmene v Delti.

priprave na volitve v TOZD Delta

Delavci tozda smo ponovno pred pomembno nalogo, saj bomo letos že četrčič volili nove delegate, odkar smo v naš politični sistem uvedli delegatsko odločanje. Osnovna organizacija sindikata tozda je opravila evidentiranje možnih kandidatov za dele-

gate v skupščine samoupravnih interesnih skupnosti in zbor združenega dela. Evidentiranje je potekalo vse leto 1985. Pobudo za evidentiranje možnih kandidatov je lahko dal vsak delavec tozda. Evidentiranih je bilo 130 možnih kandidatov.

Izvršni odbor OOS, osnovna organizacija ZK, predstavniki mladine in samoupravnih organov pa so na TKK izmed evidentiranih možnih kandidatov oblikovali posamezne delegacije SIS.

V tozdu imamo oblikovane posebne delegacije SIS in tvorimo skupaj z industrijsko prodajalno TOZD Commerce konference delegacij. Tako imamo za družbene dejavnosti imenovanih 10 delegacij, eno delegacijo za SIS materialne proizvodnje in eno delegacijo za zbor združenega dela.

Pri oblikovanju delegacij smo upoštevali, da so v vsaki delegaciji zastopani mladina, člani ZK in delavci iz obeh izmen.

Prepričani smo, da smo v delegacije SIS predlagali ljudi, ki nas bodo kot delegati zastopali na vseh področjih. Od njihovega aktivnega dela bo odvisno, koliko bodo tudi uspešni.

Mimica Magdič, Delta



naš pogovor

Franci Juršič predsednik komisije za nagrajevanje

Z novim letom je zaživela komisija za nagrajevanje, katere predsednik je **Franci Juršič**. Rojen je bil pred slabimi tridesetimi leti, v Labodu pa je od leta 1981, in sicer se kot pravnik ukvarja s premoženjskimi in zavarovalnimi zadevami. V tem času se je potrdil na različnih funkcijah, zdaj pa je sekretar OO ZK, predsednik že omenjene komisije, o kateri bo tekle beseda v tem sestavku, in tudi član delovne skupine za nagrajevanje v naši branži pri zveznem sindikalnem svetu.

Kako torej gleda na naloge komisija za nagrajevanje?

»Vsi člani komisije se zavedamo odgovornosti tega dela, lahko pa rečem, da smo tudi strokovno dokaj podkovani na področju nagrajevanja. Menim, da bomo uspešno opravljali svoje delo, čeprav še vedno obstaja bojazen, da bo vsak delegat »navijal« za svoje okolje. Toda poznamo naše skupne cilje in za te si bomo prizadevali. Povedati pa tu-



saj so delavci za nekatere opozarjali že v javni razpravi o novem sistemu. Zanimivo je, da se je največ pripomb, kakšnih 35% vseh, nanašalo na zahtevnost del in nalog, le malo manj na razporeditev in usposobljenost delavcev, ostale pa so izhajale iz še vedno nizke vrednosti enote enostavnega dela, torej iz nizkega osebnega dohodka, saj je ta vse do 10. razreda še vedno nizek.

Zato si bomo morali prizadevati za izvedbo načela, pravi človek na pravo mesto! Le tako bomo lahko povečali produktivnost in kakovost ter vplivali tudi na višji dohodek in osebni dohodek. Da se tega vsi dobro zavedamo, je priča tudi dokajšnje število pripomb, nanašajočih se na zahtevnost. Ljudje razmišljamo o usposobljenosti sebe ali sodelavca na določenih delih in nalogah, razpoznavamo odstopanja, pri konkretnem posegu pa nastopijo socialni vidik, zaščitništvo in podobno. Kaže, da še nismo dovolj zreli za resno kadrovske politiko oz. za resno organizacijo dela.

Vse to bi bilo gotovo lažje izvesti, če bi imeli dodelane kriterije, na podlagi katerih bi bili vsi plusi in vsi minusi evidentni. V dodelavi teh nas gotovo čaka še veliko dela...

