

# dekorativna

glasilo delovne organizacije dekorativna ljubljana

|| 311310 št. 5/XXV, september-oktober 1988

## PREDSTAVLJAMO NOVEGA GENERALNEGA DIREKTORJA



Novi generalni direktor Boris VERBIČ je v začetku oktobra nastopil svojo funkcijo v Dekorativni. Po stroki je diplomiran ekonomist, kasneje pa je opravil podiplomsko specializacijo iz organizacije in vodenja. Delal je v izvoznem zastopstvu tujih firm, kot svetovalec republiškega sekretarja za gospodarstvo, novinar – dopisnik iz Bruslja, predstavnik Turistične zveze Jugoslavije v Parizu in do zaposlitve v Dekorativni kot sodelavec na Inštitutu za ekonomska raziskovanja.

»Po orisu dosedanje življenjske poti se zdi vaša odločitev za glavnega direktorja Dekorativne nenavadna?«

»Da. Zame osebno pomeni prelomnico, saj se verjetno za nekaj časa zaključuje doslej plodno in še kar uspešno obdobje intelektualnega dela. Zavedam se izjemne tveganosti odločitve in priznam, da me je na trenutke strah

lastnega poguma. Pri dosedanjem delu sem si nabral precej znanja in izkušenj, ki pomenijo kapital, ki ga želim izkoristiti tudi v praksi. Seveda takšna odločitev pomeni velik izziv, ki pa sem ga sprejel pod dvema predpostavkama in sicer, da se bomo pod pritiskom vse hujše gospodarske krize končno nedvoumno odločili za tržno gospodarstvo in da bodo direktorji, katerih funkcijo so v sedemdesetih letih povsem razvrednotili, spet pridobili na pomenu. Porazne posledice »dogovorne ekonomije« so zgovorno pokazale, da za vodenje podjetij ni dovolj samo sposobnost dogovarjanja in pravoverna ideološka naravnost, ampak da je vodenje podjetij danes izredno zahtevna stroka, ki zahteva poleg nadarjenosti, sposobnosti, intuicije in sreče tudi obilo znanja. S tem nočem reči, da sem prepričan, da jaz vse to znam, toda odločil sem se, da sprejem izziv.«

»In zakaj v Dekorativno?«

»V življenju igra pomembno vlogo tudi slučaj. Na kratko bi lahko rekel, da sem iskal izziv, vi pa direktorja. Po uspešno opravljenem mandatu v Parizu sem pričakoval, da bom v turizmu našel primerno mesto, vendar so me že tako dolgo vlekli za nos, da sem se naveličal čakati. Zato sem se odločil za Dekorativno, ki se sicer nahaja v težavah, a še vedno uživa sloves solidnega proizvajalca. Čeprav je položaj našega gospodarstva težak in tekstilne industrije še posebej, posamični primeri uspešnih podjetij le kažejo, da ne drži, da se ne da nič narediti. Upam, da se ne motim, da ima Dekorativna še take pogoje, proizvodni program, opremo in kadre, da bi se lahko uspešneje razvijala.«

»Kako?«

»Čeprav nekateri z velikim podcenjevanjem gledajo na tako ime-

novane zrele industrije, ki naj bi bile v zatonu, študije razvojnih strategij držav članic EGS, ki sem jih delal na Inštitutu za ekonomske raziskave, kažejo, da se na primer Italija razvija najhitreje prav na podlagi takšnih industrijskih dejavnosti, med katerimi je področje tekstilne industrije, Danska pa s podobnimi industrijami ustvarja najvišji družbeni proizvod na prebivalca takoj za Luksemburgom, ki pa je zaradi svoje majhnosti kot zatočišče mednarodnega kapitala poseben primer. Toda oboji so nizko tehnologijo znali oplemeniti z ustvarjalnostjo, domišljijo, izjemno občutljivostjo na tržne impulze, izredno organizacijsko prilagodljivostjo, da o kvaliteti proizvodnje in poslovni solidnosti sploh ne govorim. To pomeni, da ima tudi Dekorativna svoje možnosti in prihodnost, če bi v svoje izdelke vnesla več znanja in manj materiala, več ustvarjalne domišljije in manj preprostega ročnega dela, če bi imela vpliv na sestavo kompozicije, ne pa da jo s težavo lovi.«

»Ali že veste, kako boste to dosegli?«

»Seveda je vedno lažje nekaj reči ali ugotoviti, kot pa je to potem izvesti. Strinjam se s tremi osnovnimi smernimi, za katera se je opredelilo dosedanje vodstvo:

- preboj v višje cenovne razrede,
- povečanje izvoza, ki naj bi dosegel polovico proizvodnje,
- večji poudarek proizvodnji za široko potrošnjo.

Žal imam na podlagi pokazanega gradiva in vsebine sestankov, ki sem jim prisostvoval še pred prihodom v tovarno, vtis, da je to samo načelna usmeritev brez jasnih konkretnih smernic. Moja naloga bo torej konkretizirati te smernice. Nekaj zamisli imam, toda treba jih bo prej prenesti najprej v kolektiv in potem še pri zunanjih specialistih. Bojim pa se, da se bodo težave začele, ko bomo od načelnih smernic prešli na udejanjanje, ker se najbrž marsikdo ne zaveda, kaj usmeritev v višjo kvaliteto širši nastop na svetovnem trgu in neposredni spopad za domačega kupca na obubožanem trgu konkretno pomenijo. Podobno kot smo pri nas načelno vsi za odprt trg, toda čim se poja-



vijo prve težave, se z raznih strani pojavijo tudi zahteve in pritiski po korekciji in dušenju tržnih mehanizmov. Jasno je, da nove usmeritve ne bo brez sodobne organizacije dela, brez sodobnih metod poslovanja, brez zavesti, da se razvojna razmišljanja prično pri trgu in ne pri strojih in nenazadnje najbrž tudi ne brez nekaterih kadrovske spremembe in dopolnitev.

»Ali imate kakšno sporočilo našim delavcem?«

»Časi niso takšni, da bi se slepili s kakšnimi svetlimi perspektivami. Jugoslavija je danes začela veljati za politično nestabilno državo, kar bo dodatno otežilo poslovanje. Politično brezumje pa nas lahko že jutri vse potegne v brezno. Sam sem po naravi optimist, zato sem se tudi lotil tako tvegane naloge v izjemno težkih časih. Kljub hudim preizkušnjam,

ki nas še čakajo, menim, da ne kaže izgubiti vere v jutri. Mislim, da lahko pričakujemo, da bo že prihodnje leto gospodarstvo končno res doživelo že tako dolgo obljubljen razbremenitev in da bo tudi manj administrativnih spon. To pa pomeni, da bodo uspešni gospodarji lahko tudi izboljšali osebne dohodke, ki so v Jugoslaviji padli na sramotno nizko raven. Prizadevajmo si vsak po svojih močeh, da bi med uspešnimi gospodarji bil tudi naš kolektiv in da bi se prihodnje leto rešili izpod Damoklejevega meča nelikvidnosti, kar bi nam sprostilo sile za nove razvojne podvige.«

Generalnemu direktorju smo se zahvalili za razgovor in mu zaželeli mnogo uspehov pri vodenju naše delovne organizacije.

## POSODOBITEV PROIZVODNJE V PREDILNICI LAŠKO

Zaradi izrazito izvozno usmerjenega proizvodnega programa DO na zapadno tržišče je program investicijskih naložb v TOZD Predilnica Laško v letošnjem letu v celoti namenjen modernizaciji in avtomatizaciji opreme ter je tako v celoti vsklajen s programom srednjeročnega razvoja DO. Prioriteta pri investiranju je bila dana programom, ki bodo omogočali večji in dolgoročnejši izvoz na konvertibilna tržišča.

Dekorativna je svoj letošnji načrt investicijskih naložb sprejela na podlagi temeljite proučitve programov razvoja pohištvene in avtomobilske industrije v srednjeročnem obdobju in njihovih potreb po tkaninah za blazinjenje.

Predviden izvoz v letošnjem letu naj bi tako znašal 25 % celotne fizične proizvodnje ter bi se

predvidoma povečeval z 10 % letno rastjo v naslednjih letih, tako, da bi v letu 1990 izvozili že 50 % proizvodnje, od tega 30 % lastne proizvodnje, 20 % pa preko kooperantov končnih proizvajalcev.

Med prioritete investicije smo zato v predilnici v Laškem uvrstili obnovitev stare predilne linije. Obstoječa linija je že v celoti amortizirana in dotrajana tako, da ni več mogoče zagotavljati kakovostne in produktivne proizvodnje. Poleg tega je vzdrževanje takšnih strojev izredno drago, saj je potrebno zaradi pomanjkanja rezervnih delov le-te unikatno izdelovati.

Prva faza tehnološke prenove predilne linije, ki je v teku obsega namestitev visokoproduktivnega stroja minicarda firme FOR iz Ita-

lije, ki bo nadomestil obstoječa mikalnika iz leta 1941.

Pomembno pridobitev delovnega procesa pa prav tako pomeni namestitev raztezalno mešalnega postrojenja firme SAVIO GOGNETEX, katerega zmogljivosti so 2 do 3 krat večje od obstoječih strojev. Visoka stopnja avtomatiziranosti in tehnološke

izpopolnjenosti se odraža predvsem v kvaliteti proizvodov, saj je nekontrolirani tok materiala minimalen, prav tako pa odstopanja v kvaliteti. Nenazadnje navedena tehnična posodobitev bistveno znižuje število zaposlenih in vpliva na občutnem zmanjšanju proizvodnih stroškov.

Zvone Novak

## PREMAKLJIV DELOVNI ČAS

### 1. UVOD

Vprašanje, kaj je delovni čas, je verjetno v prvem trenutku zelo odveč. Mislimo, da lahko na to vprašanje hitro odgovorimo. Saj se vendar s tem pojmom srečujemo vsak dan.

Delovni čas je del dneva, tedna, meseca, leta ali še nekega daljšega obdobja – časovnega. Ali je ta definicija delovnega časa res tako jasna? Mislim, da ne! To pa zaradi tega, ker delovni čas povleče za seboj veliko vprašanj.

Naj naštejemo nekaj le-teh.

Zakaj delamo 8 ur dnevno?

Zakaj ne delamo več ali manj od 8 ur dnevno?

Zakaj delamo preko svojega normalnega delovnika?

Zakaj moramo delati ravno od 6. ure do 14. ure?

Zakaj ne delamo takrat, kadar smo bolj ali najbolj razpoloženi za delo?

Zakaj včasih sedimo na delu brez dela?

Zakaj ob konicah ne moremo obvladati dela?

Teh vprašanj bi lahko nanizal še in še. V vseh teh vprašanjih in razmišljanjih se te naštete komponente porajajo, mi pa vedno zelo malo razmišljamo, kako to vpliva na delovnega človeka, na nas same. Kako vpliva delovni čas na delovno sposobnost, na naše zdravje in na našo družbeno dejavnost, naše organizacije združenega dela in na naše življenje v družini, skratka na naš življenjski in družbeni standard.

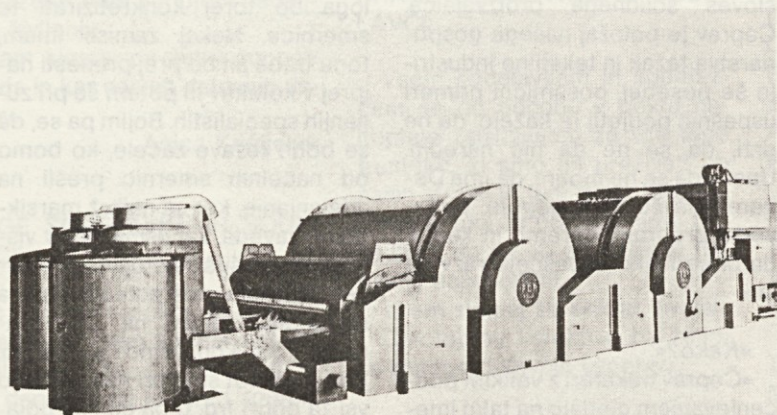
Motivi za taka razmišljanja niso prišli iz čiste radovednosti oziroma modrosti premakljivega delovnega časa, temveč iz želje, da tudi z delovnim časom, na katerega prevelikokrat pozabljamo, pospešujemo, povečujemo produktivnost – in če hočete – veliko

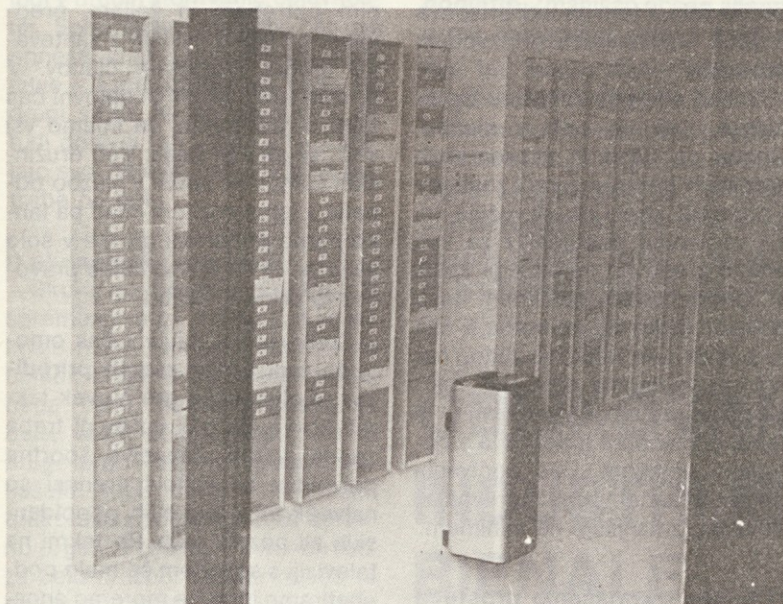
večjo izkoriščenost delovnega časa za resnično opravljanje delovnih nalog.

