

Labod izhaja štirnajstnevno v nakladi 2650 izvodov
— Ureja ga uredniški odbor — Odgovorna urednica Lidija Jež — Priprava za tisk: DIC Novo mesto — Tisk: Tiskarna Novo mesto



labod

GLASILO DELOVNE ORGANIZACIJE LABOD TOVARNE OBLAČIL NOVO MESTO

LETO 13

NOVO MESTO, 22. NOVEMBRA 1987

ŠTEVILKA 17



Ustanovna seja konference ZK Laboda je bila v Ljubljani. Živahna razprava je ponovno potrdila, da smo ta organ na ravni DO pogrešali. Pohvaliti velja gostitelje za izredno gostoljubnost in pozornost.

sklepi 1. seje konference zk do labod

A. 1. Ocena dela OO ZK in rezultati poslovanja kažejo, da kljub prizadevanjem za vsebinsko uresničevanje

vanje še vedno nismo razgibali vsega članstva v OO ZK in da z lastnim delom nismo zadovoljni;

2. vse naloge je nujno opredeliti konkretno z nosilci in z največjo mero odgovornosti, partijske discipline ter utrditi akcijsko in idejno enotnost delovanja ZK;

3. vse izstopne in izključitve kaže bolj temeljito analizirati, toda pri tem

ne odstopati od stališča, da je v ZK važna kvaliteta in ne kvantiteta;

4. primerna kritična ocena kvalitete dela odgovornih nosilcev funkcij v ZK (od občinske do zveznih organov v ZK) je upravičena in utemeljena kritika javnosti obveščanja (obravnave in sprejemanje odločitev za zaprtimi vrati, kar vzbuja še večji dvom in nezadovoljstvo ne samo med komunisti, ampak pri vseh prebivalcih);

5. več poudarka dati na sprotne informacije o stanju in delu OO ZK

in posameznih članov v tozidih in izven;

6. izbirati boljše metode dela pri delu z mladimi in drugimi družbenopolitičnimi organizacijami;

7. oceniti, kako smo s svojim ravnanjem spoštovali sprejete vsebine in stališča (kot komunisti in kot samoupravljalci) in do kam je segalo kritiziranje in koliko smo bili samokritični;

8. v OO ZK ugotoviti, do kod je segal proces idejne, organizacijske, kadrovske in moralne prenove (predvsem za ravnanje članov pri krepitvi odgovornosti).

B. 1. Na osnovi ocene gospodarskega gibanja in stanja v delovni organizaciji ter v branži konferenca podpira predlagane projekte - programe za učinkovitejšo delovanje delovne organizacije Labod; te vsebine programov posežejo v dograjevanje organizacije sistema dela in nagrajevanja, predvsem pa odgovornosti na vseh nivojih;

2. glede na tržno situacijo ni pričakovati možnosti, moramo pa z rezultati dela doseči:

— do konca leta poslovati v skladu s sprejetimi plani,

— izvajati odgovornost na vseh nivojih in zoper neodgovorne osebe tudi ukrepati,

— za izvedbo odgovorov — programov — rokov in sprejemanje doseženih uspehov so odgovorni direktorji,

— ključni cilji so v ukrepih: — povečati proizvodne učinke, kjer je potrebno zajeti vse možnosti za izboljšanje poslovanja na celotnem proizvodnem poslovanju;

— povečati donosnost poslovanja, kamor je treba vključiti vse priložnosti za povečanje poslovnih učin-

V današnji številki

Poleg sklepov z ustanovne seje konference ZK Laboda smo med drugim pripravili še:

— pogovor z našim glavnim direktorjem o nadaljnjem razvoju Laboda

— v sestavku Znanje v prvi plan predstavljamo pristope DSSS za uveljavljanje več znanja in iskanje notranjih rezerv

— kaj nam novega prinašajo spremembe ZZZ, predvsem na področju delovnih razmerij, ki vse bolj poudarjajo strokovnost in odgovornost (s predavanjem mag. Mozetiča poslovnim sekretarkam)

— tokrat smo v naši anketi povpraševali po pogojih za delo

**ČESTITKE OB PRAZNIKU
NAŠE DOMOVINE,
29. NOVEMBRU!**

**Organi upravljanja in
družbenopolitične
organizacije DO Labod**

(Nadaljevanje na 2. strani)



naš pogovor: generalni direktor Milan Bratož o planu in razvoju Laboda

V razpravi na konferenci ZK Laboda je direktor Libne, Komočar, poudaril uspehe, ki so bili doseženi, pa vendarle na njih v zadnjem času radi pozablamo in poudarjamo le nemoč in neaktivnost.

kov, zlasti na celotnem komercialnem področju;

— zmanjšati stroške poslovanja, kamor kaže vključiti vsa možna prizadevanja za zmanjševanje poslovnih stroškov, vendar z največjim poudarkom na stroških, ki sestavljajo lastno ceno proizvodnje,

— izboljšati učinkovitost dela, pri čemer je treba zajeti vse možnosti za zmanjševanje potroškov oziroma porabe dela, vendar tudi z največjim poudarkom na tovrstnih stroških v okviru lastne cene proizvodnje;

3. v delovni organizaciji ugotoviti, kje so odkloni, zakaj smo izpod gručacije s kvaliteto, produktivnostjo, in zato morajo samoupravni organi v todih in delovni organizaciji sprejemati le konkretne programe z nosilci — roki in spremljavo oravljenih nalog ter doseženih rezultatov.

C. 1. Konferenca ZK v delovni organizaciji bo na osnovi rokovnika spremljala in analizirala sprejete sklepe, in sicer:

— januar 1988:

konferenca ZK v delovni organizaciji bo obravnavala izvedbo zadanih nalog, ki so vezane na realizacijo plana 87 in za sprejem plana 88 (predlagamo koordinacijo vseh DPO);

— april 1988:

druga konferenca ZK v delovni organizaciji Laboda;

— oktober 1988:

razširjeni aktiv DPO za IPO;

2. članom predsedstva posredovati gradivo za seje na nivoju delovne organizacije in menjaje po enega člana vabiti na seje.

Predsednica konference ZK Laboda
DRAGICA NENADIĆ

predsedstvo konference zk labod

Predsednica konference ZK Laboda je Dragica Nenadić iz DSSS, člani predsedstva za to mandatno obdobje pa so: Ivanka Hlušička iz Delte, Olga Orešnik iz Libne, Ivan Murko iz Tip-topa in Stevo Dušenović iz Commerca.

Plani za prihodnje leto že nastajajo. Kako smo jih zastavili ob dejstvu, da je malo znanega pri pogovih za gospodarjenje v letu 1988?