»Ena prvih nalog v tej smeri je spremljanje obremenjenosti posameznika oz. poraba časa za opravljanje posameznih del in nalog. V razvidu del v mnogih primerih nismo vpisovali časa za opravljanje posameznih opravil, ker ta ni izračunan ali pa je le grobo ocenjen. S spremljanjem porabe časa bomo prišli do podatkov za pravilno organizacijo dela, kjer je gotovo še nekaj rezerv. Seveda pa



V začetku leta smo dobili procesni računalnik, ki zaradi novega deviznega zakona še ni carinjen, vendar je pomembno že to, da smo ga uspeli pravočasno nabaviti. Skupina delavcev iz priprave vseh treh naših programov se bo za delo na procesnem računalniku usposabljala v centru tvrdke Lectra v francoskem mestu Bordaux.

ta naloga zahteva daljši čas ter pošteno in dosledno spremljanje dela. Zato ne smemo odlašati! In prav zato, ker teh elementov še nimamo, lahko še vedno nekje do 20% vplivajo na vrednotenje drugi elementi, kar je čisto človeško, na drugi strani pa tudi premostljivo oz. popravljivo. Saj nam gre za dosleden in pošten sistem nagrajevanja, ker se zavedamo, da je že pravilno nagrajevanje porok za dobro delo.

V novem sistemu smo dodelali tudi področje minulega dela in ga uskladili z zakonodajo. Pri elementih za zahtevnost smo naredili korak naprej. Razvidi so dodelani vse do časov, na čemer tudi že začnemo delati in od tu naprej na organizaciji dela... Katera področja še zahtevajo intenzivnejše spremembe?

»Mislim, da so nekatera dela in naloge preširoko zajete. Danes je že tako, da moramo težiti k čim

boljši specializaciji, ne pa k širini, ki ne more dajati kvalitete. Predvsem v tehničnih službah in v strokovnem delu je tako in tukaj se bomo morali še dograditi. Na drugi strani pa smo prenapeli nekatere zahtevnosti v stopnjah izobrazbe. Težiti moramo k čim višji izobrazbi, vendar se moramo uskladiti z zahtevnostjo v naši branži. Kljub nekaterim previsoko zahtevanim izobrazbam moramo izboljševati splošen izobrazbeni nivo. Obstoječe stanje bomo popravili s priznavanjem interne kvalifikacije, za kar že tečejo postopki, za naprej pa moramo skrbeti, da pridobimo ustrezen kader. Do leta 2000 lahko računamo, da bomo imeli že 100-odst. zahtevano kadrovske strukturo.

Ker si tudi član delovne skupine za nagrajevanje v naši branži pri zveznem sindikatu kar je gotovo najvišji nivo, boš usmeritve te skupine gotovo povezoval tudi z delom v naši komisiji, saj so informacije zveznega telesa še kako dobrodošle za pravilno zastavljeno delo. Kako se torej odvijajo stvari na tem nivoju?

»Naša delovna skupina je ugotovila, da smo tekstilci znotraj branže v vsej Jugoslaviji dokaj poenoteni, da pa nismo usklajeni z ostalimi v našem gospodarstvu. V razmerjih zaostajamo za približno 30 odstotkov. Prizadevarja gredo v poenotenje izhodišč, kar bi za tekstilce pomenilo pozitiven premik. Seveda je pred to delovno skupino še veliko dela, po programu pa naj bi prišlo do uskladitve ob koncu tega leta. To pomeni, da bomo sistem v kratkem ponovno popravljali oz. dopolnjevali. Tokrat naj bi šle spremembe samo v razmerju navzven, naše interne relacije pa ostajajo nespremenjene, saj smo jih v novem sistemu dobro zastavili. Pomenijo nam solidno zasnovo za nadgradnjo, ki bo slonela izključno le na dodelanih kriterijih.

di moram, da imamo strokovnega sodelavca, ki se ukvarja s področjem nagrajevanja, zato bo delo komisije gotovo lažje. Seveda je področje nagrajevanja tako, da moramo sodelovati vsi od organizatorjev dela do slehernega zaposlenega.