Zato obravnavanje delovnega časa ne sme kar tako mimo nas ali pa celo, da tega problema v DO ne bi obravnavali. Kajti zmotno je mišljenje, ki ga vsiljujejo nekateri, da v proizvodnji oziroma proizvodnih organizacijah združenega dela ni možno uvesti premakljivega delovnega časa (v nadaljnjem besedilu PDČ). Seveda pa se moramo boriti temu, da PDČ ne bi poslabšal materialni in družbeni standard, temveč bi bil ta čas osnova za hitrejši in boljši življenjski in družbeni standard. Dolžina delovnega časa in primernost delovnega časa teoretično predstavljata, da se vse spremembe v dolžini delovnega časa odražajo na rezultatih proizvodnje, službah za pripravo in spremljanje proizvodnje in na dohodku. S tem pa vplivajo na materialni položaj delavca v DO (neposredno OD) in posredno (vlaganje v mat. osnovo in družbeni standard). Iz PDČ moramo izvleči spoznanje, da s tem časom ne smemo poslabšati, temveč samo izboljšati delovne in življenjske pogoje delavcev, ker samo to predstavlja napredovanje proizvodnih sil dela in porast produktivnosti dela.

Z gledišča življenjskega standarda delavca ima v sedanjem času zelo velik značaj razpored delovnega časa v toku dneva, meseca, leta, začetek in konec delovnega časa. Z opredelitvijo delovnega časa se seveda opredeli tudi razpored prostega časa.

Pri razporedu delovnega časa moramo upoštevati dve komponenti, in sicer: prva je proizvodni optimum, ki se lahko doseže z odrejenim razporedom delovnega





časa in druga človeku – delavcu kot bitju v pogledu prostega časa postavljene zahteve; priroda, družina in družbena skupnost, v kateri živi.

Zato je normalno, da v praksi poiščemo tako adekvatno rešitev delovnega časa, ki je usklajena s stališči ekonomske proizvodnje in delom ter človeškim potrebami delavca.

#### Kaj je PDČ?

PDČ je ureditev delovnega časa, ki naj bi dopuščala vsakemu delavcu, da si znotraj določenih razponov sam določa začetek in konec dela. Možnost izbiranja prihoda oz. odhoda z dela znotraj PDČ vključuje pravico delavca, da sam določa dolžino delavnika. Ta pravica pa seveda ne ukinja njegove obveznosti, da opravi dogovorjene delovne naloge ter mesečno število ur, določenih s pravilnikom. Premakljiv delavnik kot demokratičen režim dela je tak način dela, kjer v okviru posameznega delovnega dne, pričetek in konec dela nista določena s trenutkom, temveč s časovnim obdobjem v ustreznih dopustitvah. To pomeni, da delavec lahko pride na delo, v katerem koli trenutku v okviru časovnega obdobja, ki je določen za pričetek dela. Vse to velja tudi za odhod z dela. Znano nam je, da so naše delovne organizacije obremenjene z vrsto teorij, katerih ena je tudi pojem »točnost trenutka«, ki se v praksi večkrat napačno izstoveti s pojmom delovne discipline. Ta teorija v našem sedanjem trenutku postaja nevzdržna, ker onemogoča dinamično prilagajanje zahtevam dela, ter se v večji meri zreducira na obvezno fizično prisotnost na delovnem mestu. Z uvajanjem PDČ pa praktično pristopamo k rušenju teh teorij upoštevajoč dinamično prilagajanje dela človeku in obratno.

Različni elementi vplivajo na spreminjanje delovnega časa nekateri vplivajo pospeševalno, drugi pa zaviralno. Pri delno organiziranem prehodu na to obliko delovnega časa bodo prednosti prav gotovo večje od pomanjkljivosti, ki jih ima ta sistem. Številne prednosti se med seboj prepletajo in izhajajo druga iz druge. Zato jih je težko razdvajati in sistemizirati.

## 2. PREDNOSTI SPREMENLJIVEGA DELOVNEGA ČASA

### a) organizacijske prednosti

Sistem spremenljivega delovnega časa lahko na eni strani mnogo prispeva k boljši organizaciji delovnega procesa, na drugi strani pa takšno boljšo organizacijo delovnih razmer tudi zahteva. Zahtevo po točnosti vključevanja posameznih elementov sistema v časovnem smislu nadomešča zahtevo po točnosti opravljanja delovnih nalog. Togi sistem linijskega vodenja nadomešča s **kooperativnim načinom dela** z mnogo več dogovarjanja. Vsaj delna svoboda izbire delovnega časa otopi ostrino kontrole nad delom posameznega delavca in mu omogoča razviti njegove lastne sposobnosti. Pravica odločanja o delu je vsaj do neke mere delegirana navzdol proti posameznemu delovnemu mestu in potrebna je večja **demokratizacija delovnega procesa**, večja decentralizacija odgovornosti.

Svoboda izbire delovnega časa predstavlja tudi izraz težnje po **humanizaciji delovnih pogojev in zahtev po svobodnem razvoju osebnosti**, torej je korak k samoodločanju o lastnem delu. Ideja spremenljivega delovnega časa s svojimi zahtevami po dogovarjanju, sodelovanju, nad-

omeščanju in drugem povečuje odgovornost delavca do dela, občutek samostojnosti in neposrednega odločanja o lastnem delu. S tem pa lahko tudi pripomore k boljšemu funkcioniranju samoupravnega sistema.

Zahteva po organiziranosti dela izhaja iz večjih potreb po **komuniciranju**. Povečanje odgovornosti vsakega delavca za opravljanje njegove delovne naloge zahteva tudi več informacij o celoti delovnega procesa, vključevanje posameznih poslov v to celoto. To povečuje pripravljenost vsakega posameznika za komuniciranje, zahteva pa tudi večjo kvaliteto komunikacij. Vsak delavec dobi občutek odgovornosti za delo svojega delovnega mesta tudi v času, ko je sam odsoten. Zahteva po dajanju ali sprejemanju pomembnih informacij na posameznem delovnem mestu tudi v času delavčeve odsotnosti delavca stimulira za informiranje delovnih tovarišev o svojem delu. Izboljšanje komunikacijskega toka je torej pogoj za uspešno uvajanje spremenljivega delovnega časa, ga je pa z novim razporedom časa tudi lažje doseči. Komunikacije so ena od glavnih osnov organizacije in dobra komunikacijska struktura prav gotovo izboljša tudi funkcioniranje celotne organizacije.

**Potreba po nadomeščanju** izpodbija tudi misel o nenadomestljivosti nekaterih. Ob odsotnosti ključnih delavcev iz kakršnihkoli razlogov – zaradi bolezni, dopustov in drugih vzrokov, je vedno prisoten nekdo, ki pozna njihovo delo in jih lahko nadomesti. Dobra organizacija nikakor ne sme temeljiti samo na znanju in sposobnosti posameznikov, ampak mora zagotoviti njihovo hitro nadomeščanje. Sistem spremenljivega delovnega časa zahteva opredmetenje odnosov med posameznimi stopnjami v organizacijski hierarhiji, kar se odraža v natančnem razmejevanju delovnih nalog z opisi delovnih nalog in delegacijo odgovornosti. Potreba po prenašanju informacij o delu med nosilci delovnih nalog in njihovimi namestniki zadnjim omogoča hitro vključevanje v delo. To olajša tudi zamenjavo delavcev pri njihovem odhodu iz delovne organizacije in zagotavlja ustrezne naslednike.

Uspešno uvajanje spremenljivega časa zahteva vsaj kolikortoliko **fleksibilen sestav delovne sile**. Nadomeščanje odsotnih delavcev zahteva tudi poznavanje delovne problematike sosednjih delovnih mest. To še posebno pride do izraza v samem proizvodnem procesu, kjer je s tako ime-

novanimi »skakači« treba zagotoviti nemoten tok procesa. Delavci morajo zato razširiti obseg svojih znanj, kar prinaša mnoge prednosti:

- lahko jih po potrebi vključimo v delovni proces pri različnih nalogah,

- z menjanjem dela ubijajo monotonijo enostavnega dela na proizvodni liniji,

- zaradi širšega poznavanja problematike se lažje vključujejo v samoupravno odločanje in

- s širjenjem svojih znanj dobivajo večjo kvalifikacijo in s tem večji delež pri razdelitvi osebnih dohodkov

### b) usklajevanje življenjskega in delovnega ritma

Iz mnogih psiholoških razprav je poznano, da je vsak človek vezan na svoj **individualni dnevni ritem**. Ljudje smo zelo različni in vsak ima svoj lastni življenjski ritem. Nekdo potrebuje več spanja drugi manj, nekdo se zgodaj prebuja, drugi pozno leže in pozno tudi vstane.

Spremenljivi delovni čas omogoča tudi delavcu lažje **usklajevanje življenjskega in delovnega ritma**. Delavec lahko dela takrat, ko je dejansko razpoložen za delo, ko njegova krivulja učinkovitosti dosega vrhunec. To pa ima za posledico njegovo večjo pripravljenost za delo in zato tudi večji učinek tega dela. Lažje se tudi prilagaja različnim potrebam po delu v različnem času. Ni mu treba čakati na delo, predvsem pa mu ni treba čakati na signal za konec delovnega časa. Spremenljivi delovni čas torej omogoča delavcu takrat, ko je dejansko razpoložen za delo, in tudi takrat, **ko mora opraviti kakšen koristen posel**.

### c) lažje počutje delavcev in lažja delovna klima

V sodobni organizaciji vse bolj prihaja do izraza težnja po **osvobajanju človeka** in približevanje dela izvajalcu. Že omenjeni principi bogatenja dela, posebno pa še principi samoupravljanja zahtevajo delavca ustvarjalca, ki ne dela samo po navodilih drugih, ampak sam sodeluje pri oblikovanju svojih delovnih nalog. To je zahteva, ki jo mora izpolnjevati uspešen delavec, to pa je tudi njegova prednost. Odgovornost in s tem povezana svoboda odločanja bolj motivirata delavca, dajeta mu možnost za uveljavljanje njegovega ustvarjalnega potenciala.

Positivno deluje na vse posamezne motivacijske faktorje. Zaradi zahteve po neformalnih skupinskih kontaktih in povečanje

potrebe po komuniciranju delavci lažje usklajujejo svoje socialne interese in med seboj uglasijo svoje cilje in cilje delovne organizacije. Dejstvo da delavec ni več samo objekt neke splošne ureditve, mu daje več samospoštovanja, skupno delo pa tudi več priznanja v delovnem okolju. Temu dodaja svoje tudi zahteva po širjenju znanja in s tem višjo kvalifikacijsko strukturo delavcev. In na koncu, a ne kot zadnje, pravica odločanja o delu daje delavcu možnost, da razvija svojo osebnost in koristi vse svoje sposobnosti.

