

LABOD izhaja štirinajstredno v nakladi 2200 izvodov — Ureja ga uredniški odbor — Odgovorna urednica: Lidija Jež, tehnično ureja: novinarski servis — Grafična priprava in tisk Dolenjski informativni in tiskarski center Novo mesto.

labod

GLASILO DELOVNE ORGANIZACIJE LABOD TOVARNE OBLAČIL NOVO MESTO

nekateri najpomembnejši podatki o poslovanju v letu 1982

Leto 1982 smo delavci Laboda sklenili zadovoljivo, rezultati poslovanja pa so bili pričakovani. Veseli smo ugotovitve, da so k takim rezultatom poslovanja prispevali realno in dobro zastavljeni plani temeljnih organizacij in delovne organizacije, načrt ukrepov za delo v zoženih materialnih možnostih in tudi velika zavzetost in prizadevanje nas vseh za uresničitev tako zastavljenih programov.

Gospodarjenje, izvrševanja planov, bitka za izvoz, to so vprašanja, ki se dosednji zgodovini Laboda še nikoli niso tako pogosto pojavljala na dnevnih redih sestankov organov upravljanja, družbenopolitičnih organizacij, kolegijev, strokovnih posvetov itd. Odveč je verjetno poudarjati, da je morala celotna organiziranost delovati usklajeno in uglašeno, kot tudi, da je bilo potrebno vlagati velike napore za to, da v proizvodnji ni bilo zastojev, da so izdelki kolikor toliko pravočasno prihajali na tržišče in da smo ob vsem tem zagotovili še delo kooperantom, likvidnost delovne organizacije itd.

Ker smo razprave o poslovanju v letu 1982 začeli že v začetku decembra na podlagi rezultatov poslovanja v enajstih mesecih, so nam rezultati pred dokončnim potrjevanjem zaključnega računa precej bolj znani in bližji. Iz obsežne ocene poslovanja v minulem letu, ki je bilo pripravljeno za razprave po sindikalnih skupinah, zbornice delavcev ter družbenopolitičnih organizacij, objavljamo le nekatere zanimivejše podatke:

1. KOLIKO NAS JE BILO V LETU 1982

Konec leta je bilo v DO 1.920, zaposlenih, kar je 12 več kot je bilo v planu. V primerjavi s preteklim letom se je število zaposlenih povečalo za 33 ali 1,7 odst.

Najbolj se je povečalo število proizvodnih delavcev, to je za 1,2 odst., rezijskih delavcev pa za 0,9 odst. Iz navedenih podatkov je razvidno, da smo uspešno izpolnili zastavljene usmeritve zaposlovanja predvsem

proizvodnih delavcev. Največji delež pri povečanju števila proizvodnih delavcev so prispevale tozdr Delta (27), tozdr Temenica (7) in tozdr Zala (6). Razmerje zaposlenih na proizvodnih in rezijskih delih in nalogah je za 4 odst. večje v korist proizvodnih delavcev kot v preteklem letu.

V letu 1982 je delovno organizacijo zapustilo skupno 123 delavcev, od tega iz proizvodnje 90 (6,4 odst. od skupnega števila proizvodnih delavcev) prišlo pa jih je 156, od tega v proizvodnjo 121 delavcev. Fluktucija v tem letu je bila 6 odst.

	odst. plana	
TOZD		
LOČNA	316	99,1
LIBNA	326	98,8
DELTA	576	103,4
TIP-TOP	160	96,4
TEMENICA	141	100,0
ZALA	101	99,0
COMMERCE	212	103,4
DSSS	88	100,0
DO LABOD	1.920	100,6

PROIZVODNJA, PLAN, STORILNOST

Fizični obseg proizvodnje je v primerjavi z lanskim letom za

3,9 odst. nižji v lastni proizvodnji, skupno s kooperacijo pa za 1,6 odst. višji. Navedeni kazalci nam ne dajejo pravilne slike, saj je na število izdelanih komadov



Veselo pri delu — posnetek je iz Temenice.

vplival niz dejavnikov. Tako je poleg nedoseženega plana proizvodnih minut v programu srajc in bluz največ vplivala na manjše število izdelkov usmeritev v zahtevnejše modele. Enako je odraz spremembe strukture izdelkov v smeri lažjih oblačil povečanje števila izdelkov v programu vrhnjih oblačil.

V kooperaciji je bilo izdelanih iz programa srajc in bluz 188.007 izdelkov ter iz programa vrhnjih oblačil 52.395. Dopolnjevanje lastnih kapacitet v takem obsegu je posledica dolgoročnejshe usmeritve proizvodnega programa v lastni proizvodnji.

(Nadaljevanje na 2. strani)



skupen fond tribunskih ur

Preozko je gledanje, da vsak posameznik ustvarja le svoj fond „tribunskih ur“. Gledati moramo širše — skupen fond ur bomo porazdelili na naše skupno delo — na delovanje delegacij, organov upravljanja, tribune in zbornice . . .

Fond tribunskih ur bomo izkoristili tako, da bodo naši delegati zares lahko tvorno sodelovali, da se bodo udeleževali sej in da bodo tudi naše tribune popestrili z izobraževanjem in z že tolikokrat omenjenimi in zahtevanimi poročili delegacij SIS.

Program	1982 (št. izdelkov)	Index
PERILO	2,348.420	94,2
BLUZE	569.484	96,2
VRHNJA OBLAČILA	247.490	118,3
LASTNA PROIZVODNJA	3,165.394	96,1
KOOPERANT	240.402	406,7
SKUPAJ	3,405.796	101,6

Obseg proizvodnje, izražen v vršenimi v kooperaciji, je plan fakturiranih minutah, ki so tudi presežen za 4,4 odst. v primerjavi z letom 1981 pa je izvršitev najrealnejša enota za izkazovanje fizičnega obsega proizvodnje. je v primerjavi s planiranim v lasti proizvodnji na indeksu 98,7 odst., v primerjavi z lanskim letom pa je za 1,55 odst. večji. Skupno z minutami, iz-

vršenimi v kooperaciji, je plan presežen za 4,4 odst. v primerjavi z letom 1981 pa je izvršitev za 6,7 odst. večja. Plansko obvezo minut so izvršile vsi tozdi razen tozda Libna in tozda Delta. Največ (8,26 odst.), je plan presegla tozda Zala.

TOZD	% plana	Index I-XII 82/81
LOČNA	100,67	98,14
LIBNA	93,78	97,26
DELTA	97,76	105,22
TIP-TOP	100,67	99,30
TEMENICA	100,02	106,28
ZALA	108,26	105,10
SKUPAJ	98,73	101,55
KOOPERACIJA	353,36	283,43
DO LABOD	104,38	106,70

Primerjava doseženih norm z lanskim letom kaže povečanje povprečne norme za 0,6 odst., kar je vsekakor odraz povečane produktivnosti ob realnejšemu izkazovanju dosežene norme v tozdih VO v primerjavi z letom 1981.

