

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, 23. APRILA 1986

ŠTEVILKA 7



Zvezno štafeto je na osrednjo slovesnost v Novem mestu prinesla Labodova mladinka Milena Furlan, v spremstvu pa je Labodovo zastavo nesla Nika Filipi.

## čestitke ob mednarodnem prazniku dela!

### DANES V NAŠEM GLASILU

Kaj vse vpliva na naše OD

V naših tozdih ustanovljamo aktive invalidov

Koliko zasluži mlada delavka (v prispevku Nekaj bo treba spremeniti)

Priznanje OF Milici Stupar

20 let tozda Libna

Kakšna je bila naša kvaliteta v marcu

## kaj je bolj stimulativno oziroma perspektivno?

### (sankcije ali stimulacije)

Eno od najvažnejših izhodišč pisanja o nadaljnjem družbenem razvoju je skrb, kako povečati dohodek ter njegovo smotrno razporejanje, kakor tudi razporejanje čistega dohodka in nenazadnje izgrajevanje sistema delitve sredstev, namenjenih za OD in skupno porabo. To z drugimi besedami pomeni za naše

razmere: na kakšen način bomo zagotovili nadaljnji razvoj družbeno-gospodarskih, socialističnih in samoupravnih odnosov.

Pridobivanje dohodka v združenem delu, razporejanje dohodka, razporejanje čistega dohodka, delitev sredstev za OD in skupno porabo, kazalci o uspešnosti poslovanja OZD (gospodarnost, rentabilnost, produktivnost ipd.) konkretna merila o delitvi sredstev za OD (količina, kakovost, ravnanje z družbenimi sredstvi, izkoriščanje delovnega časa ipd.), vse to je neposredno povezana s položajem delavca v združenem delu in z doseženimi samoupravnimi odnosi.

V tem prispevku želimo spregovoriti o vplivu sistema nagrajevanja na nadaljnji razvoj tozdov oz. OZD. Prav zaradi sedanjih neugodnih gospodarskih razmerij se vse bolj pogosto pojavljajo v vseh medijih javnega obveščanja dosežki nekaterih OZD na pod-

(Nadaljevanje na 2. strani)

## (Nadaljevanje s 1. strani)

oču sistema nagrajevanja. Novi sistemi v omenjenih organizacijah naj bi zagotovili boljše poslovne rezultate po vseh ekonomskih kazalcih, ki smo jih omenili in jih naša družba uporablja kot primerjalne kazalce o uspešnosti poslovanja OZD.

V naši republici imata sistema delitve dohodka in delitve sredstev za OD tudi osnovna skupna izhodišča v družbenem dogovoru in v SS posameznih dejavnosti. Šele v novejšem času se poskuša nekaj podobnega doseči tudi na ravni federacije. Ta skupna izhodišča naj bi zagotovila uresničevanje načela »za enako delo enak osebni dohodek — delitev sredstev OD po delu«. Če ta načela tolmačimo v ožjem smislu besede in primerjamo samo posamezne delavce v različnih organizacijah, bi lahko prišli v nasprotje z načelom »odvisnosti OD od ustvarjalnega dohodka organizacije«. V prvem primeru se delavec zanima le za svoje delo, v drugem pa mora kot proizvajalec in upravljalec s sredstvi v družbeni lastnini skrbeti tudi za poslovanje organizacije v celoti. To je temeljna razlika med delom v privatnem sektorju in delom v družbenimi sredstvi oz. med položajem delavca v kapitalistični družbi in položajem delavca v naši samoupravni socialistični družbi. Na žalost se te pomembne pridobitve v socialistični samoupravni družbi še premalo zavedamo.

Ni mogoče zanikati, ni pa težko tudi dokazati, da sistem nagrajevanja v večji meri vpliva na poslovni uspeh, to pa mora vplivati tudi na velikost OD delavcev ob upoštevanju družbenih načel in meril.

## DELITEV OD IZ ŽIVEGA DELA

Kadar govorimo o delitvi sredstev za OD raje uporabljamo širši pojem — sistem nagrajevanja. Ta je v tesni zvezi z organizacijo dela (preko razvida del in nalog in planskih aktov; z opredelitvijo zahtevnosti del in nalog in pogojev dela; z normiranjem in določanjem obsega dela; z merili, ki izražajo uspešnost poslovanja TOZD; OE in z uspešnostjo dela posameznega delavca). To pa opredeljujemo s stališča količine dela, ki ga je delavec opravil; s stališča kakovosti izdelkov in opravil ter glede na ravnanje (gospodarjenje) s sredstvi, ki jih delavec uporablja v delovnem procesu; glede na stroške poslovanja ipd. Ko govorimo o delitvi sredstev za OD, je to ožji pojem, ki v glavnem zajema: vrednotenje posameznih del in nalog in uporabo meril, ki izražajo uspešnost dela delavca v obračunskem obdobju, čeprav je večinoma nepopolna.

Ta dva pojma se v glavnem ujemata z dvema, danes prevladujočima oblikama na področju delitve sredstev za OD. Prvi način, ki naj bi bil bolj kompleksen in v katerega po naši oceni sodi naš sistem nagrajevanja, poskuša na osnovi objektivnih meril o uspešnosti poslovanja tozda OE razviti tudi čim bolj neposredna objektivna merila za ugotavljanje uspešnosti dela posameznega delavca. Ta merila naj bi bila tudi čim bolj stimulatívna, kar zagotavlja nadaljnji razvoj OZD. Nasprotno temu je delitev sredstev za OD, ki večinoma vnaša različne oblike sankcij, merila sankcioniranja, ne pa stimuliranja. Takšna merila običajno nesorazmerno zmanjšujejo OD delavca, če se ugotovi, da delavec ni dosegel pričakovanega učinka, premeščanje na druga dela, kar ima za posledico še manjši OD ipd. Učinek teh meril je praviloma kratkotrajne narave.

## ALI JE KAKŠNA POVEZAVA MED NAZIVOM IN OD?

Nič nas ni strah priznati, da je naša DO po spremembi sistema nagrajevanja (1. 7. 1985) v skupini, ki bolj kompleksno ureja ta vprašanja. Zavedali smo se, da je za takšno kompleksno urejanje tega področja predpogoj uskladitev splošnih aktov s predpisi. To je najboljši način uresničevanja pravic in dolžnosti delavcev kot proizvajalcev in upravjalcev pri razvoju socialističnih samoupravnih odnosov. Vsi tisti, ki v sedanjih trenutkih ukinjajo tozde, dokazu-

jejo, kako slabo je pri njih razvit sistem samoupravljanja: kako sta birokratski tehnokratski strukturi čakali svoj trenutek. Zanimivo je, da so ob zagotavljanju, da bojo boljše poslovali, če tozde spremenijo v obrate, zadržali bolj popularen naziv — direktor obrata, ne pa vodja obrata. Morda ima tudi to kakšno zvezo z OD?

Vrnimo se k našim problemom ob triletnem uresničevanju sprejete programa o usklajevanju splošnih aktov s predpisi in o izpopolnjevanju sistema, organizaciji dela in dohodkovnih odnosov smo obenem uredili sistem nagrajevanja.

Poleg kriterijev, na osnovi katerih določamo delavcu OD iz živega dela, smo uredili vsa pomembnejša vprašanja OD v posebnih razmerah: nadomestila OD, nadomestila zaradi zmanjšane delovne zmožnosti in invalidnosti ter revalorizacijo nadomestil. Po tem smo menda med redkimi, ki imajo to urejeno v splošnih aktih.

## OSEBNI DOHODKI IZ MINULEGA DELA

Posebna novost v našem sistemu nagrajevanja je sistem za OD iz minulega dela. Ta je usklajen z ZRR MD. To pomeni, da ne uporabljamo več za minulo delo le % na delovno dobo, ampak da smo prebili led in sprejeli merila, ki naj vplivajo na naše gospodarjenje z družbenimi sredstvi. To obenem pomeni, da je OD iz minulega dela predvsem odvisen od objektivnih meril. Ta merila so rentabilnost poslovanja, ki se

izraža s primerjavo rentabilnosti v konfekcijski dejavnosti (rentab. = Ak/pop. Up. prl. sred.). Vendar to merilo dokončno opredeljujemo upoštevajoč:

- dohodkovnost (doh/pop. uporab. posl. sredstva)
- gospodarnost (celotni prih./porabljena sredstva)
- akumulativnost (akum/ v posl. sred.)

Posebno merilo je **ustvarjalnost (inovativnost)** — povečani dohodek na osnovi inovacije in ustvarjalnosti.

Za izračun višine sredstev OD iz minulega dela uporabljamo triletno primerjalno rentabilnost (usklajeno s SS konf. dejavnosti). To je dejansko kolektivno objektivno merilo za določanje OD iz minulega dela. Na tej osnovi je OD iz minulega dela lahko večji ali manjši. Vsa sredstva delimo na dva dela (Md1 in Md2).

