



labod

Leto XV.

Novo mesto, 31. avgust 1989

številka 11

glasilo delovne organizacije labod tovarne oblačil novo mesto



Da je Temenica odlična gostiteljica, smo se lahko že velikokrat prepričali. Tudi slovesnost ob dnevu samoupravljalcev so organizirali v svojem prijetnem in pozornem slogu. Najprej so si gostje ogledali proizvodnjo, po svečanem delu v jedilnici, kjer ni manjkalo posebnih aranžmajev gojenega in poljskega cvetja, pa so vsi skupaj obiskali galerijo likovnih samorastnikov v Trebnjem.

polletnim rezultatom ob rob

Polletni rezultati so nam že nekoliko odmaknjeni. Prekomentirali smo jih na organih upravljanja, objavili v biltenu (tu velja opravičilo in popravek pri podatkih o plačilnih pogojih do naših dobaviteljev, kjer je naš cilj doseči sedemdeset dni in ne petdeset kot je bila zatipkana napaka). Sedaj pa ob polletnih rezultatih objavljamo tudi razmišljanje direktorja DSSS Andreja Kirma:

Najprej bi želel nekaj misli povedati o našem izvozu. Analiza nekaj let nazaj kaže, da je dohodkovnost dodelavnih poslov nižja, kot je delo za domači trg (če je seveda to brez pomanjkljivosti ali odstopanj, s kakršnimi smo se leta nazaj srečevali). Tako so tudi kalkulacije cen za domači trg višje glede na višji odstotek dela za izvoz (če je to pretežno dodelava). Moramo se zato vpra-

šati, do kakšne stopnje bo domači trg že sprejemal take cene in s tem v zvezi, kje je optimalna meja delitve dela za izvoz in domači trg. Kajti ne smemo pozabiti, da je naša organiziranost pisana na kožo domačemu trgu in ne izvozu (režija). Tudi zato trdim, da bi morali domačemu trgu nameniti take količine, kot jih ta sprejema, preostale kapacitete pa bi lahko šle v izvoz. Nikakor pa ne bi smeli domači trg zanemarjati zato, da so v celoti izpolnjene obveznosti do izvoza, kar se kar pogosto dogaja. Seveda moramo razvijati tudi izvoz, vendar izvoz, ki bi bil akumulativnejši. Torej klasični izvoz z lastno znamko. To pa je dolgoročna naloga.

V polletnih rezultatih je razveseljav podatek, da se je **likvidnost** močno popravila, saj se je izboljšal količnik likvidnosti za 35 odstotkov. Torej smo imeli manjši delež angažiranega kapitala za obratna sredstva, to pa pomeni manj kreditov. To smo dosegli z boljšimi plačilnimi pogoji do kupcev in ugodnejšimi, torej daljšimi plačilnimi pogoji do dobaviteljev (v primerjavi s preteklimi ob-

dobji). Tudi kontrolirani stroški, pri čemer gre vsa pohvala tozdom, imajo tukaj svoj delež. Pa vendar je levji delež pri dosegu boljše likvidnosti v manjših zalogah, predvsem gotovih izdelkov.

Žal pa je **poglavitni indikator — solventnost** (rečemo ji tudi dolgoročna likvidnost, izraža pa se v deležu dolgov v celotnih poslovnih sredstvih) za malenkost poslabšala. Zato bo potrebno še veliko postoriti, da bi se solventnost počasi začela izboljševati, kajti izboljšanje strukture premoženja v prid lastnih sredstev je dolgotrajen proces.

Seveda pa mora biti vsa naša pozornost naravnana **predvsem naprej**, da bi bili rezultati v bodoče čim primernejši. Kar takoj je treba reči, da ne smemo ob devetmesečnem obračunu pričakovati pozitivnih rezultatov. Vendar se moramo močno potruditi, da bomo ob koncu leta dosegli vsaj pozitivno ničlo ali minimalno realno akumulacijo. Naša ocena je, da se bo stanje kreditov do konca leta močno povečalo. Zato



v današnji številki

— Kje je zakonodaja in kje smo mi? — Pripombe na osnutek statuta so obdelane, predstavljamo pa tudi zakon o spremembah zakona o podjetju

— V naših proizvodnjah je predvsem zelo vroče — Tako in drugače — Kaj se dogaja v tozdih?

— Kako so se v Commercu lotili reševanja kadrovskih viškov?

— Letošnji najboljši samoupravljalci

— Dvanajst Zalinih delavk je končalo šolanje

— Nagradna igra

Pa še kaj



sta dva razloga. Davek na visoko izgubo v preteklih letih, ki je povzročala velik izpad obratnih sredstev. Zato smo prisiljeni imeti nek stalen delež posojil ne glede na nivo zalog (cca 60 milijonov novih dinarjev). Drugič pa se moramo zavedati mrtve sezone v juniju in juliju. Krediti se bodo močno povečali tudi ob nabavah surovin in ob nastajanju novih terjatev do naših kupcev. V teh razmerjih je nekaj novosti, med drugimi tudi v potrošniških posojilih, kjer še niso dorečeni pogoji, gotovo pa je, da bodo obresti v višini revalorizacijske stopnje. Prav zato so trgovci prisiljeni razmišljati o nižjih cenah proizvajalcev, predvsem za delež financiranja (zaenkrat je plačilni pogoji 90 dni). Tako je v njihovem interesu, da grejo na neto plačilo, kar pomeni, da je iz cene proizvajalca izključeno financiranje. V tem primeru bi imel proizvajalec plačano blago v 30 dneh, vendar v neto ceni, ki ne vključuje financiranja. Na končni rezultat poslovanja ta postopek ne vpliva veliko, saj gre predvsem za metodo in za to, da trgovina nosi del rizika za prodajo, da imajo kupci v končni fazi tudi ob strožjih potrošniških posojilih zagotovljeno primerno ceno izdelka, končna cena bo stvar trgovine, krajši rok plačila pa je gotovo pozitiven za našo likvidnost.

Zelo občutljivo področje je **planiranje**. Neštetokrat ponovljena nujnost usklajenih planov nabave, proizvodnje in prodaje ponovno ne velja. Tudi v avgustu je prišlo do zamikov, kar prinaša s seboj vrsto težav: boj za kupca je težji, stanje kreditov gre tako nad plan, s tem v zvezi tudi stanje obresti. Če bi vse teklo tako, kot bi moralo, bi imeli konec leta dvesto milijard kreditov ob predpostavki, da so mesečne obresti 30-odstotne. Ob neusklajenem delu se ta številka lahko bistveno zviša.

Zato velja opozoriti tudi na **prerazporeditev delovnega časa**, ob katerem velja fleksibilnejši premik usvarjenih na celo leto, nika-

kor pa ni ta fond le mesečni.

Naši **osebni dohodki** naj bi sledili gibanju rasti valute, vendar ob pogoju, da bo vse teklo po zastavljenih planih. Sicer bo treba poseči po neljubi korekciji navzdol, čeprav že sedaj zaostajamo v OD za povprečjem v gospodarstvu naše republike za 36 odstotkov, medtem ko je v konfekciji povprečno zaostajanje za 30 odstotkov. Seveda velja področju osebnih dohodkov nameniti več kritičnega razmišljanja. Vse pogostejši odhodi strokovnjakov in mladih, ki smo jih šolali za naše delo, opozarjajo na neustrezen **način vrednotenja**. Metodologija novega sistema je bila sicer v izhodiščih dokaj dobro zastavljena, samo vrednotenje pa ni sledilo izhodiščnim ciljem. Še več, izrazil bi bojazen, da je bilo vrednotenje marsikje subjektivno.

In še beseda o naših **minutah in cenah**. Nikakor ne drži, da bi bile cene naše

minute visoke zato, ker v neposredni proizvodnji ni pravih rezultatov. Previsoke so zaradi naše organiziranosti, zaradi drobljenega dela — majhnih delovnih nalogov tako za izvoz kot za domači trg. V nekaterih primerih se majhnim serijam pač ne moremo izogniti, ker jih narekuje tržišče, v določeni meri pa bi se temu vendarle dalo izogniti.

Nekaj vprašanj je bilo okoli **minulega dela** — glede na to, da v polletju nismo ustvarili realne akumulacije (dajatve za nerazvite v bilanci uspeha niso upoštevali) in premajhnih amortizacijskih sredstvih, ni realne osnove za izplačilo minulega dela. Zato moramo napeti vse sile, da bi ob koncu leta le uspešno ustvarili dovolj realne akumulacije, da bi si lahko izplačali minulo delo. Nikakor pa tega ne moremo izplačati iz pičlih obratnih sredstev, ki jih že skoraj več nimamo.

gim bojznim in zgražanjem nas vseh nad tako visokimi cenami — le pravilna. Res pa je, da smo labodovci vse manj potrošniki naših izdelkov. (Marjan Vodopivec — Commerce)

Rentabilne kalkulacije

Od 309 delovnih nalogov v letošnjem prvem polletju jih le 22 ni bilo rentabilnih, kar pomeni le 7%. To pa je že lepo zadeto razmerje, posebno če vemo, da je večina teh 7% iz začetka leta.