Najbolj se je produktivnost povečala v tozdu Delta - 3,6 odst., kar je odraz narašča-

joče produktivnosti novih delavcev.

TOZD	1982
LOČNA	105,3
LIBNA	103,6
DELTA	100,7
TIP-TOP	112,5
TEMENICA	106,4
ZALA	105,2
SKUPAJ	104,1

3. IZVRŠITEV PLANA PRODAJE (v 000 din)

	Plan 1982	Realizacija 1982	Index
1. Domačim kupcem:			
PB	600.000	882.989	147,2
VO	270.000	373.224	138,2
Skupaj	870.000	1.256.213	144,4
2. Izvoz:			
PB	167.000	151.881	90,9
VO	37.500	51.154	136,4
Skupaj	204.500	203.035	99,3
3. Skupaj prodaja	1.074.500	1.459.248	135,8
4. Promet prodajalen	80.000	91.141	113,9

Fakturirana realizacija v višini 1.459.248 tisoč din je v primerjavi z letom 1982 v indeksu 142,0. Po programih je najmočnejši porast v programu

bluz 171,5, v programu srajc 141,5, v VO pa 128,5.

Glede na področje prodaje je na domačem trgu realizacija dosežena v indeksu 146,6 glede na

lansko leto, v izvozu pa 118,8 odst.

4. IZVOZ V LETU 1982

v dolarjih = 41,80

	Plan	Realizacija	Index
A: konvertibilno področje	4.198.971	4.209.676	100,25
v tem: klasični izvoz	1.805.120	1.544.659	85,57
storitve	2.393.851	2.665.017	111,33
B: klirinško področje	229.235	77.660	32,46
C: SKUPAJ IZVOZ	4.438.206	4.287.336	96,60

Planiran izvoz dolarjih (po tečaju 41,80) je skupno dosežen v indeksu 96,6. Izvoz na konvertibilno tržišče pa je izvršen v indeksu 100,25 glede na naš in usklajen plan izvoza SISEOT-a.

Od skupno uresničenega izvoza predstavlja 98,2 odst izvoz na konvertibilno tržišče, kar je

ugodnejše od planskega razmerja (94,6). Glede na vrsto je bil dosežen 62 odst. z izvozom storitev in 38 odst. s klasičnim izvozom.

Za uresničitev doseženega izvoza je bilo angažiranih 39 odst. proizvodnih kapacitet in sicer v programu srajc in bluz 41 odst., v programu vrhnjih oblačil pa 32 odst.

5. KAKO PA STROŠKI?

Realizacija materialnih stroškov v letu 1982 je 17 odst. nad planom za to obdobje. Vrednostno so visoki stroški kurjave, električne energije in transportnih storitev, kar je skoraj v celoti vpliv povišanja cen, saj je količinska poraba v primerjavi s preteklim obdobjem skoraj na enaki višini. Za 2607.000 din nad letnim planom ali v indeksu 189,65 so doseženi stroški investicijskega vzdrževanja delovnih sredstev. V okviru teh stroškov so bila opravljena večja dela: obnova elektroinstalacij v Ločni in v TIP-TOP, sobopleskarska in krovška dela, montaža telefonskega priključka v Libni, ureditev parkirišča

in kompresorske postaje v Delti, ureditev priključne ceste v Temenici, adaptacija proizvodnih prostorov v Zali ter ureditev prostorov v Commercu in DSSS.

Stroški prehrane med delom so v menzi za 30 odst. višji od letnega plana in znašajo 25.148.361 din. V primerjavi z lanskim letom pa so povečani za 35 odst. Povračila za prevoz na delo v znesku 9093.314,50 din so v primerjavi z letom 1981 višji za 28, odst., nad planirano višino pa je tudi občasna predpisana amortizacija in sicer za 23 odst.

Realizacija stroškov v letu 1982 je v primerjavi s preteklim letom za 48,1 odst. višja.

6. IZKORISTEK DELOVNEGA ČASA

TOZD	v %						
	po normi	po času	letni dopust	državni prazniki	ID	PDC	Skupaj
LOČNA	58,07	12,53	8,58	2,85	0,17	1,60	83,80
LIBNA	57,12	14,39	8,26	2,90	0,18	0,97	83,82
DELTA	63,19	12,26	8,42	2,93	0,25	1,58	89,63
TIP-TOP	60,03	15,26	8,45	2,94	0,22	0,89	87,79
TEMENICA	58,70	12,93	7,6	2,75	0,24	1,55	83,77
ZALA	60,33	16,39	8,20	3,01	0,33	2,49	90,75
COMMERCE	-	78,31	8,73	3,06	0,24	2,35	92,69
DSSS	-	77,03	8,60	3,03	0,26	0,77	89,69
DO	50,60	23,83	8,39	2,92	0,23	1,52	87,49

7. IZGUBLJENE URE

TOZD	v %						
	Bolniška do 30 dni	Bolniški nad 30 dni	Porod.	Nega	Oprav. izost.	Neopr. izost.	Skupaj
LOČNA	3,86	2,29	7,03	3,02	-	-	16,20
LIBNA	5,04	1,85	7,34	1,88	0,05	0,02	16,18
DELTA	3,29	0,80	5,73	0,49	0,04	0,02	10,37
TIP-TOP	3,39	2,48	4,61	1,71	-	0,02	12,21
TEMENICA	4,35	4,73	5,85	1,30	-	-	16,23
ZALA	2,73	2,18	2,60	1,66	0,08	-	9,25
COMMERCE	2,31	0,85	3,19	0,95	-	0,01	7,31
DSSS	1,81	3,51	3,96	1,03	-	-	10,31
DO	3,56	1,86	5,81	1,45	0,02	0,01	12,51

Izkoristek delovnega časa po opravljenih urah na nivoju DO je 88 odst., kar je v okviru lanskega povprečja in plana. V strukturi izgubljenih ur je bila najmočnejša bolniška do 30 dni ter porodniška. Največje odstopanje v skupnih izgubljenih urah je bilo v tozdu Ločna (16,20 odst.) Libna (16,18 odst.) in Temenica (16,23 odst.). V vseh teh tozdih prevladujejo izostanki zaradi bolniške do 30 dni in porodniške (glej tabelo na prejšnji strani).

nivoju delovne organizacije, ki govori o spoštovanju načela, da za potrebe skladov namenajo vsi tozdi najmanj 25 odst. čiste ga dohodka, je bil na nivoju delovne organizacije in temeljnih organizacij realiziran. Tudi dogovor o uresničevanju družbene usmeritve o razporejanju dohodka za leto 1982 smo v celoti spoštovali. Poprečni doseženi osebni dohodek po posameznih tozdih v letu 1982 pa so naslednji.