Drugi del sistema je opredelitev individualnih meril, ki omogočajo ugotovitev deleža posameznega delavca na sredstvih OD iz minulega dela. Pri tem smo predvsem upoštevali prispevek delavca k ustvarjanju dohodka v zadnjih nekaj letih (invest. učinek strojev v konf. dejav.), ki jih imenujemo zajemalno obdobje. V tem primeru upoštevamo OD, ki jih je delavec imel v drugi OZD.

Naslednje individualno merilo je doba dela z družbenimi sredstvi nasploh, ne glede v kateri OZD je delavec združen delo. Pri tem nismo pozabili na zaščito starejših delavcev, kakor tudi ne na delitev OD na osnovi zmanjšane delovne zmožnosti.



Tudi tozde Ločna ima letos lep jubilej. Pred dvajsetimi leti so se namreč preselili v nove, to je današnje prostore. Kaj vse je bilo treba žrtvovati za gradnjo nove tovarne in kakšno veselje je bilo ob preselitvi, o tem se bomo za naslednjo številko pogovorili s tistimi iz Ločne, ki so takrat prispevali neprecenljiv osebni delež.

Posebej je tudi opredeljeno merilo: čas dela z družbenimi sredstvi v TOZD oz. DO prav tako le v času, ko ocenjujemo, da so vlaganja dajala pozitiven investicijski učinek (vlagalno dobo).

Delavci so odločno sprejeli nov sistem, čeprav je obstajala bojazen, da je težko spremeniti dolgoletno navado, da je OD iz minulega dela odvisen le od golega dejstva — delovne dobe. Metodologija za izračun OD iz minulega dela opredeljuje postopek, ki se nam ponavlja v začetku vsakega poslovnega leta in katerega preverjamo ob periodičnih obračunih. Na ta način je stalno prisotna misel, da je treba boljše gospodariti s sredstvi, ki jih uporabljamo v delovnem procesu.

## AKTI SO USKLAJENI Z ZAKONODAJO — SLEDITI MORA IZVAJANJE TEH

Mimogrede naj omenimo, da smo uskladili naše splošne akte z približno petnajstimi (15) predpisi. To ne pomeni, da si zamišljamo, da so naše rešitve v celoti popolne in brez napak in da bi ne bile možne boljše rešitve. Pri tem smo programirali katere nove splošne akte in smo se morali na ravni DO ali TOZD oz. DSSS odločiti, katere obstoječe splošne akte je treba izpopolniti (dopolniti ali spremeniti). Sprejete programe smo izpolnili in sedaj si zastavljamo nov letni program. Poleg sprememb v SS o Zd delavcev v tozdi, SS o Zd TOZD v DO in statutov tozdv smo opredelili ključna vprašanja, ki smo jih morali urediti preden smo dokončno izoblikovali sistem nagrajevanja. Ta vprašanja smo razdelili v dve skupini: ena skupina naj bi bila izpopolnjevanje dohodkovnih razmerij, kar naj vpliva na boljše gospodarjenje in poslovanje v TOZD, druga skupina pa so vprašanja, ki predstavljajo predpogoj za urejanje delitev sredstev OD.

Prvo skupino vprašanj smo uredili z dvema SS:

1. SS o pričobivanju in razporejanju dohodka ter razporejanje čistega dohodka v TOZD in v DSSS v DO (Ur. I. SS o dohodku),

2. SS o usmerjanju stroškov poslovanja in o povračilih stroškov, ki so jih imeli delavci pri opravljanju določenih del oz. nalog v tozdih oz. DSSS (V u. I. SS o stroških).

V SS o dohodku smo opredelili planiranje dohodka, pridobivanje dohodka in njegovo razporejanje. Pri tem so poudarjali pomembnost skupnega planiranja, pogoje za pridobivanje dohodka v posameznem tozdu in v DO kot celoti, naše aktivnosti v primerih, ko družba določa obveznosti in izdatke ter pri razvoju svobodne menjave dela, kar pomeni naloge delegatov in sodelovanje z orga-



Moda prinaša marsikatero spremembo. Velike modne gumbje na krilih je treba prišiti kar ročno... Posnetek je iz Temenice.

nizacijami s področja družbenih dejavnosti.

Razporejanje čistega dohodka je pomembnejši del tega akta. V tem delu smo o upoštevanju predpisov in družbenih usmeritev določili razmerje osebne porabe do akumulacije, kar je bistveno v sedanjih razmerah, to pa pomeni, da akumulacije nismo prepustili slučaju, ki bo znan ob sprejemanju zaključnega računa, ampak jo v naprej zagotovimo. Menimo, da je takšen način, ki ga tudi narekuje ZRR MD, eden od pomembnejših načel dobrega gospodarjenja. Nadaljnje pomembno vprašanje je razmerje med sredstvi za OD in sredstvi skupne porabe. Nazadnje smo poleg kazalcev, s pomočjo katerih bomo ugotavljali uspešnost poslovanja in objektivnih meril, na katerih naj temeljijo sredstva za OD iz minulega dela, določili tudi razmerje med OD delavcev na podlagi živega dela in OD delavcev iz minulega dela.

## GOSPODARNOST — eden bistvenih elementov uspešnosti poslovanja

Obenem smo si želeli zastaviti nalogo, da je gospodarjenje z družbenimi sredstvi (stroški dela in poslovanja) eden od osnovnih kazalcev naše uspešnosti. Zato smo s SS o stroških opredelili načela gospodarjenja: materialne stroške poslovanja, amortizacijo in stroške investicijskega vzdrževanja v funkciji gospodarjenja in ustvarjanja dohodka. Prav tako smo opredelili posredne stroške poslovanja, kakor tudi povračila stroškov poslovanja delavcem, kadar so jih ti imeli ob delu v tozdih oz. DO. Opredelili smo naš odnos

do morebitnih izgub v delovnem procesu oz. v blagovnem prometu in določili pooblastila v blagovnem prometu. Vse to naj bi prispevalo k boljši organiziranosti in uspešnosti dela in poslovanja, kakor tudi k boljšemu ravnanju z družbeno lastnino.

Drugo skupino vprašanj, ki so tudi neposredni predpogoj za urejanje sistema nagrajevanja, smo naredili s splošnimi akti: skupne osnove za razvid del in nalog ter sistem normiranja in določanja delovnih programov, sistem kvalitete izdelkov in opravi ter organiziranje posebne službe za kontrolo kvalitete.

Prav tako smo s posebnim aktom uredili inventivno dejavnost, ki je v prejšnjem letu tudi zaživela. Ob teh predpostavkah so tozdi sprejeli splošne akte o razvidu del in nalog (izpopolnili organizacijo dela). Na tej osnovi smo lahko ugotovili, da so izpolnjeni pogoji, da urejamo sistem nagrajevanja tudi v ožjem smislu: da sprejmemo splošne akte s področja delitev sredstev za OD in skupne porabe. Splošna akta s tega področja, SS o skupnih osnovah in merilih za delitev sredstev za OD in pravilnik tozdv o osnovah in merilih za delitev sredstev za OD ter o uporabi sredstev skupne porabe sta bila sprejeta na referendumu v drugem polletju lanskega leta. Vsebina teh aktov je objavljena v 10. številki glasila Labod, 27. junija 1985, ki jo je dobil vsak delavec, zato vsebine v tem prispevku ne bomo ponavljali, ampak se bomo omejili na bistvene novosti sistema, ki naj bi stimulatивно delovale na pridobivanje dohodka in OD.

## KORAK NAPREJ OD »OSEBNE OCENE« DO OBJEKTIVNIH MERIL

Preden preidemo na ta vprašanja naj omenim, da smo s posebnim biltenom seznanili vse delavce v DO katere samoupravne akte imamo na ravni DO in katere imajo tozdi oz. DSSS, kar prestavlja eno oblik obveščanja delavcev o pomembnejših vprašanih samoupravne organiziranosti in samoupravljanja. Najbolj bistvene novosti sistema nagrajevanja, ki kažejo, da naš sistem temelji na objektivnih merilih in na konkretnih (neposrednih) stimulativnih merilih, so predvsem:

1. dogovorjena je organizacija dela in sprejet splošni akt o razvidu del in nalog, kar je osnova za uvažanje objektivnih in neposrednih meril za delitev sredstev za OD ter za povečanje produktivnosti in odgovornosti posameznika,

2. da je na novo sprejeta metodologija za opredelitev zahtevnosti del in nalog, na osnovi izpopolnjevanja organizacije dela (v večji meri upošteva najnovejše potrebe po ustrezni kadrovski strukturi in odpravlja nepravilnosti, ki so obstajale po prejšnjem sistemu) predvsem pa so se izboljšala razmerja delavcev v neposredni proizvodnji in na ustvarjalno-kreativnih delih,

3. bistveno je povečana stimulacija za izvršitev plana tozdv (pri tem so tudi določena izhodišča za uveljavljanje skupnih normativov; programov OE ipd.),

4. povečana je stimulacija za preseganje individualnega plana delavcev, ki delajo po normi, kar je

(Nadaljevanje na 4. strani)

v veliki meri prispevalo k povečanju interesa delavcev za delo v proizvodnji in za izkoriščanje delovnega časa (prav tako je ta način prispeval k povečanju stopnje izvrševanja plana tozdov),