»Lahko rečemo, da so naši plani že skoraj v zaključni fazi. Res bi bilo treba poznati že nekaj čarovniških veščin, da bi človek zadel tiste pogoje, ki bodo veljali drugo leto... Pri sestavi planov smo izhajali iz tistih vsebin, ki so naše lastne in ki so tudi sicer že povsem jasne. Tu pa moramo računati s padcem kupne moči in znotraj tega z bistveno manjšim povpraševanjem po konfekciji. Trgovine so v zelo težki situaciji in pričakujejo sodelovanje proizvajalcev pri sanacijah. Temu smo priča že nekaj časa (podaljševanje rokov plačil, spreminjanje plačilnih pogojev in podobno). Vprašljiva je tudi preskrba s surovinami, saj se primarci že ustavljajo (pred nedavnim bombažarji). Ob vsem tem pa še vidno zidamo nove konfekcijske tovarne, stopnja zaposlenosti v tej branži pa je najvišja v Jugoslaviji — prek 106 odst. Iz vsega tega pa se ne da izluščiti kaj preveč optimistične podo-

be pogojev za gospodarjenje v prihodnjem letu, kar vse postavlja pred nas nalogo, da se moramo hitreje odlepiti od zaverovanosti, da je vse skupaj še kar dobro. Labod je že imel v svoji zgodovini težka obdobja in znal jih je premagati. Zavedati se moramo, da smo tudi sedaj sredi prav tako, ali pa po svoje še težje situacije. Dobro se moramo pripraviti na premagovanje te.«

S kakšnimi nalogami se bomo torej srečali prihodnje leto in morda še obdobje naprej, da se bomo uspešno postavili po robu vsemu temu?

»Pripravljeni je gradivo s sklepom ukrepov, ki naj bi nas pripeljali k cilju, zapisanem v našem srednjeročnem planu, ta pa je biti pri vrhu v naši branži. To pomeni najprej omogočiti učinkovito poslovanje v prihodnjem letu ter dolgoročneje prečesati poslovanje in organiziranost cele delovne organizacije ter na osnovi teh analiz zastaviti nadaljnji razvoj Laboda. Na podlagi analize naše pozicije v grupaciji si moramo zadati v teh ukrepih nalogo, da bomo povečali proizvodne učinke, povečali donosnost proizvodov, izboljšali učinkovitost dela, zmanjšali stopnjo zaposlenosti, ovrednotili pa smo tudi globalne ekonomske cilje.«

Katere konkretne naloge še izhajajo iz tega programa?

»Kot smo že na seji poslovnega odbora sklenili, je treba preanalizirati sistem kalkulacij, planiranja, izdelave kolekcij, delovnih nalogov oz. celotne proizvodne dokumentacije, vzdrževanja, kakovost (pri čemer imam v mislih širši pojem kakovosti — ne le izdelka, ampak tudi storitev), širiti računalniško podporo nekaterih procesov (prehod skladišča, nabave... na računalniško spremljanje), metodologijo dolgoročnega planiranja, osebne dohodke, tu je tudi projekt zma-

njševanja stroškov, optimalizacija dohodka, možnosti uvajanja avtomatizacije v proizvodnji, organizacija delovne organizacije tako s strokovnega kot tudi samoupravnega vidika... Pa še naprej bi lahko našteval: tu je še projekt označevanja proizvodov (Jana), podrobnejši in načrtnejši pristop k inventivni dejavnosti in razvoju te, tudi iskanje zmanjševanja režije po organizacijskih enotah je ena večjih nalog, zmanjševanje porabe električne energije, kjer bo treba raziskati možnosti prehoda na plin, pa raziskave tržišča itd... Vse te naloge naj bi izpeljali do leta 1990. Ne glede na nekoliko oddaljeni datum pa bodo ukrepi tudi že sestavni del plana za naslednje leto, saj s planom za leto 1988 zastavljamo nekaj konkretnih nalog, ki nam jih hitreje prinaša nasproti tudi predlog naštetih ukrepov. Tu je naloga povečati učinkovitost na ravni delovne organizacije za 1,5 odst., s plani pa bomo zastavili tudi nalogo, kako povečati donosnost poslovanja in znotraj tega posameznega programa. Tu so tudi dopolnilne kolekcije — mesto in funkcija te postaja vse izrazitejša. Že v tem planu zastavljamo podrobnejši marketinški pristop. Skratka cel kup resnih in že zastavljenih nalog je pred nami, ki zahtevajo trezen in preudaren pristop.«

Skratka — vse izrazitejše je vprašanje učinkovitosti dela...

»V ospredje je treba ob vsem tem postaviti človeka, se vprašati, kaj je zadovoljen delavec. Zagotoviti je treba uspeh vsakemu delavcu, iz česar zopet izhajajo naloge, ki smo jih opredelili v planu, od primernih osebnih dohodkov do tehnologije, delovnih postopkov, izobrazbene strukture oz. znanja. Tudi vprašanje delovnega časa je tu, pa delitev dela na ravni delovne organizacije, da bo ta optimalna, racionalna, da ne bo pod-



Delegacija OO ZK Ločne in Commerca na ustanovni seji konference ZK Laboda.

vajan ali celo še večkratnih prekri-
vanj del. Vse te naloge so že ovredno-
tene in določeni so izvrševalci. Zave-
dam pa se, da bo ob strogo izvajanih
ukrepah prišlo tudi do delovnih kon-
fliktov, kar je v končni fazi samo po-
zitivno. Kajti tudi mi se bomo morali
odkriti spopasti s problemi, z rešit-
vami, z interesi, ker vse to samo utrju-
je strokovnost. Sicer ne bo napredka,
bo samo stagnacija.»

**Nekajkrat ste poudaril — na raz-
ličnih sejah in pogovorih — da mo-
ramo uvesti več demokratičnosti v
postopku dogovaranja, od tu na-
prej pa zagotoviti strogo delovno
disciplino, kar pomeni tudi večje
spoštovanje hierarhije...**

»Za ilustracijo te trditve dam za
primer organizacijo vojske, pa ne bi
želel, da bi vse skupaj zares tako ostro
zvenelo. Gre za izvajanje odgovorno-
sti, strokovnosti. Vemo, kdo je v naši
organiziranosti odgovoren za stro-
kovnost in za delo in kdo za izdelavo.
Vse je načrtano in k temu je treba res-
neje dodati in uveljaviti še odgovor-
nost.«

**Pravimo, da ne bomo povečevali
stopnjo zaposlenosti — naloge, ki
so pred nami pa so zelo zahtevne,
zahtevajo veliko strokovnosti, ve-
liko znanja... Ga imamo?**