Ob sprejemanju novega sistema nagrajevanja smo rekli, da je to živa tvorba, ki jo moramo stalno dograjevati. Torej bomo dograjevali sistem nagrajevanja in kriterije znotraj tega, ne pa »popravljali« vrednotenja, na kar so se nanašale številne pritožbe. Koliko je bilo teh popravkov in kakšno je tvoje mnenje o tem?

»Ne morem povedati, koliko jih je bilo. Bilo pa jih je pričakovati,



Na silvestrovanju naših upokojencev je vedno veselo. Posnetek je iz Novega mesta.

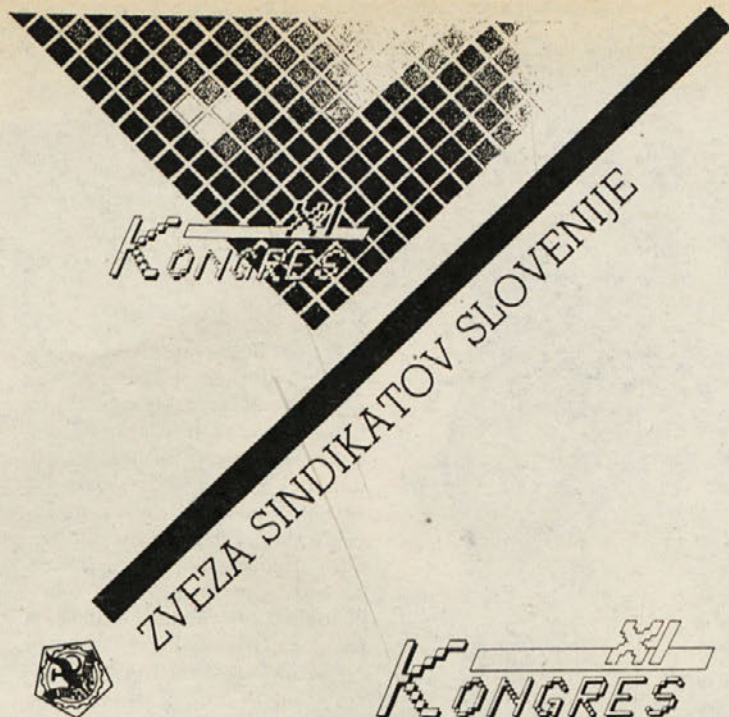
so bila ta natisnjena v 54.000 izvodih; od tega so jih 37.000 prejeli naročniki Delavske enotnosti, približno 13.000 izvodov so dobili občinski sveti (glede na število osnovnih organizacij ZS v občini — po dva izvoda na OO ZS), 300 izvodov so dobili medobčinski in mestni sveti za svoje potrebe, 900 izvodov pa republiški odbori sindikatov dejavnosti.

Vzporedno pa potekajo tudi priprave na 10. kongres Jugoslavije. Gradiva za ta kongres bodo dobili občinski sindikalni sveti, in sicer po en izvod na 25 članov sindikata.

Tudi v naših delovnih okoljih smo se s poglobljenimi pripravami občnih zborov pripravili na razpravo o kongresnih dokumentih. Zelo živahne so ta čas tudi vezi z občinskimi sindikalnimi sveti na območjih, kjer so naši tozdi, v času do kongresa pa bomo tudi v glasilo objavljali osnovne pobude, pripombe in mnenja o tej temi.

Smo sredi javne razprave o dokumentih za 11. kongres Zveze sindikatov Slovenije.

Da bi lahko čimveč članov sindikata aktivno sodelovalo pri oblikovanju kongresnih gradiv,



10. KONGRES ZKS



Centralni komite Zveze komunistov Slovenije



iz aktiva invalidov

Ob novem letu so se srečali tudi invalidi iz novomeškega dela Laboda. Srečanje je bilo kljub bližajočim se veselim praznikom, zelo delavno. Najprej so se ustavili pri denarju. Sredstev iz preteklega leta niso v celoti izkoristili, zato načrtujejo za letos kar dva izleta. Sicer pa bodo o letošnjih ak-

tivnostih podrobneje govorili te dni, ko bodo izdelali tudi program dela in rokovnik.