5. opredelitev objektivnih meril za delavce izven neposredne proizvodnje oz. za takoimenovana režijska dela v proizvodnji in za delavce tozda Commerce oz. DSSS, kar zagotavlja stimulacijo teh delavcev, za pričakovano izpolnjevanje planov in programov dela (ta merila so objektivna, ker višina OD teh delavcev temelji na rezultatih dela v skupnem poslovanju in rezultatih dela TOZD oz. DSSS), prav tako pa omogočajo na objektivni način opredeliti uspešnost dela posamezne organizacijske enote oz. službe, kar je posebno izhodišče za opredelitev objektivnega rezultata dela posameznega delavca,

6. da smo določili izhodišča za uveljavljanje neposrednih meril za obračun OD delavcev v proizvodnji in izven neposredne proizvodnje v vseh primerih, kadar je delavec s svojim delom po količini in kvaliteti oz. gospodarnosti, kakor tudi glede na izrabo delovnega časa, dosegel drugačen rezultat, kot to izhaja na osnovi ugotovitve s pomočjo skupinskih objektivnih meril (takšno konkretno opredelitev OD delavca na osnovi rezultatov dela omogoča opisna ocena dela delavca v obračunskem obdobju). Sistem je tako opredeljen, da je opisna ocena dejansko objektivna oblika ugotavljanja rezultatov dela, ne pa nekakšno formalno ocenjevanje s + ali — ipd.

Menimo, da so takšna merila precej bolj stimulaturna in perspektivna kot kakršna koli oblika »osebne ocene« ali sankcioniranja, s katero se nekatere organizacije na veliko hvalijo kot z nekakšno novostjo v sistemu delitve sredstev za OD. To uvoženo metodo poznamo že dolgo in nihče se ne more pohvaliti, da je uspešna daljše razdobje. To pomeni, da imajo metode sankcioniranja kratko življenjsko dobo.

Delavci so na začetku uporabe te metode pozorni, ker se boje negativne ocene bolj kot zmanjšanega OD, ker je ta v teh primerih simboličen. Ko pa ugotovijo, da bi pri dosledni uporabi metode pri povečanju OD delavcu »A« morali znižati OD delavcu »B« predvsem, če gre za uporabo tega sistema na režijskih delih, potem se vse spremeni v formalnost tako, da so vsi delavci zmeraj uspešni, čeprav organizacija kot celota slabo posluje oz. čeprav določena organizacijska enota ali služba ni izpolnila postavljenega oz. pričakovanega programa dela. Kakšno nasprotje! To metodo smo upor-



bljali 8 let in menimo, da se k taki formalnosti ne bomo več vrnili. Opisna ocena kot eden od načinov objektivnega ugotavljanja rezultatov dela delavca zahteva popolnoma drugačen, temeljit in odgovoren pristop k ugotavljanju rezultatov dela in zato ne more postati gola formalnost.

Poleg tega pa s primerjavo lenega od osnovnih meril nagrajevanja (izvršitev plana tozda) lahko ugotovimo precejšnji premik pri povečanju produktivnosti tam, kjer se je tudi povečalo zanimanje delavcev za polno izkoriščanje delovnega časa. Torej delavcu ni več vseeno ali ima delo za 8 ur ali pa vmes čaka ipd. K temu razmišljanju ga sili tudi zelo primerna individualna stimulacija za presego lastnega plana proizvodnih minut. Ne glede na to pa menimo, da še nismo našli »čarobne palice«, ki bi spodbujala delavce k maksimalni produktivnosti in gospodarnosti, čeprav je v začetku uporabe novega sistema kazalo na veliko spremembo v prizadevanjih, potem je prišla stagnacija (jug. posla). Zaskrbljujoče je, da se delavci bolj zanimajo za nepomembne manjše individualne rešitve (ocena dela) kot za celoviti uspeh, ki dejansko daje največje možnosti za ustrezne OD.

### NAŠE REZERVE

Poleg ugotovljenih dejstev ugotavljamo tudi, da so izostanki z dela (bolniški staleži) običajno največji v obdobjih, ko je čas za nekatera kmečka dela: spomladansko delo na njivah, vrtovih, košnje trave, trgatve ipd. To pomeni, da je naša kontrola slaba ali bolje rečeno nikakršna in da nekateri delavci zlorabljajo bolniške staleže, ker ugotavljajo, da je večja donosnost v nadomestilu OD in istočasnem delu doma, kot le OD. Boljši standard je pravilno

vodilo vsakega občana, vendar ga ne bi smeli ustvarjati na račun skupnega dela. Samo veliki uspeh organizacije, v kateri delavec dela, zagotavlja boljši današnji in jutrišnji standard.

Da zaključimo: manjše odsotnosti z dela in ustrezno izkoriščanje delovnega časa posameznika, popolno izkoriščanje strojev, (obratovati mora 7,5 ur dnevno), usklajen delovni proces vseh tozdov in DSSS ter usklajeno delo posameznih delov delovnega procesa (organizacijskih enot), ustrezna kvaliteta izdelkov in opravil, manjši stroški poslovanja in boljše ravnanje (gospodarjenje) s sredstvi, ki jih uporabljamo pri delu, z materialom, surovin in pomožnim, z delovnimi stroji in napravami, z objekti in delovnim orodjem, manjše reklamacije naših kupcev, ustrezne ocene naših izdelkov, ustvarjanje lastnih obratnih sredstev in manjše najemanje kreditov, pravočasne izterjave naših terjatev, vse to so naše največje rezerve.

Pri tem ne smemo pozabiti, da prav uveljavljanje ustreznega stimulaturnega sistema nagrajevanja lahko sproži verigo večje prizadevnosti v vseh elementih, ki smo jih omenili. Predvsem bi morali izboljšati učinek, saj ne rabimo sestankov, v katerih ni zaključkov, ukrepov, rokov, zadolžitve in odgovornosti.

Poskušajmo izkoristiti to veliko možnost izkoriščanja notranjih rezerv, pri čemer mora sodelovati sindikalna organizacija, ZSMS, ZK in DS v tozdih oz. organi upravljanja v DO, ki naj bi poslali v ogenj najprej vse odgovorne osebe, začevši z vodji najmanjših skupin do poslovnih organov. Šestmesečno obdobje takšne aktivnosti bi pokazalo, ali imamo prav ali ne.

DMITAR PERIĆ, dipl. iur.

## nekaj bo treba spremeniti

Osební dohodki mladih delavk so prenizki, zato bo delavke težko zadržati, opozarjajo v Tip-topu.

Tri leta so bila potrebna, da je tozđ Tip-top prišel na planirano število delavcev v neposredni proizvodnji. Načrtno štipendiranje, tesni stiki z učenkami v času njihovega šolanja in s šolo so dali lepe rezultate, vendar pa samo zaradi tega še ne morejo biti zadovoljni. Za to je več razlogov. OD mladih delavk so nizki, zato jih bo težko zadržati v tozdu.

Brigadirka skupine 4100 Ivanka Piškur ima v svoji brigadi 11 mladih delavk. Tri med njimi so končale skrajšani program, dve imata dveletno šolo in pet triletno šolo. Enajsta od teh mladih deklet je končala 5. stopnjo in se pripravlja za brigadirko. Za vse trdi, da so zelo prizadevne, natančne, da pa se pritožujejo le nad pogosto menjavo dela. Razdrobljena proizvodnja je skoroda butična, to pa povzroča pogoste menjave operacij, kar še starejše, bolj izurjene delavke težko sprejemajo. Vse zahtevnejši modeli narekujejo veliko iznajdljivost, ki pa je mladim delavkam ne manjka. Dosegajo 70 do 90 odst. norme, kar je spodbudno, če vemo, da je polovica deklet naredila pripravniški izpít pred dvema mesecema, druga polovica pa pred šestimi meseci.

Povedati velja tudi, da so mlade delavke vnesle v Tip-top precej svežine. Za 8. marec so same pripravile odlomek iz Županove

Micke« in požele veliko navdušenja. Vse je lepo in prav, le osebni dohodki so prenizki. Brigadirka pravi, da se je pogovarjala tudi s starši. Sprašujejo, zakaj njihovo dekleta tako malo zasluži. Tudi same menijo, da se s tako malo denarja ne bi mogle preživljati, če ne bi živele pri starših.

Po svojih najboljših močeh se trudijo, da bi pri delu napredovale in si »prislužile« naziv šivilje 2 ali celo 1. Dekleta, ki so končale skrajšani program, so šivilje 3. Z marljivostjo lahko postanejo šivilje 2. Dekleta s končano triletno šolo pa so že na začetku šivilje 2, lahko pa se potegujejo za višjo skupino, šiviljo 1. Za to pa morajo že same izdelati model za kolekcijo in dosegati 100% norme. To pa ni lahka naloga.

Rezultati, ki jih dosegajo, njihova vpetost v kolektiv Tip-topa, prizadevnost in nenazadnje dejstvo, da so bile večinoma štipendistke tozda, pritrjujejo prepričanju, da bi ta dekleta morali zadržati. Kako?