»Prav s to našo ekipo bomo morali
doseči začetno, ker druge ni. Mi smo
delavci Laboda in mi ga moramo
pripeljati v sam vrh grupacije. Pred-
logi ukrepov bodo med nami in po-
vabil bi ob tej priložnosti vse delavce,
da dajo svoje pobude, da svetujejo, da
razmišljajo o teh naših skupnih nalo-
gah. Pred nami ni lahko obdobje, to-
da ne gre obupati. Pretresi bodo, toda
do njih bo prišlo za ceno napredka.
Zato so tudi na široko odprta vrata
vsem pobudam, vsreemu predlogu.
O predlogih ukrepov bodo delavci
razpravljali na zborih. Najprej jih bo-
do predelale strokovne skupine, z
njihovo vsebino pa se bodo morali
sporjati tudi DPO, delavci po sindi-
kalnih skupinah itd... Do 25. novem-
bra je čas za razprave. Do 10. decem-
bra bodo pobude in usmeritve obliko-
vane v čistopis, da bi jih do 23.
decembra potrdil tudi centralni de-
lavski svet. Zavedati se moramo, sre-
di kako težkih časov smo. Vsi pa
želimo kljub temu doseči več, boljše.
V tem je seveda ključnega pomena
večanje čistega dohodka, kar bomo
dosegli z zmanjševanjem porabljenih
sredstev, z najboljšo kvaliteto. Z
mnogimi pozitivnimi prijemi skratka,
pri tem pa je vsaka pobuda — kako,
kje, kaj — dobrodošla.«

poudarek znanju

Ob pripravi planov za naslednje
leto je direktor DSSS pripravil
tudi nekaj izhodišč za delno
reorganiziranost te asociacije, za ka-

tero smo že kar nekaj let nazaj trdili,
da je organizirana preveč stereotipno.
Širjenje nalog narekuje nekaj novih
oblik in — če še tako težko to spre-
memo — tudi kakšno novo delovno
mesto. Gradivo pa vendarle poudarja
iskanje notranjih rezerv in še posebno
naslanjanje na znanje. To pa je slaba
točka skupnih služb, saj analiza kaže,
da kar 48 odstotkov zaposlenih nima
ustrezne izobrazbe. Še huje pa je, da
je odstopanje v najhujših primerih ce-
lo za pet stopenj izobrazbe. Zato so
prav na tem področju predlagane ko-
renite spremembe. Najprej želimo
doseči višjo izobrazbeno raven, ki ne
bi dopuščala odstopanja za več kot le
eno stopnjo izobrazbe. Kadar gre za
delavce, ki so se s svojim delom že po-
trdili in ki imajo določene izkušnje,
naj bi bilo v prihodnje priznavanje
delovne zmožnosti, vendar le za eno
stopnjo izobrazbe višje, kjer pa je v
razvidih alternativa, te ne bi bilo.
Stimulirati pa bo treba vse zaposlene
za dodatno izobraževanje, kar pome-
ni (v predlogu) uvedbo začasnega
odbitka pri osebnih dohodkih, dokler
delavec ne doseže zahtevne izob-
razbe, ali uvedbo posebnega dodatka
tistim, ki pogoje izpolnjujejo. V pred-
logu, ki naj bi z izvedbo pripeljal k
boljšemu, bolj strokovnemu in kako-
vostnejšemu delu, pa je tudi pobuda,
da bi imeli poleg direktorja tudi vodje
služb štiriletni mandat.

Med ukrepi, ki naj bi prinesli več
znanja, je tudi bolj načrtno funkcio-
nalno izobraževanje in štipendiranje
le tistih poklicev, ki so deficitarni. Pr-
vi pogoj za dobro delo pa je zadovo-
ljen delavec. To področje pa je kaj
široko, v smislu pravega človeka na
pravo mesto in nagrajevanje po delu
in rezultatih. Tu je zastavljen bolj el-
astičen pristop, ki bo z modernejšimi
metodami organizacije dela gotovo
precej doprinesel, prinesel pa moti-
vacijo boljšega dela, zato direktor
DSSS predlaga naslednje točke:

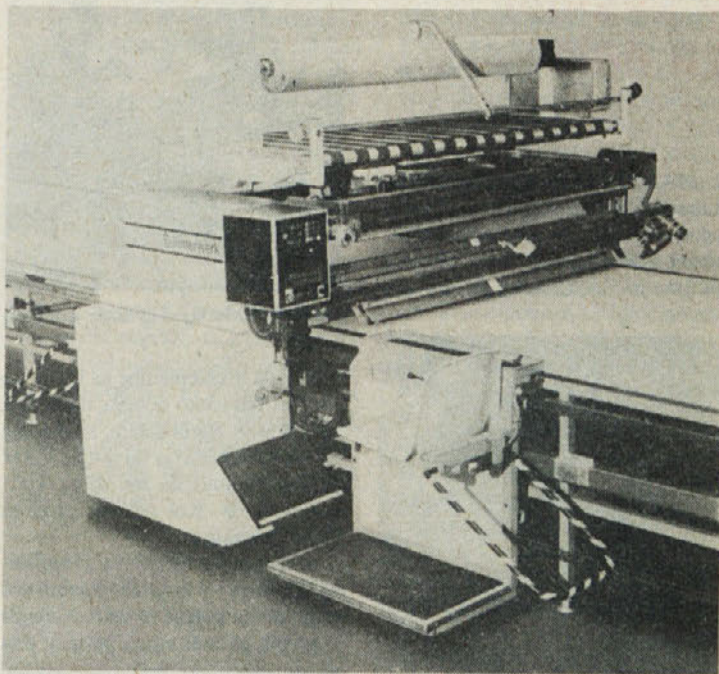
— Preveriti, ali so delovna področja,
na katerih konkretni delavci delajo, v
skladu z življenjskimi aspiracijami
delavca, ali je delavec zaposlen na ta-
kem delovnem mestu, katero mu bo
omogočilo uveljavitev njegovih de-
lovnih in ustvarjalnih sposobnosti. Z
drugo besedo je to vprašanje za do-
voljstva delavca z delom, katerega
opravlja. V neposrednem razgovoru z
delavci bi si bilo potrebno te infor-
macije pridobiti, da bi na tej podlagi
ugotavljali dejanske možnosti za
eventuelne prerazporeditve delavcev.

— Delavcem, kateri se na svojem
delovnem mestu izkažejo in imajo
obenem interes (in sposobnosti) za
opravljanje zahtevnejših del, je po-
trebno omogočiti napredovanje pa
vertikalni oz. horizontalni liniji.

— Področje nagrajevanja po indivi-
dualni delovni uspešnosti imamo si-
cer opredeljeno v samoupravnih ak-
tih, vendar se ga zaradi težav s
»fizičnim merjenjem« strokovnega
dela v praksi ne poslužujemo. To

področje smo dolžni spraviti z mrtve
točke, pri čemer menimo, da bi mora-
li pri vrednotenju režijskega dela iz-
hajati iz ocenjevanja uresničevanja
delovnih obveznosti, pravi Kirm.

Dodajmo le še, da je delavski svet
DSSS program ugodno ocenil, prav
tako pa tudi kolegij direktorjev.
Vzpostavljena je torej klima za nove-
jši, elastičnejši in odgovornejši odnos.