Boljše počutje delavca je pogojeno tudi z drugimi prednostmi spremenljivega delovnega časa. **Kontrola točnosti** je nesocialen ukrep, če točnost ni nujno pogojena z zahtevami delovnih procesov. Spremenljivi delovni čas daje delavcu možnost, da začetek dela svobodno določa znotraj nekega širšega razpona. Ni mu potrebno zjutraj hiteti in skrbeti, da bi res prišel na delo točno v določenem času. Nima občutka krivde za morebitno zamujanje, ni se mu treba po nepotrebnem opravičevati in izmišljati vzrokov. Umirjeno lahko začne s svojim delom in ga mirno tudi konča. Miren prihod mu omogoča tudi manjše gneče v prometu na ulicah in v javnih prometnih sredstvih, tako da pride na delo manj utrujen in razburjen od težav na poti. Zahteva po dogovarjanju med sodelavci ima za posledico tudi **boljšo delovno klimo** v organizaciji. Delavci spoznajo delo drugih delavcev in ga znajo tudi ceniti. Bolje pa se tudi spoznajo med seboj in so bolj pripravljeni pomagati. Za to pa so tudi bolj sposobni, saj jih sistem sam sili k spoznavanju dela sodelavcev in s tem v osvajanje novih delovnih področij.

#### d) boljše izkoriščanje delovnega časa

Izkoriščanje delovnega časa je eden od pomembnih dejavnikov produktivnosti dela. Pri tem gre za dva vidika izkoriščanja tega časa: najprej je treba raziskati razmerje med časi prisotnosti in odsotnosti delavca, kot drugo pa je treba čim boljše izkoristiti za delo tisti čas, ko je delavec prisoten na delu. Spremenljivi delovni čas lahko vpliva na oba vidika izkoriščanja delovnega časa.

Problem togosti delovnega časa skuša delavec omiliti s tem, da pogosteje izostaja z dela. Spremenljivi delovni čas omogoča elastičnejše gospodarjenje s časom. Delavec lahko zjutraj malo poleži, če se ne počuti rav-

no najbolje, nato pa lahko še vedno »pravočasno« pride na delo. V času pred začetkom dela in ob času obvezne prisotnosti pogodito lahko še opravi nekatere zasebne zadeve. Če mu sistem še dovoljuje pol dneva ali cel dan prostega časa na račun svojega časovnega salda, potem večino svojih privatnih opravkov lahko opravi v tem času. Zaradi vseh teh razlogov se po uvedbi spremenljivega delovnega časa pomembno zmanjša obseg odsotnosti.

Mnogo se zmanjša tudi **obseg nadurnega dela**. V sistemu spremenljivega delovnega časa delavec lahko svoj delovni čas prilagaja spremenljivim potrebam po delu. Največkrat je delavec tudi bolj zadovoljen, če podaljšano delo enega dne lahko nadomesti s krajšim delom kak drug dan. Nadurno delo ostane lahko samo nujno, nepredvideno delo, ki ga delavcu določi njegov predstojnik. Samo tako nadurno delo pa tudi dovoljuje naša zakonodaja.

#### e) večja učinkovitost dela

Za večjo učinkovitost dela je pomembno tudi **usklanjanje med ponudbo in povpraševanjem po delu**. Rekli smo že, da so delovne obremenitve posameznih služb in posameznih delovnih mest zelo redko enakomerno razporejene v daljšem časovnem obdobju. V fiksnem urejenem delovnem času se poleg problema nadurnega dela – o katerem smo govorili – pojavlja še problem neučinkovito izkoriščanje delovnega časa. To je čas, ko je delavec prisoten na svojem delovnem mestu, pa iz (vsaj zanj) objektivnih razlogov ne more delati. Do takšnih delovnih razmer pogosto prihaja na začetku delovnega časa, še večkrat pa na koncu delovnega dneva. Delavec je »prezgodaj« končal neko delovno nalogo, do konca uradnega delovnega časa pa se mu ne izplača začeti delati nekaj novega. V spremenljivem delovnem času lahko prej zapusti svoje delovno mesto in podjetje ali pa malo dalj časa ostane in konča še novi posel. Torej ostane prazno, neučinkovito čakanje na znak za konec delovnega časa.

Na večjo učinkovitost dela vpliva tudi **boljša organizacija**. Ta tudi omogoča, da je čim manjši delež časa, ko delavec ne more delati. S pravočasnim preskrbovanjem delovnih mest z vsemi materialnimi prvimi proizvodnega procesa in z vsemi informacijami omogočimo delavcu, da v celoti izrablja svoje sposobnosti. Rekli smo, da spremenljivi delovni čas zahteva tudi boljše organi-

zacijo dela, s tem pa tudi prispeva k večji učinkovitosti proizvodnih procesov.

Veliko energije in živcev izgubi človek tudi **na poti v službo**. Gneča na cesti in v prometnih sredstvih, nivoje zaradi zastojev v prometu, stresi zaradi vožnje itd. so večinoma pogojeni z za vse enako ureditvijo delovnega časa. V spremenljivem delovnem času delavec lahko izbere mirnejši čas za pot na delo, lahko se zjutraj nspi in popolnoma odpočije. Tako na posel pride bolje pripravljen in takoj od začetka lahko dela s popolnim učinkom. Čas počivanja od poti in začetnega »zagrevanja« se lahko zmanjšuje na minimum.

#### f) boljše izkoriščanje prostega časa

Spremenljivi delovni čas daje delavcu **več prostega časa**. Omenili smo že, da so izgube časa za pot na delo in iz dela v takšni ureditvi delovnega časa mnogo manjše. Časi same vožnje so dostikrat krajši zaradi manjših gneč na cesti, manj je tudi čakanja na razna prometna sredstva. Delavcu, ki zaradi različnih voznih redov javnih prometnih sredstev prezgodaj pride v podjetje, ni treba čakati na uradni začetek delovnega časa. Takoj lahko začne delati in to delo se mu seveda računa v njegovo kvoto dela in delovnega časa.

Različni začetek in konec delovnega časa zmanjša tudi konice v **storitvenih dejavnostih**. Gospodinje običajno nakupujejo takoj po koncu službe, v sedanji ureditvi delovnega časa torej vse naenkrat. Vse trgovine so sedaj po 14. uri prenapolnjene, dolge vrste čakajo pred blagajnami. Podobne gneče so tudi v drugih dejavnostih: v pralnicah, menzah, pri frizerju in drugod. Spremenljivi delovni čas omogoča obisk vseh teh ustanovah v času, ko ni prevelikega navala. Posle je mogoče potem opraviti mnogo hitreje, kar spet omogoča boljše izkoriščanje časa in prinaša delavcu – in še posebno delavki – več prostega časa. Vsa življenjska področja so med seboj povezana in boljše izkoriščanje časa v eni življenjski sferi prinese več možnosti za porabo časa za druge potrebe. Toda ureditev delovnega časa tudi ovira samostojno **oblikovanje prostega časa**. Svoboda dispozicije tega časa je majhna, ker je pogojena s togimi zahtevami delovnega časa. V spremenljivem delovnem času delavec vsaj delno sam izbira med delovnim in prostim časom in s tem določa tudi svojo dnevno kvoto prostega časa. Svoj prosti čas lahko prilagaja različ-

nim potrebam in željam, predvsem ga lahko usklaja z zahtevami drugih družinskih članov. V družini lahko prosti in delovni čas tako razporedimo, da imamo vsi več skupnega časa. Več družinskih članov se lahko v službo odpelje z istim vozilom, mati pa lahko mirno pospremi otroke v šolo ali vrtec in še vedno lahko pravočasno pride v službo.

Spremenljivi delovni čas omogoča tudi **obisk raznih prirediteljev**. V gledališče gre človek takrat, ko ve, da mu zjutraj ni treba zgodaj vstati. Zanimive športne prireditve ali njihovi prenosi so največkrat v zgodnjih popoldanskih ali poznih urah. Po tekmi na televiziji s sosedom še malo podebatiramo in ga ne moremo enostavno postaviti pred vrata. V vseh podobnih primerih je lahko »zdrazilo« dejstvo, da delovni čas ta ali naslednji dan lahko pomaknemo naprej ali nazaj.

#### g) bolj tekoč promet

Bolj tekoč prometni tok ima vsekakor številne prednosti. Zaradi krajših časov vožnje dobi delavec več prostega časa. Manjše gneče tudi manj vplivajo na delavčevo počutje, na delo ali z dela pride manj vznemirjen. Manj je tudi prometnih nesreč zaradi manjših gneč in manj živčnih voznikov. Zaradi krajših časov vožnje in manj zastojev avtomobili porabljajo tudi manj goriva. Vse to daje prednost tako posamezniku kot tudi celotni družbi.

#### h) še nekatere prednosti spremenljivega delovnega časa

V podjetju s spremenljivim delovnim časom opažajo tudi mnogo manjšo **fluktuacijo**. Možnost izbire delovnega časa je za delavce atraktivna in težje odločajo, da zapustijo podjetje, ki je uvedlo takšno obliko delovnega časa. Lažje je tudi dobiti nove delovne sile. Takšen način dela je še posebno privlačen za ženske, ki tako lažje usklajajo službo s svojimi osebnimi potrebami, predvsem še s potrebami gospodinje.

Spremenljivi delovni čas prinaša tudi **boljše izkoriščanje časa v storitvenih dejavnostih**. Omenili smo že gneče, do katerih prihaja v teh ustanovah po 14. uri. Razporejanje strank na daljše obdobje bo omogočilo tudi tem ustanovam boljše izkoriščanje delovnega časa. Prodajalke v trgovinah danes cel dan skoraj brez posla čakajo, da bi potem eno ali dve uri morale delati prek vseh normalnih meja. Potem pa spet z majhnimi obremenitvami čakajo na uradni konec dela. Podobno je

tudi v drugih storitvenih dejavnostih. Spremenljivi delovni čas bo prinesel enakomernije obremenitve v vsem delovnem času, na drugi strani pa bo omogočil, da tudi delavci teh ustanov razporejajo svoj delovni čas glede na potrebe po delu.

#### i) ekonomska prednost

Skoraj vse omenjene prednosti spremenljivega delovnega časa imajo nujno tudi svoj ekonomski učinek. Boljše izkoriščanje delovnega časa, boljša organizacija dela, večja učinkovitost dela in druge prednosti prav gotovo prinašajo tudi boljši ekonomski efekt tako za delavca in za delovno organizacijo kot na koncu tudi za celo družbo. Vendar je vse te prednosti težko natančno ugotoviti in kvantificirati.

Nekatere prednosti spremenljivega delovnega časa vendarle lahko dovolj natančno ugotovimo in ekonomsko ovrednotimo. Zmanjšana kvota absentizma, manjši obseg nadurnega dela, manjša fluktuacija, manj zamud pri prihodu in še nekateri drugi učinki se dajo dosti natančno izmeriti. Ker lahko ugotovimo tudi stroške, ki jih posamezni od teh dejavnikov povzročajo, ni težko zadoosti natančno ovrednotiti tudi učinek njihovega zmanjšanja. Dosti težje je dokazati učinke na emocionalnem področju, v boljšem počutju in boljši klimi. Še težje pa je mogoče te učinke ovrednotiti. V daljšem obdobju prav gotovo prispevajo k večji učinkovitosti dela, kratkoročno pa jih skoraj nemogoče ekonomsko izraziti.

Spremenljivi delovni čas ima gotovo ekonomski učinek za delavca. Z boljším razporejanjem delovnega in prostega časa dosega večje delovne učinke in s tem večji delež v delitvi osebnih dohodkov. V prostem času lahko tudi doma opravi neka manjša popravila, dela na vrtu in se ukvarja s kakim drugim donosnim hobiem. Zmanjša lahko tudi prevozne stroške, ker se več družinskih članov ali sosedov lahko vozi v službo z istim avtomobilom. Zaradi krajših časov vožnje in manjših gneč na cesti se zmanjša tudi poraba bencina. Ni več odbitkov za zamude pri prihodu na delo, delavec dobiva plačo za dejansko opravljeno delo. Tudi za delo po uradnem koncu delovnega časa, ki ga je sedaj pogosto opravil brez plačila (predvsem še nekateri vodilni delavci).

Večja učinkovitost dela prinaša tudi ekonomske prednosti za

podjetje. Zmanjšani obseg absentizma, nadurnega dela in fluktuacije ter druge učinke lahko natančno ugotovimo. K boljšemu ekonomskemu rezultatu prispeva tudi izboljšanje organizacije dela, večja komunikativnost in večja pripravljenost delavca za sodelovanje v delovni nalogi. Prednosti za podjetje so tolikšne, da neka-

teri zahodni avtorji zahtevajo celo večjo plačo za delavce zaradi njihove večje učinkovitosti. V našem samoupravnem sistemu je to že samo po sebi urejeno, saj delavci dejansko delajo za kolektiv in s tem tudi zase.