TOZD	1. – XII. 1982
LOČNA	11.241,30
LIBNA	10.991,45
DELTA	11.596,60
TIP-TOP	12.965,30
TEMENICA	13.210,05
ZALA	12.492,95
COMMERCE	17.015,90
DSSS	16.048,30
DO LABOD	12.550,75

8. OSEBNI DOHODKI V LETU 1982

Primerni rezultati poslovanja v minulem letu so omogočili delavcem temeljnih organizacij, da so ob periodičnih obračunih razporejali tudi več sredstev za osebne dohodke. Dogovor na

9. CELOTNI PRIHODEK IN NJEGOVA RAZPOREDITEV V LETU 1982

Naj končamo podatke s pregledom našega celotnega prihodka v 000 din

	1982 – vrednost	index 82/81
CELOTNI PRIHODEK	1.651.153	138,03
DOHODEK	691.334	134,16
ČISTI DOHODEK	504.180	133,50

Čisti dohodek pa je po zaključnem računu razporejen takole:

	1982 – vrednost	index 82/81
ČISTI DOHODEK	504.180	133,50
osebni dohodki	374.818	132,79
stanovanjska izgr.	19.856	172,56
skupna poraba	36.664	154,74
rezervni sklad	16.420	133,94
POSLOVNI SKLAD	56.421	114,28
PRIMERLJIVI DOHODEK	721.646	136,31

razvid del in nalog

Konferenca OO sindikata naše delovne organizacije je sprejela tudi sklep o dograjevanju sistema nagrajevanja, naloga pa naj bi bila izpeljana do konca leta. Lahko rečemo, da so aktivnosti že stekle, saj je delavski svet delovne organizacije imenoval tri komisije, ki bodo področje nagrajevanja po delu in rezultatih tega skušale dodelati. Te komisije delajo na področju razvida del in nalog, na zahtevnosti dela ter na uspešnosti dela. Za vsa tri področja so organizirani seminarji.

Predsednik komisije za razvid dela in nalog, ing. Stefan Nemec, se je že udeležil takega seminarja in za naše glasilo zbral tudi nekaj zaključkov iz obširnega gradiva:

Razvid del in nalog je osnova oziroma organizacijsko-kadrovski normativ, s katerim OZD sistemizirajo strukturo dela na določeni stopnji organizacijske razvitosti delovnih procesov. Z razvidom del in nalog urejamo delitev dela, določamo kadrovske zahteve delavcev, ki se vključujejo v proces, opredeljujemo vlogo delavcev pri uresničevanju ciljev temeljne organizacije ter določamo podlago za ugotavljanje zahtevnosti dela in dejanskih rezultatov dela posameznega delavca. Razvid del in nalog moramo tako obravnnavati z organizacijskega, kadrovskega, pravnega in samoupravnega vidika. Izhodišče razvida del in nalog zajema z vidika

kadrovske funkcije planiranje del in nalog in izobraževanje, pridobivanje in zaposlovanje kadrov, izobraževanje in napredovanje in uvajanje osnov za delitev osebnega dohodka.

Ob navodilih za opisovanje del in nalog opozarjajo predavatelji na seminarju na navedbo enote, v kateri se pojavlja delovni proces, ki vključuje v nadaljevanju navedeno nalogo. V „nalogi“ zapišemo naziv, ki najbolj ustreza in pojasnjuje vsebino oz. funkcijo dela. Opisujemo torej, kaj se dela, ne pa kako se dela. Opis naj vsebuje vse temeljne pravice posamezne naloge, odpira in spodbuja naj razvoj in izpopolnjevanje dela. Vsebina naj bo opisana toliko konkretno, da je nanjo možno vezati izvajalca za odgovornost dela. Tretje področje so cilji in in naloge, sledi čas trajanja naloge, predmet dela, odgovornost, pristojnost, poklic, funkcionalna znanja, delovne izkušnje, psihofizične in osebne zahteve, telesne dejavnosti, delovni pogoji in zahteve iz varstva pri delu.

Za razvid del in nalog je zadolžena komisija za razvid. Pri tem zahtevnem strokovnem delu ji bodo pomagale strokovne službe. Ob tem sprejmejo delavci samoupravni splošni akt o razvidu po postopku, ki velja za SSA. Vendar pa je potrebno razvid del in nalog tudi stalno dopoljevati. Glede na spremembe v organizaciji je zato potrebno ta dokument stalno ažurirati. Le tako bo razvid dosegel to, k čemur stremimo – da bo postal trden normativ za kadrovske ukrepanje, hkrati pa dinamična tvorba, ki se prilagaja utripu organizacije dela in razvoja.

Ob pristopu k izvedbi razvida del in nalog, kot tudi časa nastajanja, je nujno kolektiv dobro in sprotno obveščati. V proces izdelave razvida naj bo vključen vsak član kolektiva. Iz prakse ob nešteti primerih lahko vedno znova razberemo, da je bila sprejeta med delavci le tista organizacija dela, v kateri so zaposleni aktivno sodelovali tudi pri njenem oblikovanju. Le taka organizacija je bila sprejeta in tudi uresničena.

Ob novih pristopih k razvidu del in nalog tudi ne govorimo več o nagrajevanju po delovnem mestu, pač pa o nagrajevanju skozi delovni proces pri opravljanju nalog. Znane in obstoječe rešitve, ki smo jih uporabljali doslej, se opirajo na bivšo sistemizacijo delovnih mest. Za oživitve razvida del in nalog nam tako v obstoječih rešitvah manjkajo nakateri važni funkcionalni elementi in povezave, ki jih bomo v sedanjih aktivnostih dodelali.

Kot že rečeno, moramo pri tem sodelovati vsi, ne le člani komisij. Tako bomo dosegli organizacijo tega področja v taki vsebini in obliki, da bo zadostila nam vsem.

O delu ostalih dveh komisij bomo pisali v naslednjih številkah glasila. Prispevkov s tega področja pa bomo še posebej veselili!

srečanje z novostmi

Velikokrat beremo in tudi v našem glasilu smo že pisali o naglem razvoju tehnologije in strojne opreme. Vse to zahteva dobro in predvsem sprotno poznavanje novosti, če želimo biti tudi v bodoče na trgu konkurenčni. Razkorak med svetovnimi dosežki in našimi realnimi možnostmi se je v zadnjem času, zaradi zaostrenih gospodarskih gibanj, še nekoliko povečal, kar zaskrbljuje predvsem tiste, ki so se na zahtevnem tujem trgu doslej dobro uveljavili.