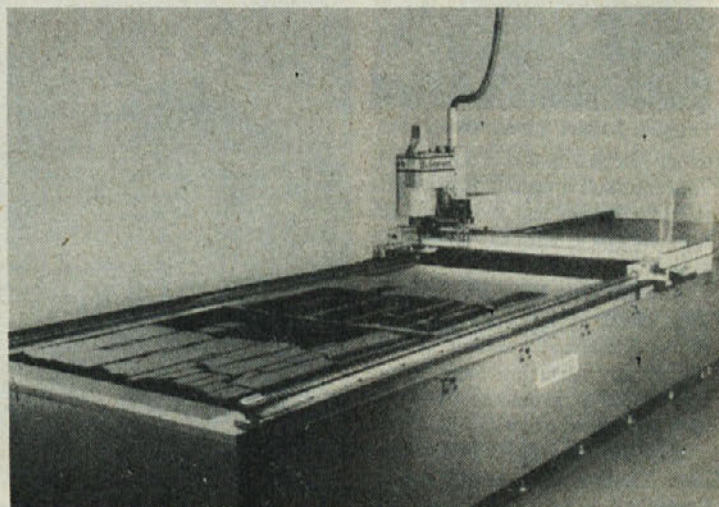


kaj novega ponuja bullmewerk?

Proizvodni program firme Bullme-
werk obsega naprave za označevan-
je v materialu, električne ročne kro-
jilne stroje z okroglimi noži, vertikal-
no grobo krojilne stroje (navadne, na
zračni blazini ali s podaljšavo roba),
fino krojilne stroje ali tračne žage, po-
lagalne sisteme (polagalni stroji, mi-
ze, polagalne naprave za avtomatska
skladišča ter odrezovalne naprave),
pregledovalne stroje ter avtomatske
krojilne stroje.

Tako smo si tudi mi lahko ogledali
najnovejše dosežke, pri čemer pa smo
imeli le eno pripombo: demonstracija
uporabe ni bila pri vseh napravah in
strojih dovolj poglobljeno in inten-
zivno pripravljena. Poudariti pa mo-
ramo, da velja Bullmewerk za enega
vodilnih proizvajalcev strojev in na-
prav za krojenje. Zelo pozitivna je
njihova odprtost in povezava z osta-
limi sistemi predvsem na področju
priprave krojnih slik. Več o vseh teh
dosežkih si lahko preberete v poroči-
lu z obiska razstave.

Razvojna služba



naša mnenja o pogojih za delo

MARTINA STANKO, šivilja, Libna: »Nekaj pripomb imam na različne višine strojev. Ker sem šivilja 1, imam veliko menjav, torej menjam tudi stroje. Visoka sem 1,78 cm, zato



Martina Stanko, Libna, šivilja

imam težave pri strojih z nižjo delovno površino, saj ni prijetno biti vključen več ur skupaj... Tudi prepih me moti. Če imamo zaprta vrata je slab zrak, če pa odpremo, je prepih.«

DRAGICA BAGARI, šivilja, Libna: »Imam sicer kar nekaj težav z zdravjem, od hrbtenice do revme in slabega vida, vendar menim, da je vse



Dragica Bagari, Libna, šivilja

to bolj pripisati moji slabi odpornosti, kot čemurkoli drugemu. Imamo primerne pogoje za delo, tudi stroji niso stari, tako da je čutiti kar veliko skrb za delavke.«

MARJETKA FIFNJA, finokrojilka, Libna: »Mize za polaganje blaga niso primerne. Če dobimo širše ali daljše blago, visi, in zato moramo mizo podlagati oz. jo umetno širiti z raznimi šablonami, trikotniki itd.«

ROZINA KELENC, oddelek po meri, Tip-top: »Nimam pripomb na pogoje za delo, saj sem v 23 letih dela



Rozina Kelenc, Tip-top, oddelek po meri

doživljala le spremembe na bolje. Le stroji bi bili lahko novejši, da bi dali več od sebe. Rada delam, med seboj se lepo razumemo in vsi skupaj se kar najbolj trudimo, da zaslužimo, kolikor se le da. Kot rečeno, stroje si želimo novejše.«

JOŽICA JANKOVEC, krojilnica, Tip-top: »V krojilnici imamo več pripomb na pogoje za delo. Najhujši je prepih pa tudi višina pulta ni pri-



Jožica Jankovec (desno), Tip-top, krojilnica

merna. Ob polaganju karo materialov uporabljamo igle, ki bi jih bilo dobro razkužiti, saj se večkrat zbudemo...«

SLAVICA SAVIČ in BERNARDA KOLENC, saldakonti, DSSS: »Pogoji za delo se izboljšujejo in nimava pripomb. Preventivno pa bi bilo le dobro omogočiti temeljitejši zdravstveni pregled zaradi rednega osemurnega dela s terminali.«



Slavica Savič in Bernarda Kolenc, DSSS, saldakonti

BOŽENA GOLOB, glavni knjigovodja za Delto in Zalo, DSSS: »O mojih pogojih za delo lahko rečem samo vse najboljše, nimam pripomb, le pohvalo.«

MAJDA PRIMC, konstruktor-modelar, Commerce: »Mislim, da je naš delovni prostor premajhen. Glede



Majda Primc, Commerce, modelarka

na to, da je modelarsko delo zelo natančno, pa delovna sredstva po kvaliteti niso povsem ustrezna.«

MARIJA ŠURLA, zlagalka, likalnica Ločna: »Moje delo je stoječe, kar je samo po sebi naporno. Najhujše pa je, ker nimamo zraka. Nujno bi bilo treba zagotoviti prezračevanje.«



Marija Šurla, Ločna, zlagalka

JOŽICA BOŽIČ, šivilja, Ločna: »Nimam drugih pripomb kot nad vročino.«



Jožica Božič, Ločna, šivilja

REZKA JERIN, vodja kuhinje v Novem mestu: »Delo v kuhinji vedno prinese temperaturne spremembe, vlago, soparo itd. Poleg tega pa je tudi preskrba z živili v zadnjem času neko-



Rezka Jerin, vodja kuhinje v Novem mestu

liko težja, zato je še toliko težje zadostiti vsem okusom, kar delo kuharice še dodatno obremenjuje. Ker imamo tudi pripravo poslovnih kosil, nas je za tak obseg dela premalo.«

FRIDA PAVLOVIČ, prodajalka v Novem mestu, Commerce: »Naša prodajalna je majhna, utesnjena, neprimerna za promet, kakršnega imamo. Labodovih izdelkov ne moremo ponuditi na ustrezen način. Potrebno bi še marsikaj, od ogledal do kabin itd. Zato se je treba okoli kupcev še toliko bolj potruditi.«



Frida Pavlovič — prodajalka v Novem mestu

ZORICA KOZEL, vodja prodajne v Delti, Commerce: »Naš lokal je lep, toda moti nas hrup, ki prihaja od močnejše klima naprave, ki so jo vgradili letos. V predelu, kjer je trgovina, bi morale biti cevi izolirane. Potrebno bi še nekaj ogledal, saj vemo, da je v težjih časih tudi kraj več... Pa še nekaj moram poudariti: malo nas je in prav za vsa dela moramo biti, od čiščenja do prodaje.«

preprečiti uspeh neuspešnosti

Novosti na področju delovnih razmerij

Na zadnjem posvetu poslovnih sekretark je bil gost tudi magister prava, Daniel Mozetič, sodnik združenega dela SR Slovenije. Kadrovska služba ga je povabila, da bi predstavil spremembe zakona o združenem delu, ki vplivajo na zakon o delovnih razmerjih in s katerimi bomo morali dopolniti naše samoupravne splošne akte. Že ob predstavitvi sprememb, ki jih je magister Mozetič interpretiral preprosto, razumljivo in življenjsko, se je sproti razvijala živahna razprava, saj gre pri slehernem členu za še kako življenjska vprašanja, s katerimi se v naših tozidih tako rekoč dnevno srečujemo.