Spremenljivi delovni čas prinaša tudi ekonomske prednosti za družbo. Večja produktivnost dela

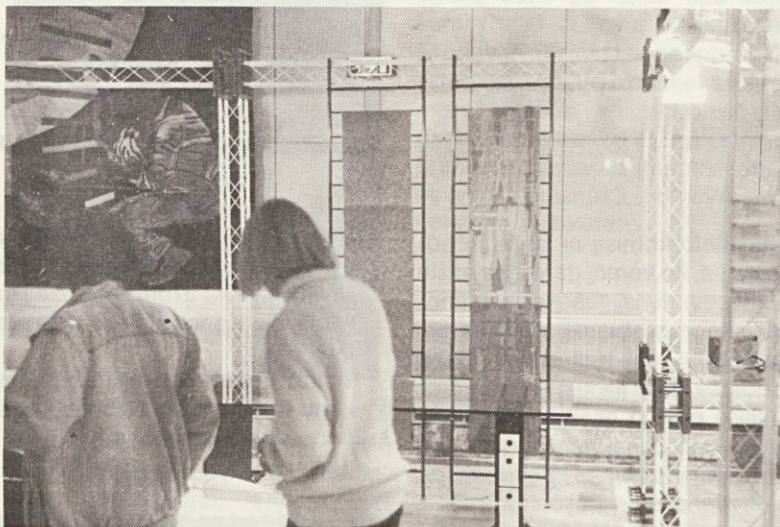
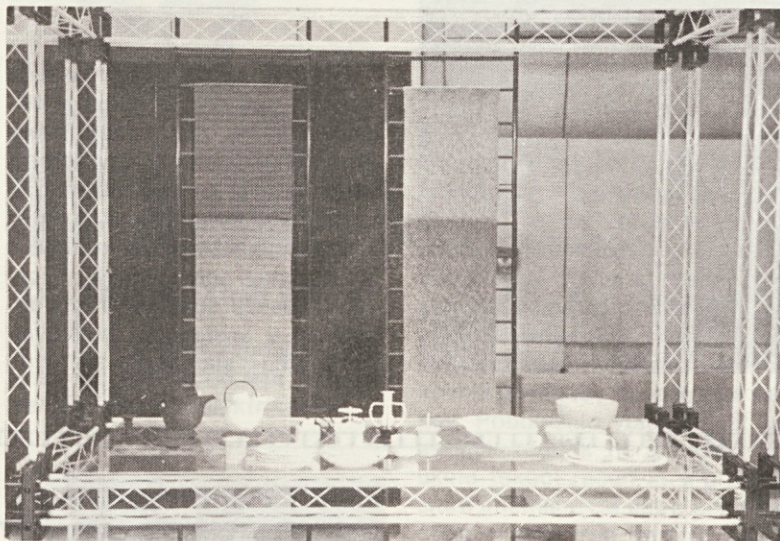
v posameznih organizacijah združenega dela v skupni vsoti prispeva tudi k večjemu skupnemu družbenemu proizvodu. Boljše izkoriščanje časa v storitvenih dejavnostih in ustanovah prostega časa tudi prispeva k temu. Bolj tekoč tok prometa in manj prometnih nesreč pa je prav tako koristen učinek za družbo.

(se nadaljuje)

## OBLIKOVANJA INDUSTRIJSKEGA BIENALE

Vsaki dve leti so v Ljubljani predstavljeni najnovejši dosežki industrijskega oblikovanja domačih in tujih proizvajalcev in oblikovalcev. Letošnji 12. bienale industrijskega oblikovanja – BIO je bil odprt v Cankarjevem domu v ponedeljek, 3. 10. ob 20. uri. Slavnostni govornik na otvoritvi je bil

Janez Stanovnik, predsednik predsedstva SR Slovenije. Ob tej priložnosti je med drugim dejal: »Ta razstava spominja predvsem na pomen kvalitete. Nismo posebno bogata dežela s surovinami in energijo, zaradi tega nam ne ostane drugo, kot da pljunemo v roke in rešujemo problem z vred-



nostjo – kvaliteto, povečujemo trajnost, povečujemo lepoto, učinkovitost proizvodov. Drugo na kar opozarja ta razstava, je nje-

na mednarodna dimenzija. Danes je proizvodnja nujno mednarodna, sama tehnologija sodi v to, nemo- goče je razvijati gospodarstvo

zgolj s posnemanjem, nujno je biti inovativen, originalen«. Padla je tudi pripomba, da se v premnogh naših tovarnah tega premalo za-

vedamo. Na letošnjem BIO sode- luje 15 dežel, razstavljenih pa je 450 izdelkov. Dekorativna se na razstavi predstavlja z desetimi vzorci:

1. art. 3455 – 2, oblikovalka Ivica Humer
2. art. 3457 , oblikovalka Ivica Humer
3. art. 3442 , oblikovalka Ivica Humer
4. art. 3456 , oblikovalka Ivica Humer
5. art.: tkanina za notranjo opremo letal ADRIA, oblikovalka Maruša Ni- količ
6. art. 3434 , oblikovalka Maruša Nikolič
7. art. 3453 , oblikovalka Zdenka Šetina
8. art. 3383 – 2, oblikovalka Mateja Tonin
9. art. 3458 , oblikovalka Mateja Tonin
10. art. 8517 – 1, oblikovalka Mateja Tonin



O visoki kvaliteti slovenskega designa govore tudi številne na- grade mednarodne žirije sloven- skim oblikovalcem. Žirija je imela precej dela in je nazadnje prisodi- la deset zlatih medalj »izdelkom, ki izpričujejo značaj enkratnosti« in 28 častnih pohval. »Naši obliko- valski dosežki so enakovredni do- sežkom v svetovnem oblikoval- skem vrhu«, sta izjavila svetovno

znana oblikovalca in člana žirije Stefan Leugyel iz Esna in Peter Lord iz Londona. Dobro bi bilo, da bi znali izkoristiti predstavitev iz- branih tkanin na BIO v komercial- no propagandne namene, saj je to ne le pohvala in priznanje obliko- valcu, pač pa informacija kupcu, da ima opravka z izdelkom, ki se odlikuje z odlično kvaliteto in de- signom.

Nives Kos

## DELO KOMISIJ ZA DRUŽBENI STANDARD

Že same besede družbeni stan- dard povedo, da je delo komisij za družbeni standard povezano s standardom delavcev, s tem pa tudi s sredstvi, ki jih je v tej težki gospodarski situaciji vedno manj, pa naj si bo to za reševanje stano- vanjskih problemov ali pa za za- gotavljanje drugih potreb delav- cev, ki so zakonsko določene.

Zato delo komisij ni lahko, pred- vsem še, ko vemo, da veliko naših delavcev nima rešenega stano- vanjskega problema, delovna or- ganizacija pa tudi nima toliko sredstev, da bi jih kupila. V tej dra- ginji in pri teh osebnih dohodkih pa marsikdo ne samo v naši de- lovni organizaciji ni sposoben, da bi si stanovanjski problem rešil z nakupom lastnega stanovanja. Če

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 Vrtač- nik, Alojz Koncilja, Barbara Tekavec-Benedičič – odgovorna ured- nica.

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

bi že dobil posojilo za nakup, bi mu zmanjkalo sredstev za preživljanje. Vendar kljub temu, da nimamo na razpolago sredstev in ne stanovanj, komisije vsako leto sestavijo prednostno listo prosilcev za družbena stanovanja. Tako je bilo lansko leto, tako bo letos in čakamo, da se kakšno stanovanje izprazni. Le-tega brž dodelijo po vrstnem redu na prednostni listi. Po prednostni listi za leto 87/88, ki je še sedaj v veljavi in na kateri je 26 prosilcev za družbena stanovanja, so komisije kljub temu, da ni bilo ob uveljavitvi prednostne liste nobenega praznega stanovanja, v letošnjem letu dodelile kar štirim delavcem stanovanja, ki so se tekom leta izpraznila. Upamo, da bomo tudi v bodoče nad kakšnim stanovanjem, ki je last delovne organizacije, dobili razpolagalno pravico in ga dodelili delavcem, ki nimajo rešenega stanovanjskega problema.

Delo komisij v letošnjem letu ni bilo samo v sestavljanju prednostne liste prosilcev za družbena stanovanja, ampak so razdelile tudi 120.000.000 din za stanovanjska posojila. Znesek, ki je bil na razpolago ni bil velik, da bi zadostil potrebam vseh prosilcev posojil, saj je bilo vloženo 53 prošelj. Od tega jih je bilo 17 za gradnjo, 35 za adaptacijo in 1 za nakup. Večina prošelj je bilo ugodno rešenih in prosilec dodeljeno posojilo, s katerim so si nekateri rešili svoj stanovanjski problem, nekateri pa le delno.

Kot vsako leto so komisije tudi letos določile delavce, ki so letovali v naših počitniških kapacitetah (prikolicah in garsonjerah). V letošnjem letu je v Umagu letovalo 81 delavcev, v Savudriji 43 delavcev, v Čatežkih toplicah 38 delavcev in v Bohinjski Bistrici 54 delavcev. Tudi letos po končani počitniški sezoni ugotavljajo, da je potrebno z našimi počitniškimi kapacitetami bolje ravnati, sicer se lahko zgodi, da čez leto ali dve ne bomo imeli več problema komu dodeliti prikolico za letovanje v Umagu, Savudriji ali v Čatežkih toplicah, ker jih ne bo več.

No, še eno neljubo nalogo so imele komisije v tem letu, povišanje prispevka delavca k toplemu obroku v naši družbeni prehrani. Ob vsaki podražitvi tega ali onega artikla v trgovini že tako vsi nergamo, pa tudi podražitev malice v naši menzi ni bila brez pripomb.

To je kratek pregled dela komisij za družbeni standard v Ljubljani skozi letošnje leto. TOZD Predilnica Laško ima svojo komisijo za družbeni standard, vendar o njenem delu nimamo podatkov.

Na koncu naj vam še predstavimo predsednike komisij za družbeni standard TOZD in DSSS.

Milka Klobučar



**TOZD PROIZVODNJA TKANIN ANA BERZELAK** – zaposlena v delovni organizaciji od leta 1961 na delih in nalogah predelavke v pripravljalnici

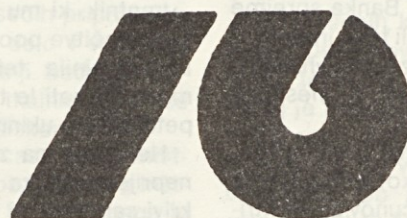


**TOZD ENERGETIKA IN VZDRŽEVANJE ANTON PIŠKUR** – zaposlen v delovni organizaciji od leta 1970 na delih in nalogah električar



**DSSS RADA JAMBOR** . zaposlena v delovni organizaciji od leta 1969 na delih in nalogah knjigovodja osebnih dohodkov

## 31. OKTOBER – DAN VARČEVALCEV



Približuje se dan varčevalcev, zato vas bomo v imenu le-tega poblizje seznanili s sistemom poslovanja z negotovino, ki je v svetu že dolgo poznan in dobera vpeljan, pri nas pa dobiva čedalje večji pomen oz. izvajanje v praksi, t.j. poslovanje s čeki, konkretno v sistemih Ljubljanske banke – združene banke.

Tekoči račun lahko ustanovi vsaka oseba, ki je opravilno sposobna kar pomeni, da je stara najmanj 16 let, redno zaposlena in ima osebno izkaznico. Vendar pa si banka pridržuje pravico, da odkloni ustanovitev tekočega računa občanu, ki je v preteklosti že imel tekoči račun, vendar pa je z njim kršil obveznosti in zlorabljal pravice (npr. zaradi prekoračitev danih sredstev).

Imetnik lahko ob ustanovitvi ali pa kasneje pooblasti eno ali več polnoletnih opravilno sposobnih oseb za stalno razpolaganje s sredstvi na računu (plačevanje kupljenega blaga in opravljenih storitev, dviganje gotovine in dajanje zahtevkov za izvajanje trajnih pooblastil) in dvigovanje čekovnih blanketov ali na kratko čekov. Pooblastilo velja dokler ga imetnik računa ne prekliče, ali ukine tekoči račun in v primeru smrti imetnika. Če umre pooblaščenca oseba, vrne imetnik pooblaščenčev čekovno karto banki, ostale čeke pa lahko uporablja sam. Če je čekovni blanket poškodovan ali postane neuporaben vsled napačnega izpolnjevanja ga mora imetnik ali pooblaščenca oseba vrniti banki. V nasprotnem primeru, prevzame imetnik računa vse obveznosti za nevrnjene čekovne blanketete.

V primeru, da se čeki izgubijo oz. obstaja sum, da so bili le-ti ukradeni mora imetnik le to prijaviti banki. Banka prijavo evidentira. Če pride po prijavi do vnovčenja ukradenih ali izgubljenih čekov sproži imetnik tekočega računa preko uprave javne varnosti ali neposredno pri javnem tožilcu, ovadbo proti neznanemu storilcu.