#### Kaj bi morali storiti?

Po odgovor sem šla k Dimitru Periču, vodji pravne službe v Labodu, k Dragici Nenadič, vodji kadrovske-socialne službe, in k predsedniku komisije za nagrajevanje Franciju Juršiču.

**Dimitar Perič:** »Mislim, da je eden osnovnih razlogov za nizek OD mladih šolanih ljudi v Labodu ta, da jih često razporedimo na manj zahtevna dela in naloge, češ da še nimajo dovolj izkušenj. To vsekakor ni stimulatívno za človeka, ki je hodil v šolo, ki rutine sicer še nima, ima pa znanje. S tem



V novomeškem delu Laboda nas je zabaval ob prazniku delovne organizacije ansambel Dvanajsto nadstropje in pa »čarovnik« Miro Čanak, ki nam je pokazal nekaj prav uporabnih trikov. Predvsem nas je vse navdušil s postopkom, kako iz zažganega papirja priti do denarja...

tudi ne dobivamo višje strukture zaposlenih, za kar si prizadevamo, vsaj še nekaj časa po končani šoli ne. Zato bi morali najprej in povsod pri nas doseči, da je mlad človek po pripravniškem izpitu razporejen na dela in naloge, ki ustrezajo njegovi strokovni usposobljenosti. S tem bi prišel tudi ustreznejši osebni dohodek.«

**Dragica Nenadič:** »Pridobivanje ustreznega kadra je zahtevalo veliko truda, bojim pa se, kako

nam bo mlade ob slabih osebnih dohodkih uspelo zadržati. Če se to ne posreči, se bo seveda začela kadrovska struktura ponovno slabšati. Samo nešolan kader ne bo vprašal za osebni dohodek, ker nima drugih možnosti. Zato bi se zares morali potruditi in najti rešitve. V primeru Tip-topa so mlade delavke razporejene na dela in naloge, ki ustrezajo njihovi strokovni usposobljenosti, zato tu ni rezerve, čeprav to ne velja za celo delovno organizacijo. Reči moram

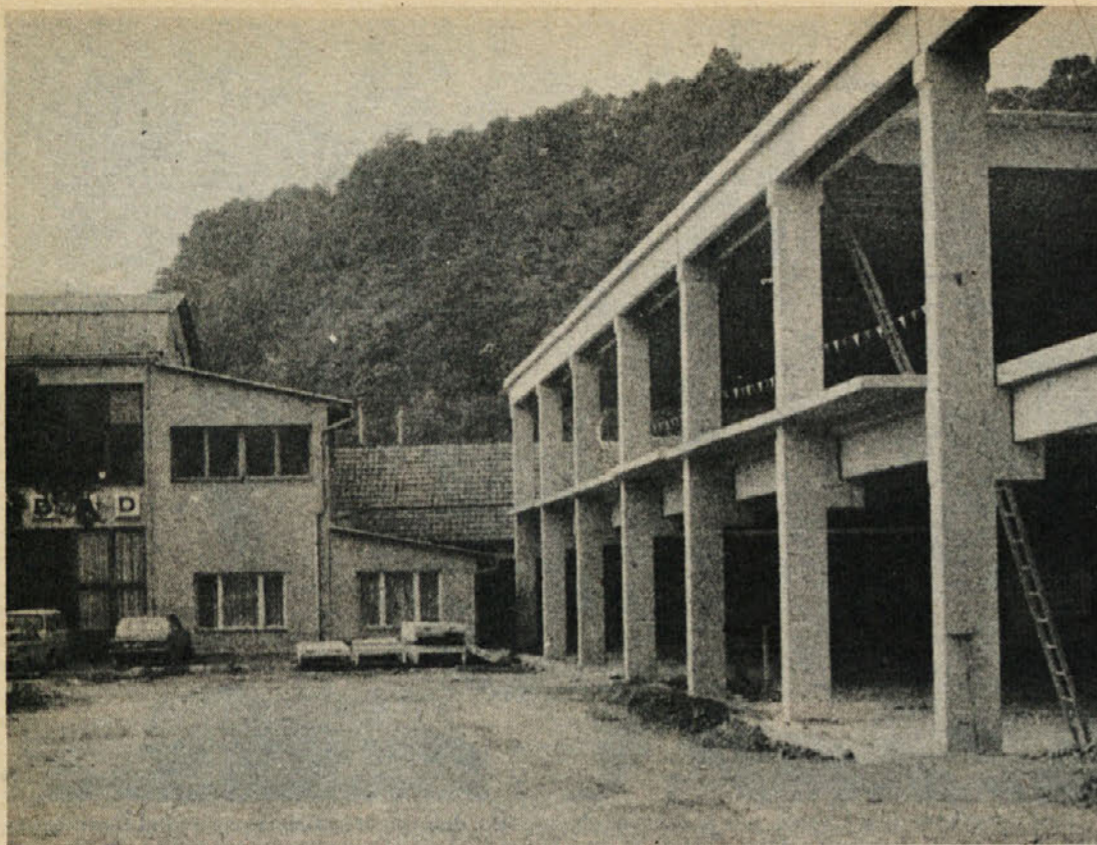
tudi, da smo slovenski konfeksionarji poenoteni glede zahtev po strokovni izobrazbi in letih izkušenj, če pa tega nismo dosegli pri vrednotenju, je to stvar drugih, organizatorjev dela, priprave dela in še koga. Dejstvo je, da se trudimo, da pa na žalost v nekaterih primerih še vedno in komaj še lovimo zajamčeni osebni dohodek za rep, kar ni stimulatívno. Na drugi strani pa nas ne smejo zaslepiti posamični primeri visokih osebnih dohodkov v neposredni proizvodnji, ko gre za doseganja izredno visoke norme. To se dogaja v primerih daljšega dela na podobnih operacijah, če komu dobro služi rutina, pa tudi ob izredni nadarjenosti za to delo.

Videti moramo povprečje in v njem mladega človeka brez minulega dela, brez rutine, pa vendar z znanjem in voljo, s širšim obzorjem in tudi večjim jamstvom za bodoče delovne rezultate.«

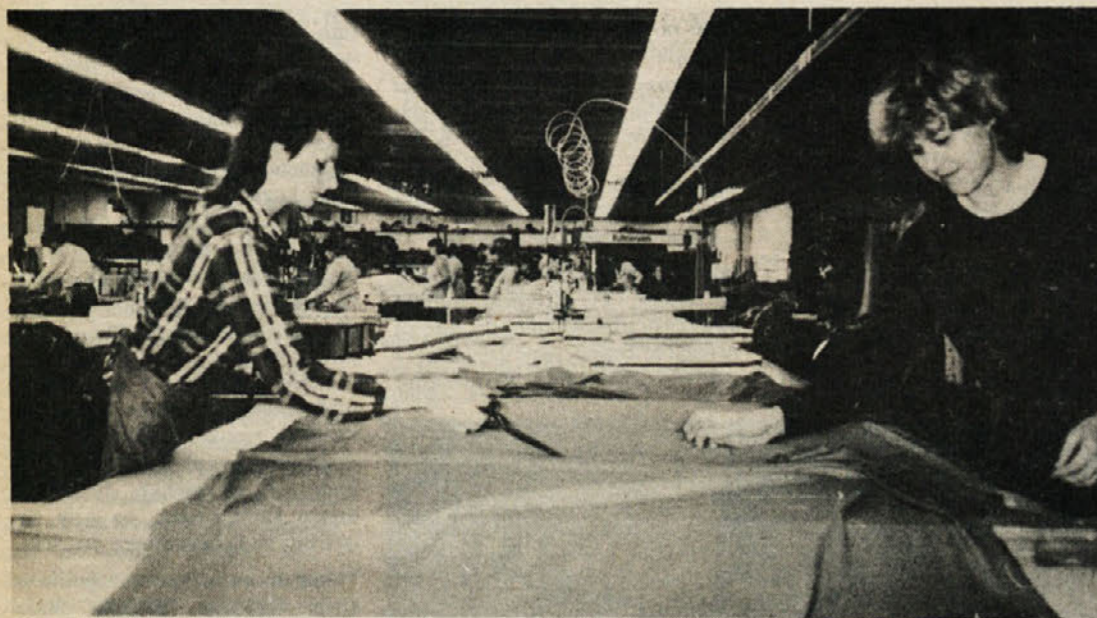
**Franci Juršič:** »V dodelani sistem nagrajevanja smo vnesli kot pomoč mladim delavkam, zagotovilo, da jim razlike do zajamčenega osebnega dohodka (ta znaša sedaj 30.000 din) ni treba vračati, če tudi so njihovi rezultati slabši, to pa velja za dobo dveh let. Sicer pa je treba najti poti za doseganje višjega dohodka, kar bi seveda nam v tem in s tem tudi mladim delavkam pomenilo višji osebni dohodek. Rezerve so prav gotovo še v organizaciji dela, v strogo vodenih in kontroliranih stroških, v vplivu na skupno porabo, kjer je to možno. Pri vsem tem pa imajo veliko nalogo organi upravljanja in seveda direktorji.«