Minut ne moremo prodati

Fakturiranih minut na trgu ne prodajamo — tu veljajo izdelki. In tako bo treba naravnati naš sistem celotnega prihodka, da bo stimulatívnejši za uspešne, rentabilne, visoko produktivne, dobro organizirane tozde. Potem tudi ne bo več enote vrednosti enostavnega dela, ampak bo ta odvisna od uspešnosti. Potem bo moralo priti do izraza tudi delo v dveh izmenah in še kaj. (Andrej Kirm — DSSS)

Varčevati — vendar pametno

Trenuten položaj nam je narekoval maksimalno opreznost pri stroških. Kot kažejo rezultati, smo jih držali na spodnji meji. Toda tako obnašanje včasih prinese več škode kot koristi. Tekoče investicije so cenejše, če jih opravljamo zares tekoče, ne pa da streha, ki pušča, počasi načne še parket. (Edo Komočar — Libna)

Bolj ambiciozno v pravi izvoz

Ne moremo se zadovoljiti z izključno lohn-posli za izvoz. Naša ambicija mora biti klasičen izvoz z lastno blagovno znamko. Toda to je naloga za bodoče, že sedaj pa moramo najti optimalno razmerje med delom za izvoz in domačim trgom. (Andrej Kirm — DSSS)

Ni bojznimi za rizik

Na trgu je vladala v prvem letošnjem polletju konjunktura in tako so bila tudi vsa naša (draga) oblačila lepo prodana. Kot pravijo podatki s terena, jih ni kaj dosti ostalo niti v trgovinah, zato se za riziko tokrat ni bati. Torej je bila naša usmeritev tekočih kalkulacij — kljub mno-

poudarki s poslovnega odbora

Zakaj ne upoštevamo dejstev?

V prvem polletju je bila odsotnost v vseh tozdih nad planirano. Delegati že nekaj časa opozarjamo na realnejše planiranje bolniških, saj vsi pokazatelji opozarjajo na to, da se število bolniških že nekaj let viša. Tega podatka ne moremo ignorirati, ampak moramo taka dejstva sprejeti ter zahtevati, da ustrezne službe oddelajo svoje. (Lidija Hočevnar — Libna)

labod

priponbe na osnutek statuta so obdelane

Pred kolektivnim letnim dopustom smo končali prvo fazo razprave o osnutku statuta podjetja. V teh razpravah so podani različni predlogi in pripombe z namenom, da izboljšamo vsebino statuta tako, da bi omogočal čim bolj racionalno poslovanje podjetja kot celote.

Poleg tega omenimo, da je v času kolektivnega dopusta sprejet zakon o spremembah zakona o podjetjih ter da smo seznanjeni z osnovnimi izhodišči bodočega zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja. Ti predpisi bistveno vplivajo na vsebino statuta, zato jih bomo upoštevali pri sestavljanju prečiščene besedila osnutka statuta podjetja. To pomeni, da bo nekaj novih rešitev ne glede na to, da o tem nismo razpravljali. Predvsem se to nanaša na področje organov in njih pooblastila.

Pripombe na določila osnutka statuta podjetja lahko razdelimo na skupine, kot so navedena poglavja v osnutku statuta.

1. Statusne določbe

V teh določbah so predvsem vprašanja: firma podjetja, dejavnost podjetja ter sedež in statusne spremembe (razdelitev podjetja, pripojitev in spojitve podjetja z drugimi podjetji). To so v glavnem strokovna vprašanja in so v veliki meri že s predpisi urejena, zato so pripombe na ta vprašanja večinoma neutemeljena, nekaj smo jih tudi upoštevali. Pomembna so vprašanja o statusnih spremembah podjetja. Nekatere pripombe so predvsem, da se določijo oklepni pogoji za razdelitev podjetja oz. izločitev posameznega dela iz sestave podjetja, mi pa menimo obratno, da ti pogoji morajo vsebinsko zagotoviti, da se s statusnimi spremembami ne pripelje podjetja na rob »razpadanja«. Menimo, da je to tudi v interesu vsakega delavca, neglede v kateri organizacijski enoti je zaposlen.

2. Notranja organizacija podjetja

To poglavje ureja osnutek v določenih od 20. do 31. členu. Pripombe so predvsem: bolj jasno opredeliti kriterije za opredelitev osnovnih organizacijskih delov podjetja — torej izboljšati definicijo, kar je tudi utemeljeno. Obstajajo različni predlogi za nazive organizacijskih delov (obrat, tovarna, temeljna organizacijska enota ipd.). Vemo, da naziv ni odločilen za poslovni rezultat, vendar opažamo, da so posamezniki obremenjeni s pomembnostjo naziva, čeprav bi naloge in pooblastila bila enaka! Enak problem je pri opredelitvi naziva in pooblastila za delavce, ki naj bi bili zadolženi za organizacijo in vodenje delovnega procesa v posamezni organizacijski enoti. Predlagatelji, ki želijo, da bi delavce imenoval zbor delavcev organizacijske enote, pozabljajo, da s poslovanjem podjetja v celoti upravlja delavski svet podjetja in so vsi delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi za svoje delo odgovorni v glavnem delavskemu svetu podjetja. Prav tako pozabljajo, da podjetje postaja edini subjekt v pravnem in v blagovnem prometu v tržnih razmerah, kar je osnovna usmeritev zakona o podjetjih. Delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi naj bi v naših razmerah (lokacijsko ločene in oddaljene organizacijske enote) imeli pooblastila, ki jih po zakonih bodo imeli poslovodni organi, vendar le na področju tekoče organizacije dela in disciplinske odgovornosti, ne pa pooblastila v zvezi s poslovanjem in sklepanjem pogodb.

Pristojnosti organizacijskih enot bodo le takšne, kot jih bomo opredelili v statutu, ker jim zakon neposredno ne predpisuje nobenih pooblastil v zvezi z nastopanjem na tržišču in sklepanjem pogodb. Jasno je, da je zakonodajalec s tem želel doseči učinkovit poslov-

ni subjekt na tržišču — podjetje.

Očitek, da smo predvideli le negativne stimulacije za organizacijsko enoto, ne pa pozitivnih, verjetno ne drži. Ukrepi, ki jih zakon predvideva, a statut konkretizira zoper del podjetja, ki ne izpolnjuje planskih nalog, ima svoj poseben namen — preprečiti samovoljo in slabo delo v posamezni organizacijski enoti, ker v nasprotnem danes ena, jutri druga organizacijska enota pelje podjetje v celoti k stagnaciji ali k izgubi. Zato je nujno pravočasno ukrepati. Pozitivne stimulacije pa so obdelane v posebnem poglavju, ko govorimo o delitvi dobička sorazmerno uspešnosti dela in izvrševanja plana v posameznem organizacijskem delu podjetja. Poleg drugih možnih stimulacij, je ta verjetno najmočnejša in najvažnejša. To pomeni, da delavci v organizacijskem delu, ki bolj uspešno dela in izvršuje plan podjetja oz. enote, imajo večje osebne dohodke pa tudi vpliv, da del akumulacije usmerjajo v razvoj svoje enote.

3. Uresničevanje samoupravljanja

To je eno najtežjih poglavij, kar nam tudi zakonodaja ni v celoti znana. Z druge strani je naš primer zelo specifičen, veliko je močnih lokacijsko ločenih delov podjetja.

Pripombe so se nanašale na način opredeljevanja števila članov delavskega sveta podjetja, na način volitev delegatov oz. članov DS, na odločanje DS s tajnim glasovanjem, ne imenovanje delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, na način prerazporejanja delavcev ipd.

Vse kaže, da smo še obremenjeni z delegatskim sistemom (delegacijami po enotah) in pozabljamo, da je delavski svet podjetja najvišji organ upravljanja v podjetju in da delavski svet v celoti in posamezen delegat (član DS) odgovarja za svoje delo vsem delavcem podjetja in ne le delavcem enote, v kateri delajo. Zato menimo, da je merilo za število delegatov iz posamezne organizacijske enote približno sorazmerno velikosti enote fleksibilno in samoupravno



utemeljeno, ker je treba skrbeti za dve stvari:

1. Delavski svet ne sme biti organ z velikim številom članov, ker to vpliva na ekspektivnost organa in na stroške poslovanja.

2. Nobena temeljna organizacijska enota ne bi smela biti brez vsaj enega delegata v delavskem svetu podjetja.

Kar se tiče odločanja s tajnim glasovanjem, ne vem, zakaj se temu upiramo, če propagiramo demokratičen sistem. Tajnost je večkrat glavna vsebina demokratičnega odločanja. Z druge strani pripomba, da bi poslovodni organ preizporejal delavce v soglasju z delavcem s posebnimi pooblastili in odgovornostmi v organizacijski enoti pomeni veliko oviro za sprejemanje organizacijskih ukrepov in odločitev po poslovodnem organu. No, namesto soglasja bi zadostovalo, da piše »v sodelovanju z delavcem s posebnimi pooblastili in odgovornostmi«.

Pripombe na pooblastila komisije za kadre, delovna razmerja in družbeni standard na opredelitev nalog komisije za razvoj sistema, razvoja delitve dohodka in dobička delno držijo. Omenili smo, da še niso popolnoma znana zakonska določila o pooblastilih organov upravljanja in poslovodnih delavcev ter organizatorjev dela, kar pomeni, da bomo to področje še večkrat premlevali upoštevajoč zakonska določila, predvsem s področja delovnih razmerij.