Če pa se izgubi samo čekovna karta, izda banka po prijavi imetniku novo za isti tekoči račun.

Imetnik zagotavlja priliv sredstev na tekoči račun tako da:

- pooblasti svojo delovno organizacijo za nakazila osebnega dohodka na njegov tekoči račun
- pooblasti Skupnost invalidskega in pokojninskega zavarovanja za nakazovanje pokojnine ali invalidnine na njegov tekoči račun; upokojenec lahko prejema pokojnino le na svoj tekoči račun,
- prenaša osebni dohodek, pokojnino ali invalidnino iz hranilne knjižice na tekoči račun v okviru iste banke;

- prenaša sredstva z žiro računa v dobro tekočega računa na podlagi stalnega pooblastila ali z internim nalogom;

- zahteva prenos obračunanih in pripisanih dinarskih obresti z deviznega računa v dobro svojega tekočega računa;

- ali pa individualno vplačuje preko internih obrazcev v banki ali preko položnic na PTT enotah in drugih bankah (Beograjski banki, Jugobanki itd).

S podpisom pogodbe pridobi imetnik možnost prekoračitve dobroimetja (tako imenovani limit) na svojem tekočem računu do dovoljene višine. Višina maksimalnega zneska dovoljene prekoračitve znaša trenutno 500.000 dinarjev.

Ček je zakonito plačilno sredstvo, seveda če je pravilno izpolnjen, kjerkoli na teritoriju SFRJ tako, da ga lahko imetnik oz. pooblaščenca oseba uporabi:

- za plačilo kupljenega blaga (v trgovinah, bencinskih črpalkah itd.) in opravljenih storitev (avtomehaničar, gostinstvo, itd.);

- za plačilo položnic in
- za dvig gotovine (v bankah ali PTT enotah in SDK, s katerimi ima Ljubljanska banka sklenjene ustrezne sporazume.

Ček mora biti izpisan čitljivo, s črnilom ali kemičnim pisalom modre ali črne barve. Na čeku se

ne sme ničesar pripisati, popravljati ali radirati, da vsebina čeka ne bi bila sumljiva. Imetnik ali pooblaščen oseba ima možnost, da pooblasti banko za poravnavanje mesečnih obveznosti z njegovega tekočega računa. Banka sprejme taka pooblastila ali tako imenovani trajnik, če gre za poravnavanje obveznosti najmanj 6 mesecev zaporedoma.

Na kratko, trajnik pomeni mesečno (avtomatsko) odtegotvanje oz. plačevanje računov za elektriko, stanovanje, naročnin za časopise, revije, RTV naročnin itd. To je sila praktična stvar, saj nam je prihranjeno, da si ne belimo glave z mislijo ali smo že ali še ne poravnali raznorazne račune oz. nam je prihranjeno neprijetno in mučno čakanje v vrstah pred šalterskimi okenci v bankah ali PTT enotah.

Če na tekočem računu ni kritja, ima banka pravico prenehati izvajati pooblastila. Banka izvaja pooblastila, ki se ponavljajo mesečno v enakih ali neenakih zneskih.

Od tega je odvisno, ali datum izvedbe nakazila določi banka vnaprej ali pa ga določi pooblastitelj sam: 8., 18., ali 28. v mesecu.

Banka pripiše ali zaračuna obresti ob koncu obračunskega obdobja (t.j. 31. 12.) ali ob saldaciji računa. Imetnik pa mora na svojem računu, pred obračunom obresti, zagotoviti kritje za plačilo obresti za uporabljena sredstva dovoljene prekoračitve (limita).

Banka lahko ukine tekoči račun na zahtevo imetnika, po lastni presoji ali na podlagi pravnomočnega sklepa sodišča. Za ukinitvev tekočega računa velja 15-dnevni odpovedni rok. Imetnik mora zahtevo o ukinitvi tekočega računa predložiti pisno v enoti banke ali jo poslati po pošti. Banka ne bo ukinitela računa, če imetnik ne vrne čekovne karte in preostalih čekovnih blanketov.

Imetnik ali pooblaščen oseba, ki izda nekrit ček, ali da v promet ček, za katerega ve, da ni krit, stori kaznivo dejanje izdaje čeka brez kritja po 172. členu kazenskega zakona ali prekršek po 26. členu zakona o čeku. Banka prijavi imetnika, ki je izdal ček brez kritja, temeljnemu tožilstvu ali sodniku za prekrške.

Da se izogne tem nevarnostim mora imetnik voditi lastno evidenco, saj tudi izpiski, ki jih banka pošilja imetniku v obvestilo o spremembah na tekočem računu, ne izkazujejo vedno dejanskega stanja. Če pride na tekočem računu do nedovoljenega minusa, pošlje banka imetniku opomin, ki mora dolg poravnati najkasneje v

8 dneh. Banka lahko poleg tega omeji pravico razpolaganja s čekovnimi blanketi od treh do šestih mesecev in ukine možnost uporabe sredstev dovoljene prekoračitve (limit).

Imetnik, ki mu je banka zaradi prekoračitve pooblastil in obveznosti ukinitela tekoči račun, ne more odpreti le tega od dveh od petih let po ukinitvi.

Ne glede na zgoraj navedene neprijetnosti, za katere pa smo krivi sami bodisi vede ali nevede zaradi pomanjkljive lastne evi-

dence, brezbržnosti ali malomarnosti morda pa tudi zaradi zavestnega kršenja pravic in obveznosti je ček plačilno sredstvo moderne dobe, kaj sila koristna in priročna oblika poslovanja.

Zatorej, velja za vse nejeverne Tomaže oz. tiste, ki se neradi prilagajajo vsemu novemu brezbojazni in zadržkov stopite do najbližje banke in postanite lastnik tekočega računa in se prepričajte sami. Ne bo vam žal.

Tomo Kržič

## RAZGOVOR Z NAŠIMI PRIPRAVNIKI

Vsak delavec, ki po končanem šolanju oziroma študiju prvič začne opravljati delo in naloge, sklone delovno razmerje kot pripravnik. Pripravniška doba traja za dela in naloge, za katere se zahteva:

– visoka izobrazba – 12 mesecev

– višja izobrazba – 9 mesecev  
– srednja izobrazba (III., IV. in V. stop. zaht.) – 6 mesecev

Namen pripravništva je, da se pripravnik po končanem programu in pod strokovnim vodstvom sistematično uvede v delovno okolje in usposobi za samostojno opravljanje del in nalog, za katero se glede na svojo strokovno izobrazbo pripravlja, ter da pridobi potrebne delovne izkušnje za kasnejše samostojno delo.

V naši delovni organizaciji imamo trenutno več pripravnikov. Dva od njih sem želel predstaviti, zato sem ju zaprosil za razgovor.

### HARI IVAN

Končal sem FSPN v Ljubljani. Jeseni leta 1987 sem diplomiral na smeri sociologija iz področja kadrovanja in organizacije dela. Tema, ki sem jo obravnaval je bila analitično-raziskovalna. Nanašala se je na vpliv tehnologije na organizacijsko strukturo industrijskih delovnih organizacij.

V Dekorativno sem prišel 22. 2. tega leta za določen čas. Delam na delovnem mestu programerja – pripravnika v centru za elektronsko obdelavo podatkov.

V DO sem prišel po precej zamotani poti. Potem, ko sem diplomiral, sem se na Skupnosti za zaposlovanje prijavil kot iskalec zaposlitve. Po rutinskem poizvedovanju po šišenskih delovnih organizacijah, če so kje kakšne potrebe po kadroviku, smo naleteli na Dekorativno. V kadroviski službi so najprej pokazali resno zanimanje za moj primer. Toda po posve-

tih, preverjanju poslovne situacije in kadroviskih potreb, se je izkazalo, da ni nobenih objektivnih potreb po okrepitvah v kadroviski službi.

Toda potem, ko sem že dvignil roke od zaposlitve v Dekorativni, so me poklicali, če bi prišel za programerja – pripravnika v EOP za določen čas. Računajoč na to, da mi bo koristilo poznavanje računalništva, operacijskih sistemov, programiranja in problemov organizacije računalniških sistemov ter v upanju, da bom med tem časom našel zaposlitev v svojem poklicu, sem sprejel ponujeno delovno mesto. Tako sem sedaj tukaj.

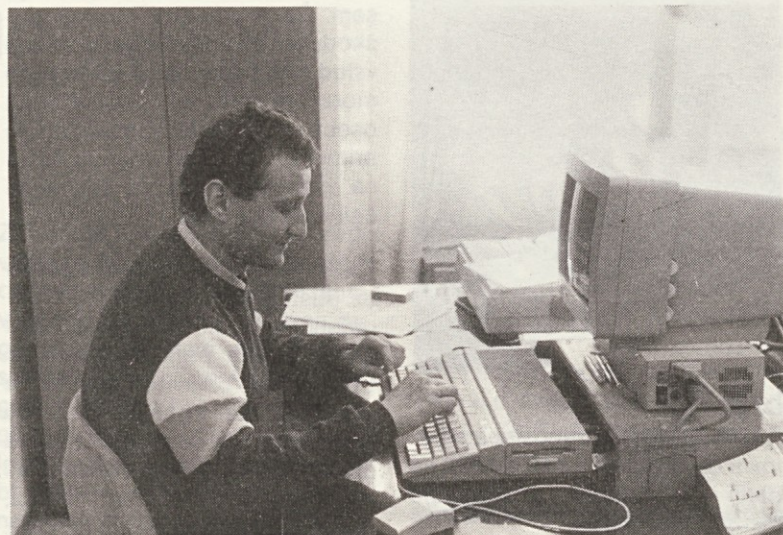
Sprejem je bil takšen kot je pač normalno za velika podjetja, kjer se posameznik enostavno izgubi. Od začetka nisem imel nobenih stikov z zaposlenimi zunaj »centra«. Šele čez čas sem navezal nekaj poznanstev. Kar pa se tiče sprejema znotraj »centra«, pa je bilo na začetku na obeh straneh – pri mojih sodelavcih in pri meni – kar precej radovednosti, kako bomo drug z drugim shajali. Začetne težave, privajanje na delo, na delovni čas, na tuje delovne navade, smo hitro prebrodili. In sedaj lahko rečem, da se z vsemi v »centru« zelo dobro razumem. Še celo veliko boljše kot sem si sploh znal predstavljati, ko sem se odpravil v Dekorativno.

Ker imam priznano visoko izobrazbo, traja moje pripravništvo eno leto. Sam program pripravništva se sestoji iz dveh delov. Iz splošnega in strokovnega dela. Prvi se nanaša na spoznavanje OZD kot celote, z organizacijsko strukturo, s poslovno in razvojno politiko, s pridobivanjem in delitvijo dohodka in čistega dohodka, s samoupravno organiziranostjo in še z nekaterimi drugimi aktivnostmi, ki se vršijo znotraj velike in organizacijsko zelo razvejane organizacije kot je Dekorativna.

Strokovni del pripravništva, h kateremu je največ usmerjen moj napor, se sestoji iz seznanjanja s programsko opremo, strojno opremo in operacijskim sistemom.

V našem »centru« največ programiramo v COBOL-u. Spoznavam njegovo logiko, obliko, strukturo, datoteke in pristop do njih, dokumentacijo, ki pripada vsakemu programu itd.

Pripravništvo poteka zadovoljivo. Od začetka sem moral predvsem študirati raznovrstno literaturo s ciljem, da si pridobim čimveč teoretičnega znanja. Sledilo je sestavljanje lažjih programov. Po dveh mesecih pridobivanja teoretičnih znanj, sem se udeležil





dveh tečajev. Na prvem sem se seznanil z operacijskim sistemom RSX-11, ki ga uporabljamo v našem »centru«. Na drugem tečaju pa smo obravnavali programski jezik COBAL. Postopoma sem se loteval čedalje težjih programov. Seveda sem imel včasih precej težav, še posebej ker delam na področju, ki ni moj dejanski poklic. Toda s pomočjo sodelavcev sem se nekako pribijal skozi sestavljanje programov. Moj mentor je vodja »centra« Jakob Zupan. Skrbi predvsem za urejanje organizacijskih zadev in postavljanje delovnih ciljev in nalog. Glede samega programiranja pa največ napotkov dobim pri svojem sodelavcu Bezeku Petru.

Delo, ki ga opravljam je raznovrstno. Sestavljam programe za različne namene in uporabnike. Največ se ukvarjam s skladiščem in raznimi pregledi zaloga. Delam tudi interaktivne programe za vnos podatkov preko zaslona. Sortiram zaposlene po abecedi, kraju bivanja ali izobrazbi. itd. Sedaj se trenutno ukvarjam z urejevalnikom teksta Publisking Partnerjem. Namenjen bo za sestavljanje in urejanje »Informacij«.