Da ne bi prišlo do usodnejših posledic, je naša razvojna služba „pogledala“ nekaj let naprej in skušala poskrbeti za seminarje o novostih tako na področju tehnologije šivanja kot tudi na področju novosti strojne opreme in njenem vzdrževanju.

Tako je na pobudo razvojne službe firma PFAFF poslala ponudbo za ogled nekaterih novosti in za tečaj vzdrževanja nekaterih njihovih aparatov in pripomočkov.

Tudi z Bagatom – Necchi že tečejo dogovori za ogled in spoznavanje novosti. Predstavitve teh bo v Paviji. Razmišljanja pa tečejo tudi v smeri organiziranja tedenskega tečaja za vzdrževalce in tedenskega seminarja za področje elektronike.

Skupno naj bi se osem naših predstavnikov iz razvojne službe in služb vzdrževanja v posameznih temeljnih organizacijah spoznalo z najnovejšimi dosežki na področju tehnologije šivanja, strojne opreme in njenega vzdrževanja. Spremljanje tekočih gibanj na omenjenih področjih je nujno. Le tako „opremljeni“ bomo lahko sledili našim tujim partnerjem, domačemu trgu in zahtevam po produktivnosti in kvaliteti.

normativna dejavnost – samoupravna (interna) zakonodaja

O urejanju medsebojnih razmerij s samoupravnimi splošnimi akti lahko govorimo v širšem pomenu besede, kar pomeni, da ta pojem zajema vse oblike urejanja odnosov pri združevanju dela in storitev kakor tudi pri urejanju samoupravne organiziranosti in delovnih ter delitvenih razmerij. Tako pridemo do zaključka, da normativna dejavnost predstavlja eno od osnovnih izhodišč za nadaljni razvoj samoupravnih odnosov.

V večini primerov določa zakon o združenem delu področje ter naziv samoupravnega splošnega akta s katerim se urejajo posamezna področja in razmerja, kakor tudi vsebinsko splošnega akta. Prav tako posamezni zakoni določajo primere urejanja določenih vprašanj s splošnimi akti. Poleg tega nam lahko urejanje posameznih vprašanj v SSA narekujejo specifičnosti naše organizacije.

Ni dvoma, da je večina OZD bolj temeljito uredila medsebojna razmerja po izidu ZZD, zato ni slučaj, da smo v tem času bili bolj aktivni pri urejanju medsebojnih razmerij, kot pa pred sprejetjem ZZD.

Preden bi navedli sedaj veljavne splošne akte na ravni DO in v tozilih oziroma DSSS, moramo poudariti, da dejani medsebojni odnosi niso v popolni soodvisnosti s številom splošnih aktov, vendar urejeni medsebojni odnosi s splošnimi akti nu-

dijo delavcem večjo pravno varnost in predstavljajo osnove za nadaljni razvoj samoupravnih socialističnih odnosov ter zadržajo samovoljo posameznikov.

V času od 1977 do 1982 leta smo v osnovi uredili vsa pomembnejša medsebojna razmerja med tozdi oziroma tozdi in DSSS (dohodkovna razmerja), kakor tudi delitvena razmerja v tozilih oziroma DSSS, ter delovna razmerja v tozilih oziroma DSSS. Na ta način smo že lani začeli spreminjati in dopolnjevati obstoječe rešitve tako, da jih izpolnjujemo in izboljšujemo.

Glede na našo ugotovitev, da smo v osnovi samoupravno uredili naša medsebojna razmerja in glede na to, da v določenem času pridemo do novih izkušenj in spoznanj, lahko rečemo, da je nujno in normalno, da vsakih toliko časa preizkusimo posamezne rešitve in splošne akte z namenom, da izboljšamo naše medsebojne odnose, pogoje dela in poslovanja oziroma samoupravno organiziranost in s tem vplivamo na hitrejši razvoj samoupravnih odnosov in na uspešnost našega dela oziroma poslovanja. To pomeni, da bo v prihodnje manj novih SSA, zato pa bomo s spremembami in dopolnitvami obstoječih izpolnjevali naša medsebojna razmerja. Takšne občasne spremembe nam narekujejo predpisi panog, značaj našega dela in poslovanja ter želja po boljših rešitvah.

Lani je bila naša aktivnost na področju normativne dejavnosti velika, saj smo spreminjali SSA (za DO dvakrat za tozde oziroma DSSS trikrat (ali pa smo sprejemali nove SA (za DO šest, za tozde oziroma DSSS dva). Prav tako lahko rečemo, da smo sprožili postopek za spremembe ali dopolnitve nekaterih SA oziroma za sprjem nekaterih SA in so osnutki sprememb oziroma novih aktov še v razpravi (za DO trije, za tozde oziroma DSSS trije). V začetku prejšnjega leta smo posredovali organom upravljanja program aktivnosti na tem področju. Ta program je bil v osnovi realiziran predvsem s stališča zadolžitve strokovne službe, dočim samoupravni postopek (obravnavna, usklajevanje in sprejemanje, razvid teh nalog, standardi, kvaliteta in normiranje, uporaba motornih vozil in podobno) še ni končan.

Poleg zgoraj navedenih odprtih vprašanj lahko rečemo, da bomo v tem letu usmerili normativno dejavnost še na naslednja področja:

– izpopolnjevanje svobodne menjave dela (urejanje razmerij med tozdi in DSSS);

– uporaba sredstev skupne porabe in reševanje stanovanjskih vprašanj;

– volitve in delo delegacij ter organov upravljanja;

– izpopolnjevanje sistema delitve OD (opredelitev minulega dela in korespondentna vprašanja).

Mnenja smo, da ni odveč, če homo vsakih nekaj let objavili v

našem glasilu kateri so splošni akti, veljavni v DO v tozdu in v



„V preteklem letu je bila naša aktivnost na področju normativne dejavnosti precejšnja, saj je zajemala nekaj sprememb in dopolnil SSA sprejeli pa smo tudi precej novih aktov,“ pravi vodja pravne službe, tov. Perič.

DSSS. Zato tudi v tem prispevku navajamo seznam sedaj veljavnih splošnih aktov.