Ne bi bilo smotno ustavljati se pri vsakem členu posebej, vsekakor pa velja iz razprave povzeti nekaj sklepov:

Vse bolj so poudarjene strokovnost, odgovornost in disciplina, kar

vse se tudi zaostčuje. Marsikaj tega je bilo tudi doslej že »v zraku«, v mislih in mnenjih ljudi. Marsikaj, kar je že do sedaj narekovala zdrava logika, dobiva v predlogu sprememb ZZD svoje normativne osnove. Z zaostrovanjem ponovno prihaja v prvi plan strokovna izobrazba. Spremembe prinašajo tudi nekaj modernjših pristopov, saj končno želimo biti moderna, odprta družba. Prvi pogoji za to pa je sprejemanje, priznavanje in izvajanje obveznosti in pravic, kar, na žalost, še vedno ni povsod tudi praksa. Pri zaostrovanju odgovornosti je na vidnejšemu mestu direktor, ki pa dobiva tudi več pooblastil. Ob periodičnih in ob zaključnem računu naj bi mu odsej izrekli zaupnico. Njegov način dela pa bo moral postati vse bolj »dirigentski«, kar bo lahko izvajal le ob visoko strokovnih službah. Več samostojnosti je treba zagotoviti tudi samoupravnim organom, s tem v zvezi pa zahtevati več njihove odgovornosti.

V ospredje je treba postaviti dobrega delavca, temu nasproti pa prihajajo tudi spremembe ZZD. Stimulirati bo treba uspešnega, pridnega, ustvarjalnega, vestnega delavca. Hud nauk smo lahko povzeli iz preteklosti, ko je bila »uspešna predvsem neuspešnost«. Pri razkrinkavanju neuspešnosti sociala ne bi smela imeti nobene vloge. To velja poudariti le pri zaščiti dobrega delavca, kajti »socializem ni raj«, sploh pa ne za slabe delavce. Časi zanesenosti morajo miniti, prihaja pa obdobje potrjevanja. Ob tem ne gre zanemariti uživanje spoštovanja, tako po strokovni plati kot tudi po obče človeški, kar naj bi veljalo seveda na vseh ravneh, še posebno pa za vodilne in vodstvene kadre.

Skratka več discipline in več strokovnosti narekujejo spremembe ZZD v poglavju o delovnih razmer-

jih. To pa bo nujno prineslo lomljenje tabujev, odstopne od del, ki jim nismo kos, večjo ažurnost, več samodiscipline, večjo odgovornost na vseh ravneh. Točneje in strožje opredeljene relacije pa bodo onemogočale dajdamovsko ščitenje nestrokovnosti in podobna odstopanja, ki v preteklosti niso bila tako redka.

Take so zakonske osnove, na teh pa delavci sami gradimo svoje samoupravne splošne akte. Ti niso čisto izven življenja in suhoparni, kot se na prvi pogled zdi. Kot je priporočil mag. Mozetič, velja ob snovanju teh prislunhiti delovnemu okolju, »kako diha«, upoštevati pobude, če so le še v okviru zakonitosti in ekonomičnosti. Prislunhiti velja človeku, ga motivirati, da bi tako skupaj bili uspešni v boju z ekonomiko, ki je sama po sebi kruta za neuspešne in stimulativna za uspešne. Doseči usklajenost in ubranost teh dveh motivov pa pomeni »biti na konju«.

posebna prodaja naših vrhnjih izdelkov

V novembru je stekla v Labodu posebna sezonska prodaja ženskih vrhnjih oblačil: plaščev, kostimov, kril, hlač in jaken. Zanimalo nas je, zakaj smo se poslužili te izredne prodaje, in v prodajni službi dobili obširno pojasnilo.

Izdelali smo 60 odst. zaključenih količin izdelkov za to sezono. Že v avgustu je bilo čutiti hujšo blokado tržišča, ob tem pa je bil tudi storno trgovin večji. Tako nam je ostalo 10 odstotkov teh proizvodov. Nekajkrat smo že pojasnjevali, da se tržišče za naše dokaj drage izdelke močno zožuje, ker osebni dohodki v nekaterih predelih Jugoslavije zares ne omogočajo nakupa dražjih izdelkov. V nelikvidna področja zato nismo pošiljali naših izdelkov. Med razlogi za nastalo situacijo, ki je narekovala nekoliko drugačen način prodaje, pa je tudi dejstvo, da je Mura v začetku oktobra podaljšala rok neto plačila za 30 dni, kar skupno pomeni 120 dni, mesečne obresti pa ob tem znašajo 12 odstotkov. In ob vsem tem je bilo tudi vreme tako, da ni kaj dosti opozarjalo na nujnost novih zimskih nakupov. Torej naj bi ostanek te kolekcije počakal na zniževanje, ki je, kot vemo, v januarju. Toda pričakovati je, da bo trgovina najprej zniževala lastne zaloge, ki niso majhne in zato seveda ni upati, da bo prišla še po dodatno blago k proizvajalcem. In vse to je botrovalo pobudi za posebno prodajo, ki pa za Labod vendarle pomeni v končni fazi našo redno prodajno ceno brez trgovske marže, ki je 30 odst., rizika, ki znaša 10 odst. in že omenjenih obresti na podaljšan rok plačila).

Torej ne gre za razprodajo ali kakršnekoli druge zaskrbljujoče momente. Gre za efekt, ki ga v tem trenutku s tako akcijo lahko dosežemo. Saj vsi vemo, da trg v januarskem znižanju ne bo mogel sprejeti vsega tega blaga.

kaj bom postala?

Že večkrat sem razmišljala o poklicu. Odločila sem se za kuharico. To delo mi je zelo všeč, čeprav je zelo težko. Že večkrat sem skuhalo kavo za mamico. Tudi kosilo pomagam kuhati. Nekoč sem skuhalo slivove cmoke. To se mi je zelo posrečilo. Sedaj znam že dosti jedi kuhati.

Mamica je vesela, ker ji pomagam kuhati. Ko bom končala osemletko, bom hodila v gostinsko šolo v Novem mestu. Želim, da bi se mi ta želja izpolnila.