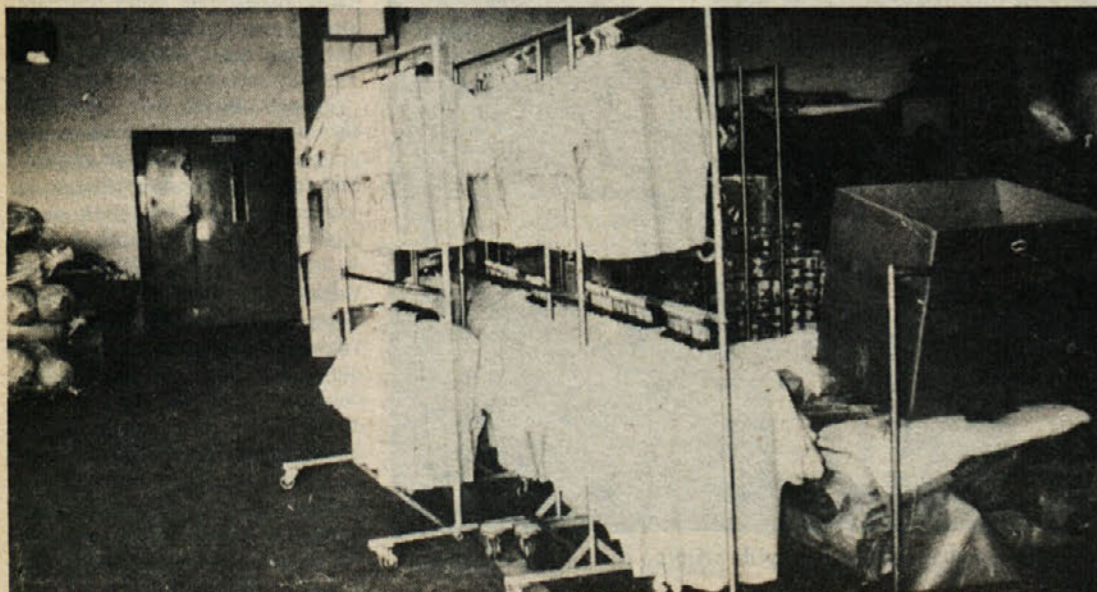
Mladinke tozda Tip-top in enote Commerce so ob prazniku pripravile prijetno uprizoritev odlomka iz Županove Micke in požele velik aplavz.



Leta 1977 je nastal ta posnetek.



V krojilnici



V skladišču tozda Libne, kjer bluze iz najzahtevnejših materialov in modelov čakajo na prevoz do Nemčije, Italije, pa še kam

## libna je stara 20 let

Obrat v Krškem, današnja Libna, je bil osnovan v zasilno preurejenem delu prostorov nekdanje Kovinarske. Takrat je začelo šivati 27 delavk. Srajce Laboda so takrat imele že trdno uveljavljeno ime, saj je tradicija segala v leto 1933 in povpraševanje po tem delu moške garderobe je bilo vse večje.

Vse večji pa je bil tudi pritisk na zaposlovanje žena v Krškem, ki pred dvajsetimi leti niso imele kaj dosti izbire za delo. Ti dve dejstvi sta vplivali na ambiciozen načrt tudi krškega obrata — dobiti več znanja, več kadra, postati večji in močnejši. Leta 1969 so s preureditvijo tudi ostalega dela Kovinarske pridobili še 3000 kvadratnih metrov delovnih prostorov, kar je pomenilo prostor za 350 šivilj. 1969, pa se je z obratom v Krškem združil tudi obrat v Kostanjevici, za kar so se delavci samoupravno in enotno izrekli.

Leta 1978, ko smo v Labodu praznovali 20 let nastajanja naših srajc na kostanjeviškem in za tem tudi na krškem območju, pa je tozda Libna dobil nove, sodobne prostore z 2500 kvadratnimi metri površine, in sicer so v njem krojilnica in predmontaža, skladišče in upravni prostori (v prvotnih prostorih pa je brigada, ki dela za izvoz, in šivalnica).

In danes po 20 letih samega obrata oziroma tozda Libna bo najstarejša delavka tega kolektiva prerezala vrstico in stem otvorila še tisti del prostorov, ki so jih pogrešali — jedilnica, garderoba, učilnica za priučevanje in urjenje novih šivilj ter sanitarni vozelj.

»Zrasli smo od 27 šivilj, kolikor jih je naš obrat štel na začetku, do 121 leta 1966 (takrat je bilo v Labodu zaposlenih 588 delavcev). Ob združitvi z obratom v Kostanjevici leta 1969 pa nas je bilo 300 (v Kostanjevici je bilo zaposlenih 131 delavk). Na dan smo izdelali

2000 srajc. Danes nas je 343. Zatem smo začeli izdelovati bluze. Kako različna sta si srajca in bluza, smo še kako občutili v naši proizvodnji. Skoraj smo že obupali, ko je končno le šlo. Zdaj nastajajo v naši proizvodnji najzlahtnejši izdelki iz najbolj zahtevnih tkanin, ki jih nosijo ženske doma in po svetu. 68%, naše proizvodnje bo šlo v letošnjem letu na tržišča zahodne Evrope. Bluze, ki so od leta 1981 naš edini proizvodni program, izdelamo povprečno v 37 minutah eno, dnevno pa smo jih lani izdelali približno 2900.

Omenil sem, da imamo danes sodobno konfekcijsko proizvodnjo bluz, vendar je treba ta podatek dopolniti z ugotovitvijo, da skoraj ne gre več za konfekcijsko izdelavo, ampak za skoraj butično.

Smo v modni branži in treba se je elastično prilagajati zahtevam tržišča. Ne pritožujemo se, čeprav je bila izrečena marsikatera gromka beseda v času nastajanja naših izdelkov. Toda ob rezultatih, ki jih dosegamo, so vse nestrpnosti pozabljene. Ne smemo pozabiti, da smo ves ta čas veliko vlagali tudi v človeka; na ravni delovne organizacije je bilo na področju družbenega standarda veliko narejenega, veliko pa smo naredili tudi v samem tozdu.

Prispevek k humanizaciji dela je tudi investicija, ki jo bomo otvorili ob bližnjem prazniku dela — 1. maju. Tako pripovedujejo v Libni.

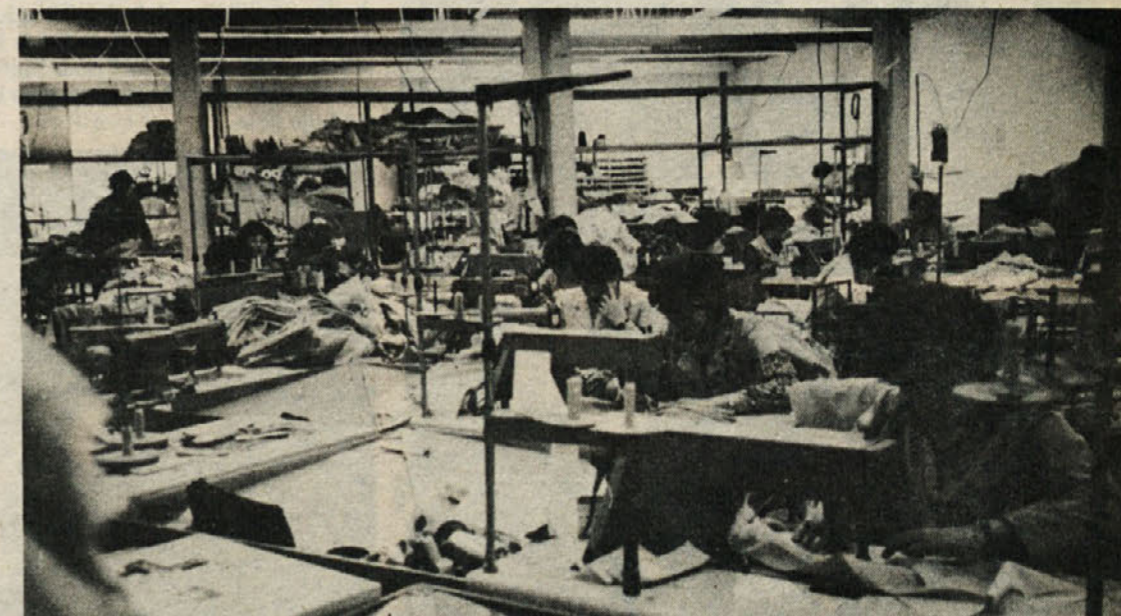
V tem strnjem in kratkem orisu dveh desetletij, ko je Libna zrasla iz skromnega zarodka v pravo čepotico, so seveda zajete predvsem svetle točke razvoja. Bili pa so seveda tudi drugačni, težki trenutki. Težo teh je skupaj z delavkami Libne od začetka in potem dolga leta nosil dolgoletni direktor DO Labod Zdravko Petan, za njim pa sedanji direktor Milan Bratož. Ob našem jubileju velja njima, vsemu kolektivju Libne in celotni delovni organizaciji Labod zahvala za sodelovanje!« so misli direktorja tozda Libna, Eda Komočarja ob slovesnosti ob 20-letnici tega kolektiva.



