

dekorativna

glasilo delovne organizacije dekorativna ljubljana

311310

št. 2/XXV, marec-april 1988

1. maj – praznik dela

Skoraj sto let je minilo, ko so ameriški delavci zahtevali »8-8-8«, kar pomeni 8 ur dela, 8 ur prostega časa, 8 ur počitka. Te zahteve so bile kmalu uresničene v vseh industrijsko razvitih državah sveta.

To so bili prvi začetki organiziranega delavskega gibanja, ki se je nezadržno širilo po vsem svetu. V svojem razvoju je mednarodno delavsko gibanje doživljalo svoje vzpone in padce, pa vendar danes stotine milijonov delavcev vsega sveta uživa pridobitve svojih revolucionarnih hotenj.

V Jugoslaviji smo v osvobodilnem boju doživeli tudi socialno revolucijo, saj smo po zmagi nad fašizmom spremenili tudi družbeni sistem. Tudi v vsem povojnem obdobju smo nenehno gradili in izpopolnjevali našo družbeno ureditev. In prav sedaj se nahajamo v globoki gospodarski in družbeni krizi. Pot iz krize pa je samo dobro, kvalitetno in ustvarjalno delo. V tem procesu pa moramo sodelovati prav vsi, kajti pot iz krize je lahko samo delovna.

Zato lahko rečemo, da je 1. maj tudi danes izredno aktualen, ker nas izpodbuja k delu, ki je edina usmeritev k premagovanju vseh težav.

Vladimir Kočevar

REZULTATI POSLOVANJA V PRVEM TROMESEČJU LETOŠNJEGA LETA

Normalno je, da vsaka delovna organizacija, kateri so zaupana družbena sredstva, teži k doseganju čim boljših poslovnih rezultatov. Seveda tej težnji nasproti stojijo prenekatere ovire in težave, saj vemo, da se celotno gospodarstvo in poslovanje v zadnjih letih odvija v težkih pogojih gospodarjenja.

In kako smo gospodarili v naši delovni organizaciji v letošnjem prvem tromesečju?

Fizični obseg proizvodnje v letošnjem prvem tromesečju je za 7,5 % manjši kot smo planirali z letnim planom. Padec proizvodnje je narekovalo manjše povpra-

ševanje na tržišču, ki se je že začelo konec lanskega leta in se nadaljevalo v prvih dveh mesecih letošnjega leta. V mesecu marcu je bila proizvodnja že na nivoju letnega plana. S predvideno proizvodnjo v drugem tromesečju, ki je zopet normalna lahko pričakujemo, da bomo ob koncu polletja zabeležili preseganje letnega plana za 5 %.

Kljub nizki proizvodnji pa smo imeli kar precej zastojev zaradi pomanjkanja surovin – kar 40.000 t.m. bi lahko izdelali in prodali več tkanin, če bi bila oskrba s surovinami boljša. Problem nezadostne nabave je predvsem posledica

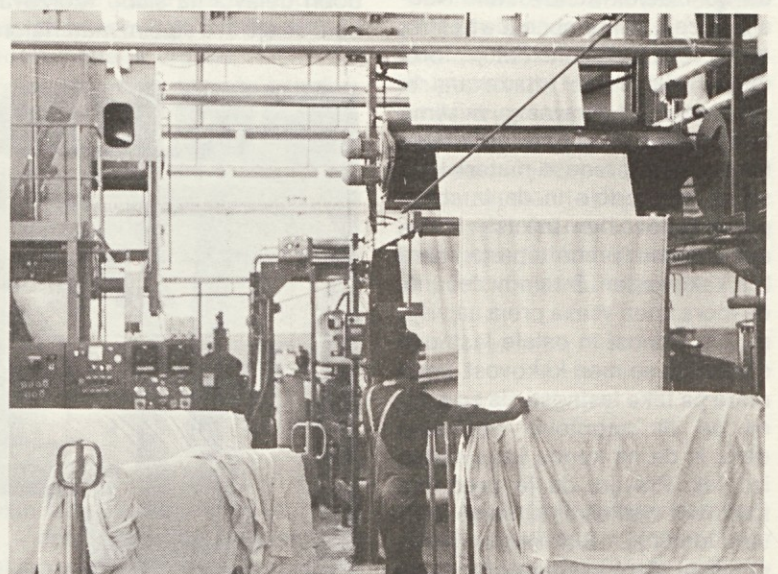
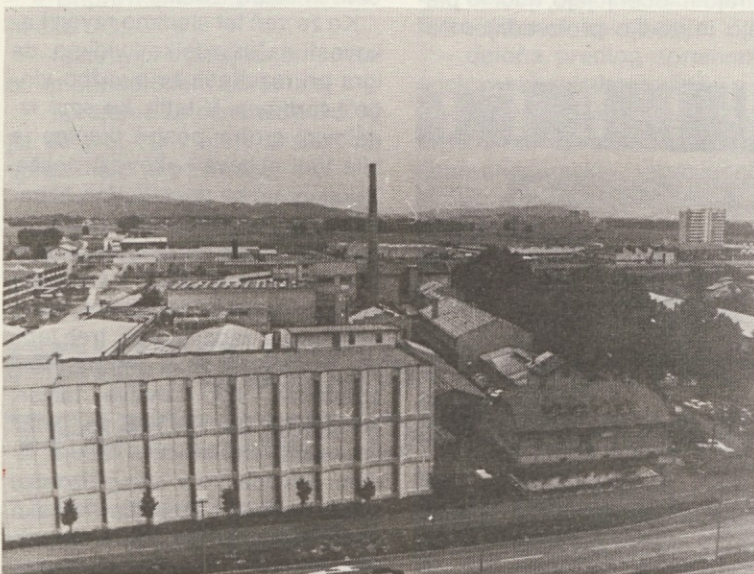
hitrega preobrata na tržišču v mesecu marcu, saj je bilo prav v tem mesecu največ zastojev.

Zmanjšanje proizvodnje ter nezadostno izkoriščene proizvodne kapacitete smo delno nadomestili s storitvami.

V tem obdobju smo analitično obdelovali vpliv hitrosti tkalskih strojev oz. iskali optimalne hitrosti, katere končni cilj je dobra kvaliteta tkanin, zmanjšanje popravil določenih strojnih delov, možnost organizacije večstatvenega sistema in prilagajanja organizacije obratovanja večjim oz. manjšim tržnim potrebam. Fazo snovanja smo obogatili z visoko produktiv-

nim snovalom, ki omogoča kvalitetno snovanje daljših osnov, kar se mora v prihodnjem obdobju dokazati z boljšo kvaliteto tkanin in boljšim izkoristkom na tkalskih strojih. Vredno je omeniti, da v letošnjem letu nadaljujemo s programom varčevanja z energijo. Zniževanje konice porabljene električne energije že daje rezultate. Z bolj točno prikazanimi stroški energije na energetsko dragih proizvodnih fazah in postopkih in s tem bolj natančnimi kalkulacijami pa bomo varčevalni program še obogatili.

Finančno poročilo smo pričakovali s precejšnjo mero negoto-



vosti in strahu pred morebitnim neuspehom. Rezultat pa je k sreči boljši od naših pričakovanj. Relativno ugoden rezultat je predvsem posledica povečane realizacije na domačem trgu zaradi prodaje blaga iz zaloge. Ker so se zaloge bistveno zmanjšale, ter zaradi ugodnejšega obračuna po ponovnih spremembah v obračunskem sistemu so se tudi stroški revalorizacije znižali.

Iz pravkar omenjenega in iz pregleda razdelitve celotnega prihodka lahko ugotavljamo naslednje:

- da so se prihodki povečali, glede na nekaj tromesečnih obračunov nazaj, v normalnih mejah,
- da so se porabljena sredstva precej znižala

- da je dohodek sorazmerno visok

- da je kljub visokemu dohodku, akumulacija glede na povprečno uporabljena poslovna sredstva, kot ene od pomembnejših mer uspešnosti, nizka;

to pa predvsem zaradi visokih stopenj povečanja večine obveznosti tako iz dohodka kot čistega dohodka.

Razčlenimo oziroma dokažimo gornje trditve z nekaj številkami:



Delovna organizacija je ustvarila v obdobju I.-III. 1988 za 13.489,127.000,- din celotnega prihodka, kar je za 109 % več kot v istem obdobju leta 1987 in za 7 % nad planom. Realizacija na domačem trgu je udeležena v realizaciji izdelkov in storitev s 83 %, izvozna realizacija s 15 % in storitve za 2 %, ob pripombi, da je realizacija na domačem trgu nekoliko nad pričakovanji in da je izvozna realizacija le 54 % glede na

plan. Porabljena sredstva znašajo 9.455,037.000,- din - povečanje je 93 %, tako da je dohodek 4.034,089.000,- din - povečanje 160 %; njegov delež v celotnem prihodku je narasel od 24 % na 30 %. Obe vrsti obveznosti iz dohodka - skupaj 1.163,938.000,- din sta se povečali za 158 %.

Čisti dohodek, v znesku 2.870,152.000,- din, se je povečal za 161 %. Za osebne ohodke je bilo namenjenih 2.179,079.000,-

din, kar predstavlja 182 % povečanja. Delež osebnih dohodkov v čistem dohodku pa je porasel iz 70 % na 75 %.

Ostali del čistega dohodka smo namenili za:

- rezervni sklad 142,091.000,- din

- poslovni sklad 187,303.000,- din

- ostale obveznosti iz čistega dohodka 361,000.000,- din.

Po odbitku združenih sredstev 208,650.000,- din iz poslovnega sklada, nastane primanjkljaj čistega dohodka za poslovni sklad v višini 21,347.000,- din. Revalorizacijski prihodki pa so bili večji od vsote revalorizacijskih odhodkov in kontrolne revalorizacije, tako da ni bilo treba stroškov dodatno obremenjevati.

Glede na velik razkorak med izdatki in stroški pa je likvidnostna situacija precej slabša kot je bila v lanskem letu predvsem zaradi:

- vesplošne nelikvidnosti v gospodarstvu

- poslovnega rezultata, ki je res nekako na nivoju poslovnih rezultatov prejšnjih obračunskih razdobjih, vendar pa daleč od tistega, ki bi zagotavljal povsem normalno finančno poslovanje.

KAKŠNA JE BILA KAKOVOST NAŠIH IZDELKOV V LETU 1987

Kakovost izdelkov, vzeto na splošno, zavisi od več dejavnikov. Naj naštejemo nekaj najbolj pomembnih:

- stroji in oprema
- reprodukcijski material
- znanje in usposobljenost ljudi.

Če imamo za določen artikel pravi stroj ali opremo je zagotovljena že velika mera zanesljivosti, da bo izdelek kakovosten. Nadalje je zelo pomembno, da ta stroj ali naprava brezhibno deluje, torej da je kakovostno vzdrževana in naravnana. Z naravnavo mislimo tudi pravilno to se pravi optimalno hitrost, ki jo prenese material, da se ne poškoduje in da iz stroja pride kakovosten izdelek. Material, v našem primeru preja, mora biti kakovosten. S tem ni rečeno, da mora imeti vsaka preja najvišjo možno trdnost in ostale lastnosti s katerimi se meri kakovost. Imeti mora pa take lastnosti, da se z njo mi še da zagotoviti normalno delo, ki da na koncu kakovosten izdelek. Pravijo, da je predobra kakovost razkošje, ki stane preveč denarja. Biti mora ravno pravšnja. Zato je zelo pomemben

pravilen izbor materiala za določen izdelek.