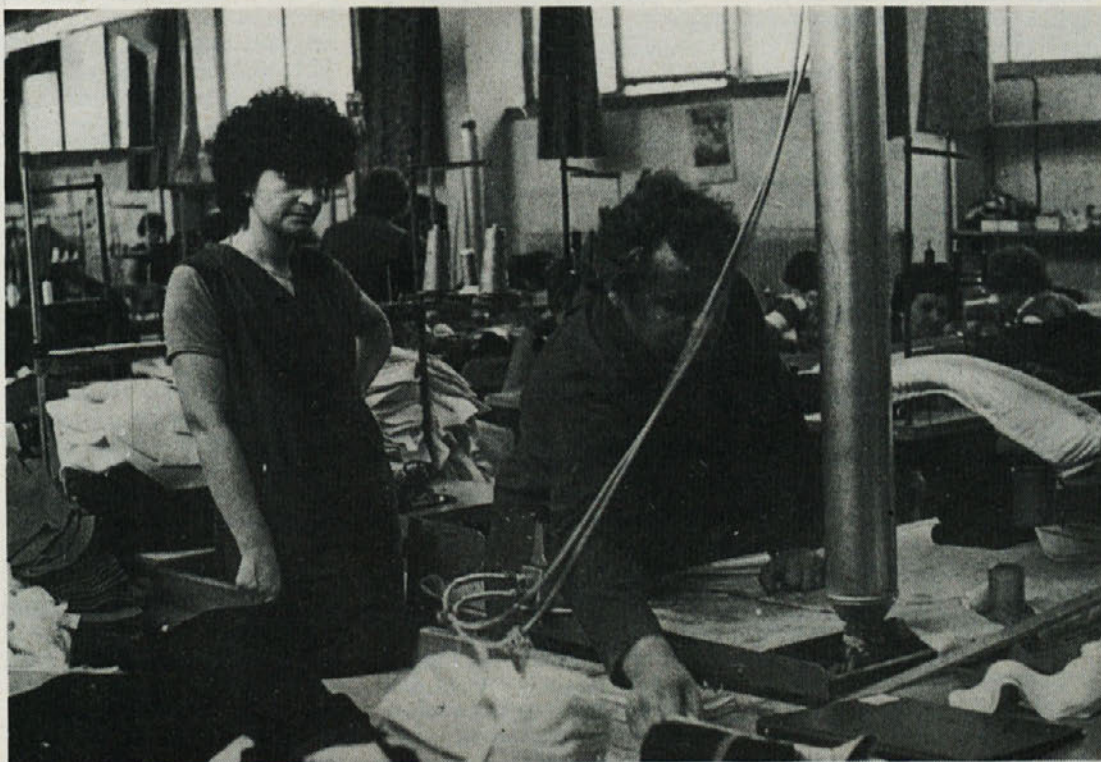
Liljana Mavsar
4. r. Stopiče

Večkrat sem razmišljala o svojem poklicu. Rada bi postala varuhinja. V vrtcu bi pazila majhne otroke. Večkrat sprašujem svojo teto. Ona mi pove o tem poklicu marsikaj zanimivega.

Ta poklic mi je všeč. Hodila bi dve leti na vzgojiteljsko šolo. Večkrat se doma igram vrtec. Ta igra me veseli. Kadar gremo k teti, pazim njeno hčerko. Zelo mi je všeč. Večkrat se skregava in greva vsaka v svoj kot.

Mi gremo potem domov. A doma grem takoj ven in že se igram vrtec. Upam, da bom postala varuhinja, ko bom velika.

Tatjana Jovič
4. r. Stopiče



V proizvodnji se je treba spoprijeti z marsičem in vsi morajo poprijeti za delo. Na posnetku je vodja proizvodnje v Zali s sodelavko.

spremembe predpisov na stanovanjskem področju

(nadaljevanje iz prejšnje številke)

Zakon o celotnem prihodu in dohodku

Sredstva za zadovoljevanje stanovanjskih potreb skupne porabe delavcev v tozdih oziroma DSSS so se doslej zagotavljala iz začasne oziroma dokončne razporeditve čistega dohodka.

Sredstva za stanovanjske potrebe skupne porabe, ki so se oblikovala še med letom pri začasni razporeditvi ČD, so se po vnosu v stanovanjski del sklada skupne porabe lahko tudi porabljala za zadovoljevanje stanovanjskih potreb delavcev. Po zadnjem odstavku 90. člena zakona o CPD pa sme tozd oziroma DSSS tudi del ČD, ki je ob periodičnih obračunih med letom začasno razporejen za stanovanjske namene skupne porabe, uporabljati le za obratna sredstva, torej ga ne more porabljati za zadovoljevanje stanovanjskih potreb skupne porabe, šele tisti del ČD, ki je po ZR dokončno razporejen za stanovanjske potrebe skupne porabe, se lahko uporabi za namene, za katere je razporejen. Ker se tisti del ČD, ki je začasno razporejen za stanovanjske namene, lahko uporablja le za obratna sredstva, bi moralo biti z izvedbenimi predpisi tozda oz. DSSS omogočano, da obrestni od tega dela sredstev ob ZR vnese v stanovanjski del sklada skupne porabe in tako skozi leto ohranijo realno vrednost stanovanjskih sredstev, začasno oblikovanih med letom. Če te možnosti ne bo, bo to dodatna ovira na področju zadovoljevanja stanovanjskih potreb delavcev, ki je že tako doživelo hud udarec zaradi zakonske zahteve po zaračunavanju realnih obrestni od stanovanjskih kreditov.

Ker obravnava določila novega zakona o ČPD veljajo šele od 1. julija, smo ČD za prvo polletje razporedili še po starem zakonu in sredstva skupne porabe za stanovanjske namene, oblikovana po polletnem periodičnem obračunu porabili v prvi polovici leta, preostala neporabljena sredstva pa bomo porabili za tekoče obveznosti oziroma po planu do konca leta. Novi zakon se namreč nanaša šele na razporejanje ČD v drugem polletju in na porabo stanovanjskih sredstev, oblikovanih v drugem polletju. Ta sredstva pa bo mogoče porabljati šele po dokončani razporeditvi ČD za te namene po ZR.

Zakon se v tem delu seveda ne nanaša na stanovanjska sredstva, ki izvirajo iz vrnjenih obrokov delavcev, ki

so v preteklih letih dobili stanovanjske kredite. Poraba teh sredstev je mogoča tudi med letom, saj ta sredstva nimajo nikakršne zveze z razporejanjem ČD. To velja tudi za sredstva, ki so pridobljena med letom od drugih organizacij kot soudeležba pri nakupu stanovanja ali od vplačane soudeležbe delavcev pri dodelitvi stanovanja.

Na osnovi že sprejetih predpisov in vseh pripravljenih za sprejem menimo, da moramo tudi v DO Labod tokrat nekoliko preje začeti priprave na spremembo obstoječega pravilnika.