V pogovoru je prišlo na dan tudi nekaj grenkih izkušenj in pomislekov. Kljub splošnemu prizadevanju, da bi bilo našim invalidom med nami lepo, le-ti včasih še čutijo neenakost. Pri tem ne gre samo za netaktnost sodelavcev v nekaterih primerih, ampak tudi širše. Je primer, ko je zaradi premestitve invalid prikrajšan pri osebnem dohodku, drugi primer kaže na težave pri dnevnem razporejanju dela, ker ni stalnega delovnega mesta, to pa seveda človeka prizadene. Če nadaljujemo, je tu še bolnik, ki je vezan na dializo. Ob štiriurni delovni ob-

veznosti mu zmanjkuje ur, če ni delovne sobote. To pogojuje prošnje in podobno za tiste dni, ko mora na dializo, kar pa bi vendarle moralo biti ob tako težki bolezni rešeno že v naprej. Gotovo bi lahko še naštevali težave bolnih in invalidov. Seveda ob tem ne moremo reči, da ni bilo zanje nič storjenega, še vedno pa ostaja na tem področju veliko dela. Sami invalidi so dejali, da čutijo precejšnjo skrb za svoje počutje in zdravje, vsi pa se tudi zavedamo, da je težko reševati prerazporeditve in podobno. Z njihovo lastno aktivnostjo, prizadevanjem strokovnih služb v delovni organizaciji ter s poslušhom sodelavcev bo vse te težave tudi lažje odpraviti.



Z zadnje seje delavskega sveta delovne organizacije

predstavljamo vam

Tončka Kralj — Ločna

V ločni so za predsednico IO OOS izvolili Tončko Kralj, prizadevno delavko in družbenopolitično delavko. Čeprav je še mlada, rojena je bila leta 1960, je v naši delovni organizaciji opravljala že več odgovornih funkcij. Med drugim je bila predsednica mladine v tozdu in predsednica centralnega delavskega sveta. Je šivilja I in pri svojem delu dosega odlične rezultate.



Predsednica IO OOS v Ločni je prizadevna delavka in družbenopolitična delavka Tončka Kralj.

Med prioritarnimi nalogami vidi priprave na volitve in s tem v zvezi pospeševanje delegatskega dela. Seveda pa je skrb za dobre rezultate tudi med prvimi zapisana v njihovem programu dela, saj le tako lahko povečujemo dohodek in iz tega tudi osebne dohodke. Meni pa, da bi bilo treba več storiti za humanizacijo dela. Tempo v proizvodnji je izredno zahteven, zato je treba za zdravje in dobro počutje delavcev v neposredni proizvodnji še veliko narediti. Tu pa so še povezava vseh delavcev Laboda, krepitev pripadnosti, izmenjava mnenj, kar bo treba v prihodnje še oživljati.

Mojca Novak — DSSS

Mojca NOVAK je že drugič izvoljena za predsednico OOS v DSSS. Naloge, ki si jih je zastavil izvršni odbor OOS, so konkretne in posegajo na vsa področja našega življenja in dela. Že v preteklem mandatu si je sindikat v



DSSS prizadeval za kvalitetno delo. Po mnenju predsednice je bila premalo izkoriščena moč, ki jo ima sindikat in ki je ne uporabljamo v taki meri, kot bi jo lahko. Sicer so bili premiki, ti so tudi vidni, še vedno pa je bilo na primer ob delitvenih razmerjih čutiti, da nastopajo posamezniki, namesto da bi se povezali v svoji sindikalni organizaciji in skupno ter bolj argumentirano nastopili. Gotovo je to posledica preteklega dela, ki se seveda čez noč ne da preseči...