Poleg zakonov moramo na tem področju zasledovati racionalnost tako, da čim bolj razbremenimo delavski svet podjetja od vsakodnevnih individualnih problemov delavcev in mu popolnoma prepustimo po-





slovne odločitve. Poleg tega je naša omenjena specifičnost (veliko močnih lokacijsko ločenih delov podjetja) drugi pomembnejši element, ki ga moramo upoštevati pri opredelitvi tega področja. Upoštevajoč oba kriterija lahko pričakujemo precejšnje spremembe v osnutku statuta podjetja. Predvsem so ta vprašanja pomembna, ko obravnavamo področje delovnih razmerij in disciplinskih postopkov ter razmejitev pooblastil med poslovnim organom in delavcem s posebnimi pooblastili in odgovornostmi. Pripombe na določila, na delavski svet podjetja sprejema poročilo o rezultatih poslovanja, da pa delavci ocenjujejo delo poslovnega organa in delavcev s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, ni utemeljena, ker takšno rešitev vsebuje zakon. V razpravi je poudarjeno, da samoupravna delavska kontrola na ravni podjetja ni dala nobenih rezultatov in da jo je zaradi tega treba črtati iz statuta. Delavski svet podjetja naj bo odločilen organ tudi pri uresničevanju delavske kontrole. Prav tako je omenjeno, da odločanje delavcev s pomočjo pisnih izjav lahko izpustimo, ker se v praksi ta oblika ni obnesla.

Vprašanje, kje je strokovna kontrola kvalitete in poslovanja trgovinskih prodajal, lahko rečemo, da je to vprašanje predmet organizacije dela na nivoju nižjih organizacijskih enot in ga bo urejal splošni akt o notranji organizaciji podjetja.

4. Druga področja

V razpravi je poudarjeno, da je nujno treba skrajšati določila ostalih poglavij, kjer je to le možno in smiselno, kot so: poslovna tajnost, SLO in družbena samozaščita, varstvo človekovnega okolja, o splošnih aktih, reševanje sporov in sodelovanje s sindikatom. Vse, kar bomo lahko upoštevali, bomo storili, ker večino teh področij urejamo s posebnimi splošnimi akti.

Perič Dimitar, dipl. iur.

zakon o spremembah zakona o podjetjih

Potem ko smo končali razpravo o prvem osnutku statuta podjetja in v času kolektivnih dopustov, je prišel zakon o spremembah zakona o podjetjih, ki je objavljen v Ur. listu SFRJ št. 40/89.

V tem prispevku bom opozoril le na spremembo določil, ki lahko vplivajo na vsebino statuta podjetja oz. na usklajevanje samoupravne organiziranosti in splošnih aktov z določili zakona o podjetjih, ki bi vplivale na usklajevanje samoupravne organiziranosti in splošnih aktov z določilami zakona, kjer se večji del sprememb nanaša na oblike gospodarskih subjektov (mešana podjetja, sestavljena podjetja in njih organ ipd.). Takšna vprašanja pri tej reorganizaciji Laboda ne zanimajo.

Pomembnejša določila zakona o spremembah zakona o podjetjih, ki lahko vplivajo na urejanje medsebojnih odnosov v statutu podjetja, so predvsem:

1. Pri uresničevanju samoupravljanja, upravljanja in vodenja podjetja je zakonodajalec prišel do prepričanja, da je samoupravljanje enoten pojem za samoupravljanje in upravljanje. Zato je izpustil pojem upravljanje. Vendar je v tem istem poglavju ostal

pojem poslovanja, kar pomeni, da je poslovanje še bolj poudarjeno in da je treba doseči ločitev samoupravljanja od poslovanja, in obratno. Šele na tej podlagi bomo uveljavljali odgovornost posameznikov za poslovanje podjetja.

2. Zakon o podjetjih narekuje, da statut vsebuje naloge predsednika poslovnega odbora, če podjetje vodi kolektivni organ. Spremembe narekujejo, da statut vsebuje naloge članov odbora.

3. V statutu podjetja mora biti opredeljena dejavnost podjetja, spremembe in dopolnitve narekujejo, da statut podjetja vsebuje posle, ki jih opravljajo glavni organizacijski deli podjetja. Menim, da to določilo posredno narekuje, da morajo biti osnovni organizacijski deli podjetja navedeni v statutu podjetja, drugače je težko opredeliti posle, ki jih nekdo opravlja, ta nekdo pa je neznan.

4. Spremembe so olajšale opredelitev določil, ki naj bi opredeljevala pogoje in načine (postopke) izločitve posameznih delov podjetja iz sestave podjetja, ker tega ni treba obsežno delati v statutu.

5. Posebej pomembna novost je v tem, da statut mo-

ra vsebovati določila o pogojih in načinu odpoklica delegatov (članov DSP) oz. delavskega sveta v celoti. Mi smo celoten postopek hoteli urediti s splošnim aktom, vendar birokracija narekuje obsežnejši statut.

6. Nekaj manj sprememb je v poglavju o zastopanju — prokuri.

7. Najvažnejše spremembe so v tem, da je določen veliko krajši rok (31. 12. 1989) za uskladitev organizacije in splošnih aktov DO z zakonom o podjetjih. Rok je torej zelo kratek, čeprav smo mi dober del posla že opravili (izvedli smo razpravo o prvem osnutku statuta podjetja). Druga novost v tem primeru je, da se postopek vodi po sedanjih splošnih aktih DO. Vse to narekuje, da se pohiti s postopkom o spremembah v organiziranosti podjetja in s pripravljanim ne le statuta ampak tudi drugih splošnih aktov podjetja, da bi lahko začeli poslovati kot podjetje s 1. 1. 1990 leta.

Vsi organi, DPO, odgovorni delavci, predvsem mandatorji za organizacijo posameznih delov podjetja in delavci Laboda v celoti bi morali odgovorno pristopiti k tej nalogi, ker čas hitro teče. Vsaka zamuda bi veliko stala DO v celoti, materialno in tudi motivacijsko, kar bo nazadnje lahko vplivalo tudi na samoupravne odnose in uspešnost poslovanja.

Dimitar Perič, dipl. iur.



kako smo se v tozd commerce lotili reševanja presežka delavcev?

V letošnjem letu smo zaradi sprememb pogojev gospodarjenja in zaradi prilagajanja razmerja domači trg—izvoz začeli ugotavljati, da ob povečanju deleža proizvodnje za izvoz marškatara služba v tozdu ni več potrebna v takem obsegu kot doslej.

Ob sprejemanju sanacijskega programa in predvideni reorganizaciji DO so se pokazali še dodatni presežki delavcev v posameznih službah. Nekaj časa smo skušali ta problem reševati s pomočjo drugim službam oz. drugim tozdom, delavcem smo pre-rasporejali delovni čas ali pa jih zaposlili z drugimi potrebnimi deli za tozde oz. DO.

Ker so začeli istočasno ugotavljati kadrovske presežke tudi v drugih tozdih in DSSS v DO, smo čakali na skupno dogovorjen način njihovega reševanja. V razgovorih o možnostih rešitve presežkov delavcev se nam je porodila ideja o organizaciji lastne varnostne službe v Novem mestu in lastne službe za preventivne preglede avtomobilov in vzdrževalne skupine. Ob pregledovanju predračunov oz. računov za opravljene storitve, pa naj si bo to s področja investicijskega ali rednega vzdrževanja stavb (popravilo instalacij in napeljav, barvanje, zidarska dela, kleparska dela...) ali s področja pranja in osnovnega vzdrževanja motornih vozil, je vsakemu dobremu gospodarju jasno, da bi bili delavci na teh področjih še kako produktivno zaposleni, ne bi imeli več neprijetnega nadimka KADROVSKI PRESEŽEK, temveč celo obratno, firmi bi prihranili mnogo denarja in skrbi in s tem opravili svoje OD.

Lep primer smo imeli pri izdelavi betonske vzdrževalne rampe za motorna vozila, kjer so delavci transportne službe in skladišča gotovih izdelkov SB z lastnim delom in angažiranjem prihranili veliko denarja. Prav toliko ali celo več so prihranili delovni

organizaciji delavci skladišča gotovih izdelkov SB s preureditvijo barake za tovarno in ureditvijo okolice. Izkopali in zamenjali so vodovodno cev, ki je puščala, podrli drevesa, pokosili travo, počistili in odpe-ljali nesnago iz in okoli barake, jo popravili in pripravili za avtomehanično delavnico oz. za zgledno skladišče sejemskih eksponatov, popravili betonsko ograjo, uredili okolico tovarne itd.

Ne samo da so delavci naredili dobro delo za firmo (na iniciativo vodje splošne službe) in prihranili precej sredstev, predvsem je pomembno, da so pokazali veliko dobre volje, pripravljenosti in znanja, saj so uporabljali celo lastno orodje in avtomobile, za kar jim gre vsa pohvala.

Po sprejemu metodologije ugotavljanja presežkov na ravni DO, smo takoj pristopili k točkovanju delavcev skladišča gotovih izdelkov SB in transporta. Zaenkrat točkovanja ni bilo potrebno upoštevati, ker smo opravili z delavci razgovore in se z njimi poskušali dogovoriti o možnostih oz. potrebah DO in kadrovske situaciji prijateljsko. Pojasnili smo jim, kakšne pravice in obveznosti

imajo kadrovske presežke in kaj jim ponujamo kot nadomestilo za njihovo dosedanje delo.