Kar se tiče sodelavcev sem zelo zadovoljen. Lahko bi rekel, da smo skoraj prava »klapa«. V delovnih zadevah zelo dobro sodelujemo. Za nasvete in mnenja smo vedno na razpolago drug drugemu. Tudi delovno vzdušje je tisto pravo, tako da delovni čas mine hitro.

Moram reči, da posebej dobro delovno organizacijo še ne poznam. Nisem še imel priložnosti, da bi se dobro seznanil z delom in problemi v ostalih TOZD-ih in službah. Z razmerami se seznanjam zgolj iz pogovorov z uporabniki, ki prihajajo v »center« iz drugih oddelkov. Moje poznavanje Dekorativne je torej bolj splošno. Vsi vemo, da ekonomska situacija ni rožnata. Vzrokov za takšno stanje je verjetno več. O njih ne bi rad razsojal, ker za to nisem pristojen. Dejal pa bi, da je ekonomska situacija v Dekorativni pač posledica nekega splošnega in v našem gospodarstvu zelo razširjenega obnašanja, ki je imelo svoj glavni cilj predvsem v rasti, ekspanziji, manj pa v kvalitetnem razvoju. Čeprav za Dekorativno ne bo verjetno nikoli več tako ugodnih razmer kot so bile v 70. letih, pa ima vseeno vse možnosti, da se izvleče iz težav. Predvsem vidim veliko priložnosti v večjem aktiviranju t.i. človeškega kapitala, kar bi sigurno imelo za posledico bolj kvalitetno in učinkovito delo, ter v končnem smislu hitrejšo prilagajanje na spremembe na

trgu. To slednje pa je vedno največji problem velikih podjetij. Najti je torej potrebno samo način za razrešitev trenutnih težav.

### OVIIJAČ BRANE

Letos junija sem končal Srednjo tehniško šolo Franc Leskovšek – Luka (Litostroj). Izučil sem se za oblikovalca kovin, smer orodjar. Celotno šolanje, ki je trajalo 3 leta, sem prejel kadrovske štipendije Dekorativne. Za kadrovske štipendije sem najprej zaprosil v PAP-u. Ko sem čakal na odgovor, odgovora pa ni bilo, sem prejel od Dekorativne ponudbo za kadrovske štipendije in jo takoj tudi sprejel. Ko sem dobil štipendijo pri vas, pa sem dobil tudi odgovor iz PAP, da so mi odobrili prošnjo za kadrovske štipendije. Seveda sem to odbil in tako postal štipendist Dekorativne.

V Dekorativni sem se zaposlil 8. avgusta 1988 kot pripravnik za dela in naloge tekstilnega mehanika v tkalnici. Moje pripravništvo

traja 6 mesecev. Pripravniška doba poteka po predhodno pripravljenem programu, ki vsebuje splošni in strokovni del. V času pripravništva moram spoznati celotni proizvodni proces. Do sedaj, to je v dveh mesecih pripravništva, sem spoznal delo v vseh oddelkih v proizvodnji. Sedaj pa delam v žakarski tkalnici, kjer se učim tkati na tkalskem stroju.

Moj mentor v času pripravništva je Novak Jakob, tehnolog inštruktor v tkalnici, ki mi pomaga in svetuje pri delu. Mislim, da je zelo dobro, da sem šel skozi vse faze v proizvodnem procesu, saj sem tako spoznal celotni tehnološki proces, ki ga kot izkušen strojnik sploh nisem poznal. Delo tekstilnega mehanika v tkalnici, ki ga bom opravljal, bo odgovorno in zahtevno delo. Kajti če tkalskega stroja dobro ne popraviš, bo stroj »stal«, tkalka ne bo imela dela, zahtevanih metrov blaga ne bo, kvaliteta bo slabša. Stroj je treba popraviti v čim krajšem času in čim kvalitetnejše.



S sodelavci se dobro razumem. Nekatere sodelavce poznam že od prej. Delam tako z mladimi kot tudi s starejšimi delavci, z vsemi pa se enako dobro razumem.

V 3 mesecih, kolikor sem zaposlen v Dekorativni, sem že obiskoval tečaj za voznika viličarja. Tečaj je trajal 55 šolskih ur – dva tedna vsak dan popoldan teorija in potem 8 dni vsak dan vožnja z viličarjem. Ob zaključku tečaja smo opravljali 5 izpitov iz teorije in izpit iz vožnje z viličarjem. Vse sem uspešno opravil. Sedaj pa obiskujem seminar, ki je namenjen tekstilnim mehanikom v tkalnici. Na tem seminarju, ki ga obiskujemo predvsem mlajši delavci, spoznavamo osnovna znanja iz tekstilnega področja. Ta seminar je zelo koristen za vse nas, saj od vseh udeležencev nihče nima nobenih tekstilnih znanj.

V prostem času se ukvarjam s košarko, vendar ne kot igralec ampak kot sodnik. Sem košarkarski sodnik podzveznega ranga. Sodim v II. moški slovenski ligi in I. ženski slovenski ligi ter mladincem in kadetom po vsej Sloveniji. Da sem postal košarkarski sodnik, sem moral pred 3 leti opraviti teoretični in praktični izpit iz košarkarskih pravil. Deležirane tekme sodim 2 x tedensko. Sojenje me veseli, saj mi je cilj višji rang sojenja, vse tja do I. lige. To pa naj bi bilo približno čez 8 ali 9 let, če bo vse po sreči.

Milan Kočar

## OBVEŠČANJE V ORGANIZACIJAH ZDRUŽENEGA DELA

V Novi Gorici je bilo 30. septembra 1988 9. študijsko srečanje novinarjev in organizatorjev obveščanja v združenem delu. V gradivu za razpravo so bili tudi podatki o razsežnostih obveščanja v organizacijah združenega dela, ki jih objavljamo.

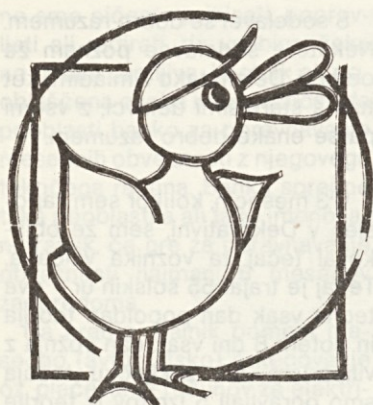
V SR Sloveniji se (po podatkih Zavoda za statistiko SR Slovenije v letu 1987) z obveščanjem v združenem delu ukvarja 1979 delavcev. V tem številu so zajeti tudi redni sodelavci glasil in biltenov, tehnični uredniki in lektorji ter drugi izvajalci nalog za potrebe samoupravnega informiranja.

V informativnih službah delovnih organizacij je zaposlenih 343 delavcev, od tega 197 profesionalcev (desetina vseh), v informativnih službah na ravni sozdov pa 94 delavcev, od tega le 51 poklicno (kvalificiranih).

1 Od skupno 248 novinarjev in urednikov iz OZD je 80 včlanjenih v stanovsko organizacijo, Društvo novinarjev Slovenije. V okviru DNS deluje sekcija novinarjev in organizatorjev obveščanja v združenem delu z izvršnim odborom. Njena baza so območni (regionalni) aktivni novinarjev in organizatorjev obveščanja, ki jih je Slove-

niji trenutno 13.

Pri republiškem svetu ZSS je v okviru sektorja za obveščanje in politično propagando sprejet poseben program za področje obveščanja v združenem delu, namenjen njegovemu razvoju in skrbi za kadre na tem področju. V ta okvir sodi tudi organizacija dvetletnih študijskih srečanj delavcev na področju samoupravnega obveščanja. K udeležbi so vabljeni vsi, ki se bodisi poklicno (novinarji in uredniki) bodisi poleg rednih nalog (vodje kadrovske službe, tajniki samoupravnih organov ali organov DPO, predsedniki organov



Studijsko srečanje novinarjev  
in organizatorjev obveščanja

DPO, člani uredništev ipd.) ukvarjajo z obveščanjem. Večina na srečanju prisotnih so uredniki glasil in biltenov. Letošnje srečanje je že deveto (lani ga je med bialom organizirala sekcija pri DNS).

Enako skrb naj bi posvečali obveščanju v OZD v skladu s svojo družbeno nalogo tudi občinski sveti ZSS oziroma njihove komisije za obveščanje. Služba pri RS ZSS pomaga pri delu stanovske sekcije, katere pobudnik in soustanovitelj je. Do nedavnega je deloval pri Delavski enotnosti Center za razvijanje obveščanja v združenem delu kot pomoč pri funkcionalnem izobraževanju in usposabljanju delavcev za obveščanje v OZD, ki je črpal sredstva za to osnovno dejavnost iz zaračunavanja uslug grafične priprave tovarniških glasil za tisk.

Na univerzi ni posebnega programa za poklicno habilitacijo oziroma specializacijo novinarjev in urednikov – organizatorjev obveščanja v združenem delu z izjemo in na iniciativo enega profesorja na FSPN.

Med uveljavljenimi mediji obveščanja sta v združenem delu najbolj uveljavljena časnik (glasilo) in bilten, manj pa je t.i. razglasnih postaj. Večina od organizatorjev obveščanja skrbi še za delovanje drugih medijev, kakor so oglasne deske in gradiva za delo organov samoupravljanja in DPO.

Glasila (oblika časnika) so najbolj razširjena oblika javnega obveščanja sploh, saj predstavljajo več kot polovico registriranih javnih glasil v republiki (454 od skupno 790 – podatek RKI). Poleg časopisov oziroma glasil izdajajo OZD za obveščanje svojih delavcev 759 biltenov, razglasnih postaj pa je 233. Bilteni in razglasne postaje niso povsod novinarsko zasnovani, ampak prinašajo vsebine uradne narave.

Od skupnega števila 454 glasil izhaja:

- na ravni SOZD (vseh 47) 51 glasil v 39 SOZD,
- na ravni DO (vseh 1024) 382 glasil v 356 DO,
- na ravni TOZD 21 glasil v 17 tozdih.

Od skupnega števila 759 biltenov izhaja:

- na ravni SOZD (vseh 47) 78 biltenov,
- na ravni DO (vseh 1024) 619 biltenov,
- na ravni TOZD 62 biltenov.

Od skupnega števila 233 razglasnih postaj deluje:

- na ravni DO 128 razglasnih postaj,
- za en TOZD ali več skupaj pa 105 razglasnih postaj.

Povprečna skupna naklada vseh glasil je 591.549 na številko, povprečno skupno število strani je 5.971, letna skupna naklada pa več kot 7,5 milijona izvodov.

Po pogostnosti izhajanja je bilo med glasili (po podatkih Zavoda SR za statistiko) 13 tednikov, 17 štirinajstdnevnikov in 151 mesečnikov, ostali pa občasniki. Največ glasil (110) jih izhaja v DO, ki imajo do 500 delavcev; 90 glasil je v DO do 1000 delavcev; v OZD z nad 2000 delavci pa je 72 glasil.

Kar se tiče statusa teh medijev, so ustanovitelji oziroma izdajatelji zvečine organi samoupravljanja na ustrezni ravni (delavski svet, odbor za obveščanje ipd.), le v redkih primerih konferenca sindikata (nimamo točnega podatka).

Kakor vsa javna glasila so tudi glasila v združenem delu dolžna po zakonu zagotoviti vpliv vseh zainteresiranih na vsebinsko zasnovo in uredniško politiko oziroma podružbljanje glasila.

V ta namen imajo od 1024 DO družbeni organ za obveščanje:

- kot posebno telo (svet) 350 primerov,

- kot IO delavskega sveta 234 primerov,

- kot odbor (komisijo) ZS 31 primerov,

- kot časopisni svet (ožja pristojnost) 85 primerov.

Skupno število družbenih organov je 700.

## NAČIN IZRAČUNA OSEBNEGA DOHODKA

Ker je postopek izračuna osebnega dohodka sila zapleten, vam bomo opisali iz česa je sestavljen in kako ga izračunamo.

### 1. Osnovna obračunska postavka

Dobimo jo iz ocenitve posameznih del in nalog na podlagi analitične ocene, ki jo vsebuje pravilnik za delitev osebnih dohodkov. Na podlagi doseženega števila točk v rangi, pa izračunamo število točk na uro.

### 2. Bruto vrednost točke

Glede na dosežene poslovne rezultate delavski sveti sklepajo o višini bruto vrednosti točke. Z bruto vrednostjo točke dobimo bruto znesek za izplačilo osebnega dohodka in po odštetju prispevkov neto znesek osebnega dohodka.