Za mandat, ki je pred nami, meni IO OOS v DSSS, da bi morali še tesneje sodelovati vse družbenopolitične organizacije in organi upravljanja, ki so v preteklem obdobju sicer imeli stike, ni pa to bila stalna oblika dela. Sindikat je imel sicer veliko svojih sej razširjenih z vabljenimi predstavniki DPO in organov upravljanja. Koordinacija DPO pa pogrešamo, po mnenju Mojce Novak, tudi na ravni delovne organizacije.

Če se ozremo v naloge iz programa dela IO OOS same DSSS, je razvidno, da bo treba še večjo pozornost posvetiti delegatskemu delu. Za to je bilo že precej storjenega. Ob ocenah pa vendarle vidimo le tisto, kar nam ni uspelo, to pa je enostransko in nepošteno obravnavanje. Tudi za idejnopolično usposabljanje bo treba bolj poskrbeti in izdelati tudi program zanj. Šport, znotraj tega letovanje ter preventivna rekreacija so bili sedaj odvisni predvsem od dobre volje posameznikov. To bo treba preseči z dobro načrtovano sindikalno akcijo. Podobno je na področju kulture, kjer nas čaka nemalo dela, še posebej ko gre za kulturo medsebojnih odnosov in odnos do kulture.

Tu gre za širjenje dobre knjige in bralnih navad, za večji obisk kulturnih prireditelj in sploh za pravilno vrednotenje kulture.

Tudi v preteklem mandatu je sindikat v DSSS sprejel socialna gibanja, ki sicer v tem okolju niso tako pereča, so pa z nižanjem standarda vse izrazitejša. Tudi vnaprej si bo naš sindikat prizadeval za letovanje otrok, za finančne pomoči in podobno, kar naj bi bila stalna oblika dela.

Določene naloge so tudi za konferenco sindikata oziroma, kot je bilo že prej omenjeno, za koordinacijo DPO na ravni delovne organizacije. Med temi je tudi negovanje oblike srečanj naših delavcev, obeležitev našega praznika 8. marca, ki mora dobiti nove, delovne in kulturne oblike, pa še in še bi lahko naštevali. Pred nami so pestre vsebine dela in ob zagnanosti članov IO OOS in vseh delavcev so cilji, ki smo jih zastavili v sindikatu DSSS bližji in lažje dosegljivi.

Majda Greznik — Temenica

»Za delo osnovne organizacije sindikata je precej pobud. Izvršni odbor je v preteklem mandatnem obdobju veliko naredil, mi pa si bomo po svojih najboljših močeh prizadevali to delo nadaljevati. Pri nas še vedno precej računamo na to, da se dobro delo OOS pozna tudi po dobro pripravljeni ozimnici in izletu, čeprav je delo sindikata še vse kaj več.

V letu kongresov bomo dokumentom in usmeritvam iz tega posvetili vso pozornost, kar pa se zadeva naše interno prizadevanje v tozdu, se bo sindikat lahko odrezal na marsikaterem področju: pri izboljšanju delovnih pogojev, kar je na vidiku, skrbi za primerno medsebojne odnose, v povezovanju z delavci v delovni organizaciji...

Prav ob slednjem lahko rečem, da se čutimo krvodajalci iz tozda Temenica prizadeti, ker nismo deležni take pozornosti, kot so je



Majda Greznik, predsednica IO OOS v Temenici

na primer krvodajalci v Novem mestu ali v Ptujju. Skupno bi se morali dobiti saj smo vsi v eni delovni organizaciji, čeprav v toliko občinah...«, meni novo izvoljena predsednica OOS v Temenici, Majda Greznik. V Labodu je dobrih 12 let, sicer pa je po poklicu pletilja in že nekaj časa dela na Temeničinem traku hlač.