I. SAMOUPRAVNI SPLOŠNI AKTI DO LABOD NOVO MESTO

1. Samoupravni sporazum o razporeditvi pravic in obveznosti med tozdi v DO Labod;
2. Samoupravni sporazum o združevanju tozdov v DO Labod;
3. Statut DO Labod Novo mesto;
4. Samoupravni sporazum o temeljih srednjeročnega plana za obdobje 1981–85;
5. Samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih pri združevanju dela in sredstev ter o pridobivanju in razpolaganju skupnega prihodka v skupnem poslovanju;
6. Samoupravni sporazum o združevanju finančnih sredstev in organiziranju posebne finančne službe;
7. Samoupravni sporazum o skupnih osnovah za delitve čistega dohodka OD in uporabi sredstev skupne porabe;
8. Samoupravni sporazum o medsebojnih pravicah in obveznostih ter odgovornostih med tozdi in DSSS v DO Labod;
9. Samoupravni sporazum o skupnih osnovah za določanje standardov, kvalitete del, norm in delovnih programov ter o ustvarjalni dejavnosti;
10. Samoupravni sporazum o združevanju dela in sredstev DO Labod z drugimi OZD;
11. Pravilnik o oblikovanju cen v DO Labod;
12. Pravilnik za knjigovodstvo v DO Labod Novo mesto;
13. Pravilnik o samoupravni

VEČNE RESNICE

BOLJE JE MALO OG-NJA, KI NAS GREJE, KOT VELIK PLAMEN, KI NAS ŽGE.

ČE NIMAŠ LASTNEGA SIJAJA, TE TUDI SIJ DRUGIH NE BO OSVETLIL.

NAJNEUMNEJŠI JE ČLOVEK, KI JE MODER V LASTNIH OČEH.

VEDNO SE NAJDE ŠE KAKŠNA OSA, KI PIČI OBJOKAN OBRAZ.



Posnetek je s snemanja filma „Rdeči boogi ali kaj ti je deklica“, v katerem smo videli tudi nekaj Labodovcev. Film je naletel na velik odmev gledalcev, saj pomeni v naši filmski proizvodnji svežo in novo obravnavo polpreteklih dogodkov.

delavski kontroli v DO Labod;
14. Pravilnik o organiziranju in delovanju rekreacijsko počitniške dejavnosti v DO;

15. Pravilnik o izdajateljskih razmerjih v DO Labod;

16. Pravilnik o volitvah v organe upravljanja v DO Labod;

17. Poslovnik o delu poslovnega odbora DS DO Labod;

18. Navodilo o pisarniškem poslovanju v DO Labod;

19. Pravilnik o uporabi motornih vozil in o notranji kontroli ter varnosti cestnega prometa;

20. Pravilnik o dodeljevanju plaket, priznanj in odlikovanj DO Labod Novo mesto;

21. Splošni akti s področja SLO in DS;

22. Planski akti DO Labod in

23. Samoupravni sporazum o razreševanju dela čistega dohodka in solidarnostno reševanje stanovanjskih vprašanj.

II. SAMOUPRAVNI SPLOŠNI AKTI TOZD V DO LABOD

1. Samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev v TOZD;

2. Statut TOZD;

3. Pravilnik o notranji organizaciji TOZD – razvid del in nalog – sprememba;

4. Pravilnik o standardih in kvaliteti izdelkov – opravil ter o ustvarjalni dejavnosti;

5. Pravilnik o delovnih razmerjih in varstvu pravic delavcev;

6. Pravilnik o delitvi ČD, OD in uporabi sredstev skupne porabe;

7. Pravilnik o reševanju stanovanjskih potreb delavcev v TOZD;

8. Pravilnik o varstvu pri delu;

9. Pravilnik o požarni varnosti in onesnaževanju zraka;

10. Pravilnik o izobraževanju in pripravištvi;

11. Pravilnik o SDK v TOZD;

12. Pravilnik o ugotavljanju odgovornosti in vodenju disciplinskega postopka;

13. Pravilnik o volitvah delegacij, delegatov in organov upravljanja;

14. Poslovnik o delu DS in IO v TOZD;

15. SSA s področja LO in DS;

16. Planski akti: – SS o temeljih plana – smernice in – skupne osnove plana;

17. Pravilnik o uporabi motornih vozil in varnosti cestnega prometa (primer);

18. Pravilnik o urejanju, evidentiranju in obračunavanju delovnega časa (primer) in

19. Pravilnik o poslovni korespondenci (primer).

III. SAMOUPRAVNI SPLOŠNI AKTI V DSSS DO LABOD

1. Samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev v DSSS;

2. Statut DSSS;

3. Pravilnik o notranji organizaciji – razvid del in nalog – spremembe;

4. Pravilnik o določanju programov dela in o normah;

5. Pravilnik o delovnih razmerjih in varstvu pravic delavcev;

6. Pravilnik o delitvi ČD, OD in o uporabi sredstev skupne porabe;

7. Pravilnik o reševanju stanovanjskih potreb delavcev;

8. Pravilnik o varstvu pri delu in požarni varnosti;

9. Pravilnik o izobraževanju in pripravištvi;

10. Pravilnik o vodenju disciplinskega postopka v DSSS;

11. Pravilnik o SDK;

12. Pravilnik o volitvah delegacij, delegatov in organov upravljanja;

13. Poslovnik o delu DS in IO v DSSS;

14. Pravilnik o urejanju, evidentiranju in obračunavanju delovnega časa;

15. SSA s področja SLO in DS;

16. Planski akti: – SS – smernice, – skupne osnove plana in – program storitev DSSS;

17. Pravilnik o poslovni korespondenci (primer);

18. Pravilnik o uporabi motornih vozil in varnosti cestnega prometa (primer).

Dipl. jur – DIMITAR PERIČ

budno sredi dogajanj

V tozdu Commerce se delavci zares ne morejo pritoževati, da njihova samoupravna kontrola ne dela. Budno spremljanje življenja in dela v tozdu je prva naloga, ki so jo sprejeli v svojem obsežnem programu. Iz okvirnega programa si mesečno izdvajajo naloge, te pa posegajo prav na vsa področja, kjer mora biti delavska kontrola budna. Tako je ta organ (in tudi delavski svet) razmišljal o odnosih do kartonske embalaže, ki predstavlja v naših stroških dokajšen znesek. Pogovarjali so se tudi o zagotovitvi večje varnosti naših objektov in imovine (pri tem so uspeli izpeljati nekaj konkretnih nalog oziroma uspeli so doseči dosledno izvajanje priporočil, kar doslej na žalost ni bilo zaslediti).

Precej pozornosti je bilo posvečene izplačanim naduram v Commercu. Kljub ugotovitvi, da so zaradi narave dela nadure v njihovi sredini v celoti upravičene, je delavska kontrola vendarle apelirala, da bi morda le skušali zmanjšati število nadur, čeprav je jasno, da bodo „špiče“ v določenih službah še vedno zahtevale nadurno delo. Delavska kontrola je tudi ugotovila, da po zapisniku SDK ob zaključnem računu, ostajajo nekatere terjatve celo iz leta 1975 in zahtevala, da so terjatve v zakonskih rokih realizirane.

Tudi o neustreznih odnosih, ki gotovo vplivajo na kvaliteto

in disciplino pri delu, so spregovorili člani komisije delavske kontrole. Pri tem so bili enotnega mnenja, da morajo družbenopolitične organizacije izdatneje sodelovati pri odpravljanju nepravilnosti v medsebojnih odnosih, še posebno pa člani ZK. V sklopu ocen o naši situaciji nasploh, je bila dana tudi ocena pripravljenosti na akcijo, na sodelovanje.