Znanje in sposobnosti ljudi so naštetih zadnji. Lahko bi bili tudi prvi. Kajti vsi trije faktorji so enako pomembni. Ljudje delajo lahko slabo ali dobro. Slabi delavci lahko na najboljših strojih in z najboljšim materialom naredijo kakovostno slab izdelek in obratno: dobri delavci na slabo vzdrževanem stroju in s slabim materialom

še zadovoljivo kakovosten izdelek. Tu so mišljeni le neposredni proizvajalci, ki strežejo strojem. Ko pa govorimo o ljudeh mislimo na vse, ki so kakorkoli povezani s proizvodnjo. Torej je delo konstruktorja razvijalca izdelka tudi, če ne še bolj pomembno ali bo izdelek kakovosten. Prav tako ljudi ki nabavljajo material, ki ga kontrolirajo in ocenjujejo, ljudi ki planirajo in vodijo proizvodnjo. Po-

membni so tudi ljudje, ki vzdržujejo urejajo in pripravljajo strojni park in določajo tehnološke postopke. Najbrž se vsi strinjamo, da so ljudje z dobrim znanjem in izkušnjami velik garant, da bo končni izdelek, ki bo prišel iz njihovih rok, na tržišču lepo sprejet pa če tudi bo najdražji. Kajti nismo tako bogati, da bi kupovali poceni in slabe izdelke.

Ko že več let sledimo raven kakovosti naših izdelkov vidimo, da igra pri rezultatih zelo važno vlogo asortiman. V letih, ko smo izdelovali grobe, pestre tkanine je bila tudi njihova kakovost boljša. Zakaj, ni težko uganiti. Vse napake v preji od zadebelin, vozlov in podobnega se enostavno ni opazilo. Enako je pri pliših s kodrasto ali kako drugače razgibano, lasno površino. V zadnjih dveh, treh letih se je asortiman v mnogočem spremenil. Trg zahteva tanjše, enobarvne tkanine. Pliši naj bi bili prav tako enobarvni z nizkim lasom. Seveda, se v takem izdelku opazi vsaka najmanjša napaka kakor tudi vozli, naletki in neenakomernosti v preji. Nabava kako-



vostne preje je postajala čedalje težja, ker se predilnice niso nič dosti prilagajale našim potrebam in zahtevam. Morali smo delno ali celo čisto opustiti nekatere dobavitelje s katerimi smo sodelovali veliko let.

Iskati smo morali nove dobavitelje in z njimi skupaj osvajati kakovost preje, ki jo zahteva naš asortiman. Prepočasi se v predilnicah prehaja na stroje, ki dajejo večje navitke. Prepočasi zamenjujejo vozlače s splajserji – napravami za spajanje niti brez vozla.

Poleg tega pa trenutna gospodarska situacija tudi njim ni naklonjena, saj dobivajo od proizvajalcev viskozni in sintetskih vlaken vlakno zelo neredno in slabše kakovosti. S tem tudi mi težje prideemo do kakovostne preje. Proizvajalci vlakna namreč veliko izvažajo, doma ostane manj kvalitetno

vlakno, ki je drago, ker v ceno vključujejo izgubo nastalo zaradi nizko dosežene izvozne cene. V taki situaciji je izredno težko dosegati dobre rezultate in biti konkurenčen na tržišču.

Vsej našeti problematiki navkljub pa smo si, naložili v letu 1987 veliko obveznost. Zmanjšali smo plan izgub zaradi slabe kakovosti in ga tudi realizirali. Poglejmo nekaj številke zaradi lažje pri-

merjave: tabela 1

Vidimo torej, da se s skupnimi napori kljub slabšim pogojem da doseči določen napredek. Lahko smo na tak uspeh ponosni. Ocenjujemo, da je temu pripomogel tudi stimulativen način nagrajevanja za kakovost, ki bi ga kazalo še dopolnjevati. Premalo namreč dosedani način prizadene slabe delavce tam, kjer so vezani na

	(jan. 1986)	feb. 1987	marec 1988
– vrednost popustov na vrednost proiz.	1,29	1,07	1,30
– vrednost bonifikacij na vrednost proiz.	0,55	0,42	0,45

	januar	februar	marec
Popusti	1,43	1,17	1,33
Bonifikacije	0,43	0,46	0,45
Skupaj	1,86	1,63	1,78

skupni uspeh oddelka ali delovne enote.

Iz prikaza tudi vidimo, da smo v prvih treh mesecih letošnjega leta slabo začeli. Po mesecih je odstotek izgub zaradi popustov in bonifikacij na celokupno vrednost proizvodnje naslednji: tabela 2

Ocenjujemo, da je vzrok v slabših rezultatih predvsem nekontinuirna proizvodnja zaradi zmanjševanja tretje izmene in zastojev na posameznih grupah strojev, ker ni bilo naročil.

V aprilu se stimulacija izboljšuje zato pričakujemo boljše rezultate. Z analizo vzrokov za popuste in bonifikacije ugotavljamo, da je 50 % izgub zaradi slabših surovin, 50 % pa je vzrokov v našem slabem delu. Torej imamo priliko in seveda dolžnost, da vsak zase in vsi skupaj z večjo prizadevnostjo in doslednostjo pripomoremo k boljšemu skupnemu uspehu.

PRISTOJNOSTI DELAVSKEGA SVETA DO DEKORATIVNA

- Daje pobudo za razrešitev poslovnega organa TO in DSSS,
- določa predlog statuta DO in drugih aktov DO, ki jih sprejemajo delavci TO v njeni sestavi neposredno,
- pripravi predloge sprememb in dopolnitev tega statuta in drugih samoupravnih sporazumov, ki jih sklepajo delavci vseh TO v sestavi DO,
- določa predlog programa dela in razvoja ter letnega plana DO ter daje soglasje k programu dela in razvoja ter letnim planom DO,
- določa skupno poslovno politiko DO,
- pripravi predlog delitve dohodka DO,
- razpravlja o zaključnem računu in periodičnem obračunu,
- sprejema splošne akte DO, ki jih delavci TO v njeni sestavi ne sprejemajo neposredno,
- daje predloge k samoupravnim sporazumom in družbenim dogovorom, ki jih sklepa DO kot celota,

- pripravi predlog sanacijskega programa DO,
- pripravi predlog samoupravnega sporazuma delovne skupnosti skupnih služb,
- določa politiko cen,
- določa poslovne skrivnosti DO,
- sprejema in odloča o spremembah temeljne vsebinske zasnove glasila in sprejema ustrezne samoupravne splošne akte, ukrepe in odločitve,
- imenuje odgovornega urednika in člane komisije zaobveščanje,
- daje predloge o vseh statutarnih vprašanjih TO in DO,
- določa predlog spremembe firme delovne organizacije,
- določa predlog spremembe poslovnega predmeta DO,
- predlaga delavcem TO v sestavi DO v sprejem elaborat v družbeno-ekonomski upravičenosti DO, ter akt o ustanovitvi druge DO kot celota,
- predlaga pripojitev druge TO oz. DO k tej DO,

- odloča o sklenitvi pogodb o dolgoročnem poslovnotehničnem sodelovanju ali o dolgoročni proizvodni kooperaciji DO z drugimi DO oz. TO ali tujimi firmami,
- V nujnih primerih odloča o uporabi sredstev za skupno investicijska vlaganja DO največ v enkratni višini **100.000 din**,
- sprejema akte za izvrševanje odločitev, ki so jih prejeli delavci TO,
- sprejema ukrepe za izvajanje skupne poslovne politike in sprejetih odločitev,
- sprejema smernice in priporočila za dela individualnega poslovnega organa DO,
- imenuje člane razpisne komisije za imenovanje individualnega poslovnega organa,
- imenuje in razrešuje individualnega poslovnega organa,
- imenuje in razrešuje v.d. individualni poslovodni organ,
- imenuje in razrešuje delavce s posebnimi pooblastili in obveznostmi v delovni skupnosti skupnih služb,

- voli svojega predsednika in namestnika ter odpoklicuje,
- odloča o razpisu referendumu DO,
- sklepa o razpisu volitev samoupravnih organov DO,
- opravlja druge zadeve, ki so mu dane v pristojnost s tem statutom in z drugimi sporazumi in družbenimi dogovori ter splošni akti delovne organizacije,
- imenuje in odpokliče izvršilni organ DS, oz. člane tega organa.
- Delavski svet delovne organizacije opravlja tudi druge zadeve, ki jih v skladu z zakonom določajo statut in drugi samoupravni splošni akti delovne organizacije.
- Delavski svet delovne organizacije je dolžan opravljati poverjene mu zadeve na način in v mejah pooblastil, ki jih določajo statut in drugi samoupravni splošni akti.
- Zadev, ki jih opravlja po ustavi, zakonu in statutu delovne organizacije njen delavski svet, ni dovoljeno poverjati izvršilnemu organu ali poslovodnemu organu.

PRISTOJNOSTI DELAVSKEGA SVETA TEMELJNE ORGANIZACIJE

- Delavski svet temeljne organizacije določa predlog statuta in sprejema druge samoupravne

- splošne akte, ki urejajo razmerja v organizaciji,
- določa predlog smernic za

- plan temeljne organizacije,
- določa predlog elementov za sklepanje samoupravnih sporazu-

- mov o osnovah planov samoupravnih organizacij in skupnosti ter za sklepanje dogovorov o osno-

vah planov družbenopolitičnih skupnosti,

- določa poslovno politiko,
- sprejema plan temeljne organizacije,

- določa ukrepe za izvajanje poslovne politike in plane temeljne organizacije,

- odloča o dajanju oz. najemanju kreditov v zvezi s tekočim poslovanjem v skladu s planom temeljne organizacije,

- določa periodični obračun in zaključni račun,

- skrbi za obveščanje delavcev o vprašanih, ki so pomembna za njihovo odločanje in nadzorstvo v temeljni organizaciji,

- daje smernice in navodila izvršilnemu organu in poslovodnemu organu temeljne organizacije ter nadzoruje njuno delo,

- določa program ukrepov, ki izvirajo iz programa splošne ljudske obrambe in družbene samozaščite in se nanašajo na temeljne organizacije, ter skrbi za način njihovega izvajanja,

- odloča o popisu premoženja in določi roke zanj,

- določa poslovno politiko TOZD in sprejema ukrepe za njeno izvedbo,

- odloča o načinu oblikovanja cen za izdelke TOZD in potrjuje cenike,

- odloča o sklenitvi pogodb o poslovnem združevanju, dolgoročnem poslovno tehničnem sodelovanju ali dolgoročni proizvodni kooperaciji,

- odloča o uporabi in razpolaganju s sredstvi skladov v okviru sprejetega plana,

- odloča o nakupu in prodaji ter zakupu osnovnih sredstev TOZD,

- odloča o brezplačnem prenosu osnovnih sredstev TOZD,

- odloča o nakupu pravic industrijske lastnine,

- odloča o združevanju sredstev TOZD za izvršitev nalog s področja LO, družbene samozaščite, ki so skupnega pomena za celotno organizacijo,

- odloča o razpisu referendumu v TOZD,

- obvešča delavce o zadevah, ki so pomembne za njihovo odločanje in kontrolo v TOZD,

- imenuje načelnika narodne zaščite,

- imenuje odbor za ljudsko obrambo in družbeno samozaščito ter druge izvršilne organe,

- razpisuje volitve v organe TOZD,

- imenuje komisijo za razpis del in nalog individualnega poslovodnega organa TOZD,

- imenuje in razrešuje individualni poslovodni organ TOZD,

- imenuje vršilca dolžnosti individualnega poslovodnega organa TOZD in odloča o njegovi razrešitvi,

- voli predsednika delavskega sveta in njegovega namestnika ter ju odpoklicuje,

- imenuje člane notranje arbitraže in jih odpoklicuje,

- poroča o svojem delu delav-

cev TOZD,

- obravnava najmanj dvakrat letno problematiko LO in družbene samozaščite,

- odloča o zahtevi za preizkus odločitve, s katero je izvršilni organ odločil o kakšni delavčevi pravici in komisiji za obravnavo kršitev delovnih obveznosti,

- opravlja še druge zadeve, določene s samoupravnimi splošnimi akti TOZD, z zakonom in drugimi predpisi.