Andrej Burja — Commerce

Po enem mandatu v IO OOS tozda Commerce je Andrej Burja prevzel funkcijo predsednika osnovne organizacije sindikata. Zaposlen je kot modelar v pripravi kril, sicer pa se je z družbenopolitičnim delom tudi v preteklosti precej ukvarjal. »Funkcijo predsednika osnovne organizacije sindikata sem sprejel dokaj nerad, saj je moje osnovno delo zelo zahtevno, vezano na roke, na proizvodnjo, kar vse narekuje ne le osem ur intenzivnega dela, ampak često še več. Kljub temu se bom z ostalimi člani izvršnega odbora po svojih najboljših močeh trudil, čeprav se že sedaj bojim, da ne bom mogel narediti vsega, kar bi moral. Nalog je ogromno. Premakniti moramo disciplino, spremenjati odnose in predvsem odgovornost do dela. Odgovornost mora biti močno poostrena in to prav na vseh ravneh. Zato se bomo odločili za metodo dela, ki temelji na sestankih po oddelkih. Tako menim, da se bomo lažje dogovorili in razčistili vsa odstopanja. V program smo zajeli takorekoč vsa področja našega dela in življenja, med nalogami pa bomo morali še več pozornosti posvečati, kot sem že omenil, delovni disciplini, krepitvi odgovornosti, razvijanju delegatskega dela, obveščanju in povezovanju vseh delavcev Laboda,« pravi Andrej Burja.



V Commercu je predsednik IO OOS Andrej Burja.



V krojilnici Tip-topa

govorice imajo krila

Naslov je prevod latinskega reka »fama volat«. Besedo »fama« je v zadnjem času tudi pri nas kar dosti slišati. Stari ljudje bi podobno povedali z drugim delom pogovora: »Dober glas seže v deveto vas, slab pa še dlje...« Torej gre za slab glas, ki ima ali pa tudi nima določene podlage. »Fama«, ki se drži neke zadeve ali človeka, je ponavadi negativno nastrojena in je močno prilepljena. Še več, često kar izžareva vsebino, ki so jo tisti, ki so želeli vzbuditi neko (negativno) mnenje, pravi čas in na primeren način poslali v svet. Ljudje smo pač taki, da radi prisluhnemo slabemu. Sprejmemo slabo mnenje o nečem ali o nekom, ne da bi pri tem pomislili,

ali je to sploh res. Na pamet, malo tudi zaradi pritiska »javnega mnenja«, ki je »famo« že sprejelo za svojo, vzamemo za čisto resnico vse, kar je bilo povedano. Ko enkrat prevlada tako mnenje ni poti nazaj. Zaman bi bilo dokazovati, se prekakati, preveč bi šlo energije v prazno:

Pa vendar bi se morali ob vsaki taki »pošiljki«, in teh sploh ni malo, vprašati, zakaj. Vsaka stvar ima najmanj dve strani in dolžni smo ju osvetliti, obsojati pa šele takrat, ko se prepričamo, da imamo prav.

*Naj vračarica iz kofeta
mi prerokuje srečo tega
lista:*

*Glej, ženski se stemni
obraz...*

*»Za tabo gledajo oči,
zanima jih prav vse:
kje tvoj korak hiti,
za koga se ogreva ti srce.
Tu je dokaz!
Kava za laž ne ve,
zato le pazi se!
Dobro ne misli
tá kóle ZMENÉ.*

MISLI

**Delati je lahko, misliti
težko, po pameti delati pa
najtežje.**

Goethe

**Če razpravljam z neum-
nim, se vedno bojim, da mi
bo dal prav.**

Jules Romains

**Najslabša navada je, me-
šati se v navade drugih.**

Haskins

**Ne zato, ker manjka lju-
bezen, temveč zato, ker
manjka prijateljstvo, so za-
koni nesrečni.**

R. M. Rilke

**Vest je tašča, katere obisk
nima konca.**

Meneken

**Vse velike stvari so pre-
proste in mnoge lahko iz-
razimo s preprosto besedo:
svoboda, pravičnost, čast,
dolžnost, milost, upanje.**

Churchill

**Ljubezen je stara zgodba
z vedno novim nadaljeva-
njem.**

Daphne du Maurier

ZAHVALA

Ob boleči izgubi dragega moža in očeta Antona VIDMARJA se zahvaljujemo delovnemu kolektivu Labod, TOZD Commerce in Tip-top, za nesebično pomoč, izrečeno sožalje ter cvetje in spremstvo na njegovi zadnji poti.