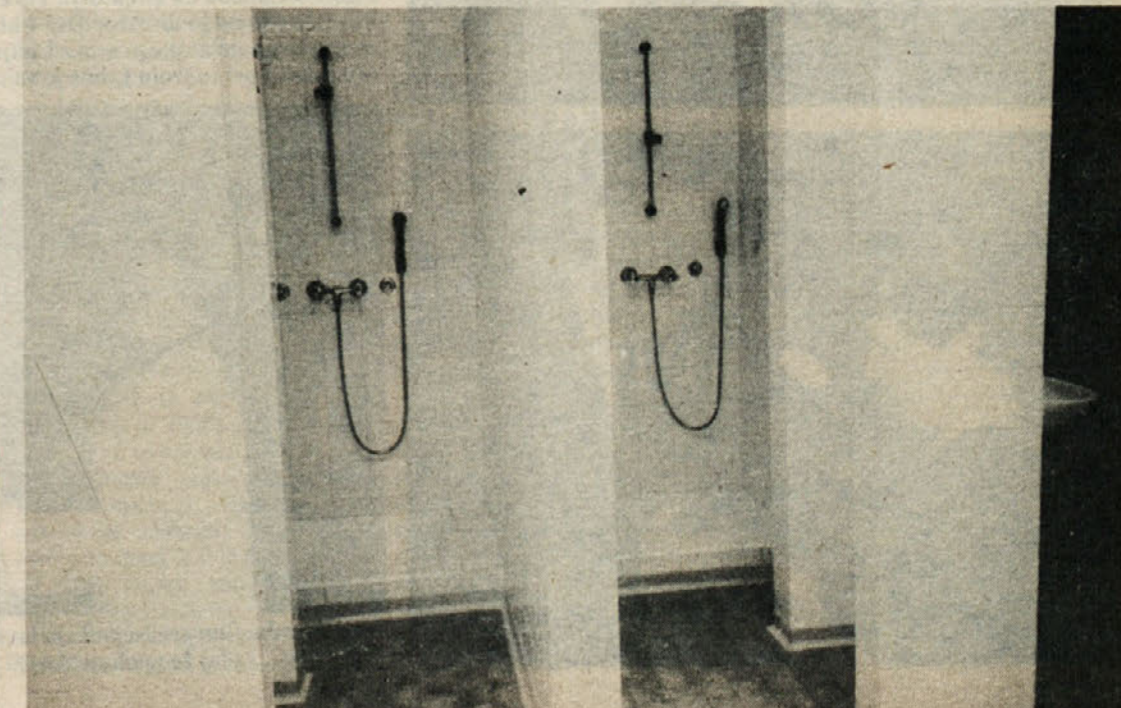
Lično urejena avla pred upravo Libne.



Ob slovesnostih imajo kuharice vedno največ dela.



Brigada, ki šiva za izvoz in kjer nastajajo pretežno športni modeli znane Adiddas.



V novih prostorih bodo imele delavke Libne poleg garderobe tudi tuše, bideje in umivalnike.



Zahvala in priznanje tistim, ki so vtkali v Libno velik delež svojega življenja, svojih moči in pripadnosti. Med temi so tudi Ivan Žohar, vodja proizvodnje (levo), Pepca Arh, delavka v šivalnici (druga fotografija), Irena Strgar, brigadirka v krojilnici, sicer pa aktivna, družbenopolitična delavka; Dragica Vahčič, vodja GRZ in aktivna na vseh področjih dela in življenja Libne (priznanje SFRJ ji predaja sekretar OK ZKS), in Franc Sintič (5. fotografija), ki je za svoje požrtvovalno delo, ki presega gola kurirska opravila, prej prejel tudi medaljo dela.



Plaketa Laboda za direktorja TOZD Libna Eda Komočarja (levo). Predala sta mu jo direktor DO Labod Milan Bratož in predsednica centralnega delavskega sveta Lidija Hočevar, tehnologinja v Libni (njen delež pri razvoju Libne je velik).



Med dosedanjimi predsedniki delavskega sveta Libne je tudi TILKA UDVANC, sedaj že upokojenka, ki pa so je v Libni vedno veseli.

# uspešna prodaja v naših trgovinah

## Naše trgovine dobro prodajajo

Trimesečni rezultati, ki so jih dosegale naše industrijske prodajalne, so lepi. Koordinator med našimi trgovinami tov. Kostanjšek meni, da so ugodni indeksi prodaje doseženi predvsem na račun stare zaloge in z njo starih cen, delno vpliva na to sezonsko znižanje, ki je bilo januarja, pa tudi prodaja nekaterih izdelkov, ki so ostali od izvoza. Sicer pa si preberimo rezultate po posameznih prodajalnah:

prodajalna	plan	realizacija	indeks
CML	24.400.000	36.693.460	151
Novo mesto	27.700.000	38.188.992	138
Ptuj	14.500.000	19.842.152	137
Krško	12.300.000	16.016.852	131

In še doseženi indeksi po mesecih, za vse naše industrijske prodajalne skupaj: januarja 143, februarja 132 in marca 145.

Če pogledamo CML, ki je dosegel najvišji indeks v letošnjem prvem trimesečju (151), je treba pri tem upoštevati delo po meri, ki pomeni v njihovem prometu kar 50%. Močno se je povečalo zanimanje za delo oblačil po meri, predvsem za moške obleke. Slednjih pa več ne izdelujemo serijsko, zato ponudbe ni moč kombinirati z že izdelanimi moškimi oblekami. Povečalo se je



Med dobitniki internih priznanj v tozdu Tip-top je bila tudi brigadirka Hermina Mihelič.

zanimanje posameznikov pa tudi skupin. Društva in delovne organizacije, ki, recimo, v tem mesecu naročajo moške obleke, bodo prišli na vrsto šele novembra, in to je dovolj zgovoren podatek. Poleg tega je CML nekoliko razširil ponudbo, saj v zadnjem času prodaja tudi izdelke z napakami in ostanke od izvoza.

V Krškem se občutno pozna, da je nuklearka že zgrajena. Manjši je promet, zmanjšala pa se je tudi kupna moč. Rezultati so kljub temu ugodni.

marca z napakami. Tip-top je imel 2,9% izdelkov z napakami, Temenica 1,8% in Zala 0,6%. Pri kooperantih je bil ta odstotek višji, saj je znašal 7,2%. Vzroke za nekoliko višji odstotek napak v Tip-topu je iskati v tankem žoržetu-poliester, kjer je bilo tudi večje število napak v materialu, medtem ko je pri kooperantih ta odstotek tako visok zaradi površnega izdvajanja defektnih delov.

Služba kvalitete-tozdu Commerce

## duh of mora ostati živ

### Občinsko priznanje OF Milici STUPAR

Dan Osvobodilne fronte — 27. april. Se dovolj zavedamo, da je ustanovno jedro OF združilo vse pozitivne sile slovenskega naroda in prelomilo dotedanjo hlapčevsko in drobtinčarsko politiko, kot je zapisal Boris Kidrič? Se dovolj zavedamo, da je bila to prva in resnična ljudska oblast?!

In tako, kot je Osvobodilna fronta mobilizirala najširše ljudske množice za oborožen upor proti okupatorju in v boju za svobodo v vseh oblikah in na vseh ravneh, tako je tudi mobilizirala te množice po vojni za požrtvovalni napor na poti socialistične graditve (takrat se je preimenovala v Ljudsko fronto).

»Taka vloga OF je bila mogoča predvsem zato, ker je s svojimi demokratičnimi oblikami postala organizem, prek katerega sta razpoložene ljudskih množic in borba mnenj prišla najbolj neposredno do izraza in ki je zaradi tega tudi mogla postati resnična politična osnova naše ljudske oblasti«, je na 3. kongresu OF leta 1951 dejal Edvard Kardelj.

Duh hrabre in osveščene Osvobodilne fronte mora ostati živ. Z njeno pomočjo smo zmagovito preživeli in premagali usodno preteklost, v njenem duhu se moramo spoprijeti z nelahko sedanostjo in prihodnostjo.

Ob 27. aprilu, dnevu OF, podeljuje SZDL priznanja OF. Letos bo to visoko priznanje občinske konference SZDL Ljubljana Bežigrad prejela tudi MILICA STUPAR iz enote Commerce v Ljubljani za dolgoletno družbenopolitično aktivnost in posebej za dosežke pri delovanju delegatskega sistema in organizacije sindikata.

## ugotovitve službe kvalitete

Služba kontrole kvalitete je v preteklem mesecu opravila več kontrolnih pregledov osnovnih tkanin ter pomožnega materiala in gotovih izdelkov. Kontrolorji so pregledali 12% od skupnih količin osnovnega materiala za program sraje in bluz. Zaradi tkalskih napak z izpuščenimi nitmi bo v predelavi prav gotovo večji odstotek napak izdelkov in približno 1000 m blaga. Medvloga in pomožni material za ta program se

krči bolj, kot je deklariran, zato mora priprava dela temu prilagajati krojenje.