Delavski svet temeljne organizacije opravlja tudi druge zadeve, ki jih v skladu z zakonom določajo statut in drugi samoupravni splošni akti temeljne organizacije.

Delavski svet temeljne organizacije je dolžan opravljati poverjene mu zadeve na način in mejah pooblastil, ki jih določajo statut in drugi samoupravni splošni akti.

Zadev, ki jih opravlja po ustavi, zakonu in statutu temeljne organizacije njen delavski svet, ni dovoljeno poverjati izvršilnemu organu ali poslovodnemu organu.

V TOZD PREDILNICA IZVOLILI NOVE DELEGATE V ORGANE UPRAVLJANJA

Na volitvah dne 18. 3. 1988 so delavci TOZD Predilnica Laško izvolili nove delegate v:

- delavski svet TOZD
- komisijo samoupravne delavske kontrole TOZD

- disciplinsko komisijo

in

- delavski svet DO

- komisijo samoupravne delavske kontrole DO.

Za delegate so bili izvoljeni

I. V DELAVSKI SVET TOZD

1. HRASTNIK JOŽE – predsednik
2. KOZMUS ROZIKA
3. MAČEK MARTINA
4. OČEPEK STANISLAVA
5. POŽARŠEK JOŽE
6. RAZBORŠEK JANEZ
7. SREBOT MARIJA
8. TRAVNER MIRA
9. VENGER RAFAEL
10. ZORKO BRUNO
11. ŽAVSKI IRMA

II. V KOMISIJO SAMOUPRAVNE DELAVSKE KONTROLE TOZD

1. GRIL BRIGITA
2. SKUBIC HEDA
3. UKMAN IVAN

III. V DISCIPLINSKO KOMISIJO TOZD

1. CEROVŠEK MIHAEL
2. DERNOVŠEK MARKO
3. HRASTNIK JANEZ
4. HRASTNIK VIDA

5. KNEZ ENGELBERT

6. MAČEK MARTINA
7. VODIŠEK ALOJZ

IV. V DELAVSKI SVET DO

1. JUVAN FRANC
2. KRAMPUŠEK DANICA
3. KRAŠOVEC DANICA
4. KRIVEC IVAN
5. VIŠNJAR DRAGO

V. V KOMISIJO SAMOUPRAVNE DELAVSKE KONTROLE DO

1. KOVAČ KAREL

Na prvem zasedanju delavskega sveta TOZD dne 31. 3. 1988 pa so bili imenovani izvršilni organi delavskega sveta v naslednji sestavi:

1. KOMISIJA ZA DELOVNA RAZMERJA

1. RAZBORŠEK ZDENKA
2. GRGURIČ ROZIKA
3. MARUŠIČ TRUDA
4. HORJAK MIHAEL
5. KNEZ MARIJA

2. KOMISIJA ZA DRUŽBENI STANDARD

1. JERŠIN IVANKA
2. DETIČEK EDI
3. VODIŠEK ALOJZ
4. MEDVED RAFKO
5. VODIŠEK HERTA

3. KOMISIJA ZA INVENTIVNO DEJAVNOST

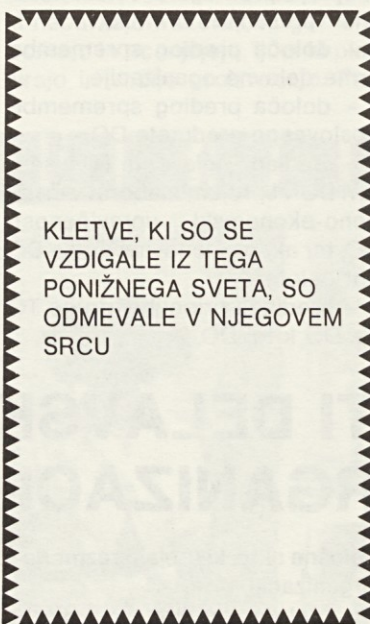
1. AJDNIK VITOMIR

2. CEPUŠ JOŽE
3. ŠANTELJ MILAN
4. KRAMPUŠEK DANICA
5. SKOK IGOR

4. KOMISIJA ZA SPREJEM OPERATIVNEGA PLANA

1. KOVAČ KAREL
2. HRASTNIK JOŽE
3. TRAVNER MIRA
4. KRAMPUŠEK DANICA
5. CEPUŠ IVANKA

Milka KLOBUČAR



KLETVE, KI SO SE VZDIGALE IZ TEGA PONIŽNEGA SVETA, SO ODMEVALE V NJEGOVEM SRCU

TRIKRAT TRI

Nam leta tečejo, beže, srebro prepleta se v lase, pogled pa jasen kot nekdanj, veselo spremlja naraščaj! – Ti »Kljukci« mali kar čez noč so šport vzljubili na vso moč!

Ker hočejo postati asi, za mami to so težki časi! Pri teku prva odpove – češ: »Moja pljuča, moj srce!« Namizni tenis – brez besed zapravi setov vsakih pet! Ne zmore »skledic« – revica! – ta »poza« se ji ne poda! Za smučke koj izgovor 'ma – močno se zdi nam, da ne zna!

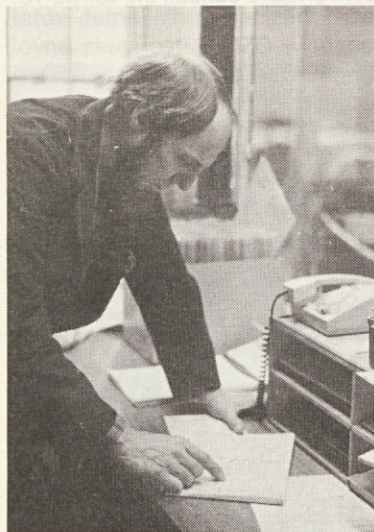
Najmlajši vzel jo je na piko – trenira jo – poglejte sliko! – Na tleh tam mamica leži – zasopla, trudna, brez moči. »Samo kolo še, mami, daj! Naprej zavrti in nazaj!«

P.S.: Morda pa kdaj se zavedo, da prvo mesto mamino, je v športu, ko jim streč' hiti – rekorde tam vse prekosi!

Marjeta Bilban

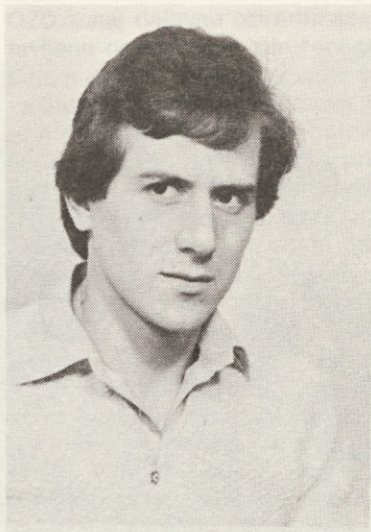
PREDSTAVLJAMO VAM PREDSEDNIKE DELAVSKIH SVETOV

Predsednik DS TOZD Proizvodnja tkanin je



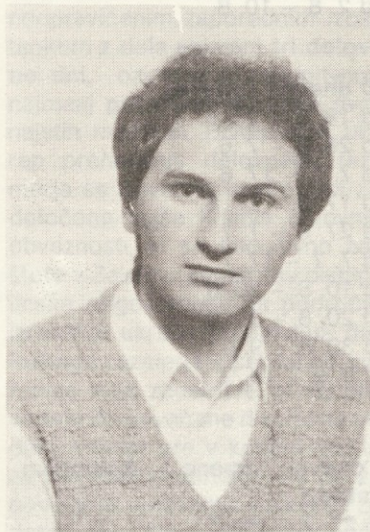
BOŽO MARAŽ – po poklicu tekstilni tehnik, opravlja dela in naloge obratovodja apreture. V DO Dekorativna je zaposlen od leta 1971.

Predsednik DS TOZD Energetika in vzdrževanje je



DRAGO ZALOŽNIK – po poklicu strojni ključavničar, opravlja dela in naloge strojnega ključavničarja. V DO Dekorativna je zaposlen od leta 1976.

Predsednik DS TOZD Predilnica Laško je



JOŽE HRASTNIK – po poklicu diplomirani inženir tekstilne tehnologije, opravlja dela in naloge obratovodja barvarne. V DO Dekorativna je zaposlen od leta 1982.

Predsednik DS Delovne skupnosti skupnih služb je



STANISLAV ŠUBELJ – po poklicu strojni inženir, opravlja dela in naloge energetika v tehnični službi. V DO Dekorativna je zaposlen od leta 1987.

Predsednik DS DO Dekorativna je



FRANC DOBNIKAR – po poklicu tekstilni tehnik, opravlja dela in naloge predstavnika DO za surovine. V DO Dekorativna je zaposlen od leta 1967.

NASVETI VODSTVU

Kaj mora in česa ne sme storiti nadrejeni

NASVETI VODSTVU

Iz bogate zakladnice misli Kaoru Ishikawe v knjigi »Kako celovito obvladovati kakovost« smo izbrali nekaj zanimivih nasvetov, namenjenih najvišjemu in srednjemu vodstvu.

»Prizadevajte si, da postanete oseba, katere stalna fizična navzočnost v organizaciji ni nujna, toda postanite oseba, ki je za organizacijo neobhodno potrebna.«

Prvi del priporočja, da morajo biti podrejeni dobro pripravljene, da bi poznali stališča in način mišljenja svojih vodij. To sporočilo pospešuje snovanje delovnih mest, kjer je zaupanje do podrejenih pravilo.

Drugi del enostavno pomeni naslednje: če se zgodi nekaj zelo pomembnega, potem bodite neobhodno potrebni za take primere. Postanite oseba z znanjem in z bojvniškim duhom, tako da vas, ko pride čas, drugi prosijo: »Vrnite se v organizacijo! Potrebujemo vas!«

»Kdor ne zna voditi svojih podrejenih, je samo napol tako dober, kot bi moral biti. Če jih je sposoben usmerjati, potem ga lahko imamo za popolno osebnost.«

Prva polovica je sama po sebi dovolj jasna. Pridobite si zaupanje svojih podrejenih, ki naj vedo, kaj mislite. Pripravite jih do tega, da so srečni in pripravljeni delati za vas.