Skupno kadrovske službe smo pripravili (po sklepu DS TOZD COMMERCE) pismeno informacijo — obrazložitev metodologije o ugotavljanju presežkov, ki jo bomo v obliki informativnega biltena razdelili po službah in tako skušali kar najboljše seznaniti delavce z načinom reševanja takomenovanih presežkov.

Reševanje smo začeli s formiranjem varnostne slu-

žbe za novomeški del DO in napotili delavce na zdravstvene preglede, nato pa še na dodatno izobraževanje. Za enega delavca smo se dogovorili, da mu omogočimo in plačamo izpit za avtobus, da se bo lahko ustrezno prezaposlil izven DO. Tudi za ostale upamo, da jih bomo uspeli prezaposliti v obojestransko zadovoljstvo in torej z obojestranskim soglasjem, saj je prisilno premeščanje boleče in neprijetno za vse.

Močno upamo, da bodo delavci razumeli in dojeli situacijo v tozdu oz. v DO in da bodo maksimalno pripomogli k rešitvi presežka kadrov na najbolj human in produktiven način.

Romana Trpin

letos je bila kolonija že dvanajstič

Kolonija otrok delavcev DO Labod je bila letos organizirana že enajstič. Otroci so letovali v Mladinskem zdravilišču in okrevališču na Debelem Rtiču, in sicer od 24. junija do 4. julija. Letovalo je 25 otrok naših delavcev, spremljali pa sta jih tovarišici Zdenka in Mira iz VVO Ločna.

Za kolonijo otrok svojih delavcev so se letos odločili tudi v DO Krka. Skupaj smo organizirali prevoz, poskrbeli za pedagoški kader, za skupen obisk v koloniji.

Deset dni letovanja v prijetnem okolju, med veselo razpoloženo družčino otrok je kajpak prehitro minilo. Pa tudi slovo ni bilo nič kaj prijetno, saj so se med otroki spletla globoka prijateljstva, pa tudi do prvih zaljubljenosti je prišlo.

Jolanda Švent — KSS



naša mnenja o ... tem, kaj pričakujemo od reorganizacije

**Albina Tušar, direktorica,
tozd Zale**

Zaenkrat še ne vidim pravega motiva, prave vsebine reorganizacije. Jasno bi morali videti, da nam bo ta prinesla cenejše poslovanje. Sem sodi najprej zmanjševanje zaposlenih v režiji. Gotovo bi morali že sedaj bolje delati in racionalnejše gospodariti, saj za kaj takega tudi do sedaj



ni bilo ovire. Zato se s samo reorganizacijo niti ne ukvarjam toliko, bolj me skrbi, kako bomo preživeli. Visoki so stroški in obveznosti. Pripombe, da smo dragi, se velja lotiti iz kota, da imamo predrago minuto. Kajti delamo z visokimi normami in naši rezultati po tej plati niso nič slabši od evropskih. Zato se je treba lotiti problema pri vprašanju, zakaj je v tej minuti toliko dodatnih obremenitev, če še enkrat spomnim na previsoko režijo.

Mimica Magdič, poslovna sekretarka, tozd Delte

Od reorganizacije gotovo pričakujemo, da bo omogočila tozdom več samostojnosti, čeprav se je bati, da bo prav obratno. Opozorila bi na potrebne službe, ker se na daljavo stvari ne da urejati. Problemi so v tozdih od tehnološke do občečloveške narave in tu jih je treba reševati. Zato je nujno treba zagotoviti potrebno število kadrov. Kajti ob taki oddaljenosti se zgodi, da se centrala uk-



varja z obrobni zadevami, sami življenjski problemi pa gredo mimo tistih, ki so tudi zadolženi za reševanje.

Teško je sedaj razmišljati o reorganizaciji in organiziranosti v bodoče, ker takega akta še nimamo in ne poznamo izhodišč. Prav pa bi bilo, da bi na eni strani razmišljali o racionalizaciji, pa da ob tem ne bi pozabili na tista okolja, kjer je treba določene službe še okrepiti.

Lojze Kopina, propagandist, tozd Commerce

Naša reorganizacija je nujna, sprašujem pa se, kaj bomo zares naredili. Veliko izgublamo z odlašanjem in premikom roka. Sprašujemo pa se tudi, ali bodo isti ljudje na istih pozicijah kot doslej, kar ne daje preveč optimističnega pogleda za naprej. Delavci smo pripravljeni sprejeti nove ostrejšje pogoje, če bomo jasno videli boljše prihodnost, če bomo videli vsak svoj bodoči položaj in možnosti. Vendar te jasnosti še



ni. Tudi osnutek statuta nam ne obeta kaj bistveno novega, bolj spominja na nekdanje predtozdovske

akte. Dokler je še vzdušje in volja med ljudmi za premike, bi morali to izpeljati, pa čeprav za ceno kakšnega položaja.

Menim, da bi morali doseči nekaj sprememb tudi pri pojmovanju reklame oz. tržnih komunikacij, ki so v podjetništvu pomembno področje, pri nas pa to očitno ostaja na dosedanji bolj zasilni ravni.

Božo Verstovšek, vodja prodaje, tozd Commerce

V reorganizacijo nas usmerja zakonodaja, ki omogoča tržno naravnost, saj je praksa pokazala zmotnost in predvsem togost dosedanjega sistema. Od same delovne organizacije je odvisno, kdaj se bo reorganizirala, saj je določen le skrajni, končni rok. Veliko DO je pohitelo s spremembami, za nas pa lahko rečemo, da je bilo za to potrošeno veliko energije, sedaj pa zadeva miruje.

Odnosi med tozdi se zaostrejejo. V novo organiziranost ne gremo zaradi mode, ampak zaradi pre-



živetja. Do sedaj tako zastavljeno gospodarjenje ni bilo možno, ko pa so to možnost že mnogi izkoristili, se mi ponovno zgovarjamo na zakonodajo in zaradi te postopek upočasnjujemo.

Pričakovati je, da se bo razpon med dobrimi in tistimi, ki komaj životarijo, razprl. Trženje pomeni ustvarjati dobiček. Zato moramo dati absolutno prednost delu, ki bo dalo pričakovane efekte, ne pa da slepo zadoščamo našim aktom ne glede na dobiček ali izgubo. Torej več poudarka konkretnemu delu. Največ pričakujemo od vodilnega in vodstvenega kadra. Tu morajo biti osebnosti, ki bodo znale in hotele delati v duhu novih tržnih zakonitosti, ki jim bo delo in organizacija kot hobi, saj pričakujemo veliko več angažiranosti. Poleg osmih

ur dela mora slediti stalno izobraževanje, informiranje, kultura, navezovanje poslovnih stikov, kajti bodoči poslovneži morajo biti široko razgledani ljudje. Vodilna struktura bo v bodoče nosila ves riziko. Zato bo imela tudi veliko pooblastila in mi vsi od njih pričakujemo veliko več, kot kot smo dosedaj. Seveda tak način dela še ni stimuliran, toda boljši rezultati...

Hitreje se bomo morali obrniti, saj nas tudi inflacija sili v hitrejšo reagiranje. Opozarjam na dosledno spoštovanje vseh gospodarskih tez, ki so zastavljene v letnem gospodarskem načrtu — zagotavljanje polne produktivnosti, odnos izvozdomači trg, financiranje. Zato je tudi nujna izvedba operativnih, kvartalnih in letnih planov, vendar je treba v spremljavi podatkov doseči nekaj globinskih sprememb (prihodek npr. ni več pomemben), saj iščemno efekte. Bistvenega pomena so tekoče informacije, tekoče spremljanje rezultatov ob takojšnji primerjevi z vsemi stroški. Spremljava naših planov pa je še vedno na komponentah iz leta 1987, ko je bila inflacija nizka in so bile obrestne mere 3,7 odstotka, danes pa sežejo preko 30.

Opozoril bi tudi na vse ostrejšo konkurenco in tudi na to, da ne smemo in ne moremo vse negativne efekte preložiti na breme potrošnika. Tudi znotraj, torej v naših okoljih, je veliko za postoriti in tega bi se morali lotiti takoj. Skratka, možnosti imamo za pozitivno spreminjanje. Slišal sem zelo ilustrativno misel, ki bi jo želel ponoviti — inflacijo in s tem vse sedanje pogoje gospodarjenja moramo absorbirati. Kdor to sprejme je kot vrvohodec, ki se na tanki visoki vrvi giblje bolj spretno kot marsikdo na trdnih tleh.

Labod ima trg in ima kadre, le pravilno bi jih morali porazdeliti in še več delati predvsem z mladimi, da nam ne bi uhajali. Vztrajati moramo na dosledni odgovornosti, izvrševanju nalog in razmišljati o boljši motiviranosti pa bo šlo. Prepričan sem, da bo naš kolektiv znal speljati reorganizacijo in da se bo znal potrditi v tržnih pogojih.

Vse več je pobud za teme, ki bi se jih morale lotiti naše Bucike. V zadnjem času je veliko glasov za to, da se dotaknemo pravil igre, ki naj bi veljala v službi. O delovni disciplini smo že velikokrat pisali, pa se je tokrat — na željo mnogih — dotaknimo še z drugega kota — od osebnih obiskov do osebnih uslug.