### 3. Stimulativni (gibljivi) elementi v tekočem mesecu

a) norma – na podlagi opravljenih meritev so postavljene količinske in časovne norme, uporabljamo pa:

- individualne normative (70 % vezave na individualno normo in 30 % na poslovni uspeh)

- skupinske normative (70 % vezave na skupinsko normo in 30 % na poslovni uspeh)

- oddelčne normative (20 % vezave na oddelčno normo in 80 % na poslovni uspeh)

Normativi so postavljeni tako, da je možno povprečno preseganje za 10 %.

b) poslovni uspeh – sestoji se iz mesečnih rezultatov količinskega doseganja operativnega plana gotovih izdelkov, vrednosti realizirane prodaje na domačem trgu in vrednosti realizirane prodaje na tujem trgu. Odstotek doseganja poslovnega uspeha se izračuna na podlagi razmerja med planiranimi in realiziranimi količinami ali vrednostmi.

c) kakovost opravljenega dela – za ugotavljanje višine stimulacije za kakovost opravljenega dela so postavljena merila in se ta ugotavlja:

- individualno (tkalke in pletilje)
- skupinsko (po oddelkih)
- po povprečnem doseganju oddelkov TOZD-a Proizvodnja tkanin.

Merila temeljijo na razmerjih med prvo in tretjo kakovostjo izdelanih tkanin in pletenin, doseganju operativnega plana in realizacije prodaje. Na osnovi podatkov zbranih v preteklih obdobjih, so postavljene lestvice, s katerimi se mesečno ugotavlja višina stimulacije. Maksimalno doseganje je 20 % od osnovne obračunske postavke, za tkalke in pletilje pa 25 %.

### 4. Dodatki

Delavcu pripada dodatek za posebne pogoje dela in sicer:

- za nočno delo 80 % dodatka (Laško 60 %)

- za popoldansko delo 10 % dodatka

- za nedeljsko delo 50 % dodatka

- za praznično delo 50 % dodatka

- za nadurno delo 50 % dodatka

### 5. Delovna doba

Za določanje deleža osebnega dohodka iz naslova delovne dobe, se uporabljajo naslednji podatki:

- skupna delovna doba (SDD)
- faktor stalnosti, ki se določi iz tabele (pravilnik o OD), glede na čas opravljanja del in nalog v Dekorativni (FS)

Delež delovne dobe se izračuna po formuli  $DD = FS \times SDD \times 0,1$ . S pomočjo izračunanega odstotka, se od osnovne obračunske postavke, povečane za učinke (norma in poslovni uspeh) ugotovi delež osebnega dohodka za delovno dobo. Dodatek za delovno dobo se delavcu obračuna za naslednji mesec, ko je izpolnil pogoje in sicer za čas, ko je delal.

### 6. Letni dopust

Nadomestilo za redni letni dopust se delavcu obračuna v višini trimesečnega povprečnega osebnega dohodka, ki ga je dosegel v mesecih, pred koriščenjem dopusta. V primeru spremenjene vrednosti točke, se sorazmerno spremeni tudi povprečno nadomestilo osebnega dohodka.

DOPISUJTE  
V  
GLASILO

## 7. Praktični izračun za 19. rang obračunskih osnov

a) potrebni podatki: – osnovna obračunska postavka	
– osnovna obračunska postavka	– 2,143 točk/uro
– število opravljenih ur v mesecu	– 184
– bruto vrednost točke	– 1.420 din
– neto vrednost točke	– 819 din (ob prispevni stopnji 42,3 % bruto OD)
– doseganje norme	– 112 %
– doseganje poslovnega uspeha	– 123 %
– stimulacija za kakov. oprav. dela	– 18 %
– skupna delovna doba	– 15 let
– delovna doba v DEKORATIVNI	– 10 let
– nočno delo	– 40 ur
– popoldansko delo	– 40 ur
– nadurno delo	– 8 ur

### b) izračun osnovne obračunske postavke

= štev. točk/h × neto vredn. točke × število opravljenih ur  
 = 2,143 × 819 × 184 = 322.942 din

### c) osnovna obračunska postavka povečana za učinke (vezave 70 % na normo in 30 % na poslovni uspeh)

– skupni odstotek je:  
 – 70 % od norme 112 % = 78,4 %  
 – 30 % od PU 123 % = 36,9 %  
 – odstotek za izplačilo = 78,4 % + 36,9 % = 115,3 %  
 = 322.942 × 1,153 = 372.352 din, kar je 2.024 din na uro

### d) stimulacija za kakovost opravljenega dela

– 18 % od osnovne obračunske postavke  
 – 18 % od 322.942 = 58.130 din

### e) delovna doba

– DD = 3,75 × 15 × 0,1 = 5,6 %  
 – 5,6 % od 322.942 = 20.852 din

### f) dodatek za nočno delo

– 80 % od 2.024 din/h = 1.619 din × 40 ur = 64.760 din

### g) dodatek za popoldansko delo

– 10 % od 2.024 din/h = 202 din × 40 ur = 8.080 din

### h) nadurno delo

– prispevna stopnja za nadurno delo v Ljubljani je 39,19 % od bruto OD, zato znaša neto vrednost točke 864 din (več kot za redno delo)  
 = 2,143 × 864 × 1,153 × 8 = 25.618 din, kar je 3.022 din/h pri tem pa pomeni:  
 – 2,143 število točk na uro  
 – 843 neto vrednost točke za nadurno delo  
 – 1,5 dodatek za nadurno delo  
 – 1,153 osnova povečana za učinke  
 – 8 število opravljenih nadur

## 8. Prejeti osebni dohodek

Znesek izplačila osebnega dohodka dobimo s seštetjem zneskov pod 7. točko v alinejah c, d, e, f, g in h ter znaša  
 372.352 + 58.130 + 20.852 + 64.760 + 8.080 + 25.618 = 549.792 din

Marko Bricelj

tretjega sveta kot so Nepal, Togo in Kamerun, ki so imele svojevrstne razstavne prostore, v katerih so predvsem predstavili svojo kulturno umetnost. Ti razstavni prostori so bili zelo dobro obiskani od obiskovalcev, slabše pa s strani poslovnežev. Največja zanimivost na sejmu je bila predstavitev avtomobila F-1 pod okriljem sponzorja Camel. Ta je vsak dan pripravljajl promocijske nastope terenskih vozil obarvane v Camelove barve, s katerimi je vabil obiskovalce k sodelovanju nagradne igre za Camel Tropy, ki bo v prihodnjem letu v Braziliji.

Naš razstavni prostor je bil prvič letos v tekstilnem razstavnem

prostoru št. 25, medtem ko je bil vsa leta do sedaj skupaj s pohištveno industrijo. Ali je bila naša poslovnost na sejmu uspešna ali neuspešna bi težko ocenil. Na sejmu smo utrdili že obstoječe poslovne zveze in pripravili ponudbo za izvoz v Madžarsko. Morda je malo slabšemu obisku delno botrovalo slabše vreme, saj je vse komercialno zanimive dneve, to je v torek, sredo in četrtek, deževalo. V vseh pogledih ostaja še naprej Zagrebški velesejem eden izmed boljših sejmov pri nas, ki pa se bo še naprej razvijal in širil. Organizatorji sejma že pripravljajo novosti za naslednje leto, tako da bo sloves sejma še naprej ostal v rokah Zagrebčanov. S. R.

## UKREPI V ZDRAVSTVU

Skupščina zdravstvene skupnosti Slovenije je sprejela ukrep za prilagoditev programa zdravstvenega varstva SR Slovenije z materialnimi možnostmi v letu 1988, ki so stopili v veljavo s 1. 7. 1988. Na podlagi teh ukrepov so se spremenile obveznosti uporabnikov glede doplačila zdravstvenih storitev.

S prvim oktobrom so se še za 10 odstotkov povišale participacije za nekatere zdravstvene storitve. Za pregled v osnovni zdravstveni dejavnosti je treba doplačati 4.400 din, za tri naslednje, ki sledijo prvemu, je doplačilo po 2.200 din.

Obisk zdravnika na domu na lastno zahtevo stane 11.000 din. Za vsak prvi pregled pri specialistu je treba odšteti 8.800 din, za tri obiske, ki sledijo prvemu pregledu, pa za vsakega po 3.300 din. Za zdravila na recept je treba doplačati 4.400 din, za oskrbni dan v bolnišnici ali zdravilišču pri neprekinjeni oskrbi za največ 15 dni znaša doplačilo 8.800 din, medtem, ko je doplačilo za oskrbni dan v bolnišnici ali zdravilišču pri večkratni hospitalizaciji, vendar največ za 60 dni v koledarskem letu, 4.400 din.

Doplačati je treba tudi za medicinske storitve pri bolnišničnem, oziroma stacionarnem zdraviliškem zdravljenju, kar po novem znaša 22.000 din.

Tokrat so se povišala doplačila za zdravstvene storitve na podlagi ukrepov za uravnoteženje programa zdravstvenega varstva z gmotnimi možnostmi v letošnjem letu. Znesek doplačil za druge zdravstvene storitve in ortopedske pripomočke pa bodo redno valorizirali s prvim novembrom.

### a) Novosti v zobozdravstvu

Skupščine zdravstvenega varstva pa so sprejele nov, dopolnjen samoupravni sporazum o uveljavljanju zdravstvenega varstva, kateri zadoščuje uporabnike zobozdravstvenih storitev, da morajo prispevati določen denarni znesek za opravljeno storitev. Novi revolorizirani zneski osebnega prispevka veljajo od 10. 8. 1988.

### b) Svobodna izbira zdravnika

V zakonu o zdravstvenem varstvu se predvideva svobodna izbira zdravnika. Zdravstvena organizacija je uvedla zahtevo, da si mora pacient svojega zdravnika izbrati in se tudi ime izbranega zdravnika zapiše v zdravstveno izkaznico. Če želi pacient zdravnika zamenjati, mora plačevati povečano participacijo.

Samoupravni sporazum o postopku in načinu uresničevanja pravic iz zdravstvenega varstva (Uradni list SRS, št. 6/81) določa, da uporabnik zdravstvenih storitev svobodno izbira zdravstveno organizacijo in zdravnika (1. odst. 18. člena). Uporabniki v delovnem razmerju uresničujejo pravice do zdravstvenega varstva praviloma v najbližji ambulanti splošne medicine, ali drugi organizacijski enoti glede na kraj bivanja oziroma glede na kraj zaposlitve. Drugi uporabniki pa uresničujejo svoje pravice do zdravstvenega varstva praviloma v najbližji enoti zdravstvene organizacije glede na kraj njihovega bivanja.

Uporabnik torej svobodno izbira zdravnika, zdravnik pa praviloma ne sme odkloniti uporabnika. Uporabnik tudi ne more zamenjati zdravnika, ki si ga je izbral pred iztekom enega leta, razen če z njim

## PESTRI

## ZAGREBŠKI VELESEJEM

Vsako leto sredi septembra v Zagrebu poteka Zagrebški velesejem, ki je po svoji pestrosti prav gotovo najboljši tovrstni sejem v Jugoslaviji. Tudi letos je bilo tako. Potekal je od 11. do 18. septembra. Na letošnjem sejmu smo sodelovali tudi mi s svojimi izdelki.

Po obsegu je bil letošnji sejem večji od lanskoletnega, saj je raz-

stavljalo več proizvajalcev kot prejšnja leta. Veliko bolj so bili prisotni inozemski partnerji, ki naj bi v bodoče vlagali svoja sredstva v naše obstoječe proizvodne zmogljivosti, npr. nemški razstavni prostor je bil prenapolnjen z elektronsko industrijo oziroma spremljajočo vzporedno industrijo. Zastopane so bile tudi dežele

ni zadovoljen, če je prišlo do nesoglasja z zdravnikom ali pa če se je uporabnik preselil, spremenil zaposlitev, delovni čas itd. (22. člen navedenega sporazuma).

Zdravstvena organizacija torej lahko zahteva od uporabnikov, da si izberejo zdravnika, lahko pa tudi zahteva, da se razčistijo vprašanja v zvezi z delom zdravnika, če uporabnik zahteva pred iztekom enega leta zamenjavo zdravnika.

Opozoriti moramo, da ima izbrani zdravnik tudi pravico odločiti o začasni zadržanosti z dela za tiste delavce, ki so zaposleni v organizacijah združenega dela, ki niso določile posebej pristojnih zdravnikov, (126. člen navedenega sporazuma). Izbrani zdravnik odloča o utemeljenosti odsotnosti z dela zaradi bolezni tudi v primeru, če je moral uporabnik zdravstveno pomoč iskati izven kraja svojega prebivališča ali zaposlitve.