»Če svobodno prepustite avtoriteto tudi svojim podrejenim, bodo ti uporabljali svoje sposobnosti v največji možni meri in njihovo delo bo bistveno boljše.«

Seznanite svoje podrejene s svojimi osnovnimi stališči, in če je potrebno, dodajte nekaj besed za razlago, toda potem enostavno prenesite avtoriteto in pustite jih, naj delajo. Če naredijo kakšno napako, je to majhna cena v primerjavi z rastjo, ki jo od njih lahko pričakujete. Na koncu je vsaka napaka stopnica k uspehu.

»Kadar delaš, ne glej vedno na vrh.«

Zgodi se lahko, da nihče več ne dela, dokler generalni direktor tega ne ukaže. Če generalni di-

rektor ukaže, vsi trdo delajo, da ukaz izvršijo, v nasprotnem primeru pa nihče ne dela. Takšen tip organizacije imenujem organizacija kote 203 (po dogodku iz rusko-japonske vojne 1904–1905 pri Port Arthurju na koti 203). Na ukaz generalnega direktorja se vsakdo požene naprej in zasede koto, toda izgube so lahko zelo velike.

»Srednji vodstveni delavci in njim podrejeni so odgovorni, da stvari na delovnem mestu tečejo prav.«

Doseči je treba, da bo vodja oddelka odkrito povedal svoje mnenje vodji sektorja, ta naprej direktorju, ta spet glavnemu direktorju in ta generalnemu direktorju. Če to lahko napravite, bo vaša organizacija usposobljena za uvajanje celovitega obvladovanja kakovosti in za izboljšanje trdnosti in dobrih lastnosti celotne organizacije. Toda to je neprijetno lažje reči, kot narediti...«

»Ključ do uspeha je pogled v prihodnost. Generalni direktor mora gledati deset let v prihodnost, direktor pet let, vodja sektorja tri leta in vodja oddelka najmanj leto dni naprej.«

(Povzeto iz časopisa Metalna)

KAR SEM VIDEL Z OČMI, S SRCEM IN Z RAZUMOM, NI SEM ZATAJIL; IN BI NE ZATAJIL ZA SAME ZLATE NEBEŠKE ZVEZDE

RAZPIS ZA LETOVANJE 1988

Objavljamo razpis za letovanje v naših turističnih prikolicah za sezono 1988. Prikolice so postavljene v avtokampu Savudrija (5 prikolic), Stella Maris – Umag (9 prikolic) in v Čateških toplicah (3 prikolice.)

Istočasno objavljamo razpis tudi za koriščenje dveh garsonjer v Bohinjski Bistrici.

Pričetek sezone je na morju in v Čateških toplicah 18. 5. 1988 in konec sezone je 21. 9. 1988. V kolikor bo interes tudi po tem datumu, se koriščenje podaljša.

Čas letovanja v prikolicah bo med kolektivnim dopustom po 8 dni, izven kolektivnega dopusta pa 10 dni ali pa tudi več, v kolikor bodo proste kapacitete.

Koriščenje garsonjer v Bohinjski Bistrici bo med kolektivnim dopustom 4 dni, izven kolektivnega dopusta pa 7 dni ali tudi več, v kolikor bodo proste kapacitete. Koriščenje v Bohinjski Bistrici je možno vse leto.

Razpored izmen za letovanje:

Umag, Savudrija, Čatež

8 dnevne izmene:

od 17. 7. – 25. 7.

od 25. 7. – 2. 8.

od 2. 8. – 10. 8.

10 dnevne izmene:

od 18. 5. – 28. 5.

od 28. 5. – 7. 6.

od 7. 6. – 17. 6.

od 17. 6. – 27. 6.

od 27. 6. – 7. 7.

od 7. 7. – 17. 7.

od 10. 8. – 20. 8.

od 20. 8. – 30. 8.

od 30. 8. – 9. 9.

od 9. 9. – 19. 9.

4 dnevne izmene – Bohinjska Bistrica:

od 22. 7. – 26. 7.

od 26. 7. – 30. 7.

od 30. 7. – 3. 8.

od 3. 8. – 7. 8.

Komisije za družbeni standard so dne 7. 4. 1988 določile ceno in sicer za vsak dan letovanja bo potrebno plačati 7.500 din.

Prednost pri dodelitvi počitniških kapacitet imajo redno zaposleni delavci. Upokojenci naj se za vse informacije obračajo na tov. Tomažič Janeza int. tel. št. 13.



NOVOSTI V ZAKONU O ZDRUŽENEM DELU

Sprejete spremembe in dopolnitve zakona o združenem delu so del dograjevanja našega gospodarskega in političnega sistema, še posebej na področju družbeno gospodarskih odnosov, samoupravne organiziranosti združenega dela ter odločanja delavcev v združenem delu in v celotnem sistemu odločanja v družbi nasploh. Vzporedno s temi spremembami in dopolnitvami je bila začeta tudi razprava o osnutku sprememb in dopolnitev ustave SFRJ, začele so se tudi priprave za spremembo ustav republik in avtonomnih pokrajin.

Organizacije združenega dela

morajo postopno in načrtno uveljaviti nove rešitve na podlagi programa aktivnosti za usklajevanje samoupravnih splošnih aktov z Zakonom o spremembah in dopolnitvah zakona o združenem delu. Pomembna naloga v programu aktivnosti naše delovne organizacije je seznanjanje vseh delavcev s pomenom vseh sprememb, z njihovo uporabo in delovanjem v smeri racionalizacije dela in poslovanja gospodarskih subjektov. V nadaljevanju bomo zato opozorili na nekatere temeljne novosti zakona.

I. TEMELJNA NAČELA

Temeljna načela so doživela spremembo predvsem toliko, kolikor je bil spremenjen posebni del. Pomembna je novost, da se v temeljnih načelih opredeljuje možnost še drugih oblik združenja temeljnih in delovnih organizacij, ne le tistih, ki so opredeljena v posebnem delu. Sodobni čas je namreč značilen po neverjetno hitrih spremembah v tehniki in tehnologiji, na trgu in sploh v odnosih med ljudmi. To narekuje pri organiziranju gospodarstva uporabo načel fleksibilnosti, dinamičnosti in odprtosti. Subjekta ni mogoče utesnjevati v strogo predpisane organizacijske oblike.

Potrebno je opredeliti temeljni subjekt, nato pa omogočiti številne oblike združevanja, ki temeljijo na ekonomskih interesih, zagotavljajo jasne oblike medsebojne odgovornosti in varnost v pravnem pomenu. Občutna je bila tendenca, da se vse več zakonodajne pristojnosti prenese na raven federacije. Ta težnja je v nasprotju s sodobnimi gibanji, je pa tudi v nasprotju s temeljnim dejstvom, da je pravo odraz siceršnje razvitosti proizvajalnih sil in da v državi, kjer obstojajo tako občutne razlike, ni sprejemljiva.

II. DRUŽBENO-EKONOMSKI OD-

NOSI

Določbe o družbeno-ekonomskih odnosih delavcev zaslužijo posebno pozornost že zaradi tega, ker je v tem poglavju odpadlo preko 30 členov. Jasneje sta opredeljena vloga delovnih skupnosti in njena odvisnost od rezultatov temeljnih organizacij. Delovne skupnosti v OZD v gospodarstvu ne ustvarjajo več dohodka po načelih svobodne menjave dela, temveč po načelih, ki veljajo za ustvarjanje dohodka v temeljnih organizacijah.

Novost so tudi določbe, da se prodaja izdelkov in uslug temeljnih organizacij vrši preko delovne organizacije, če v samoupravnem sporazumu o združevanju ni drugače določeno, ter da temeljne organizacije upravljajo in razpolagajo z družbenimi sredstvi preko žiro računa delovne organizacije, če ni v samoupravnem sporazumu predvideno, da ima temeljna organizacija svoj žiro račun.

Največ razprav in sporov je bilo o izplačevanju osebnih dohodkov iz naslova tekočega dela; po veljavni koncepciji se osebni dohodki iz tekočega ali minulega dela izplačujejo iz čistega dohodka, ki je tudi sicer namenjen vsem doslej znanim kategorijam. Delitev, zlasti čistega dohodka, bi morala zagotavljati večjo skrb za razširjeno reprodukcijo. Zato zakon izrecno poudarja medsebojno odvisnost osebnega dohodka in akumulacije v primerjavi s povprečno porabljenimi sredstvi.

III. DELOVNA RAZMERJA

Zakon o združenem delu obravnava medsebojna delovna razmerja delavcev v združenem delu v IV. poglavju. Poleg splošnih določb je posebej urejena sklenitev delovnega razmerja, določanje pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev v delovnem razmerju, odgovornost za izvrševanje delovnih obveznosti ter prenehanje delovnega razmerja.

Delavci v temeljni organizaciji lahko po novem določijo največ dve zaporedni stopnji strokovne izobrazbe za opravljanje del oziroma nalog. To spremembo lahko ocenimo kot pozitivno, saj je večje število možnih stopenj izobrazbe v končni posledici privedlo do zniževanja izobrazbene strukture zaposlenih.

Če sta za opravljanje določenih del in nalog predvideni dve stopnji izobrazbe, ima pri izbiri prednost kandidat z višjo stopnjo strokovne izobrazbe, če izpolnjuje tudi druge pogoje. Smisel te ureditve je, da bi zaposlovali vedno le strokovno bolj usposobljene kan-

didate. Poskusno delo je zelo razširjeno in sme trajati do 6 mesecev. Nova ureditev zahteva ponovno obvezno sprejemanje pripravnikov ali finansiranje novih delovnih mest drugje.

Trajna oziroma začasna razporeditev delavcev na delo v drugo OZD zunaj delovne oziroma sestavljene organizacije združenega dela je precej olajšana, vendar to za Slovenijo ni posebna novost. S tem naj bi bila delavcu zagotovljena stalnost zaposlitve tudi v primeru ekonomskih težav oziroma tehničnih in tehnoloških izboljšav.

Poslovodni organ oziroma določeni delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi lahko v primerih, ki so določeni v samoupravnih splošnih aktih odloči o začasni razporeditvi delavca na druga dela in naloge, o delu preko polnega delovnega časa, o odobritvi odsotnosti z dela, o izrekanju ukrepov za lažje kršitve delovnih obveznosti, o začasni odstranitvi delavca z dela, daje lahko tudi mnenje o prispevku delavca pri delu. Navedena povsem nova ureditev uvaja bistveno večje možnosti ukrepanja vodilnih delavcev v pozitivnem in negativnem smislu do delavcev.

Občutne so bile težnje po skrajševanju delovnega časa, ker se je s tem računalo na možnost zaposlovanja nezaposlenih. V vseh družbah pa je znano, da je prehod na skrajšani delovni čas možen le ob povečani produktivnosti dela. Nova ureditev le izjemoma dopušča zaposlitev delavca, ki je že zaposlen s polnim delovnim časom v eni temeljni organizaciji, tudi še v drugi, vendar do največ ene tretjine delovnega časa.