Vsak prostor ima svoja pravila. K pouku ne more z otročkom tudi mamica, tako kot mora, potem ko odraste, na svoje delovno mesto človek sam. Saj končno gre v službo zato, da bo delal. Zato naj bi bila privatnost v službi izključena. Pa ni vedno tako. Gotovo pokličesh otroka, bolne starše in podobno, toda na hitro in informativno. Zgodi se, da dobiš včasih tudi kakšen osebni obisk, ki naj bi prav tako minil na hitro, saj naj bi bil izjema ne pravilo. Če pa so taki obiski pogosti ali kar redni, opremljeni s postrežbo in klepetom, je to slika, ki bi sodila v kakšno kavarno ali doma v dnevno sobo, nikakor pa ne v službo. Ne samo zato, ker je tako moten delovni tempo, ker delo stoji, ker motijo taki obiski okolice, ker je to končno neodgovorno do sodelavcev in še posebno do delavk za stroji. Nihče si ne bi smel dovoliti več od drugega. Nadrejeni in podrejeni smo v delovnem procesu, v delovnih dolžnostih in odgovornostih, sicer pa mora vladati spoštovanje med sodelavci, posloven odnos na določeni ravni. Če bi si redne obiske privatne narave omislila šivilja za strojem, bi bila seveda sama »tepena« pri svojih rezultatih, normi, pa tudi nadrejeni bi jo kaj kmalu postavili na realna tla ali celo na disciplinsko. Toda očitno smo se »diferencirali« in za ene veljajo utečena pravila in norme, drugi pa si lahko dovolijo veliko. Med tem niso le obiski, klepeti, so tudi take in drugačne osebne uslugе, naročila, prošnje, ki včasih dosežejo mejo neverjetnega in skrajno nesramnega.

Da se vse to lahko dogaja, ni krivda le na nesamokritičnih in nediscipliniranih posameznikih, ki si očitno lahko dovolijo veliko več kot »raja«, ampak še kje drugje. V urejeni firmi ne bi smel nihče mimo vratarja, ne da bi dal podatke in po-

vedal namen obiska, pa tudi nihče naj ne bi imel časa za večno obiskovanje, iskanje možnosti, klepete.

Torej, če »rata«, zakaj pa ne, zakaj si ne bi privoščili, če nam je vse to omogočeno!

aktualno v tip-topu-u

AVGUSTA — UGODNI REZULTATI

Te dni vlagamo v tozdu napore za odpremo zadnjih količin kostimov za sezono jesen-zima za firmo Jobis. Po pogodbenih obveznostih je sicer termin za kostime 16. 8. 1989, vendar smo na željo firme Jobis dodatno prevzeli v delo 460 kostimov. Teh obveznosti ni bilo moč realizirati vzporedno z izdelavo jop, za katere je zadnja odprema 6. 9. 1989. Zato se je inopartner obvezal, da bo poravnal stroške nadurnega dela, saj podaljševanje sezone za izvoz na škodo domačega trga v odnosih, ko kalkulacija za domači trg pokriva del stroškov izvoza, ne bi bilo smiselno. Ob upoštevanju števila zaposlenih, ki se v zadnjih mesecih giblje na 93 odstotkov v primerjavi s planiranim, smo z doseženim lahko zadovoljni, še predvsem ker so delovni pogoji bili nemalokrat prav neznosni, saj se je dnevna temperatura gibala od 30 do 40 stopinj. Plan fakturiranih minut za mesec avgust bo presežen.

Tudi na področju kvalitete je opazen premik, saj v tekoči sezoni nismo prejeli nobene reklamacije in upam, da bo pri tem tudi ostalo.

KAKO ZAGOTOVITI ROKE ODPREME ZA DOMAČI TRG

Torej z izvoznimi obveznostimi zaključujemo, v proizvodnjo pa smo že lansirali 4 delovne naloge za domači trg. Žal moram poudariti, da nobeden ni bil kompleten. Pa ne mislim na dodatni material, kar eventualno rabimo v fazi zagotavljanja, temveč na podlogo, medvlogo, krojne slike, brez česar ne moremo pripraviti kosov za šivalnico. V brigado, ki je namenjena za izdelavo

ženskih kompletov, smo lansirali težka zimska krila od kostimov, ker drugega ni bilo, ko pa smo komplete dobili v delo, bi jih morali odpremiti že čez 14 dni, da bi zadostili roku prodaje. Zato obstaja bojazen, da se bo začeta praksa nadaljevala. Če krojilnica nima dela, prevladuje mnenje, češ da je servis šivalnici, vendar če krojilnica ni založena z delom, bo kaj hitro tudi šivalnica brez.



Po odhodu direktorja Delte Mirka Žagarja je prevzel nalogo vršilca dolžnosti direktorja tega našega največjega tozda Franc Kranjc. Ob primopredaji je poudaril, da bo nadaljeval začeto delo in se v imenu tozda zahvalil Mirku Žagarju.

KOLEKCIJA

Bliža se tudi rok za odpremo kolekcijskih modelov za pomlad-poletje 1990. Tokrat smo celotno kolekcijo iz programa VO (razen kril in ženskih hlač) izdelali v naši proizvodnji, kar je gotovo za nas dodatno breme in odgovornost, za pripravo dela pa ugodnejše, ker smo lokacijsko povezani in je možen hitrejši pretok informacij, ki jih pri izdelavi modelov nikoli ni preveč.

ODDELEK PO MERI JE DOBRO ZASEDEN

Tudi po zasedenosti oddelka po meri bi bilo pričakovati, da bo upadla glede na rast cen. Proti pričakovanju smo zasedeni za 3 in tudi več mesecev vnaprej. Pesti nas utesnjenost v oddelku po meri in strošena oprema. Vse bolj se kaže potreba po organiziranju zaokroženega procesa dela v tem oddelku, kar pomeni, da bi z instaliranjem likalnih preš v oddelku po meri zagotovili pogoje za likanje. Vse ostalo ni več ovira za tak poseg. V likalnici pa bi sprostili dragoceni prostor. Še v vod centralne pare in vakuma bi bilo treba investirati, predhodno pa vsekakor rešiti problem prostora, saj že sedaj koristimo kvadraturu namenjeno tozdu Commerce.

GRENKE RESNICE O NAŠI FLUKTUACIJI

Ob izteku tekočega meseca nas čakajo aktivnosti v zvezi prihoda večjega števila pripravnikov. Če smo vse do nedavnega z veseljem pričakovali podmladek v naših vrstah, nam po mnogih izkušnjah to pomeni vse prej kot zadovoljstvo, in sicer iz dveh razlogov. Prvič smo razočarani zato, ker precejšnje število pripravnikov prekine delovno razmerje po končanem pripravništvu, in drugič, da tistim, ki ostajajo v poklicu, ne moremo zagotoviti delu vrednega plačila. Za TIP-TOP je znano, da krepko vodi po odstotku fluktuacije zaposlenih. Slišati je tudi očitke, češ, le kaj delamo z njimi in da nismo ustrezno štipendirali. Toda resnica





je povsem drugje. Da se v proizvodnji težke konfekcije dekline po pripravištvu uveljavi kot uspešna šivilja 2 in kasneje šivilja 1 mine v povprečju od 2 do 5 let. Torej je čas, ko naj bi obvladala zahtevno tehnologijo in naporno delo po normi ter na podlagi tega prešla tudi večji os. dohodek, predlog. Glede na zaključeno četrto stopnjo izobrazbe jim je tudi mnogo lažje najti zaposlitev izven stroke kot pa nekvalificiranim ali polkvalificiranim delavkam, katerih je v tozdih lahke konfekcije kar 60—70 odstotkov.

VODA JE VDRILA V SKLADIŠČE

Te dni se tudi ukvarjamo s posledicami neurja, ki je 18. avgusta zajelo Ljubljano z okolico. Skladišče gotovih izdelkov je preplavila voda iz odtočnih jaškov, posledice pa so vidne po vsem skladišču, saj se je parket tako dvignil, da je onemogočeno skladiščenje s stojali. Na srečo ni večje materialne škode. Za sanacijo tal bodo potrebna ogromna sredstva, čeprav do vsote po zavarovalni

polici krije stroške zavarovalnica.

NOVOST V STROJNI OPREMI

V tozdu smo bogatejši za specialni elektronski stroj firme Pfaff za všivanje rokavov. Vsebuje kar 99 spominov za različne programe. Pogoj za kvalitetno in nemoteno delo pa je stoodstotna kvaliteta krojenja in obdelava rokavnega izreza ter rokavne okrogline. Trenutno sta v proizvodnji 2 taka stroja, od katerih je bil prvi na preskušnji.

Tudi nov razmnoževalni stroj za krojne narise je že v zagonu, tako da v prihodnje ne bi bilo več ozko grlo to področje dela le, če bodo matrice pravočasno dostavljene. Moramo pa se še dogovoriti z tozdom Commerce, kdo bo prevzel obveznosti za razmnoževanje. Naš predlog je, da je že zaradi opredelitve odgovornosti za okvare stroja, zaradi varčnejšega manipuliranja s papirjem in amonijakom ter v zvezi s tem tudi zaradi čistejših odnosov pri delitvi stroškov, veliko bolje, da to področje dela pokriva en gospodar.