Za program vrhnjih oblačil so v kontrolni službi pregledali 21% vseh tkanin. Zaradi slabe kvalitete dveh tkanin bo potrebno dokrojevanje delov v proizvodnji, slaba pa je tudi kvaliteta podloge taft.

Pri gotovih izdelkih je bilo marca v programu sraje in bluz skupaj 2,2% izdelkov z napakami. Po tozduh je stanje tako: Ločna je imela 1,6% izdelkov z napakami, Libna 2,2% in Delta 2,3%. V kooperaciji je bilo skupno 1,8% izdelkov z napakami. Vzroke za večji odstotek napak v Libni in Delti je iskati v slabi kvaliteti osnovnega materiala. Manj kvalitetna tkanina je v Delti vplivala na 0,8% napak, torej je 1,5% napak drugega izvora.

2% izdelkov programa vrhnjih oblačil iz naših tozdov je bilo





# naš pogovor: Ljubica Zadavec — brigadirka v Delti

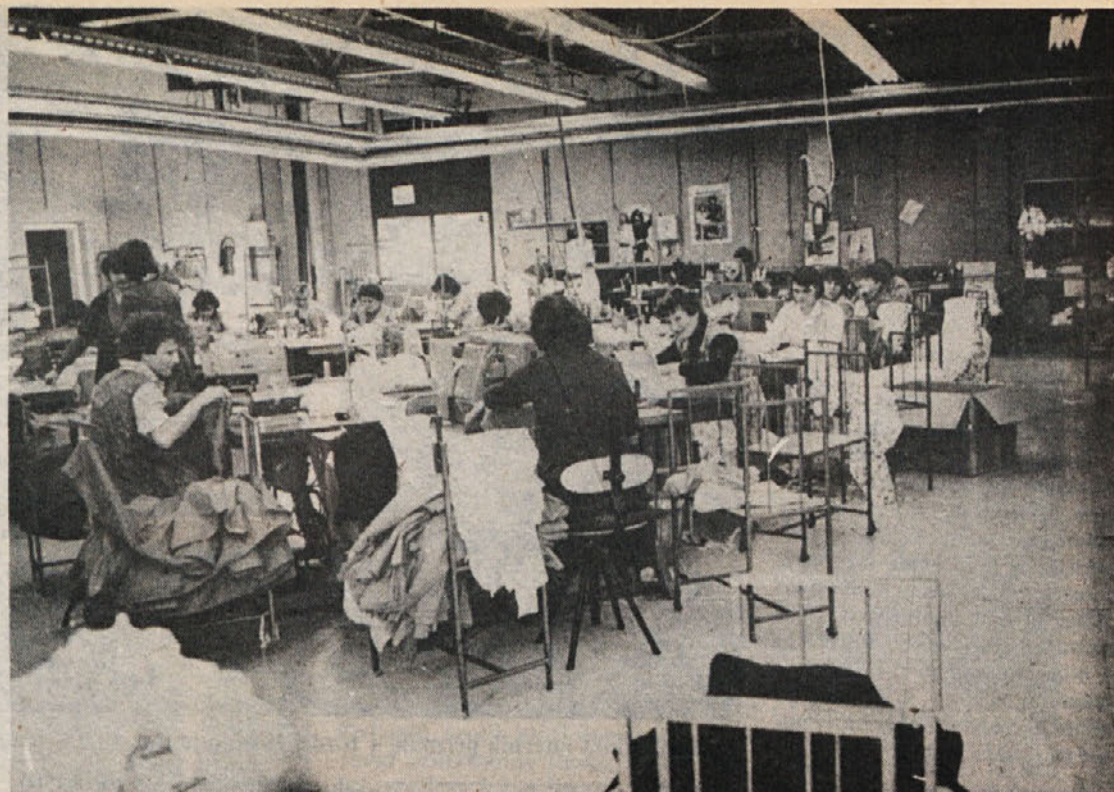
Od šivilje prek medfazne kontrole do brigadirke. Vmes pa je bilo tudi šolanje ob delu.

Pred kratkim ste bili izvoljeni v aktiv komunistov neposrednih proizvajalcev. Kako vidite svoje delo v tem organu?

»Ne vem, koliko moči bomo imeli za spreminjanje stanja, vem pa, da bomo lahko marsikaj dosegli že pri spoznavanju našega dela, pri predstavitvi specifičnosti posameznih del in nalog v neposredni proizvodnji. Naša, konfekcijska proizvodnja ima položaj, ki ga mnogi še ne razumejo dobro. Marsikdo še ne ve, kaj pomeni delati na normo, in to istovetijo z delom na kakršnemkoli stroju. Razumeti delo za šivalnim strojem, pri čemer je računani vsak delček minute, je gotovo pomembna zadeva, saj je to delo garaško delo, ki še ni pravilno vrednoteno, širša družba pa ve še premalo o njem. Predstaviti ji ga moramo z vsemi obremenitvami, fizičnimi in psihičnimi.«

V Delti ste že 15 let. Pravite, da ste šivali, ob delu naredili modelarsko šolo, nato delali na medfazni kontroli, sedaj pa ste brigadirka 1. Delo v proizvodnji torej še kako dobro poznate in zares lahko ocenjujete položaj konfekcijske delavke. Katero od teh del je bilo za vas najtežje?

»Težko je reči, saj je bilo vsako po svoje zelo težko. Šivati neprestano v isti drži ob zahtevnih normah in kvaliteti je monotono in naporno delo. Delati v kontroli pa pomeni ne imeti prijateljev. Težko je razumeti, da je treba napako odpraviti, pa čeprav gre to na škodo določene delavke in hkrati v dobro vsch nas. Preozko gledamo le na svoje delo, svoje uspehe, svoje kose in se premalo zavedamo, kaj to pomeni resnično za delovno ali temeljno organiza-



V Deltinem traku bluz.

cijo. Po mojem bi medfazna kontrola še morala ostati, saj lahko le tako napake še pravočasno odkrijemo in odpravimo. In če povem še kaj kot brigadirka: Na teh delih sem nova, zato še vedno razmišljam, kaj in kako. Zgodi se, da se

zaradi večje odsotnosti v trenutku podre zamišljeni načrt in je treba delo nanovo organizirati. Ob količinah, kakršne delamo pri bluzah, ostaja malo časa za učenje in iskanje rešitev. Čestokrat se s tem zaposlujem tudi doma.«



»Šivati je zaradi prisiljene drže in visoke norme garaško delo. Biti kontrolor pomeni biti brez prijateljev, biti brigadirka, pa organizirati delo tako, da sleherna delavka lahko doseže primerne rezultate, saj lahko le tako dosežemo plan, kvaliteto...«, pravi Ljubica Zadavec.

— Očitno je, da gredo z vami domov tudi problemi Delte. Kako to vpliva na družino?

»Vse se da, če človek le hoče. Imam dve hčerki, ki potrebujeta veliko pozornosti in sodelovanja. Na srečo mi veliko pomaga mož, veliko pa tudi moji starši. Prav sedaj je starejša v mavcu, nepokretna. Pazi mi jo oče. Če tega ne bi

bilo, bi morala jaz imeti veliko bolniških dopustov. Preden se človek ne znajde sam v čem takem, težko razume pogoste bolniške, toda ko je tu bolan otrok, mati res nima kaj dosti izbire. Sicer pa me služba res spremlja ves dan. Moji doma so navajeni, da imam še vedno 'kaj zraven'. Najprej sem se šolala ob delu, ker sem v šolskih letih prelahko jemala življenje in znanje. To se mi je hudo maščevalo, saj sem se morala kasneje zelo truditi. Zdaj so tu druge dolžnosti. Včasih sestanki, včasih

kaj službenega. Že pride kaj. Doma si vedno izdelam plan dela, kot sem že omenila.«

— S takim poznavanjem proizvodnje in problemov v njej boste v aktivu lahko gotovo veliko dosegli.

»Navzven vidim našo nalogo v poenotenju pristopov, saj mi, ki poslujemo brez rdečih števil, večkrat prejemo manjše osebne dohodke, kot izgubaši. Tu so številne bolezni, ki jih še ne priznavajo kot poklicne, in še bi lahko naštevala. Veliko pa se je treba vpregati doma in v osnovni organizaciji ZK. Predvsem pa moramo narediti več za kvaliteto, organizacijo dela, medsebojne odnose.«

# štipendi- ranje v zali najtrd- nejša pot do kadrov

Nov zakon o podaljšnem porodniškem dopustu narekuje v naši delovni organizaciji, kjer je kar 98% žensk, še dodatno zaposlovanje, da bi lahko uredili po planu sprejete naloge. S tem pa je zelo težko, saj na primer v Zali primanjkuje kar 13 delavk, da bi bil izpopolnjen plan zaposlenih v neposredni proizvodnji. V tem delu Slovenije, kjer deluje ta tozdom, pa je bilo že od nekdaj težko z novimi delavkami, zato so se pred leti odločili, da bodo več štipendirali. Zala ima sedaj 23 štipendistov, v letošnjem šolskem letu so podelili kar 11 štipendij. Tri med temi za šolanje na 5. stopnji izobrazbe (tehnik), 11 za doseg 4. stopnje izobrazbe in 9 za 3. stopnjo. Pripravljajo pa tudi razpis za 6 štipendij na 4. stopnji, dve na 5. in eno za 6. stopnjo izobrazbe. Tudi mehanika in električarja bodo skušali pridobiti s podelitvijo štipendije.