Na področju odgovornosti za izvrševanje delovnih obveznosti je spremenjenih ali dopolnjenih kar 11 členov, ki se nanašajo na disciplinsko odgovornost. Zakon ohranja v veljavi iste disciplinske ukrepe, vendar v drugačnem vrstnem redu:

kot prvi ukrep je naveden opomin, nato javni opomin, nato denarna kazen, nato razporeditev na druga dela in naloge za določen čas, nato pa prenehanje delovnega razmerja. Ker razvrstitev ukrepov od najlažjega do najhujšega predstavlja tudi razvrstitev glede na težo disciplinske kršitve, je po novi ureditvi denarna kazen blažji ukrep od ukrepa začasne razporeditve. Ukrep denarne kazni se lahko delavcu izreče v višini do 15 % (namesto dosedanjih 10 %) povprečnega osebnega dohodka ustvarjenega v preteklih treh mesecih, v trajanju do šestih mesecev. Ukrep razporeditve na druga dela in naloge se delavcu lahko

izreče v trajanju od treh do dvanajstih mesecev.

Bistveno spremembo vsebuje tudi člen, ki ureja izrekanje ukrepa prenehanja delovnega razmerja. Ukrep prenehanja delovnega razmerja se izreče za hujše kršitve delovnih obveznosti, storjene z neopravičenim zaporednim izostankom z dela najmanj **tri delovne dni**, oziroma s prekinitvami najmanj **pet delovnih dni** v dvanajstih mesecih. Disciplinski ukrep prenehanja delovnega razmerja se obvezno izreče tudi za določene hujše kršitve delovnih obveznosti, ki so taksativno našteje v Zakonu. Zaostritev disciplinske odgovornosti na področju izrekanja ukrepa prenehanja delovnega razmerja sicer lahko uvrstimo med zaostritev, ki naj privedejo do povečane discipline pri delu, vendar gre v končni fazi le za povečano represijo, ne pa za povečano motivacijo delavcev za dobro delo. Do sedaj je bilo mogoče pogojno odložiti izvršitev ukrepov »denarne kazni« in »prenehanje delovnega razmerja«, sedaj pa ukrepov »razporeditve na druga dela in naloge« in »prenehanje delovnega razmerja«, – vendar pri tem drugem ukrepu le, če ne gre za kršitve za katere se obvezno izreče ukrep prenehanja delovnega razmerja.

Obvezna prisotnost »zunanjega člana« v disciplinski komisiji ni več obvezna, novost pa je tudi v tem, da se poenostavlja oblikovanje disciplinske komisije glede sestave in glede predsednika, kar je nedvomno pozitivno.

Novosti so tudi pri opredelitvi subjektov, ki lahko sprožijo postopek pred sodiščem združenega dela; poleg delavca lahko sprožijo postopek tudi družbeni pravobranilec samoupravljanja ter OZD, če je s sprejeto odločitvijo bistveno kršen njen interes, rok pa je od 30 dni skrajšan na 15 dni. Skrajšanje roka je bistvena novost, zagotovila pa naj bi hitrost postopka.

Zakon je opredelil nove primere, kdaj delavcu preneha delovno razmerje in sicer: če je sklenil delovno razmerje v nasprotju z določili zakona oziroma samoupravnega splošnega akta; če na poskusnem delu ne doseže ustreznih rezultatov dela; če ni prihajal na delo zaporedoma 7 dni, pa o razlogih ni obvestil OZD.

Prenehanje delovnega razmerja je posebej razširjeno ob ekonomskih presežkih pri tistih delavcih, ki so z neodgovornim odnosom povzročili ekonomske težave.

Posebna novost je tudi obvezno prenehanje delovnega razmerja, če so izpolnjeni pogoji za upo-

kojitev, izjeme od splošnega pravila pa naj bi v prihodnje urejeval le zakon. Pri majhni brezposelnosti v naši republici bo imela tudi ureditev prisilnega upokojevanja nedvomno zelo negativne posledice.

IV. POVEZOVANJE OSEBNEGA DELA Z DRUŽBENIM

Osebnem delu in njegovemu povezovanju ter združevanju v sistem samoupravnega – združenega dela posvečamo pri nas vedno več pozornosti. Spremembe in dopolnitve zakona o združenem delu poudarjajo možnost svobodnega opravljanja vseh poklicnih dejavnosti, razen če zakon prepoveduje, da bi posamezne dejavnosti lahko občan opravljal s samostojnim osebnim delom kot poklic. Obrtniki in delovni ljudje, ki z osebnim delom samostojno opravljajo poklicno dejavnost, lahko opravljajo dovoljeno dejavnost sami, lahko pa jim pomagajo pri njih zaposleni delavci.

Največ sprememb pa je v poglavju, ki obravnava povezovanje samostojnega osebnega dela v sistem samoupravnega združenega dela. Dodanih je vrsta členov, ki obravnavajo temeljna načela zadružništva, posamezne vrste zadrug in spremembe glede organizacije združenega dela.

V. SAMOUPRAVNO ORGANIZIRANJE ZDRUŽENEGA DELA

Določbe zakona o združenem delu o samoupravnem organiziranju so spremenjene tako, da omogočajo prožnejšo samoupravno organiziranje, reafirmacijo delovne organizacije kot temeljnega subjekta tržnega poslovanja in uveljavljanje temeljnih organizacij kot temeljnih oblik združenega dela. Ustvarja se možnost za sodobno organiziranje združenega dela, ki bo prilagojeno potrebam tehnično-tehnološkega razvoja, upoštevajoč tudi nujnost takega gospodarstva, ki bo sposoben vključiti se v mednarodno delitev dela. Da bi odstranili doslej ugotovljene negativne posledice dosedanje organiziranosti, se s spremembami in dopolnitvami zakona odpravlja dosedanje možno etatično varstvo gospodarskih subjektov.

V zvezi z organiziranjem temeljnih organizacij je predpisana strokovna podlaga o družbeni in ekonomski upravičenosti.

Zakon je opredelil tudi manjše delovne skupine –časne pogodbene delovne enote v okviru temeljne organizacije. Takšno enoto sestavljajo delovni ljudje, ki so jim dana v začasno uporabo družbena sredstva, na katerih ima razpolagalno pravico temeljna organizacija. Poenostavljene so ne-

katere statusne spremembe. V primeru izločitve niso pogoj za vpis v sodni register razrešena premoženjsko pravna vprašanja, saj je to praktično onemogočalo izločenim organizacijam stopanje v pravni promet.

Glede na drugačen koncept delovne organizacije so pomembne naslednje spremembe zakona:

ustanavljanje delovne organizacije za določen čas; ustanavljanje delovne organizacije po delovnih ljudeh; večja pozornost družbeno-ekonomski upravičenosti ustanavljanja delovnih organizacij; restriktivni pogoji, če ustanovi delovno organizacijo družbenopolitična skupnost; natančnejša opredelitev položaja delovne organizacije in njenih odnosov s temeljnimi organizacijami.

VI. URESNIČEVANJE SAMOUPRAVLJANJA V ZDRUŽENEM DELU

Sprememba zakona je znatno

zožila število vprašanj, o katerih delavci odločajo z referendumom. Po novi ureditvi delavci odločajo po samem zakonu le o vprašanju organiziranosti in o osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke in skupno porabo delavcev. Rok za ponovitev referenduma ne sme biti krajši kot 60 dni. Z referendumom se tako ne odloča več o statutu delovne organizacije, o temeljnem planskem aktu, o sklepih, ki se **nanašajo** na odpoved pravici do vračila združenih sredstev oziroma nadomestila za gospodarjenje.

Delno je spremenjen tudi člen, ki ureja odločanje delavcev na zborih. Delavci sedaj dajejo na zboru pobude, predloge in mnenja, določajo stališča pri uresničevanju pravice do dela z družbenimi sredstvi in drugih samoupravnih pravic, določajo smernice za delo delegacij in delegatov ter sprejemajo sklepe o uresničevanju določenih samoupravnih pravic, do-

ležnosti in odgovornosti.

V oddelku zakona, ki ureja odločanje po delegatih se je uveljavil fleksibilen mandat. Preko delegatov naj bi se uresničevala večinska volja delavcev, vendar ob usklajevanju s skupnimi in splošnimi družbenimi interesi. Zakon ne govori več o »stališčih« delavcev v zvezi z delegatskim sistemom v delavskih svetih, temveč se govori le še o smernicah. Delegat v delavskem svetu delovne organizacije mora ravnati pri odločanju v skladu s smernicami in interesi delavcev temeljnih organizacij ter interesi delovne organizacije in splošnimi družbenimi interesi.

Za del sprememb in dopolnitev zakona, ki se nanaša na poslovodne organe in delavce s posebnimi pooblastili je značilno predvsem to, da želijo uveljaviti popolnejši vpliv delavcev pri izvolitvi poslovnega organa, da natančneje določajo delovno področje poslovnega organa, ter da po-

večujejo odgovornost poslovnega organa.

Pomembno novost prinaša zakon z možnostjo skupnih samoupravnih aktov v delovni organizaciji.

Podane so še nekatere izboljšave v zvezi z obveščanjem in začasnimi ukrepi družbenega varstva. Povsem na novo pa je urejeno reševanje sporov, ki jih ni bilo mogoče rešiti po redni poti.

VII. PREHODNE DOLOČBE

Prehodne določbe so sprožile vrsto spornih vprašanj, ker prihaja do različnih tolmačenj katere določbe je možno neposredno uporabljati. Upoštevati je potrebno, da vrsto vprašanj s tega področja rešujejo republiški zakoni, ki se bodo morali uskladiti z zakonom o združenem delu. Delovne organizacije morajo svoje samoupravne akte uskladiti v 18 mesecih od uveljavitve zakona, zato nas v letošnjem letu čaka naporno delo.

Pravna služba

KNJIŽNICA PONOVO AKTIVNA

V okviru osnovne organizacije sindikata je bila že pred mnogimi leti ustanovljena knjižnica za naše delavce. Od njenega začetka pa do danes je bilo obdobje delovanja knjižnice aktivno in včasih tudi manj aktivno. Sedaj že nekaj let ne deluje tako kot bi morala.

Verjetno se je že marsikdo, ki je seznanjen, da obstaja sindikalna knjižnica spraševal ali deluje ali ne in kje v organizaciji sploh je. Od sredine aprila naj bi knjižnica bralcev interesira lahka leposlov-

da prebrane knjige čimprej vrne-bila odprta enkrat tedensko. Verjetno bo to ob ponedeljkih od 13,30. – 14,30. ure v mali dvorani nad jedilnico. Registriranih je preko 600 knjig. V letu 1987 smo nabavili za 30 starih milijonov knjig. Tudi v letošnjem letu je za nabavo novih knjig planirana enaka vsota, ki pa je do sedaj še nismo porabili. Zajema leposlovno, zgodovinsko, kriminalno, pustolovsko vsebino, ter prozo naših in tujih znanih pisateljev. Vse knjige so pisane v slovenskem jeziku. Največ

jo, čeprav zaenkrat še nimamo na hitro berljiva vsebina in zato imamo teh največ. Pri nakupu novih knjig upoštevamo predloge bralcev, saj se zavedamo, da bodo zadovoljni, če bodo brali tisto kar želijo. Verjetno se je med branjem tega članka kdo vprašal kakšni so pogoji za članstvo. Vsak, ki si želi izposoditi knjigo naj se oglasi v času ko je knjižnica odprta. Izbere si knjigo katero želi. Podatki o izposojeni knjigi in izposojevalcu se vpišejo v evidenčni zvezek. Od bralcev želimo,

določeno koliko časa naj jo kdo ima. Mnenja sem, da bi bilo potrebno izposojeno časovno obdobje nekje omejiti. Za nepravočasno vrnjene knjige naj bi se zaračunavala zamudnina. To je bila kratka predstavitev sindikalne knjižnice. Vsak, ki si želi bolj podrobnih informacij naj se oglasi osebno, ko bodo uradne ure. Vsakdo lahko s seboj prinese še kakšno novo idejo ali predlog za delovanje oziroma za pravila knjižnice.