Družbeni dogovor bo sprejet predvidoma do konca letošnjega leta, po 59. členu pa se je potrebno uskladiti z njim v šestih mesecih, to je do 30. junija 1988, kar pomeni, da moramo takoj pričeti z aktivnostmi za spre-

tozd oz. DSSS	razpoložljiva sredstva	porabljena sredstva	neizkoriščena sredstva
1. Ločna	20,803.148	20,705.049	98.099
2. Libna	13,918.098	669.821	13,248.277
3. Delta	21,677.118	2,575.055	19,102.063
4. Tip-top	15,201.681	10,879.200	4,322.481
5. Temenica	7,252.185	2,456.641	4,795.544
6. Zala	6,901.695	2,706.610	4,195.085
7. Commerce	24,299.179	19,051.165	5,248.014
8. DSSS	9,960.359	9,869.975	90.384
SKUPAJ:	120,013.463	68,913.516	51,099.947

Iz podrobnega pregleda lahko ugotovimo, da je kupil stanovanje samo Tozd Ločna (nakup solidarnostnega stanovanja), tozd Commerce in DSSS pa sta kupila dvojice novih stanovanj. Pričakujemo, da bodo razdeljena do konca letošnjega leta še stanovanjska posojila, in sicer v tozdih Ločna, Libna, Delta, Temenica in Zala. Tozda Ločna in Libna bosta dodelila posojila še po določilih pravilnika, ostali tozdi pa verjetno po novih pogojih prek banke.

Ker bodo tozdi oz. DSSS po zaključnem računu za leto 1987, to je 1. marca 1988, razpolagali približno še s takimi sredstvi, kot so do 30. junija letos, se moramo že sedaj opredeliti, kako bomo sredstva porabili, da bi v primeru razdelitve sredstev po zaključnem računu za individualno gradnjo:

- razpisali nove natečaje ali
- dodelili posojila po prednostni listi, ki je bila sprejeta letos, tistim, ki niso prišli na vrsto, zaradi dejstva, da je sredstev zmanjkalo.

Po našem mnenju je sprejemljivejša druga varianta.

DODELJEVANJE STANOVANJSKIH POSOJIL PO NOVIH POGOJIH

Zaradi naraščajoče inflacije in zahteve zakona o celotnem prihodu in dohodku se je Ljubljanska banka februarja prvotno odločila, kasneje pa tudi druge banke, da upoštevajo revalorizacijo stanovanjskih posojil. Glede na to, da imamo več možnosti za najemanje posojil, bomo opisali glav-

membo pravilnika. Tozd in DSSS naprošamo, da sodelujejo v razpravah za spremembo predpisov s stanovanjskega področja in nam sporočijo morebitna vprašanja in pobude.

REŠEVANJE STANOVANJSKIH VPRAŠANJ DELAVCEV TOZD

oz. DSSS V DO LABOD v letu 1987
Ker ni prišlo do realizacije združevanja stanovanjskih sredstev na nivoju DO Labod, tozdi in DSSS rešujejo stanovanjska vprašanja vsak po svojih sposobnostih in zmožnostih za svoje delavce. Ker pa se je ustavilo tudi izločanje čišeg dohodka za stanovanjske namene s 30. junijem 1987, lahko po tozd oz. DSSS dokončno ugotovimo, s kakšnimi sredstvi smo razpolagali in koliko jih imamo še na razpolago.

Do konca polletja je bilo stanje takole:

ne značilnosti posameznih vrst, kot so:

1. posojilo v tozd oz. DSSS,
2. posojilo v banki na osnovi zveze stanovanjskih sredstev tozd oz. DSSS,
3. posojilo na osnovi namenskega varčevanja pri banki,
4. posojilo na osnovi enkratnega pologa pri banki in
5. posojilo na osnovi prodaje deviz.

Prihodnjič: Posojilo tozda oz. DSSS

pripravil
FRANCI JURŠIČ
pravna služba DSSS

BUCIKA

letenje

Pot v tujino nam ne gre in gre tako gladko, kot bi želeli. V »bucikah« smo že pred meseci pisali o poti v Pariz, kjer so nam »zunanji faktorji« skušali prepoloviti število udeležencev. Kaže, da sporazum z njimi še vedno velja, saj so ponovno posegali vmes... Takrat je šla skupina štirih naših strokovnjakov na posloven obisk k firmi Erfo v Düsseldorf. Z zagrebškega letališča naj bi poleteli naravnost v to mesto, kjer jih je čakal avto naših gostiteljev.

Toda na zagrebškem letališču je bilo ta dan vse narobe. Prvič se megla ni

hotela dvigniti, nagajali pa so tudi kompjuteri. Poleg tega je imel avion zamudo, kar menda pri naših letalskih prevoznikih ni redkost (v mednarodni krajšavi si JAT v »hecu« razlagajo z angleškim prevodom besed, ki se začno s temi začetnicami — v prevodu je to vic o času). Vse to skupaj je dalo rezultat: ko je avion, tisti pravi, končno le poletel, se je na njem znašel le eden od naših potnikov, drugi so bili pa pogrešani... No, ne čisto, saj so v dobri uri po tem »nepričakovanem« dogodku bili že v Novem mestu, kjer je stekla akcija za to, da so ta dan le prišli v Düsseldorf, čeprav tokrat čez München...

Torej ne gre zaupati ne kompjuterjem, ne napovedovalcem, ne voznemu redu, ne vremenu, ničemer. Taki časi so, da se mora človek zanesti le sam nase, pa čeprav gre za letenje...

lepo je, da se spoznamo

Pravijo, da smo mladi veseli, in prav je tako. Veseli, razigrani in zgovorni pa nismo vselej, predvsem tokrat ne, ko smo v družbi odraslih. Odrasli so svet zase, svet, kateremu se težko prilagodimo. V prisotnosti odraslih težko izražamo svoje mnenje in ideje in zato ni čudno, da nam odrasli včasih pravijo, da smo kot »mumije«, da ne znamo nič misliti, in da naredimo samo tisto, kar nam prečejo, in ničesar drugega.

In prav taki, tihi in mirni, smo bili tisto jutro, ko smo sedeli v sejni sobi in se od začetka nemo opazovali, šepetaje pa so se pogovarjali le tisti, ki so se med sabo poznali.

Osnovni namen tega srečanja je bil, da se med sabo spoznamo, spoznamo tozd, povemo svoje želje in predloge. Res je bilo težko to pričakovati, predvsem po prvem srečanju, a vendar smo lahko kasneje videli, da znamo biti tudi drugačni. Že ko smo bili na ogledu v tovarni celuloze in papirja Đuro Salaj, je med nami stekel pogovor in s tem so se tkala nova poznavanja. Res je, da smo se nekateri, poznali, nekateri pa smo se videli prvič, vendar to ni bila nikakršna ovira za sproščen pogovor. Po ogledu proizvodnje v domačem tozdu, ki smo jo skoraj vsi po malem poznali, in po malici, smo vsi soglasno ugotavljali, da je takih srečanj premalo, kajti hitro pozabljamo in mogoče se kje srečamo, pa se sploh ne poznamo. Zato predlagamo, da bi taka srečanja večkrat organizirali, da se večkrat vidimo ter srečamo s svojo bodočo delovno organizacijo, njenimi delavci, ki bodo kmalu naši sodelavci, s katerimi bomo morali deliti vse napore in pa tudi radosti.