Vd Angela Blatnik

zgovorni podatki

V Libni delajo s povprečno 34 ljudmi na leto manj od planiranega števila zaposlenih

Veliko je slišati o visoki bolniški, ki je v tozdu Libna še posebno izrazita. Delegati tega tozda tudi najpogosteje opozarjajo na nemoč planiranja ob tako visoki odsotnosti. Da bi te trditve še bolj držale, so v tozdu pripravili poglobljeno analizo odsotnosti in produktivnosti (za letošnje leto). Poglejmo nekaj števil:

V Libni je zaposlenih 279 delavcev v neposredni proizvodnji, plan pa je narejen za 282 delavcev. Torej je že v samem začetku tozda brez 3 delavk. Od tega je povprečni 14,2% ali 40 delavk na bolniški do 30 dni mesečno.

Od treh do šestih mesecev je v bolniški 1,8% delavcev, to je 5 ljudi. Od šestih mesecev do dveh let pa je v bolniškem staležu 3,5% delavk ali 10 oseb. In še porodniška — 6,7% ali 19

delavk. Tako je skupno zaposlenih v neposredni proizvodnji dnevno prisotnih le 208 delavk, namesto planiranih 282. To pa pomeni le 73,75 odstotkov. Med temi so še štiri invalidne osebe, ki delajo po 4 ure dnevno, torej sta to le dve »celi« delavki. Tako tozda Libna ob 3 delavkah, ki jih nima, desetih (10), ki so na bolniški od 6 mesecev do dveh let in devetnajstih (19), ki so na porodniški, in štirih »štiriurcih« konstantno dela s 34 delavkami manj.

Torej tiste, ki delajo, vlačijo ploho, vendar ob večnih menjavah dosejajo slabše osebne rezultate, manjša pa je tudi stimulacija tozda, saj ob pogostih menjavah ni doseženih pravih rezultatov. Tako je povsem upravičeno nezadovoljstvo ob izplačilih osebnih dohodkov, saj je osebni dohodek prav v Libni (ki dela največ za izvoz in to zelo zahteven program) od vseh Labodovih tozodov najnižji.

neznosni pogoji za delo

V tej strahotni vročini in sopari je delo v konfekciji še posebno izpostavljeno. Visoke temperature otežujejo delo in celo v Libni, ki ima najprimernejše pogoje za delo in največ prostora na delavca, so razmišljali, kako bi pomagali popoldanski izmeni, ki je vročino še bolj občutila kot dopoldanska.

Še posebno težke pogoje ima Temenica. V majhnem prostoru poteka delo s parom in, da so težave še večje, predelujejo prav sedaj zimsko kolekcijo. Torej so to težki, temni materiali, ki v tej vročini temperaturo le še stopnjujejo. V postopku predelave so tudi določene faze, kjer se delo ustavlja, kar povzroča kupe in kupe blaga... Najhujša pa je para. Medfazno likanje in končno likanje tako rekoč v sami šivalnici stopnjujeta vlago in vročino do neznosnih pogojev za delo.

Direktorica Temenice, tov. Francka Primožič je

iskala razne možnosti, vendar nobena od rešitev ni izvedljiva. Premik dela na zgodnejšo uro je nemogoč, ker ni prevozov, nočno delo zahteva, ne le posebna dovoljenja, ampak je boleče in naporno za ženske. Delitev dela v dve izmeni, da bi pridobili na prostoru in tako vsaj šivalnici omogočili nekoliko lažje pogoje dela, je zopet nemogoče, ker delovni proces zahteva medfazno likanje pa tudi primernih zalog za tekoče delo v drugi izmeni ni mogoče zagotoviti.

Tako obstaja čakanje na hladnejše dni, do takrat pa bo v Temenici še naprej kot v savni, ki iztisne iz delavk vsako kapljico, da se zaradi potu prijemljejo nitke tkanin na roke. Če je še tako hudo, pa si ne smejo in ne morejo privoščiti prepaha, kajti posledice so hude. Bati pa se je, da bo tudi ta neznosna vročina in v potu prigarani rezultati pustili posledice pri delavkah.



Čaj na zraku, da bo lažje zdržati do konca (iz Temenice).

vprašanje — odgovor

Vprašanje: V kakšnem primeru dobi delavec denarno kazen kot disciplinski ukrep (ne kot odbitek v variabilnem deležu osebne dohodka, ki je vezan na rezultate dela)? Kolikokrat je tak ukrep lahko izrečen, koliko časa lahko traja in kaj sledi ob prihodnjih prekrških. Torej, ali se in kolikokrat se taka kazen lahko ponovi?

Odgovor je pripravila Mojca Novak iz pravne službe:

Zakon o združenem delu (Ur. l. SFRJ 11/88) tekstativno določa disciplinske ukrepe, zato jih SSA ne more dopolnjevati oz. spreminjati. Disciplinski ukrepi so v zakonskem določilu naštetih tako, da si sledijo po težini:

opomin, javni opomin, denarna kazen, razporeditev na drugo delo oz. k drugi nalogi za določen čas in prenehanje delovnega razmerja.

Delavcu se lahko izreče s posamezno disciplinsko odločitvijo le en izmed naštetih ukrepov. Disciplinski ukrep izreče v postopku ugotavljanja in dokazovanja delavcu disciplinska komisija.

V skladu z zaostrovanjem normiranja disciplinske odgovornosti, je ukrep denarne kazni močno zaostren, saj zakon več ne določa in našteva hujših kršitev delovnih obveznosti oz. drugih kršitev delovne discipline, za katere se sme delavcu izreči denarna kazen. Ukrep je v zadostnem obsegu urejen z zakonom,

zato za njegovo uporabo v praksi ni potrebna dograditev z republiškim zakonom niti s samoupravnimi normami. Tako lahko disciplinska komisija delavcu izreče disciplinski ukrep denarne kazni, za vse kršitve delovne obveznosti določene v Pravilniku o delovnih razmerjih, seveda ob upoštevanju narave in teže ugotovljene kršitve ter okoliščin, ki jih je našla v postopku ugotavljanja in dokazovanja krivde.

Zakon o združenem delu 151. člen določa, da se ukrep denarne kazni sme izreči delavcu v višini do 15 odstotkov povprečnega čistega osebnega dohodka, ustvarjenega v prejšnjih treh mesecih, ki sme trajati do šest mesecev. To pomeni, da bi lahko znašala denarna kazen odmerjena z najvišjim odstotkom in za najdaljšo dobo kar 90% osnove osebnega dohodka. Pravnomočna odločba o denarni kazni je izvršilni naslov. To pomeni, da ni dopuščena prisilna izvršitev denarne kazni s pobotanjem zneska denarne kazni s prejemki — osebnim dohodkom delavca — ali samovolja organizacije pri »odtegnitvi«, temveč je potrebno soglasje oz. pristank delavca, da se ukrep denarne kazni izvrši.

Sredstva zbrana iz izvršenih ukrepov denarne kazni, se zbira v skladu skupne porabe in se jih v nobenem primeru ne sme uporabiti za povečanje dohodkov.

naravna nesreča

Letošnje poletje je bilo za tujski konec precej nesrečno. Najprej je pustila povodenj in povzročila ogromno škode, kasneje pa je bilo ugotovljeno, da je pitna voda neuporabna, ker je v njej previsoka koncentracija pesticidov. No, kot smo slišali, je voda sanirana, posledice obeh tragičnih izkušenj pa ljudje na tem področju še čutijo.

Tudi trem delavkam naše Delte so poplave pustile žalostno dediščino. **Dušici Fe-**

geduš je voda odnesla celoten pridelek, **Kristini Vodušek** je zemlja zasula hišo, precej škode pa je utrpela tudi **Milena Topolovec**. S slednjo se nisem pogovarjala, ker je bila ravno na bolniški, prisluhnimo pa Dušici in Kristini:

Dušica Hegeduš: »Voda nam je odnesla poljščine. Tako je šla koruza, krompir, otava za živino. Mož ni zaposlen — njegovo delo je kmetovanje in tako je letos

ostal brez dohodka. Hrano bomo morali kupiti, toda nemogoče je kupiti krmo za vsa živino. Še dolgo nas bo tepla ta nesreča. Poleg tega gre hčerka letos v 1. razred in vsi vemo, kakšen strošek je to. Imamo pa le mojo plačo. Hudo bo. Edina pomoč, ki smo je bili deležni, je 100 kilogramov koruze, kar je zares simbolnega pomena. Ne vem, kako bomo preživeli.«

Kristina Vodušek: »Zemlja nam je zasula hišo, ki je še vedno v izgradnji. Nekaj dni je bil ta del neprehoden, saj je bila zemlja povsod in to precej visoko. Uničen je bil gradbeni material, ki smo ga imeli v hiši. Zemljo smo počasi le odkopali. Krajevna skupnost nam je dala na razpolago nekaj strojev — to pa je tudi vsa pomoč, ki smo je bili deležni. Hudo je bilo tudi zato, ker je bil dolgo zasut studenec. Vodovoda nimamo, zato smo si pomagali z vodo iz cisterne.

Sedaj je studenec odkopan in vodo uporabljamo. Upam, da je voda primerna za uporabo, saj je ni nihče analiziral. Sami si takega stroška, kot ga zahteva analiza na lastno pobudo, ne moremo privoščiti.«

Po dopustih se je sestal delavski svet Delte in sprejel sklep, da nameni enodnevni zaslužek za pomoč prizadetim. Delež naj bi šel tistim posameznikom v občini, ki so utrpeli največ škode, delež za obnovo infrastrukture in delež prizadetim delavkam Delte.