Mihevč Milica

OBISK V NAJVEČJEM TEKSTILNEM KOMBINATU JUGOSLAVIJE – »VARTEKS« VARAŽDIN

Mladinci Dekorativne smo se odzvali povabilu mladincev tovarne Varteks.

V zgodnjih jutranjih urah smo se z avtobusom odpeljali proti Hrvaškemu Zagorju, kjer se že čuti spomladansko vzdušje.

Okoli desete ure smo prispeli v

Varaždin. Predstavniki mladinske organizacije so nas lepo sprejeli, povabili v sprejemno sobo in nam prikazali kratka filma o tehnologiji tovarne Varteks in o pridobivanju volne. Predsednik sindikata nam je na kratko razložil zgodovinski razvoj tovarne.



Začetki Varteksa segajo v leto 1918, ko so tuji kapitalisti, varaždinski bogataši in politiki združili svoj kapital in v Varaždinu ustvarili »Tekstilno tovarno Varaždin«, ki se je kasneje preimenovala v »TIVAR«. V začetku so v tovarni izdelovali blago, 1926 leta po so odprli tudi oddelek konfekcije. V zgodovini naprednega delavskega gibanja je leta 1936 izbruhnili delavski štrajk zaradi težkih po-

gojev dela. Po šestih tednih upornega boja se je zaključil z velikim uspehom, zmago delavskega razreda. To je bil velik prispevek za razvoj delavskega gibanja na varaždinskem območju in hkrati tudi cele Jugoslavije. Po osvoboditvi naše zemlje so naziv »TIVAR« spremenili v »VARTEKS«. S tem nazivom je simbolično označen konec vodenja kapitalističnih tovarn. Danes je »VARTEKS« eden

izmed največjih izvoznikov oblačil v Jugoslaviji. Več kot 30 % skupne proizvodnje je namenjeno izvozu. Največji uvozniki so Velika Britanija, ZDA in SZ.

Po končanem ogledu tehnoloških postopkov proizvodnje volnena blaga smo odšli na slavnostno kosilo, nato pa so nas vodiči odpeljali na ogled znamenitosti mesta Varaždin. Obiskali smo tudi našega mladince Lanišek Janka,

ki služi vojaški rok v Varaždinu.

Polni lepih vtisov in novih spoznanj smo se vrnil v Ljubljano, v upanju, da nam bodo mladinci iz Varteksa kmalu vrnil obisk in, da bodo tako zadovoljni zapustili naše mesto kot smo mi njihovega.

Lučka GLAVAČ in
Anita ŽNIDARŠIČ

KOGA ŽELIMO IMETI V GASILSKEM DRUŠTVU

V sedanjem trenutku, ko so vsa proizvodna sredstva in surovine zelo drage je izrednega pomena uspešno delovanje gasilske organizacije oz. preventive. Na splošno se povečuje nezainteresiranost in odpor ljudi do prostovoljnega dela. S tem problemom se moramo na žalost ukvarjati tudi mi v gasilskih organizacijah.

Kako rešiti ta problem? Da bomo sploh točno vedeli koliko nas je, smo se odločili za akcijo evidentiranja članstva. S podpisom, da želimo sodelovati v gasilskem društvu se bomo zavezali, da bomo:

1. izdelali tečaj za gasilca, če tega še nimamo
2. obiskovali vaje in izpopolnjevanja na predlog operativnega

štaba

3. prenašali protipožarno kulturo na sodelavce

Za marsikoga to ni in ne bo težka naloga. Vsak, ki se s temi cilji ne strinja, pač ne bo podpisal. Vsekakor premislimo o svoji odločitvi posebno, če smo na delovnih mestih, kjer je večja požarna nevarnost, ali da smo na odgovornejšem delovnem mestu. V teh primerih bo sodelovanje na vajah in izpopolnjevanjih obvezno, izprašana pa bo zavest do dela in kolektiva. Teh gasilcev nimamo preveč radi, ravno tako tudi tistih, ki so gasilci »kar tako«. Do ugodnih rezultatov bomo prišli, če bo vsak prevzel svoj delež odgovornosti in dela. Tako tudi vaje ne bodo neka prisila, ampak sprostitev po delu.

Zato, ko nam bo ponudeno, odločimo se, da postanem člani

naše humanitarne organizacije.

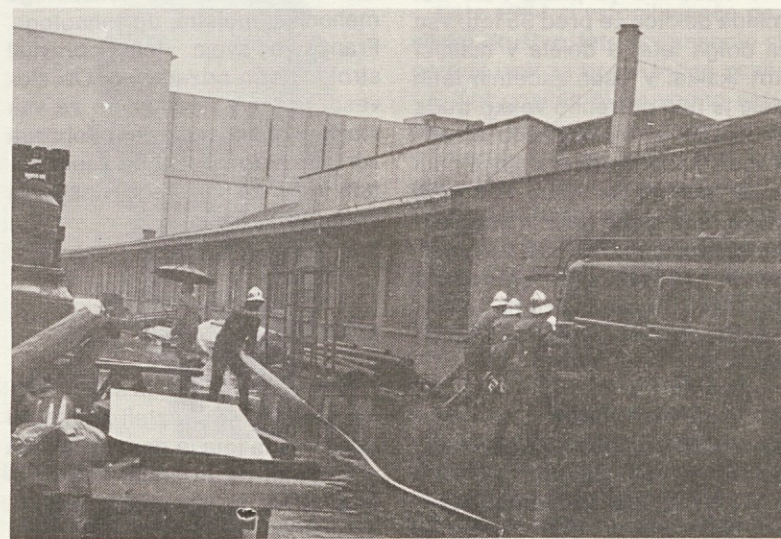
STANE ISTENIČ



PRAKTIČNA VAJA Z MOTORKO IZ LETA 1951



GASILSKA VAJA IZPRED DESETIH LET



SEKTORSKA VAJA V DEKORATIVNI IZ LETA – 1985

PREDSTAVLJAMO VAM NOVE SODELAVCE

DARKO MAHKOVEC – vodja prodajne službe

S 5. oktobrom leta 1987 se je v naši prodajni službi zaposlil kot vodja prodajne službe Darko

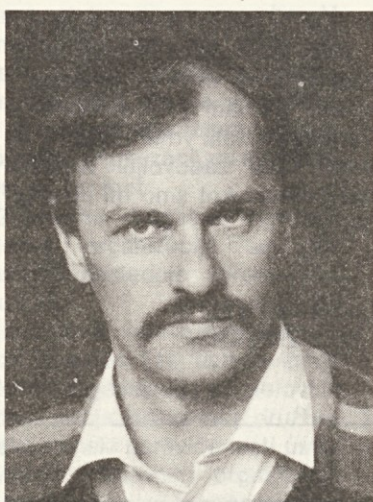
Mahkovec, po poklicu ekonomist. Prej je bil zaposlen v inozemstvu točneje v Iraku in sicer kot vodja komerciale in kot vodja predstavništva za angleško firmo BIOTI.

Aktivno govori angleški jezik, pasivno pa nemški, francoski in delno tudi arabski jezik.

»Doma sem iz Trbovelj. Študiral sem redno in še več ob delu-iz-

redno. Delovne dobe imam trinajst let. Začel sem v tekstilni organizaciji.

P o vrnitvi iz inozemstva pa sem se zopet zaposlil v tekstilni firmi



– MAJDA PRUDIČ –
prevzemalka surovega blaga v šivalnici

Dolga je delovna pot, da dosežeš polno pokojninsko dobo. Majda je v našo delovno organizacijo prišla že leta 1953 in ji ostala zvesta vse do upokojitve. Koliko lepih, prijetnih in tudi težkih dni je preživljala v tem času, ve le Majda sama.

Svoje delo je Majda opravljala marljivo in prizadevno.

Zahvaljujemo se ji za njeno dolgoletno delo in pripadnost delovni organizaciji in ji želimo dobrega zdravja ter vsega tistega kar si sama želi.

– FANI KRANJC
tkalka v tkalnici

V našo DO je prišla Fani kot mlada deklica že pred 35 leti. Vsa ta dolga leta je delala v tkalnici kot tkalka. V tistih začetnih letih dela je bilo potrebno veliko truda in odrekovanja. Težko bi bilo izmeriti vse stkanke tkanine, ki jih je Fani v teh letih stkala. Kljub vsemu je imela rada svoje delo in sodelavke. Zahvaljujemo se ji za vse vestno in požrtvovalno opravljeno delo ter ji v naslednjih letih želimo nešteto zdravih, veselih in srečnih dni.

– MILENA JERMAN
popravljalnica tkanin v šivalnici

V začetku leta 1958 se je Milenino delo začelo v oddelku tkalnice, kot tkalka. S prizadevnim in

tokrat v DO DEKORATIVNA. V tej organizaciji sem pričakoval sorodno delo. Zunanja trgovina in tuja tržišča so mi poznana. Kot vodja si želim organizirati sodobno prodajno službo s sledečimi ključnimi predpostavkami: kadrovska okrepitev, modernizacija poslovanja in organizacije, boljše povezave z ostalimi sektorji, kvalitetnejše oblike prodaje, aktiv-

nejša prisotnost pri kupcih doma in v svetu, čimprejšnja vpeljava celovitega informacijskega sistema (računalniško podprtega) kot osnova za hitrejše in boljše poslovne odločitve, vpeljava ustreznega sistema nagrajevanja in stimulacije vseh delavcev v prodaji, dopolnilno in stalno izobraževanje (osnovno, specializirano in informacijsko-računalniško), uspo-

sobitev prodaje v funkciji enega od nosilcev razvoja DO v premagovanju kriznih situacij in v funkciji nalog za boljše in uspešno prihodnost.

V prostem času se ukvarjam z računalništvom in različnimi rekreativnimi športi, smučanje, plavanje, tenis. Zelo veliko tudi berem.«

NAŠI DELAVCI SO ODŠLI V POKOJ

natančnim delom je kmalu napredovala v predelavko. Zaradi zdravstvenih težav je bila leta 1978 prerazporejena na lažje delo v oddelku šivalnice in je kot popravljalnica delala vse do upokojitve. Ob slovesu se Mileni zahvaljujemo za ves trud ter ji želimo obilo zdravja in osebne sreče.

– FRANCI JAVERŠEK
tehnolog v tkalnici

Francijeva delovna pot v naši DO se je začela pred dobrimi sedemindvajsetimi leti, v oddelku tkalnice. Njegovo delo je bilo strokovno zahtevno od popravila zastarelih strojev, do montaže in vzdrževanja novejših modernejših strojev.