Žena Terezija ter
hčerki Rezi in Cilka

Amaliji v slovo

Prve dni letošnjega leta je delavce tozda Tip-top pretresla žalostna vest o smrti naše dolgoletne prizadevne in potrpežljive sodelavke AMALIJE ŠPORAR. Polnih 27 let je delala v proizvodnji tozda Tip-top, natančneje v krojilnici. Težko je pričakovala bližajočo se upokožitev, saj se nekaj časa ni počutila najbolje. V začetku decembra pa je morala na operacijo glave. Čeprav je sprva kazalo, da se bo zdravje povrnilo in je bila sama ter vsi mi, ki smo jo imeli radi, zopet bolj optimistični, se je stanje nenadoma poslabšalo in ni bilo več rešitve.

Delavci tozda Tip-top smo z žalostjo sprejeli novico o smrti naše sodelavke. Mnoga čustva, mnogo tega, kar bi hoteli reči njej sami in njenim najbližjim, je na pogrebu povedal v poslovnih besedah Franc Marn, ki je z Amalijo dolga leta delal.

Težko dojamemo, da je ni več med nami, da jo je smrt prehitela, da ne bo mogla uživati zasluženega pokoja in da vsa njena prizadevanja, delavnost, potrpežljivost ne bo nikoli poplačana.

Sodelavci iz tozda Tip-top

v spomin Albinu

Na 46. rojstni dan je tragično preminil naš sodelavec ALBIN PETERNELJ. V kolektivu je opravljal hišniško-vzdrževalna dela, in sicer je bil med nami dve leti. V tem kratkem času se je izkazal kot zelo delaven in prizadeven delavec. Obdržali ga bomo v lepem spominu.

Delavci tozda ZALA

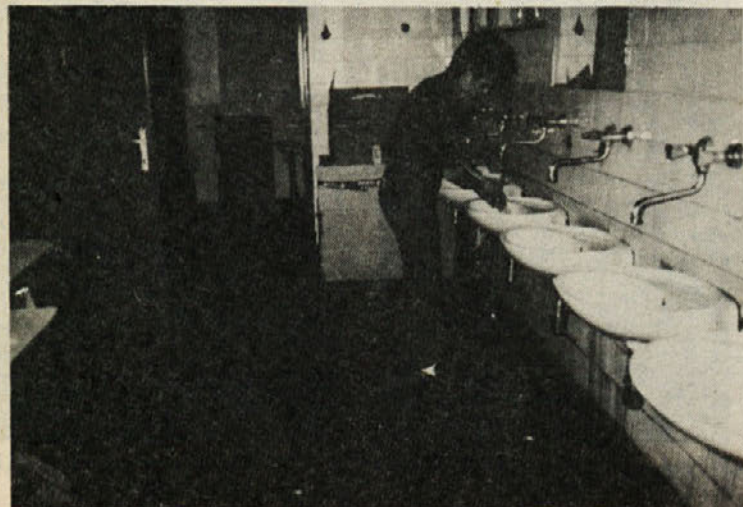
v slovo Francu Kmetcu

Ob smrti vedno nemo obstrimo, še posebno pa je huda bolečina, če umre znanec, sodelavec, mlad človek. Delavci Delte smo žalostni sprejeli vest, da je med novoletnimi prazniki preminil FRANC KMETEC, naš sodelavec in prijatelj.

Zaradi bolezni — hude srčne okvare — se je prekvalificiral iz opravljanja kurirskih del na dela in naloge pointerja. Toda bolezen se je trdovratno razvijala in odtrgala družini — dvema otrokoma, ženi in staršema — očeta, moža, sina, nam pa dragega sodelavca.

Ne bomo ga pozabili!

delavci TOZD DELTA



Slovenska akcija »očistimo naša stranišča« bi morala tudi v nekaterih naših okoljih naleteti na več posluha...