Na dnevnem redu sej komisije samoupravne delavske kontrole v Commercu je tudi pregled pobud, ki so jih dali člani. Med temi je bila tudi pobuda za oživitve skrinjice. Člani komisije pretresejo tudi sklepe organov upravljanja v tozdih in DO ter njihovo izvajanje. V njihovo delo sodi tudi spremljanje kadrovske politike, zaposlovanja, objave del in nalog in podobno.

Konkreten in živ načrt dela komisije samoupravne delavske kontrole usmerja delo tega organa, ki ga je v tozdu Commerce čutili na vsakem koraku.

SLOVENIJA IMA PREMOG

Raziskave Geološkega zavoda v Sloveniji so v zadnjih dveh letih pokazale, da imamo za polovico večje zaloge premoga, kot smo jih doslej odkrili. Po podatkih iz leta 1976 naj bi slovenske premogovne zaloge znašale 800 milijonov ton, novejša raziskave pa so tem dodale še približno 400 milijonov ton. Zanimivo je, da ocenjujejo, da je približno 48 tisoč ton zalog lignita tudi v Globokem pri Brežicah.



Utrinek iz prodajalne v Ptuju.

ob proizvodnem delu še nekaj nejasnosti

Že leto dni teče v sklopu usmerjenega izobraževanja tudi proizvodno delo. V naši delovni organizaciji ga imamo v tozidih Ločna, TIP-TOP, Delta in Libna, obeta pa se tudi Zali. Težave, s katerimi smo se srečevali povsod v Sloveniji ob začetku proizvodnega dela, so v tem letu v večini prebrodene. Še vedno pa kljub temu ostaja precej nejasnosti, odpirajo pa se tudi vedno nova vprašanja. Sestanek v tozdu Ločna pred vključitvijo nove skupine učencev v UI je opozoril na nekatera od teh.

V pogorju s tovarišem, ki vodi na družboslovno-ekonomski šoli v Novem mestu proizvodno delo, smo prišli do nekaterih skupnih ugotovitev. Med temi je bistvena ta, da še vedno niso poenotene nagrade učencem. Prav to vprašanje je za učence najbolj boleče, saj so nekateri dobili več kot sto starih tisočakov, drugi pa ničesar. Na žalost pa čisto ne ena ne druga skrajnost ni utemeljena, ker ni bilo dokazano, kakšen je učencev delež pri novo ustvarjeni vrednosti, oziroma kakšni so stroški, ki so nastali z vključitvijo učenca (malica, OD in-

štruktorja in podobno). Vprašanje nagrajevanja v občinah ni poenoteno, kaj šele v republiki. V Novem mestu je bila že dana pobuda za takojšnjo rešitev nagrajevanja proizvodnega dela. Prav bi bilo, če bi obveljala misel, da posameznik te nagrade ne bi prejemal, tudi če bi bila ta upravičena (zaslužena), pač pa naj bi bil denar nakazan na razredno skupnost. Vsekakor pa bi morali prav vprašanje nagrajevanja čim prej rešiti enotno za vse DO.

V republiki tudi niso enotno rešena vprašanja plačil prevozov na delo, stroškov zavarovanja za čas proizvodnega dela in podobno, kar vse zahteva čim prejšnjo enotno rešitev.

V tistih naših delovnih sredinah, kjer je že lani teklo proizvodno delo, lahko rečemo, da je zaživelo v svojem osnovnem namenu. Zasluga za uspešno delo je v veliki meri v prizadevanosti inštruktorjev, v pravilnem odnosu vodstva tozd in tudi v celotni organiziranosti proizvodnega dela znotraj Laboda. Ob novem šolskem letu pa so se vendarle pokazale tudi nekatere stare težave. Nastale so zaradi nekaterih premestitev inštruktorjev, daljših odsotnosti in podobno. Tako se letos v določenih sredinah srečujemo z novimi inštruktorji, za katere je seveda proizvodno delo nova naloga. Skratka, ponovno gremo od začetka. Razmišljanje v TIP-TOP o tem, da bi seminar za inštruktorje obiskovali vsi ali vsaj večina brigadirjev, je ob tem dejstvu povsem na mestu.

Dijaki so strogi sodniki. Kaj hitro začutijo ali je delovna sredina pripravljena in če je kos

novi nalogi. Zaenkrat lahko rečemo, da smo v Labodu naleteli na ugoden odmev, potruditi pa se moramo, da bo tako tudi v bodoče. Tistim, ki delo z mladimi vodijo letos že drugo leto, bo gotovo nekoliko lažje in bodo svoja spoznanja lahko še razširili, tisti, ki se s tem delom srečujejo prvič, pa tudi ne manjka vneme in veselja do dela. Vsem želimo veliko uspehov ob njihovem odgovornem delu z mladimi, vse delavce pa bi radi opozorili, da moramo biti mladim vsi skupaj za vzgled s svojim obnašanjem in z odnosom do dela.

za uspehom je veliko dela

Naša najmlajša industrijska prodajalna je v ptujski Delti. Dejstvo, da je od centra mesta dokaj oddaljena in da ima končno tudi sam Ptuj precej prodajaln s konfekcijo, še toliko bolj ilustrira prizadevanja zaposlenih za doseganje plana. Doslej je bil ta vedno zelo uspešno uresničen, toda same številke, pa če so še tako lepe, ne povedo veliko. Nič ne pričajo o tem, kaj vse se skriva za njimi, koliko truda je bilo potrebno, koliko prizadevanj, odrekanih ...

Poslovodkinja ptujske prodajalne, tov. Zorica Kozel, je povedala, da so na 120 kvadratnih metrih prodajne površine zaposlene le štiri prodajalke. Ker je tako velik prostor težko obvladati, so premaknile nekaj omar in poskrbele, da je prostor enoten in bolj pregleden. Vendar v tej prodajalni ne gre le za streženje strank, saj prodajalke same ta velik prostor tudi čistijo. To opravijo po delovnem času. Ker je prodajalna izven mesta, se delovni čas nemalokrat podaljša, saj kupca, ki se je pripeljal iz Ptuja ali celo iz Maribora, ne morejo enostavno odsloviti. Prijaznost in zagnanost za delo pa ima gotovo pomemben delež pri poslovnem uspehu te prodajalne. Ob doseženem uspehu prodajalke pravijo, da se je bilo vredno potruditi.