Tako kot si je z leti dela pridobil strokovna znanja je z leti tudi napredoval od tekstilnega mehanika, mojstra, do tehnologa. Franči je svoje delo opravljal strokovno in prizadevno. Ob slovesu se mu zahvaljujemo za ves vložen trud in mu želimo dobrega zdravja zadovoljstva pri vsem tistem delu za katerega doslej ni imel dovolj časa.

– AMALIJA ŠALAMON
adjustirka v šivalnici

Delovno razmerje je Malči sklenila pred 16. leti, v zreli življenjski dobi. Vsa ta leta je opravljala dela v šivalnici na različnih delih. Od leta 1974 do upokojitve pa kot adjustirka tkanin. Ob odhodu v pokoj se ji zahvaljujemo in ji želi-

mo mnogo veselih in zadovoljnih dni v krogu vseh, ki jih ima rada.

– JOŽE OKOREN
prebijalec žakardnih kart

Le kdo od starejših delavcev naše DO ne pozna Okornovega Jožeta, saj se je v naši DO zaposlil že pred 33. leti. Z delom je pričel najprej kot mojster v vezilnem oddelku nato kot normirec, obratni tehnik in od leta 1965 kot prebijalec žakardskih kart ki je to delo opravljal do upokojitve. Že nekaj let mu zdravje ni bilo naklonjeno, vendar z dobro voljo, ter dobrimi domačimi zdravili je premagoval težave in vstrajal pri delu.

Ko po dolgih letih dela odhaja v zasluženi pokoj se mu zahvaljujemo za vse vestno in natančno opravljeno delo. Predvsem mu želimo trdnega zdravja, zadovoljstva in sreče z vsemi, ki jih ima rad.

– BARBARA JUSIČ
tkalka v tkalnici

Njena delovna pot v oddelku naše tkalnice se je začela že pred 29. leti. Vsa ta dolga leta je delo tkalke opravljala vestno in prizadevno. Bila je mirna, tiha in se je s sodelavkami dobro razumela. Za vse njeno dolgoletno delo se ji zahvaljujemo ter ji želimo ljubelega zdravja, veselja in vsega kar si sama najbolj želi.

– DANICA LINDIČ
blagajnik v prodajalni

Danica se je zaposlila v naši DO

pred tridesetimi leti. Delala je v skladišču gotovih izdelkov, najdalje pa kot prodajalka in blagajničarka. Danica je svoje delo imela rada in ga je opravljala prizadevno in natančno. Zaradi zdravstvenih težav je odšla v predčasni pokoj. Za prizadevno in natančno delo se ji zahvaljujemo in ji v naslednjih letih želimo dobrega zdravja in zadovoljstva v družinskem krogu.

– RAMIZ NADAREVIČ
tekstilni mehanik v tkalnici

Pred dobrimi 29. leti se je Ramiz zaposlil v naši DO. V prvem letu zaposlitve je delal na različnih delih. Od leta 1960 dalje pa v oddelku tkalnice kot tekstilni mehanik. Zaradi zdravstvenih težav je bil pogosto v bolniškem staležu. Tudi po ocenitvi IK se zdravstveno stanje ni izboljšalo. Ob odhodu v predčasni pokoj mu želimo zdravih in srečnih let v krogu družine.

– ANA MLAKAR
tkalka v tkalnici

Ana je v naši DO združevala delo polnih trideset let. Za dobo dveh let je prekinila delovno razmerje v naši DO in se ponovno pri nas zaposlila leta 1967. Ves ta čas je opravljala delo tkalke. Za vse vloženo delo se ji zahvaljujemo in ji želimo v nadaljnjem življenju veliko srečnih in veselih dni z vsemi, ki jih ima rada.

DRAGE SODELAVKE IN SODELAVCI

Izraziti občutke in oživeti 35 let delovne dobe, ki sem jih preživela v DEKORATIVNI, se ločiti od kolektiva sodelavk in sodelavcev, je zelo težko. Vendar čas prinese

svoje in tudi jaz sem se odpravila v pokoj. S tem pa nikakor ni rečeno, da sem se popolnoma ločila od vas. Vsako srečanje z vami mi bo prijetno doživetje.

Še enkrat hvala za lepe poslovilne besede, tov. Vilfanu, tov. Tankovi, tov. Jermanu in vsem so-

delavkam in sodelavcem. Lepa hvala za slovesno poslopitev in darilo.

Želim vam mnogo delovnih uspehov.

Majda PRUDIČ

DRAGE SODELAVKE IN SODE-

LAVCI

Ko po 35 letih dela v DEKORATIVNI odhajam v pokoj se vam zahvaljujem za prelepo darilo in dobre želje.

Želim vam še mnogo delovnih uspehov in še enkrat iskrena hvala. JELKA KOGOVŠEK

KRONIKA

DELOVNO RAZMERJE SO SKLENILI:

DSSS

Hari Ivan

TOZD PREDILNICA LAŠKO

Ferme Veronika
Kranjec Mihael

DELOVNO RAZMERJE SO PREKINILI:

TOZD PROIZVODNJA TKANIN

Škrgić Hasan
Plut Marija
Lovše Silva
Vinkovič Srečko
Preksavec Jože
Brkovič Milena
Bajrič Neuzat
Šabić Senad
Goričanec Nada
Miklavčič Danilo
Pertinač Franc

TOZD ENER. IN VZDRŽEVANJE

Župan Jože – smrt
Založnik Franc – smrt

DSSS

Srakar Stane
Ferjančič Zdene
Kukenberg Jožica

ODŠLI V JNA

Baltić Suad
Lanišek Janko
Razboršek Janez ml.

UPOKOJILI SO SE:

Ferbežar Ana
Mustar Marija
Lekan Bernarda
Ambruš Ana
Levičar Ivan
Selič Franc
Kranjc Frančiška
Šalomon Amalija
Kogovšek Jelka
Javeršek Franci
Jusić Barbara
Jerman Milena
Okoren Jože
Lindič Danica
Puh Marija
Polak Ljudmila
Kovač Frančiška

DRAGE SODELAVKE IN SODELAVCI

Ob odhodu v pokoj se iskreno zahvaljujem vsem sodelavcem in sodelavkam za dobre želje ter lepo darilo, ki me bo spominjalo na leta, ki sem jih preživela v Dekorativni.

Vsem skupaj želim mnogo delovnih uspehov.

ANA FERBEŽAR

DRAGE SODELAVKE IN SODELAVCI!

Ob odhodu v pokoj se najlepše zahvaljujem vsem sodelavkam in sodelavcem za darilo, ki mi bo drag spomin na dneve in leta, ki smo jih preživeli skupaj.

Celotnemu kolektivu pa še v naprej želim mnogo delovnih uspehov.

Nada LEKAN

DELOVNI JUBILEJI:

30 let

Kristan Franc
Hočevnar Helena
Mandič Marija
Sivka Ana
Ojsteršek Jože

25 let

Cankar Rozalija
Nartnik Ana
Urbančič Julka
Rožnik Marija
Grebenc Pavla
Pader Štefan

15 let

Dulič Bajro

Samsa Majda
Prekupac Suzana

10 let

Djordjić Drago
Simončič Tihomir
Vrhunc Drago
Zunič Rasema
Cedilnik Irena

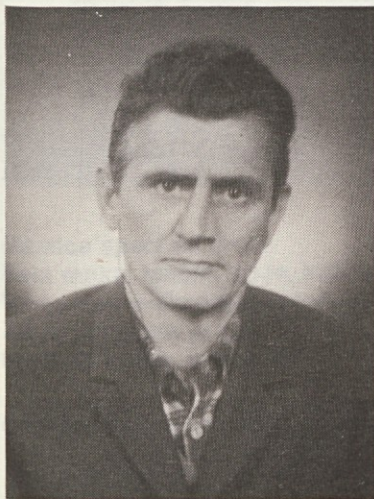
POROKE:

Mištrafović Kata por. Vrtarić
Jovanović Branislavka por. Mičić

ROJSTVA:

Trbovc Marija – sin
Ilijevec Jože – sin

UMRL JE FRANC ZALOŽNIK



Dragi Franc,

še pred tednom dni si bil med sodelavci in zato skoraj ne moremo verjeti, da se danes poslavljamo od tebe. Rad si imel svoje delo in ljudi okrog sebe. Bil si miren, tih, skoraj neopazen, a vendar stalno prisoten med nami.

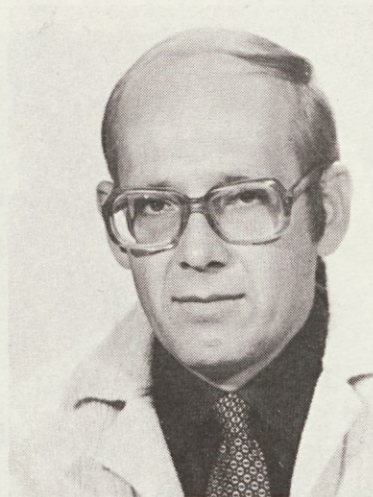
Štiriindvajset let je minilo, ko si pričel delati v Dekorativni. Prišel si v svojih najboljših letih in si svoje znanje in sposobnosti uporabil za to, da si sodeloval pri našem vzdrževanju. Vsak dan je bilo mnogo drobnih nalog, pogosto pa tudi zelo zahtevnih. Nič ti ni bilo odveč, nič ti ni bilo težko, vedno si bil pripravljen delati.

Skupaj smo sodelovali in preživljali lepe, pa tudi težke trenutke, vendar pa smo uspešno reševali delovne probleme. Pri vsem tem pa nikoli nisi izgubil volje za prihodnost.

Zelo si bil navezan na svoj rojstni kraj, kjer si preživel najlepša leta svojega življenja. Vanj si se pogosto vračal in obujal spomine na mladost. Tudi danes si se vrnil v Polhov Gradec, a, žal, k zadnjemu slovesu.

V imenu sodelavcev se z bolečino v srcu poslavljamo od tebe, tvojim najbližjim pa izrekamo iskreno sožalje.

UMRL JE JOŽE ŽUPAN



Dragi Jože

Globoko pretreseni skoraj ne moremo verjeti, da si nas tako hitro zapustil. Več kot četrtoletja tvojega dela je vtkanega v razvoj Dekorativne in zato se nam zdi, da si še vedno med nami.

Zadnji delovni dan si opravljal svoje delo in na koncu delovnega časa si predsedoval zasedanju delavskega sveta TOZD Energetika in vzdrževanje. Naslednji dan pa je bilo tvoje delovno mesto prazno. Kratek čas si se boril,

vendar je bila usoda neizprosna in je pretrgala nit tvojega življenja.

Leta 1964 si vstopil v naše gasilsko društvo, leto dni kasneje si naredil izpit za izprašanega gasilca. Kot gasilec si bil vedno vesten, tudi tekmoval si, ampak vsi te poznamo bolj po tem, ko si kot gospodar pregledoval ročne gasilne aparate. Pri tem delu si bil izredno vesten in natančen za kar si prejel občinsko gasilsko odlikovanje, leta 1984 pa priznanje za 20-letno aktivno delo v gasilstvu. Dve mandatni obdobji si bil tudi član UO, kjer si redno opozarjal na nepravilnosti. Zato bo tudi na tem področju nastala vrzel, ki jo bomo težko nadomestili.