Vendar velja v Idriji posebnost, ki izhaja iz občinskega načina kadrovskega štipendiranja. Edini v Sloveniji vodijo kadrovske štipendije prek skupnosti za zaposlovanje. Tako tudi Zala združuje sredstva in daje potrebe po štipendijah na skupnost. Da bi bilo ob tem več neposrednega stika med tozdom, ki potrebuje kadre, in politiko štipendiranja v občini, zadnje čase sodelujejo pri izbiri kandidatov. To je seveda več kot potrebno, saj posebnosti našega dela najbolj poznajo delavci tozda, drugi pa manj ali nič. Tako so na primer dobili levičarko, kar ni sprejemljivo, saj imamo stroje za desničarje. Posebno pozoren je treba biti na okvare, še zlasti hrbtenice. Nič več namreč ne velja, da je za šiviljo ali krojača vsak dober. Vse to je treba vedeti že pred usmerjanjem v poklic in to bo dobro tako za učence kot tudi za tozdom.

Sicer pa so v Zali s potekom štipendiranja zadovoljni. Zavedajo se, da je to edina pot za pridobitev pravega kadra.

Kot smo že pisali, so se lotili tudi šolanja ob delu. 20 kandidatov je začelo šolanje letošnjo pomlad. Ta oblika izobraževanja bo še dve leti in pol.



Slovesnosti v Libni so se udeležile tudi delegacije tozdomov Tip-top, Temenice in Delte.

## aktiv invalidov v Labodu

V novomeškem Labodu deluje aktiv invalidov že od leta 1983. Aktivnosti so zastavljene široko in humano. Da bi s podobnimi oblikami dela za invalide začeli v vsej delovni organizaciji, je kadrov-

sko-socialna služba poslala tozdom dopis z navodili oziroma vzorčnim primerkom programa dela in vsebine tega aktiva. Prav bi bilo, da bi delo z invalidi in za invalide poenotili in v vseh tozdomih omogočili kvalitetno vključevanje invalidov v delo in življenje kolektiva.

V Labodu je registriranih 56 invalidov in 28 delavcev s telesnimi okvarami. Vse več invalidskih upokojitev, večja bolniška odsotnost in specifičnosti našega dela narokujejo, da tem vprašanjem posvečamo večjo pozornost in

bolje organiziramo delo z invalidi. Čas je že spoznati, da invalidnost ni patološki pojav, kot je poudarjeno tudi v dopisu tozdom, in da se resno in načrtno lotimo vprašanj invalidov v delovni organizaciji.

Veliko vlogo ima pri tem osnovna organizacija sindikata v posameznem tozdomu, saj je skrb za človeka ena osnovnih in najpomembnejših nalog sindikata. Resna obravnava teh vprašanj na sindikatu bo pomembna zagonska moč pri ustanavljanju aktivov invalidov.



Naše industrijske prodajalne so v prvih treh mesecih letos dobro prodajale.

# živahno delo planincev, smučarjev ter plavalcev

ski tečaj, pa tudi Labodov veleslalom je že za nami. Za povrnitev stroškov (startnina na tekstiliadi in del stroškov prevoza ter plačilo vaditelja na smučarskem tečaju) so predvideli 150.000 din. Plavalna sekcija je predvidela 60.000 din za udeležbo pri nabavi vstopnic za bazene.

Športno društvo  
Labod

## vse več smučarjev

V preteklem letu so v okviru sindikalnega športnega društva Labod aktivno delovale tri sekcije: planinska, smučarska in plavalna.

**Planinci** so o svojih pohodih sicer že sproti precej poročali v našem glasilu, pa si vseeno osvežimo spomin na njihove poti. Organizirali so dva dvodnevna izleta v smeri Bohinj, Vogar, Črno jezero in Komna, kar šest izletov pa so imeli skupaj s planinci Krke in Novolesa. Z njimi so šli na Lubnik, Skuto, Mangart pa na Triglav, Roglo in Paški Kozjak. Planincem, ki so se udeležili organiziranih izletov, je športno društvo povrnilo stroške.

**Smučarji** so organizirali tečaj na Zelenici. Smučanja se je učilo 35 udeležencev. Udeležili so se 3. Labodovega veleslaloma (52 udeležencev na Črnem vrhu nad Idrijo) in tekstiliade. Športno društvo je krilo stroške za udeležbo na tej prireditvi (startnino in delno prevoz) ter stroške za plačilo vaditelja na tečaju in prevoz za udeležence veleslaloma.

Za člane športnega društva je plavalna sekcija nabavila 1580 kart, od tega 1240 za Šmarješke in 340 za Dolenjske Toplice, veljale pa so za notranje in zunanje bazene. Društvo je k posamezni karti prispevalo 20 din.

In načrti? Planinci za letos načrtujejo šest izletov, za katere bodo udeležencem povrnilo stroške. Smučarji so se že udeležili tekstilade, organizirali so smučar-

Tudi letos je smučarska sekcija našega športnega društva organizirala smučarski tečaj na Zelenici. Ta oblika rekreacije je v naših delovnih okoljih postala že tradicionalna, saj tečaj že od leta 1982 organiziramo vsako leto.

Tečajniki smo bili razdeljeni v dve skupini. V prvi so bili začetniki in tisti, ki so poznali osnove smučanja, v drugi pa smučarji, ki so se pod vodstvom vaditelja izpopolnjevali oziroma dopolnjevali svoje znanje. Vseh skupaj nas je bilo 43, vendar niso bili vsi smučarji. Na Zelenici smo se zbrali tako ljubitelji smučanja kakor tudi tisti, ki so si samo želeli sprostitve in oddiha.

Škoda, da se nam kljub vabilom ne pridružijo tudi delavci iz drugih temeljnih organizacij, saj je ta oblika smučanja najcenejša. Poleg tega ima srečanje na Zelenici velik družabni pomen. Prav je, da se tudi mimo službe kdaj pa kdaj poveselimo, se spoznamo v sproščenem vzdušju in tako negujemo medsebojne odnose.

Da je tudi letošnji smučarski tečaj tako uspešno potekal, se moramo zahvaliti predvsem vaditeljema — Bojanu in Ivu, ki sta nas naučila spoprijeti se s snegom in strminami, pa tudi Mojci in Nadi, ki sta poskrbeli za izvrstno organizacijo.

M. P.

## FOTOGALERIJA NOVO MESTO



### BOJAN RADOVIČ TELO IN IZPOVED

V novomeški Fotogaleriji je odprta razstava našega sodelavca Bojana Radoviča, ki v Labodu skrbi za propagando, sicer pa je priznan umetniški fotograf. Razstava, ki jo je poimenoval **Telo in izpoved**, je pred tem gostovala v ljubljanskem Arsu in požela laskava priznanja, iz Novega mesta pa se bo preselila še v Zagreb, in sicer v Arhiv Toša Dabca.

### srebrni znak zss labodovi konferenci sindikata

Predsedstvo občinskega sveta ZSS Novo mesto je sprejelo sklep o podelitvi priznanja **SREBRNI ZNAK ZVEZE SINDIKATOV SLOVENIJE** za aktivno delo v preteklem letu štirim posameznikom, eni osnovni organizaciji in naši, Labodovi konferenci OOS. Priznanje bo podeljeno na svečanosti, s katero bomo v Novem mestu obeležili tudi 45-letnico OF.

## sneg in zmrzal na sromljah

Pomlad je na Sromljah vedno zelo živahna. Prvi sončni dnevi so privabili tudi delavce v našem rekreacijskem centru na Sromljah k obrezovanju sadnega drevja, negovanju ribezovega nasada in na delo v vinogradu. Vse je steklo, kot bi si lahko samo želeli, kar je po lanski zmrzali še posebej pomembno. Skrbno so se lotili predvsem sadnega drevja in vse je že kazalo, da bo letošnja letina boljša. Toda nenadni sneg, ki ga je na Sromljah padlo kar 30 cm, prišel pa je z burjo, je prve odprte cvetove na hruškah in jablanah močno poškodoval. Škoda sicer še ni ocenjena, zna pa biti dokajšnja. Sicer imamo vinograd in sadje zavarovano proti toči in pozebi, tako da bo škoda povrnjena. Vendar pa bo jesen manj bogata, kot je kazalo.

## Šopek modrosti

*Mogočniki so veliki zato, ker smo mi na kolenih. Zatorej, ustanimo!*

*Najhujši kritiki so ponavadi tisti, ki sami ničesar ne ustvarijo.*

L. Prijatelj

*Zgodovino delajo množice, ne posameznik.*

V. Nazor

*Čim širši je um, tem bolj trpi zaradi meja.*

Thiaudiere

*Majhne stvari prizadenejo majhne ljudi.*

*Moč je v idejah, ki nas navdihujejo, in v ciljih, za katere se bojujemo.*

Tito