Tozd Delta je vedno pokazala velik posluš za delo prodajalne. Manjšo pisarno, ki je posegla že v del skladišča, so ravno te dni prenovili. Da bi bilo delo v njej prijetnejše, so v Delti poskrbeli, da so stene obložili s svetlini tapetami, vgradili so okno, ki ga je tov. Zorica, poslovodkinja trgovine še posebej vesela in se zanj tozdu Delta najlepše zahvaljuje.



več disciplinskih postopkov

Pravna služba je lani evidentirala 48 primerov disciplinskih postopkov v naši delovni organizaciji. Od tega je bilo 37 ukrepov prve stopnje, 10 ukrepov druge stopnje, en primer pa je prišel do sodišča.

Tudi te številke kažejo, da v naših delovnih sredinah zaostrejemo vse oblike odgovornosti. Pri posameznih primerih pa bomo morali v bodoče uveljavljati tudi odškodninsko odgovornost, za katero se na žalost tudi kaže vse več primerov.



Lani je kadrovska služba organizirala več posvetovanj o usmerjenem izobraževanju, da bi bili tako znotraj naše DO pristopi enotni.

drugi mandat v ŠD Labod

Letni sestanek našega športnega društva je tokrat prinesel tudi novo vodstvo. Že na samem začetku sestavka moramo napisati, da je prav zasluga dosedanjega vodstva, da je ŠD Labod v dveh letih doseglo živahnost in razvejanost v delovanju, da je pritegnilo k aktivnemu delu precejšnje število naših delavcev in da sega tudi preko novomeških meja, saj želi vključiti delavce celotnega Laboda. Člani športnega društva so se zahvalili predvsem dosedanjemu predsedniku, tov. Marjani Vodopivcu, in vsem predsednikom sekcij, novemu vodstvu pa so zaželeli veliko uspehov pri delu.

Poročilo o delovanju športnega društva:

KEGLJANJE

Kegljaška sekcija ima kegljanje ob ponedeljkih od 17. do 19. ure na dveh stezah. Nekaj članov je bilo aktivnih, vendar se je dostikrat zgodilo, da niso imeli ustreznih pogojev za delo, saj so med drugim na „Loki“ renovirali kegljišče. V letu 1982 so se udeležili tekmovanj, vendar brez vidnejših rezultatov. Sodelovali so na spomladanskem delu delavskih športnih iger v kegljanju v domu JLA, o jesenskem delu iger pa niso bili obveščeni, zato se jih tudi niso udeležili. Udeležili so se tudi Dolenjske Tekstilijade v kegljanju v Krškem.

V letu 1983 bodo kegljači svoje delo nadaljevali. Poskušali bodo pritegniti še več kegljačev, predvsem žensk, tako da ne bodo imeli problemov pri sestavi ženske ekipe. Aktivno bodo sodelovali na prvenstvu Laboda, v načrtu pa imajo tudi srečanje kegljačev vseh tozdov.

PLAVANJE:

Plavanje je naše športno društvo organiziralo v Dolenjskih Toplicah s fizioterapevko preko naše socialne službe. Poleg tega je uspešno organiziralo plavalni tečaj na Otočcu, kjer se je naučilo plavati 20 prijavljenih članov.

V poletnih mesecih je preko sindikata organiziralo nakup kart za zunanji bazen v Šmarjeških Toplicah.



Delo športnega društva Labod je zaživel in doseglo svoj namen. Člani pa si bodo prizadevali pritegniti še večje število Labodovcev in tako s svojimi dejavnostmi seči na celotno delovno organizacijo.

V letu 1983 naj bi nadaljevali s plavanjem s fizioterapevko v Dolenjskih Toplicah. Poskušali bodo dobiti bazen v Šmarjeških Toplicah, ker je v zadnjem času za to večje zanimanje.

PLANINSTVO:

Pri pregledu izvršitve programa dela planinske sekcije smo ugotovili, da niso bile realizirane vse akcije, ki smo si jih zastavili v programu dela planinci v letu 1982.

Imeli smo naslednje izlete:

16. maja na Mirno goro – izleta se je udeležilo 9 članov;

29. maja na Golico (12 članov);

06. junija je bil izlet na Gorjance (6 članov) in

31. julija dvodnevni izlet na Triglav (20 članov in 13 družinskih članov).

V programu smo imeli še izlete na Mariborsko pohorje, Trento, Bohinj, Storžič, ki pa so odpadli zaradi slabega vremena. Planinska sekcija je ugotovila, da sodelovanje z ostalimi tozdi ni zaživel, zato smo za prihodnje leto planirali take akcije, ki bodo pritegnile vse člane. Poskušali pa se bomo tudi bolj zblížati s planinsko sekcijo Krke.

V letu 1983 naj bi organizirali naslednje izlete:

– na Hmeljnik, Grčevje, Frato, Kum, Golico, Gorjance, Vogel, Soriško planino, Triglav, Komno, Lisco, Mirno goro in Bazo 20;

Cilj planinske sekcije je en izlet vsak mesec.

SMUČANJE:

Smučarji so lani uspešno organizirali smučarski tečaj, uspel pa je tudi Labodov veleslalom. V letu 1983 bo smučarska sekcija ponovno organizirala smučarski tečaj na Zelenici, ki bo trajal 4 dni. Smučarski veleslalom pa naj bi bil 2 dni, tako da bo imelo podeljevanje priznanj svoj smisel.

ORGANI

Športnega društva:

1. Skupščina športnega društva
2. Predsednik športnega društva
3. Namestnik Predsednika
4. Gospodar
5. Blagajnik
6. Tajnik
7. Vodstvo sekcij:

Kegljanje:

Plavanje:

Planinstvo:

Smučanje:

Strelstvo:

Kolesarstvo:

Odbojka:

STRELSTVO:

Strelska sekcija še ni popolnoma zaživel. Pri svojem delovanju je imela probleme s puškami, pa tudi s članstvom.

KOLESTARSTVO:

Ta sekcija ni najbolj zaživel. Upamo, da bo zaradi krize z bencinom zaživel v letu 1983.

ODBOJKA

Redno je bila rekreacija ob torkih v gimnaziji, poleti pa na Loki. Imamo odbojgarsko ekipo, ki se je udeležila dveh tekmovanj. Z rekreacijo bomo nadaljevali tudi v letu 1983.