SILVA VODOPIVEC
štipendistka tozda Libna

katere tkanine so modne

Smernice iz Milana

Naša kreatorka Petra Breclj iz Milana nam pošilja trende z milanskega sejma modnih tkanin. S tem nam bo olajšala izbiro kuponov pri uvajanju nove kolekcije. Poglejmo, katere so osrednje smeri:

TOTEM (zgleduje si pri Indijancih): dosti je olivno-zelenih tonov, bež barve ter opečno rdeče, rdeče in tople rjave barve.

CINEMA CLUB (filmske zvezde): veliko je kombinacij kamen barve, sive, bele, precej je črne in rjavih tonov, od kave do cimeta-rjave barve. Tudi temno-puder roza je prisotna.

SECENTESCA (16. stoletje): veliko žahardnih, svetlečih materialov, tudi v kašmir vzorcih.

CRONACA (moške tkanine): siva, črna, bela, veliko črt.

VERTIGINE (inspiracija pri smučarjih): blede zelena barva, kamen barva ter sivkasti in svetlo modri toni.

SEAPPOINT: tu so čudoviti žakardi in krepki, vzorci pa so drobni. Veliko je kombinacij kamen in črna barva ter intenzivna cimeta barva v kombinaciji s črno, kar je še posebno aktualna in izredno lepa kombinacija. Tudi v tem je srečati temno roza barvo.

TESEO: Prevladujejo zelo lepi vzorci, predvsem za bluze in komplete v svili oziroma v umetnih svilah. To smer odlikuje zelo lep tisk.

Ob analizi najnovejših modnih tkanin vidimo, da bi bilo lepo imeti za naslednjo sezono tudi za našo kolekcijo nekaj teh tkanin.

Za **PLAŠČE**: tkanine zabrisanih karo vzorcev v sivo-modrih odtenkih, v oker barvi, nekaj enobarvnih velurjev, kakšen mehak diagonal v temno olivnih in tobak tonih ter kakšen pepita vzorec ter črno-belo-siv tvid. Obvezen pa je tudi kamelhar.

Za **JAKNE**: veliko velurja, kamelhar in ostale podobne tkanine kot za plašče.

Za **DOLGE BLEJZERJE**: Obvezen je vsaj en model v kamelharju. Priporočljiv je bljezer v moškem karu oziroma v stilu »Prince de Galles«. V poštevek pride tudi črn, siv ali moder žamet a la krep.

Za **KOSTIME**: pepita, zopet v stilu »Prince de Galles«, veliko volnega krepa, vzorčasti krep, žamet, nekaj materialov v moških črtah v črno-sivih barvah, gabarden in tanek kamelhar, kar velja poudariti.

Za **KOMLETE**: jersey, tenek krep, vzorčasti krep, svileni žameti, saten in svila.

DODATKI: traki, predvsem v ripsu, čipke, umetno cvetje, predvsem vrtnice, kratka razkošnejši in nostalgični.

Pripravila
JELKA NOVAK
Commerce

commerce ima zaposlene po celi jugoslaviji

Labodove delavce bi želeli seznaniti s prizadevanji naše osnovne organizacije sindikata, ki je zaradi narave dela mnogih Commerčevih delavcev nekoliko specifično. Commer-

ce ima svojo enoto v Ljubljani, v Krškem, Ljubljani in v Ptujju pa ima tudi svoje prodajalne — seveda vse to ob sedežu Commerca, ki je v Novem

JOŽE BOBIČ: »Bil sem v Rogaški Slatini na zdravljenju želodca. Zelo sem bi zadovoljen, zdravljenje pa mi je tudi očitno pomagalo. Strogo moram spoštovati zdravnikova navodila, kar niti ni težko, saj veš, da bo le tako zdravljenje uspešno. Zahvaljujem se OOS tozda Commerca, da mi je to omogočila.«

STONE HROVAT: »Zaradi bolnih jeter sem bil na zdravljenju v Rogaški Slatini. To mi je veliko pomagalo, saj se počutim boljše in celo rediti sem se začel. Hvala sindikatu za to veliko pomoč.«

mestu, kjer je tudi večina zaposlenih. Vse prevečkrat pa pozabimo, da so tudi trgovski zastopniki širom Jugoslavije naši sodelavci. Vsi naštetih, razen delavcev enote Commerca v Ljubljani, se vežejo na osnovno organizacijo sindikata v Novem mestu, delavci enote pa zaradi prostorske povezanosti (in tudi siceršnjega sodelovanja) z OO tozda Tip-top.

BORIS KRALJ: »V Dolenjskih Toplicah sem bil za zdravljenje revme, kar mi je pomagalo. Sicer pa redno vsako leto hodim tudi na rekreacijo v to zdravilišče, ki jo prav tako organizira Labod. Lepo je biti deležen tolikšne skrbi.«

Za naš sindikat lahko rečemo, da je kar aktiven. Največ smo dosegli pri zdravljenju naših zaposlenih v raznih

toplicah. V zadnjem mandatu je bilo šest naših sodelavcev v Rogaški Slatini, Dolenjskih in Šmarjeških Toplicah (glede na njihovo naravno bolezn).

STANE KAVŠEK: »Zdravljenje v Dolenjskih Toplicah mi je pomagalo pri lajšanju moje bolezn. Vesel sem, da se naš sindikat tako zelo prizadeva za človeka in upam, da boste še naprej omogočili zdravljenje bolnim in bolehnim.«

Veseli smo tudi tesnejše povezave z našimi trgovskimi zastopniki. Ti so se v večjem številu kot sicer udeležili izleta in se tesneje vključujejo v naše delo. Petrovič nam je pomagal pri preskrbi ozimnice, če se spomnimo le zadnjega.

JUSTI LAVRIČ: »V Šmarjeških Toplicah sem bila zaradi revme in živcev. Zelo sem zadovoljna, saj mi je to zdravljenje zares pomagalo. Sama pa tega ne bi zmogla, zato velja vsa zahvala in pohvala našemu sindikatu.«

POLDE JERMAN: »Zdravil sem se v Dolenjskih Toplicah zaradi bolne hrbtenice. Sem zelo zadovoljen in prijetno presenečen, da sem bil deležen te pozornosti.«

Menim, da je naša OO dosegla med delavci veliko zaupanja in da bomo s skupnimi akcijami še krepili povezanost in dosegli zastavljene naloge.

IVICA POTOČAR
Commerce



Redke so priložnosti, da se delavci Commerca skupaj povesele. Posnetek je s sindikalnega izleta, ki so se ga v nekoliko večjem številu kot sicer udeležili tudi naši trgovski zastopniki. Srboljub Petrovič (prvi z desne), ki »pokriva« del Srbije, je bil od svojih desetih Labodovih let tokrat drugič na izletu, Miloš Vlahović iz Beograda (kaže nam hrbet) pa od leta 1975 prvič. Pravi, da je v zadnjih dveh mandatih sindikat zares močno čutiti. Zeko-Belizar Zečić (poleg Petroviča) pa je zaradi bližine, saj dela v Zagrebu, že tako tesneje povezan s sodelavci v Novem mestu.