Ob tem velja spomniti, da imamo v Labodu skupen solidarnostni stanovanjski sklad, namenjen za pomoč prav v takih situacijah. Sami prizadeti pravijo, da nočejo prosjačenja, zato bi jim morali roko ponuditi tisti, ki so po službeni dolžnosti dolžni skrbeti za ljudi, jim pomagati. Sam tozd je pokazal pripravljenost za pomoč, vendar je Delta tudi Labod.

kolekcije ne znamo ceniti

Kolekcija za naslednjo pomlad in poletje je pripravljena. Obsega 160 kosov srajc, 99 bluz, 88 kril in hlač ter 80 modelov vrhnjih oblačil.

Ta so v treh delih — črno-rdeča kombinacija, popularni cvetlični vzorci ter safari barve. Ta kolekcija je zelo elegantna in lepa, omogoča pa veliko kombinacij, na katere naj bi opozorili tudi že naši trgovski zastopniki ob zaključevanju, v nadaljevanju pa trgovina. Kreatorka **Jelka** razmišlja, koliko truda je potrebnega za izdelavo kolekcije in kako je treba ob današnjih visokih cenah ponuditi potrošnikom kar največ. Zato pogreša večje sodelovanje med programi, med kreatorji. »Moti me, da smo tako razdeljeni. Vsi bi morali delati vse. Lažje bi se dopolnjevali in veliko več bi lahko ponudili kupcem.«

Toliko na naš rovaš, vsekakor pa se bodo morali tudi trgovci vse bolj potruditi, da bodo znali prodajati zahtevne modele, opozoriti na kombinacije, slediti modi, biti pred časom. Kajti cene so visoke, vse

težje dostopne, zato bo treba premakniti tudi način ponudbe.

Ob pregledu kolekcije je tudi vodja priprave dela VO tov. **Ceglar** opozoril na ne dovolj odgovoren odnos do teh dragocenih modelov pri prevozi, pri predstavitvah...

»Previdno moramo delati s kolekcijo, previdno oblačiti, previdno transportirati. Lepa je kolekcija tako po modelih kot po konstrukciji — izdelavi. Zato polagamo na srce vsem, ki boste imeli opravka z njo, da delate previdno.«

Torej, lepa kolekcija ni dovolj, čeprav brez prave kolekcije vse skupaj nič ni, če povemo to resnico po vzorcu ljudskega reka. Veliko je torej narejenega, še veliko dela pa nas čaka ob zaključevanjih.





Na »služenje minulega dela« je odšel naš dolgoletni vodja pravne službe Dimitar Perič. Ob njegovi upokojitvi so mu najbližji sodelavci zaželeli vse najlepše. In da bo res tako, so v simbolični vagi na strani upokojske dobe prevagale same lepe in sladke stvari.

samo s svojega okna ne boš videl sveta

Veliko pohvalnih besed je bilo te dni izrečenih v Libni na račun strokovne ekskurzije tehničnega kadra in vodij služb. Na direktorjevo pobudo so se na prosto soboto odpravili v Titovo Velenje v Modni salon in v MIK v Preboldu. Namen ekskurzije je bil spoznati njihov način dela, izmenjati izkušnje. Udeležba je bila — kljub prostemu dnevu visoka — 25 udeležencev ali 90% tistih, ki so dijo v ta krog.

Vtise so za naš časopis povedali — **tehnologinja Lidija Hočevar, brigadirki Olga Orešnik in Tilka Strle.**

Osnovne ugotovite, ki so na naše obiskovalce naredile najglobji vtis, lahko strnemo v naslednjih točkah:

— Nimajo rangiranja šivilj po stopnjah 1, 2 in 3, pač pa imajo ovrednotene operacije. Tako dosegajo pravičnejše nagrajevanje, saj je ob velikih menjavah, s katerimi se srečujejo tudi v Modnih oblačilih in Preboldu pogosto tako, da »vsi delajo vse«. Delo je plačano po težavnostni stopnji, ne pa po tem, kdo ga opravlja.

— Delavka mora imeti poln fond ur, na katerega dobi določeno stimulacijo. Na dan ima pravico do polovico ure popravila, večja popravila gredo na račun fonda ur, ki ga zato nadomeščajo tudi ob sobotah, v podaljšanem času itd., vendar brez plačila.

— Kvaliteta je nagrajena in na račun dobre kvalitete lahko delavka precej pridobi na osebnem dohodku, ki je stimuliran — poleg dosega primerne kvalitete — tudi s polnim fondom ur (torej težijo k čim manj popravil).

— Strojna oprema je tipizirana, kar omogoča lažje, cenejše in boljše vzdrževanje, manj rezervnih delov, to pa pogojuje manjše vezave finančnih sredstev.

— V rezervi imajo dovolj strojev, da ob večji okvari dobi delavka takoj drugi stroj.

Zanimiva je rešitev stimulacije za prisotnost na delu. Če v prvi polovici leta delavka nima bolniške, dobi dva dodatna dneva letnega dopusta, če pa v cellem letu nima bolniške, ji pripadajo še trije dodatni

dnevi, vendar jih ne more izkoristiti, pač pa so to plačani dnevi.

— Vtis z ekskurzije pove, da je naša kvaliteta — glede na doseženo kvaliteto v omenjenih firmah — dobra, čeprav tudi obe firmi delata pretežno za izvoz.

»Ne smemo pa imeti nobene pripombe na naše pogoje dela, saj so občutno boljši od tistih, ki smo jih

videli.« poudarjajo udeleženci ekskurzije. »Veliko pa smo vendarle videli takega, kar bi veljalo preučiti tudi pri nas.«

Tudi zaključek ekskurzije je bil delaven, čeprav v lepem okolju Sromelj. Ob kosilu je tekla beseda o vsem, kar so videli na ekskurziji in o bodočih nalogah ter pogojih, ki se kažejo v precej temni luči.

Slovenija

Moja dežela.

letošnje najboljše samoupravljalkke

Marija Zidar — tozd Temenica
Nada Kogej — tozd Zala
Dragica Kovačič — tozd Delta
Zdenka Cvijanović — tozd Ločna
Olga Ipavec — tozd Tip-top
Irena Strgar — tozd Libna
Lidija Jež — DSSS



bilo je težko, vendar smo uspele

Veliko breme se je odrgalo od srca dvajsetim Zalinim delavkam, ki so končale šolanje za tekstilne konfeksionarje 1. Tri leta so ob popoldnevnih poslušale predavanja in sproti dokazovale, kaj so se naučile. Sistem šolanja je namreč potekal kot v srednji šoli — ob sprotne spraševanju je bilo treba snov kar redno študirati, sicer bi se nabralo preveč slabih ocen. Nekatero so sedle v šolske klopi po skoraj dvajsetih letih, druge pa so še »frišne«. Marsikaj je bilo že pozabljenega, marsikaj novega in prav nič lahko ni bilo. Spoprijele so se s slovenščino, zgodovino, kemijo, matematiko... pa vse do strokovnih predmetov, ki so jim bili seveda bližji. Najstarejša je danes stara 41 let, najmlajša pa šteje 18 let. »Toliko so stari naši

otroci,« pravijo starejše, zato so se morale kar močno potruditi, da so šle v korak z mladimi. Te so bile sproščenejše, niso še čutile težo moralne odgovornosti, ki je bila pri starejših močno poudarjena. »Ne bi si dovolila slabe ocene, zato sem se še kako učila,« je bilo slišati.

Sicer pa je bil ta razred ob zaključku še posebno pohvaljen. Profesorji so pohvalili resen odnos, disciplino, trud in zagnanost. tudi na sami zaključni slovesnosti je bilo slišati veliko lepih besed, zahval in pohval. Pa vendarle gre ta predvsem »učenkam« samim. Veliko so morale žrtvovati, veliko volje skupaj spraviti, da so se ob težkem delu, družinah in letih lotile šolanja. Res so ustrezne službe poskrbele za organizacijo šolanja, tozdi je omogočil in plačal to, toda prav je, da priznamo, da so medvedji delež nosile delavke same.

»Pozno smo prišle do tega papirja,« pravi Lea — predsednica razredne skupnosti. »Dolgo smo čakale na možnost šolanja, ki nam je bila že kdaj obljubljena. Vsako leto pa veliko pomeni in kolikor starejši si, toliko težje se lotiš učenja.« Zato pravijo tiste starejše, da se jim je odvalil kamen od srca in da za vse denarje tega sveta ne bi šle

več v šolo. Mlajše, ki so s tem šolanjem dobile nove spodbude, pa pravijo, da jih nadaljevanje šolanja še mika.

Da ni bilo lahko, pove tudi osip — od začetnih 28, jih je šolanje končalo le 12. To je pomenilo tudi precej podraženo izobraževanje, vendar pa je ob zaključku direktorica Zale ponosna in vesela. »Precej se nam je popravila kvalifikacijska struktura, v delo smo prinesli nova znanja.«

Prav strokovni predmeti so tisti, ki so jih delavke najbolj pohvalile in zato želijo po tej poti izreči zahvalo predavateljem in še posebno tov. Tušarjevi, ki se je trudila kot direktorica tozda in kot predavateljica. »Hvala tudi kadrovsko-socialni službi v Novem mestu za organizacijo šole, poslovni sekretarki tozda za dodatne zadolžitve s tem v zvezi in vsem, ki so kakorkoli sodelovali pri našem šolanju,« so v imenu celega razreda v pogovoru za ta članek dejale Katja Likar, Albina Kofol, Milojka Vihtelič in Lea Kumer. Še posebno pa so pohvalile Slavico z naših Sromelj, ki se je močno potrudila, da je bil zaključek šolanja zares bogat, dober in sploh, »ta prav«.