Tvoja življenjska pot ni bila lahka. Po končanem šolanju si se zaposlil v Dekorativni, ki si ji ostal zvest vse do svoje pr ezgodnje smrti. Bil si delavec, ki je stalno pridobival strokovne izkušnje in jih vedno znova učinkovito uporabljal pri svojem delu.

Prehitro je ugasnila luč tvojega življenja, med nami pa boš ostal v trajnem spominu. Zato se ti iskreno zahvaljujem za dolgoletno sodelovanje, tvojim najbližjim pa izrekam globoko sožalje.

ZAHVALA

Ob smrti mojega dragega moža

Jožeta Župana

se iskreno zahvaljujem delavcem Dekorativne, še posebej gasilcem za izjemno tople poslovilne besede in vsem drugim, ki ste ga spremili na zadnji poti in mi izrekli sožalje.

žena Amalija

ZAHVALA

Ob smrti našega dragega očeta Franca Založnika se iskreno zahvaljujem delavcem Dekorativne, še posebej delavcem TOZD Energetika in vzdrževanje za tople poslovilne besede, ter vsem drugim, ki ste ga spremili na zadnji poti in nam izrekli sožalje.

Družina Založnik

ZAHVALA

So besede, so dejanja, ki so človeku potrebne v najtežjih trenutkih v življenju. In ta dejanja so storile meni moje sodelavke iz GPS ob smrti mojega dragega očeta. Prišle ste daleč, da ga pospremite na njegovi zadnji poti. Hvala vam vsem za cvetje, ki ga je imel tako rad. Hvala vsem za vse v imenu moje mame in imenu moje družine ter mene.

Olga Andjelković

ZAHVALA

Ob boleči izgubi moje zlate mame se iskreno zahvaljujem sodelavkam, sodelavcem, dr. Kolbeznovi in tov. general. direktorju Kraglju za izrečena sožalja ter sindikalni organizaciji za podarjeni denar namesto cvetja.

Še enkrat vsem prav lepa hvala.
Štefka Šajn

ZAHVALA

Ob izgubi moje drage mame, se iskreno zahvaljujem sodelavkam in sodelavcem, za izrečeno sožalje, sindikalni organizaciji pa za denar namesto cvetja.

Marica Valentak

ZAHVALA

Ob izgubi moje drage mame se iskreno zahvaljujem sindikalni organizaciji za denar namesto venca še posebej pa se zahvaljujem svojim sodelavkam za podarjeno cvetje in spremstvo na njeni zadnji poti.

Vidmar Marija

ZAHVALA

Ob smrti mojega dragega očeta se iskreno zahvaljujem sodelavcem za izrečena sožalja, sindikalni organizaciji pa za denar namesto venca.

Štern Ana

ZAHVALA

Ob boleči izgubi moje drage hčerke, se iskreno zahvaljujem, za izraze sožalja, sindikalni organizaciji za darovan denar namesto venca, sodelavkam in sodelavcem ravno tako, ter za zadnje slovo, ob odprtem grobu iskrena hvala vsem.

Marica Valentak

VREMENSKA NAPOVED

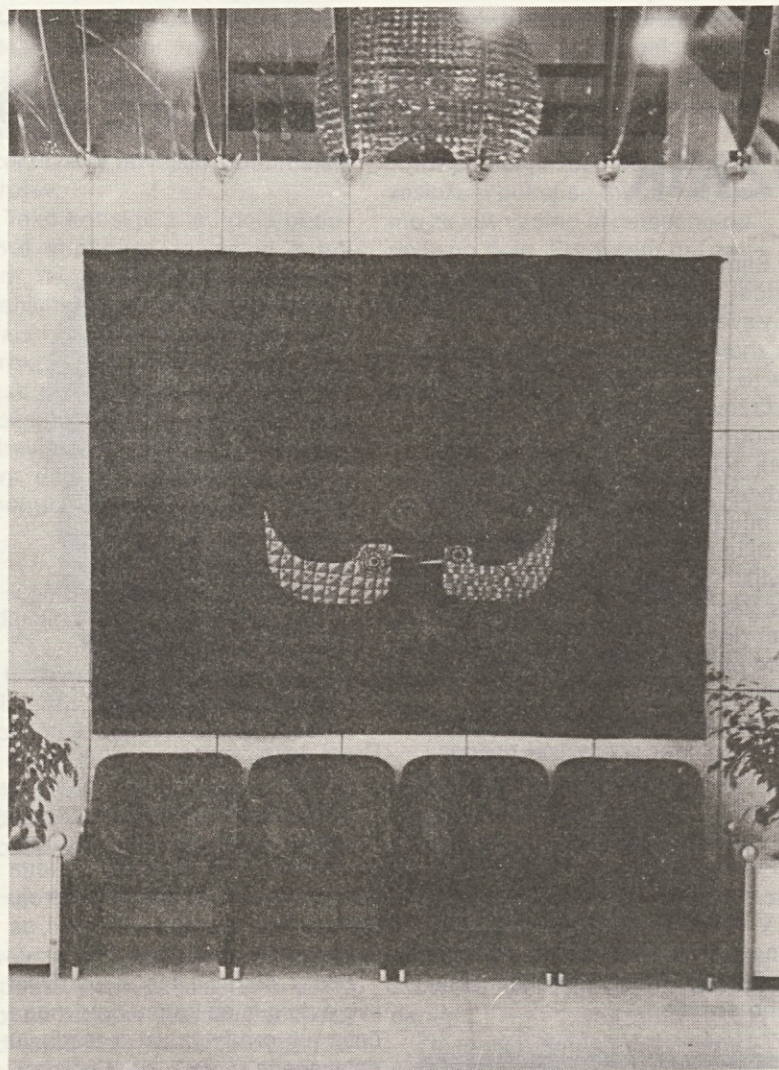
MAJ

Nad vso zahodno Evropo bo visok zračni pritisk zato bo nastalo umirjeno vreme. Iz južnih predelov bodo dotekale tople zračne gmote. To ravnovesje bo trajalo predvidoma do 9. maja. Nastopilo bo nevihtno vreme z delno ohladitvijo, ki se bo najbolj občutilo ob alpskih predelih. 18. maja lahko pričakujemo prodor mrzlih zračnih tokov, vendar letos ledeni možje ne bodo tako učinkovito – izraziti. Nastopilo bo deževno vreme, ki utegne trajati vse do lunine spremembe 23. maja. Zopet bo topleje. Okrog polne lune 30. zopet nevihte.

JUNIJ

Letos bo junij kar precej moker in nestanovitno ter vetroveno. Nevihtnemu vremenu iz maja se bo pridružil prodor severovzhodnih zračnih mas, ki bo zajel tudi naše severne pokrajine okrog Alp. Tako vreme bo trajalo do 10. junija. Sledilo bo izboljšanje s porastom temperature a ne za dolgo, že 14. junija bo znatno padel zračni tlak, ki mu bodo sledile nevihte z nalivi in tako vreme se bo nadaljevalo vse do 20. ko se bo zopet vzpostavilo lepo vreme z otoplitvijo.

Jesse Anton



TAPISERIJA IZDELANA V ROČNI TKALNICI VISI, V POROČNI DVORANI NA LJUBLJANSKEM GRADU

DOPISUJTE
V SVOJE
GLASILO

Izdaja v 1500 izvodih DO Dekorativna, n.sol.o., Ljubljana, Celovška 280, tel. 574-316 – Uredniški odbor: Slavko Rus, Dušan Vidmar, Jaka Novak, Marko Erbežnik, Jože Hrastnik, Rada Jambor, Polona Vrtačnik, Alojz Koncilja, Barbara Tekavec-Benedičič – odgovorna urednica.

Tiska: Srednja šola tiska in papirja, Ljubljana, Pokopališka 33. Po zakonu o javnem obveščanju (Ur. list SRS, št. 121/72) je glasilo oproščeno davka na promet.

ZEMLJA – DELO – KRUH



Proslavili smo praznik dela.

Proslavili smo ga s pesmijo: o zemlji, delu in kruhu.

- s pesmijo o življenju naših dedov in nas samih,
- s plesom in pesmijo, ki nas uči ljubiti,
- ljubiti prijatelja, ženo in otroke,



- ljubiti deželo, ki je naša domovina,
- ljubiti zemljo, ki je poštena,
- ljubiti kruh, ki je sad te zemlje.

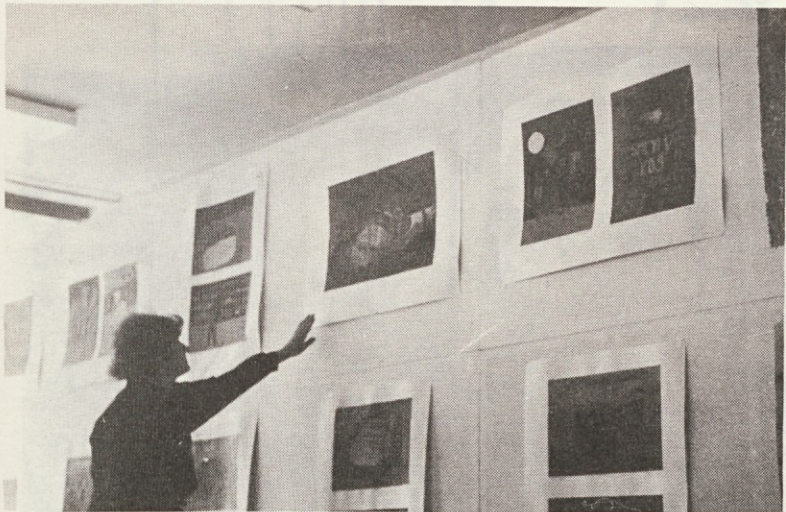


Mamica speci mi kruh!

Bela moka, lonček vode, košček kvasa, ščep soli.

Če to dobro skupaj zmešaš, fino se testo dobi.

Že pripravljena je peč,
hlebček kruha, dobra reč.



»Po koroškem, po kranjskem že ajda cveti.«
AJDA – SLOVENSKA RASTLINA. Ajdova zrna je pripeljalo naše prednike v naše kraje. Ko so zapuščali staro domovino, jim je boginja dala na pot zrno, rekoč: »koderkoli boste potovali, vsadite zrno to! Kjer ozeleni in zraste, tam ostanite! Ako pa ne ozeleni v dneh treh, ga izkopljite in pomaknite se dalje!«
 V zemlji slovenski je zrno ozelenelo in se belo razcvetelo.



Kje boš zrasel naš beli kruh?
Kje naj tvoje zrno vskali?
Zemlja je naročje zaprla
pod asfaltno cesto umrla.

Kje boš rasel naš beli kruh,
kdo bo tvoje zrnje sejal,
mesto širi polja betonska,
tu ne bo nihče več oral.



Kje boš zrasel naš beli kruh,
v sivo mesto, v sivo nebo?
Mar smo res povsem pozabili,
kaj smo polje tebi storili.

Kje boš rasel naš beli kruh?
Ni več polja, ni več vasi,
zemlja je naročje zaprla,
želi bomo sive skrbi.

Kje boš rasel, naš beli kruh,
naš beli kruh,
naš beli kruh?



Bledo sončece mežika
za nevihtnimi oblaki,
jaro žito v vetru pleše
in v njem živo rdeči maki.



Tam na cesti
je zavržen krajec kruha obležal.
Še leži tam
in bo ležal...
Ga ne bo nihče pobral?