- | | |
|--|-----------------|
| | vsi člani |
| | JUDEŽ LUDVIK |
| | VODOPIVEC ALOJZ |
| | VODOPIVEC ALOJZ |
| | BRAČIKA JOŽE |
| | ŽLOGAR IRENA |
| | NOVAK JOŽE |
| | HROVAT BOŽO |
| | ŽIDANIK BOJAN |
| | BOGDANOV MILENA |
| | MOHAR MOJCA |
| | KORASA JOŽICA |
| | KIMU ALOJZ |
| | BRAČIKA JOŽE |
| | PRAZNIK MARICA |
| | JERANČIČ BOJAN |
| | UDOVČ DUŠAN |
| | NOVAK MOJCA |
| | KRALJ BORIS |
| | JURŠIČ FRANCI |
| | ŠTIH MIRAN |
| | 3 JERMAN SLAVKO |
| | 1 ZUPANČIČ SAMO |
| | 2 NOVAK MOJCA |
| | IRENA ŽLOGAR |

kaj nam pomeni 8. marec

S tem vprašanjem smo tokrat želeli izpostaviti le 8. marec kot dan žena, ne pa tudi kot praznik naše delovne organizacije. O tem vidiku 8. marca bomo več pisali v naslednji številki Laboda, tokrat pa (kot že rečeno) smo ženske in moške povprašali, kaj menijo o tem prazniku, kako naj bi ga praznovali, kaj nam pomeni:

Lojze Bambič – TIP–TOP: To je ženski praznik in le naj se povesele, zaplešejo. Vsaj enkrat na leto naj se počutijo zares svobodne. Veliko delajo – v službi in doma, zato jim moramo na ta dan omogočiti nekaj sprostitve.

Marjeta Grabljevec – Temenica: To je lep praznik, ki je po mojem mnenju posvečen predvsem materam. Zato ga bi morali praznovati na primeren način. Ne mislim, da bi na ta dan skušale ženske dosegati ne vem kaj velikega, poudarek naj bi bil le na še boljšem razumevanju, na sožitju, pomoči in toleranci, na kar pa naj ne bi že naslednjega dne pozabile.

Boža Štricelj – Temenica: Na ta dan ni potrebno nikakršnega rajanja. En dan v letu res ni pomemben, bil naj bi le simbol spoštovanja, ki naj bi bilo vedno prisotno.

Jože Muhič – DSSS: 8. marec spoštujemo kulturno, saj to je praznik, ki označuje težke boje, dolga desetletja prizadevanj za enakopravnost. Že zaradi dogodkov iz zgodovine, ki so mejniki v pojmovanju ženske

STE SE ŽE ODLOČILI?

V prejšnji številki našega glasila smo vas že opozorili na letošnje poletno letovanje v sklopu Laboda in priložili tudi prijavnico. Ker morate le-to oddati do 3. marca, vas želimo še enkrat spomniti na ta datum. Torej, če se še niste odločili, kje želite preživeti svoj dopust, se čim prej posvetujte s svojimi najbližjimi in posredujte odločitve tov. Muhiču, predsedniku odbora za počitniško dejavnost.



Nagelj za praznik

enakopravnosti, smo dolžni ta dan spoštovati dostojanstveno. Na žalost pa često prav ženske pozabljajo na to zgodovinsko resnico. V zadnjih letih se je zaradi tega 8. marec sprevergel v popivanje žensk in moških, kar jemlje vsem tem osebnim ugled, zmanjšuje pa tudi težo tako velikemu in lepemu prazniku kot je dan žena.

Udavec Tilka – Lebna: Položaj žene danes ni lahak. Vedno bolj se mora uveljavljati kot samoupravljalka, delavka, za vlogo matere in žene pa često zmanjkuje časa. V našem primeru delo za strojem tudi psihično utruja, za vedno večje proizvodne zahteve pa moramo biti sveže in zdrave. Toda, če dobro premislim, tudi včasih ni bilo lahko. Letos se bom upokojila, pa se dobro spomnim časov, ko ni bilo jasli, ni bilo varstva za otroke, ni bilo pralnih strojev in drugih pripomočkov. Praznovanje 8. marca naj le ostane v obliki kolektivnega praznovanja, saj je to ena redkih možnosti, da se sodelavke poveseimo, da odložimo skrbi in obveznosti.

Albina Tušar – Zala: Dan, ki ga preradi strnemo samo na nekaj ur rajanja, naj bi označe-

val stalno spoštovanje žene—matere in delavke. To spoštovanje pa naj bi se manifestiralo predvsem v enakopravnem odnosu med žensko in moškim, tako v službah kot tudi doma, pri delu z otroki... Breme bi si morali vedno porazdeliti, ne pa, da se za 8. marec vloži zamenjata, naprej pa je vse po starem.

Marija Tili – Delta: Mednarodni dan žena je praznik, ki so si ga ženske težko izborile, ki kaže na dolga stoletja zatiranja žensk. Danes je enakopravnost izbojevana, na žalost pa so še na svetu dežele, kjer o enakovrednosti med spoloma ne moremo govoriti. Zato moramo to pridobitev pri nas spoštovati. Prav je, da je na ta dan tudi praznik naše DO, saj je v Labodu zaposlena pretežno ženska delovna sila. Lepo je, da imamo v Delti na ta dan prosto, da lahko praznik žena in delovne organizacije še bolj slovesno praznujemo. Čeprav sem še mladinka, čutim do tega dne veliko spoštovanje.

Slavica Putrih – Ločna: Veliko je bilo žrtvovanega, da imamo danes ta praznik, zato bi ga morali praznovati, ali bolje rečeno, negovati dostojno. K tej borbi bi morali dodajati prizadevanja za dobre odnose, za boljše pogoje dela, ne pa z neprimernim praznovanjem zmanjševati veličino in simbolično dneva žena.

utihnil je pevski zbor

Vedno ostrejši stabilizacijski ukrepi so prekinili delovanje naše pevske skupine, vendar pa članicam zbora le niso vzeli volje in veselja do petja in

negovanja te kulturne dediščine, za katero v našem tozdu trenutno nimamo pogojev.

Čeprav smo se zbrale ob vajah vsakih štirinajst dni, ko smo „oddelale“ dopoldansko izmeno, smo v treh letih našega delovanja dosegle primerne uspehe. Nastopale smo na vseh proslavah v tozdu, na nekaterih na ravni delovne organizacije in treh revijah Posavskih pevskih zborov, kjer nas je občinstvo lepo sprejelo, saj smo bile edina ženska pevska skupina v občini.

Splet okoliščin pa je hotel, da naše petje utihne. Menimo, da bi le veljalo poiskati možnosti za oživitve zbora, da bi ga morda tudi razširili in s tem obogatili že tako skromno kulturno dejavnost v naši temeljni organizaciji.

Ob tem pa bi se morali vprašati če nismo z ukinitvijo pevskega zbora izgubili več kot smo pridobili?!

IRENA STRGAR

Pripis uredništva: O vzrokih za prekinitve delovanja pevskega zbora v Libni bi želeli zvedeti kaj več, saj smo prepričani, da prenehanje prepevanja resnično bolj škodi kot koristi dobremu razpoloženju in s tem tudi delu. Kaj pa o tem meni osnovna organizacija ZSS v Libni?



Je pevski zbor Libne zares dokončno utihnil?