Seznam udeležencev izobraževanja ob delu — tekstilni konfeksionar I datum rojstva

1. Brelih Anita	25. 04. 1970
2. Gantar Martina	23. 01. 1971

3. Klemenčič Darja	03. 08. 1954
4. Kofol Albina	21. 01. 1948
5. Kogej Nada	14. 06. 1951
6. Kumer Lea	13. 06. 1949
7. Likar Katja	01. 02. 1952
8. Lovrečič Anica	17. 07. 1952
9. Munh Majda	22. 05. 1950
10. Peternel Metka	31. 08. 1950
11. Ukmar Marija	29. 03. 1953
12. Vihtelič Milojka	31. 08. 1971

dobro je vedeti

Čedalje več ljudi se rajši krepča s čajem kakor s kavo. Za razloček od kofeina v kavi kofein v čaju vpliva neposredno na možgane in osrednji živčni sistem, ne pa šele prek srca in krvnega obtoka. Čreslovina v njem blaži vpliv kofeina in ga usmerja. Ko čajne lističe prelijemo s kropom, se iz čaja že v treh minutah izloči ves kofein. Če pa pustimo čaj stati dalj časa, se izloča čreslovina. Kofein poživlja, čreslovina pomirja. Nekaj malega je v čaju tudi vitamina B2. Ta nam pomaga, kadar moramo prenašati vsakdanje napetosti in obremenitve delovnega dne, hrup in podobno. So mar ljudje v deželah, kjer je doma čaj, zato tako sproščeni? (Iz Zdravja)



So dela, ki se jih ne da meriti z metri, z normami, pa vendarle imajo daljnosežen in vsebinski vpliv. Tako je tudi delo poslovnih sekretarjev. Delati z ljudmi, pravijo, je najtežje. Toda sekretarki v Tip-topu Ani-Mileni Gašperšič je bilo delo z ljudmi veselje. Znala je prisluhnti slehernemu, razumeti, pomagati. Ob njeni upokojitvi so sodelavci ne le povedali, ampak tudi pokazali, da so znali ceniti njena prizadevanja, in da jo imajo radi.



Zaključni izlet je združil prijetno s koristnim. Posnetek je nastal pred Libno, kjer so si naše »šolarke« ogledale proizvodnjo tako kot že prej v Tip-topu, Temenici in Ločnici, nato pa je sledilo prijetno popoldne na Sromljah.

počitniško potepanje

Težko pričakovani čas dopustov je končno le prišel. Planinci, ki vedno v času kolektivnih dopustov preživimo nekaj dni tudi v planinah, smo se tudi letos podali v naše planine.

Prispeli smo v dolino Zadnjice, ki spada med najlepše alpske doline. Ura je 10 dopoldan. Treba se je okrepčati, obleči kratke hlače, kajti obeta se nam vroč dan. Napolnimo čutare z vodo in se zagrizeno podamo v strmo pobočje. Skupina se hitro razvleče. Eni močno dihamo, drugi hite naprej. Lepo cvetje, sveži zrak, ovce so na paši, pogled na očaka Triglava je veličasten. Bomo zmogli pot, se sprašujemo. Počasi se vzpenjamo. Prvi so verjetno že pri koči, pa tudi me, ki smo zadnje, bomo prišle do koč. Le kam se nam mudi, ko pa je narava prekrasna. Pa smo prispeli vsi do koč na Prehodavcih. Dovolj bo prostora. Ker smo se odločili, da ne osvajamo vrhove, temveč pre-

živimo nekaj dni v planinah, bo za danes hoje dovolj. Preoblečemo majice, se umijemo in malo poklepčamo. Zvečer pa zaplesmo v koči. Čisti zrak, slabša kondicija ter spoštovanje reda v koči, zato smo kmalu na ležiščih.

Dogovorili smo se, da jutraj ne bomo zgodnji. Vendar pred nami je lep dan, zato je škoda vsake minute, da zamudimo sončni vzhod. Treba se je podpreti tudi s hrano, da bomo lažje hodili. Po dolini sedmerih jezer se podamo proti koči pri Dvojnem jezeru. Martin in Riko sta se podala še na Veliko Špičje. Dobimo se pri koči. Kako malo je potrebno za sprostitev. Prvi počitek je bil malo daljši, izkoristimo ga za opazovanje narave.

Pa pojdemo do Planine pri Jezeru. Tudi ta pot je čudovita. Razgled po Bohinjskih gorah, Fužinskih planinah je enkrat. Micka na ovčariji prodaja pristno alpsko mleko.

Planike, murke, rododendrom, pogačice, encijan, svišč... Počasi pridemo do Planine pri Jezeru. Ob jezeru v večernem somraku kurimo kres. Prijetno je v planinah.

Po obilnem zajtrku (žganci, mleko) se povzpemo na planino Viševnik in do Črnega jezera. Še Komarča pa smo v dolini. Gledamo nazaj v strme stene. Ne

moremo verjeti, da smo tako hitro prispeli v dolino in premagali strme stene.

Preživeli smo tri prijetne dneve v prijetni družbi. Nasvidenje prihodnjič.

MP

seme in pleve

S polno paro

Ko so prihajali delegati in direktorji na sejo poslovnega odbora podopustniško razpoloženi, so se pohvalili, da delajo že s polno paro. Pa jih je direktorica Temenice popravila, da lahko tako rečejo predvsem oni (V-ojevci), ker je pri njih to zagotovo v pravem pomenu besede.

Ure v Ločni

Da bodo tudi v Ločni evidentirali delovni čas z žigosnimi urami (ki so bile — mimogrede — nabavljene že pred leti), je bilo ponovno slišati pred dopusti. Toda ure še vedno počivajo v miru. Le kdo se jih tako zelo boji in — zakaj?

Za vsak slučaj

Kaj mislite, koliko delavcev Laboda se je po vrnitvi z dopusta vprašalo, ali jih še čaka njihovo delovno mesto?

Gumbi

Koliko je pomenila pomoč delavk iz Commerca in DSSS v Ločni pri ročnem šivanju stiskačev, bodo lahko povedali delavci Luft-hanse. Upajmo, da jim ne bo treba s seboj nositi igle in sukanca.

obvestilo

Limit za nakup na naše kartice je poslovni odbor povišal na staro milijardo (10 milijonov din), pri tem pa je povišal tudi odstotek popusta. Do sedaj smo kupovali naše izdelke s 30-odstotnim popustom, odslej pa velja 40-odstotni popust. Vendar pa velja kartica le za gotovinski nakup.

nagradna igra

V prejšnji nagradni igri smo spraševali po številu samoupravnih splošnih aktov, ki veljajo na ravni delovne organizacije. Odgovor ste lahko našli v prilogi te številke časopisa, kjer ste lahko prebrali, da je 26 aktov na ravni DO in 16 na ravni tozda. Po reorganizaciji naj bi imeli vsega skupaj 22 aktov.

Gregor Tršar iz AOP je izžrebal **Zdenko Kuhar iz Ločne**, ki je prejela 3 klobuke z Labodovim znakom. Predal jih je Alojz Kupina, ki je odgovoren za reklamo.

In naprej **k novi uganki**: Sprašujemo, v kolikšnem odstotku se je letos dvignil osebni dohodek v Labodu, in sicer od januarja letos pa do avgusta. Navedite odstotek. Gotovo bo visok, plače pa so kljub temu še vedno precej nizke.

Za nagrado vam ne moremo ponuditi ene povprečne plače, kot bi iz vsebine vprašanja lahko sklepali, pač pa bo to prtiček z odtisom Rudolfovega, kot se je nekoč imenovalo Novo mesto.

Rok — 8. september!

Silva Puhar:

podopustniška

Konec je prišel dopusta, srečno, sinji naš Jadran. Polna so b'la vsega usta, zdaj le prazen žep imam, upanje da drugo leto zopet vidim naše morje tam privoščim si dopust, tistih nekaj prostih dni, ko bi naj bil brez skrbi.

Bomo pasove zategnili, nič ličila, nič frizur, adijo kino, veselice, stara družba iz gostiln. Nič oblek, a čevlje stare v starinarni dobim. Tako je treba varčevati si zategovati pas, slabe hrane brez okusa reši nas le kak obisk.

Le odkod imam denarje, spet bo šlo od ust do ust, da lahko na morju si privoščimo dopust. Vsem, ki si žele na morju preživeti nekaj dni, dam recept za varčevanje, pa ga preizkusite sami...



Walter Wolf

Racing

Podpisana je pogodba z Walterjem Wolfom in tako so se moški kozmetiki, cigaretom in usnjeni konfekciji, pridružile tudi labodove srajce te reprezentančne znamke.

šopek modrosti

Velika nesreča je, če misliš, da nisi za nič sposoben. Še večja pa je, če misliš, da si sposoben za vse.

••

Hvala je toliko vredna kot človek, ki jo izreče.

••

Prijatelji nas cenijo po naših vrlinah, nasprotniki po naših napakah.

labod

Izhaja tritedensko v nakladi 2760 izvodov

Odgovorna urednica:
Lidija Jež

Grafična priprava:
DIC tozd Grafika

Tisk:
Tiskarna »Novo mesto«