7. ko smo prenehali z gašenjem, ne dopustimo, da ostajajo plamenčki

8. ampak pogasimo do konca

Stane Istenič

## OKTOBER – MESEC POŽARNEGA VARSTVA

Naši predniki so posvečali mnogo več skrbi organiziranju obrambe pred rdečim petelinom kot mi danes. Nekajkratna šola požarov jih je drago stala. Res je, da so bile včasih zgradbe slabše grajene in je bilo več kurišč na trdna goriva, imamo danes veliko več plastičnih mas, sintetičnih materialov in premazov, ki so izredno vnetljivi in tudi bolj strupeni. Na te damo premalo pozornosti.

V naši občini smo imeli gasilski društvi Spodnja Šiška in Šentvid ustanovljeni že pred 100 leti, v Tacnu pa pred 90. Omenjena društva so letos izvedla proslavo in svečano povorko gasilskih enot, ki so se jih udeležili tudi člani našega društva.

Drugo leto bo naše društvo slavilo 50. obletnico ustanovitve. Ker je to že lepa tradicija, mora biti želja vseh nas, da bo preventivna osveščenost o požarni nevarnosti v vseh delavcih Dekorativne. Tudi pri nas imamo mnogo sintetičnih materialov. Od časa do časa še vedno nastane kakšen začetni požar. To nas mora opozarjati na previdnost. Vse, ki ne upoštevajo opozoril nevarnosti, o teh pa so poučeni, je potrebno postaviti pred disciplinsko komisijo, ker so kršili delovno disciplino. Ob tem bi rekel, da je disciplina in urejenost požarnega varstva pri nas mnogo bolj mila kot v marsikateri drugi tekstilni tovarni.

Če nam je usojeno, da moramo gasiti z ročnim gasilnim aparatom obudimo nekaj navodil:

### NEPRAVILNO



1. ne gasi proti vetru

### PRAVILNO



2. ampak v smeri vetra



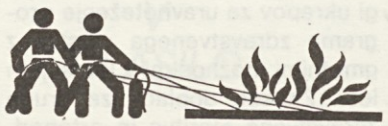
3. ne usmerjaj gasilnega sredstva nad plameni



4. ampak čim bližje in od spodaj



5. če je požar velik ne gasimo sami



6. ampak nastopajmo skupaj in složno

## SONCA NI NIKOLI DOVOLJ

Skoraj ves teden je deževalo, danes pa je začuda suho jutro. V službi smo se dogovorili, da bomo odšli skupaj v Lubniško jamo, na koncert Laškega komornega zbora »Loka«. Čakam. Megleno jutro se počasi bistri, vendar, ker ob dogovorjeni uri »Ljubljancinovi« ni, se odpravimo sami proti Lubniku. Že v vasi Gabrovo nas sprejme toplo sonce, ki v svoji prešernosti obseva in drami megleno dolino. Toplo sonce in tako svež zrak, da bi ga človek kar jedel.

Vhod v Lubniško jamo je približno na sredi poti med vasjo Gabrovo in Lubnikom. Smerokazi »koncert« so nas vodili v pravo smer. Ker je zadnji del poti do jame strm, je opremljen s klini in žičnato vrvm. Z vsem popotnim veseljem smo prihiteli do tega mesta, nakar se vrsta zaustavi. Priletna ženica je počasi sestopala, ob pomoči mladega dekleta spodaj in fanta ob njej, ki sta jo stopinjo za stopinjo vodila, vzpodbujala, ji pomagala... Vsi smo molče občudovali voljo ženice in prijaznost mladih dveh, znotraj sebe pa občutili nekaj lepega, kot prijetno uverturo pred dobro opero.

Pred vdomom nas je čakalo presenečenje: frakeljček žganja in zaseke na kruhu iz domače peči, ob postrežbi nasmejanih

fantov in deklet – članov komornega zbora »Loka«.

Odpravili smo se v jamo, ki se je kazala ob siju sveč v vsej lepoti kapnikov, male in večje dvorane povezane z ozkimi hodniki. To je ena od manjših naravnih jam, v katero človek ni posegel, zato je dostop do večje dvorane, kjer je bil koncert, na parihih mestih težaven. Tudi tu so bili prijazni fantje, ki so vsakemu, brez izjeme, ponudili roko, pokazali klin na steni, pomagali preskočiti vodo... Eden od njih je začel lepo slovensko narodno: »Dekle daj mi rož rdečih«. Poprijeli smo tudi ostali in razleglo se je petje do dvorane, kjer so že stali zbrani pevci komornega zbora Loka in zbor Obrtnikov iz Kranja, ki je bil tu v gosteh.

Izvedeli so izbran program renesančnih, črnsko duhovnih in slovensko domoljubnih pesmi. Ob koncu so nam nazdravili s Prešernovo Zdravljico.

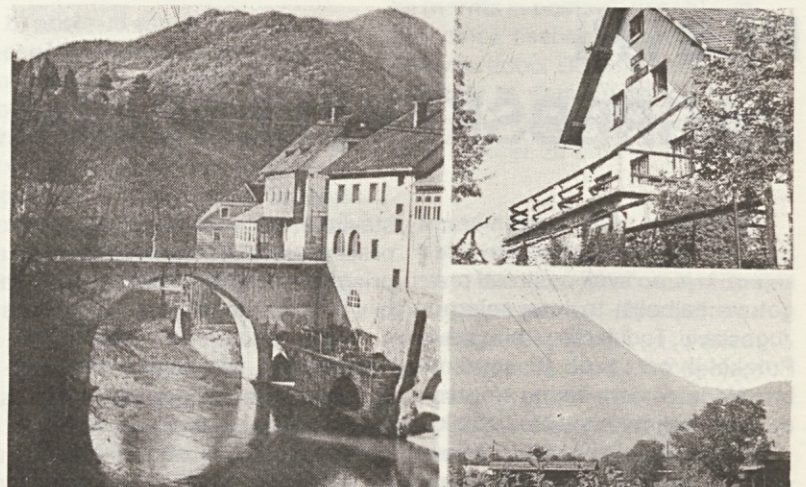
Lepo je bilo, tako lepo, da vas naslednje leto vabim, da si skupaj ogledamo tradicionalen koncert v Lubniški jami.

Mislim, da mi je bil ta dan podarjen.

V življenju, ki ga živimo, je toliko drobnih stvari, ki osrečujejo, razveseljujejo.

Sonca in veselja ni nikoli dovolj.

Ivanka Prezelj



## VRTNA VESELICA V DEKORATIVNI

Mladinska organizacija DO je dne 17. 9. 1988 organizirala »Vrtno veselico« v naši jami, katere se je udeležilo veliko naših delavcev. Sama prirediteljica je organizacijsko in finančno uspela in tako si je mladinska organizacija prislužila nekaj denarja za svoje potrebe. Da bi pa zvedeli, za mnenje delavcev o takih prireditvah, smo o tem povprašali nekaj udeležencev. Povedali so:

BEŠIREVIĆ Bahrija – snovalka

Veselica mi je bila zelo všeč, kajti program in sama organiziranost je enkratna. Pri srečolovu sem imela srečo; kupila sem 6 srečk in dobila 5 nagrad. Nagrade so enkratne.

Z samim ansamblom nisem zadovoljna, mislim da je preveč odmor, premalo pa samega petja in igranja.

Upam, da bo mladinska organizacija še kdaj organizirala kakšno veselico.

MEDLE VIDA – instruktor

Zelo sem zadovoljna z veselico, ki jo je organizirala mladina. Mislim, da bi bilo lahko takih srečanj več, pa tudi od vodilnih bi se lahko kdo udeležil. Kupila sem 10 srečk in nisem nič zadela. Nič mi ni žal, saj sem tako pomagala mladini, da je kaj zaslužila. Hrana in pijača je zelo poceni.

Upam, da bo naša mladina še kdaj organizirala kako zabavo, katere se bom udeležila.

UROŠ GEIGER – Vič

Z veselico nisem preveč zadovoljen, ker je mladine premalo. Tudi z ansamblom nisem zadovoljen, ker mi narodna glasba ni všeč.

Kar se pa tiče postrežbe, je pa bila enkratna.

KRATER FANI – tkalnica

Ansambel je igral enkratno, samo premalo je bilo pesalcev. Od 5 srečk nisem nič zadela. Naša mladina nas je dobro postregla. Pijača se mi je zdela preveč poceni. Če bo še kakšna zabava, ki jo bo organizirala mladina, se je bom udeležila.

MATJAŠIČ DARE – električar

Enkratno je bilo na veselici. Od 6 srečk, sem imel 3 dobitke. Nisem zadovoljen z ansamblom, ker je premalo igral. Postrežba in hrana je bila enkratna. Upam, da bo kmalu še kakšna zabava v naši DEKORATIVNI.

NOVAK REZKA – blagajničarka

Zelo mi je všeč, da je mladina organizirala veselico. Mislim, da bi bilo lahko takih srečanj veliko več. S hrano sem zadovoljna, ker je bilo vse dobro pečeno. Kupila sem 15 srečk, dobila pa 4 nagrade.

Beba Prošič

## NAŠI DELAVCI ODHAJAJO V POKOJ

OLGA HOČEVAR  
vodja deviznega oddelka

Olga se je zaposlila v naši DO že leta 1954, kot mlado dekle v tedanji finančni službi. Opravljala je delo finančnega knjigovodje. Tako kot je z leti pridobivala bogate delovne izkušnje, je tudi napredovala do vodje deviznega oddelka.

Olgino delo je bilo zahtevno in odgovorno. Opravljala ga je z vso natančnostjo in prizadevnostjo

ter bogate delovne izkušnje prenašala mlajšim sodelavkam.

Zahvaljujemo se ji za ves vložen trud in dolgoletno pripadnost delovni organizaciji. V naslednjih letih ji želimo čimveč svetlih in prijetnih trenutkov, predvsem pa zdravja, zadovoljstva v mirnem srečnem sožitju z vsemi, ki jih ima rada.

KATIČA JAMBORŠIČ  
pomočnica kuharice

V jesenskem času pred šestnajstimi leti se je Katica zaposlila

v naši DO, kot pomočnica kuharice.

Katica je svoje delo imela rada, saj ga je veliko let opravljala tudi v nočni izmeni, čeprav ji zaradi zdravstvenih težav marsikdaj ni bilo lahko.

Ob odhodu v pokoj se ji zahvaljujemo za ves vložen trud in ji želimo dobrega zdravja, zadovoljstva in osebne sreče v krogu najdražjih.

Marija TANKO

## PRAVNI NASVETI

I. Odgovornost za delovne obveznosti v noveli Zakona o združenem delu in Zakona o delovnih razmerjih.

Na področju odgovornosti za izvrševanje delovnih obveznosti je spremenjenih ali dopoljenih nekaj členov, ki se nanašajo na disciplinsko odgovornost, med katerimi je tudi člen, ki ureja izrekanje ukrepa prenehanje delovnega razmerja.

Ukrep prenehanje delovnega razmerja se izreče za hujšo kršitev delovnih obveznosti, storjene z neopravičenim zaporednim izostankom oziroma s prekinitvami najmanj pet delovnih dni, v obdobju dvanajstih mesecev.

Disciplinski ukrep prenehanje delovnega razmerja se obvezno izreče tudi za določene hujše kršitve delovnih obveznosti, ki so taksativno naštetje v Zakonu. Novost je tudi v tem, da izvršitev teh izrečenih ukrepov ni možno pogojno odložiti, kar bo prav gotovo pozitivno vplivalo na delovno disciplino oziroma na vestnejši odnos do dela.

II. Prenehanje delovnega razmerja delavcu, ki ni prihajal na delo zaporedoma sedem delovnih dni, o razlogih pa ni obvestil svoje OZD.

Ta način prenehanja delovnega razmerja urejata Zakon o Združenem delu v 7. točki 1. odstavka 167. člena in Zakon o delovnih razmerjih v 7. točki 1. odstavka 169. člena v enakem besedilu.

Ker je zvezni zakon v skladu z zvezno ustavo uredil pogoje in načine prenehanja delovnega razmerja, ne morejo republiški zakoni niti samoupravni akti predpisovati novih primerov prenehanja delovnega razmerja, temveč je njihovo področje urejanja omejeno le na dopolnitve nekaterih določb Zakona o združenem delu. Ker se zakon lahko uporablja neposredno, ni potrebno omenjeno določilo še povzeti v samoupravnem splošnem aktu. Smiselno povzemanje zako-

na v omenjeni akt je le v tem, da je v enem aktu, ki je bolj dostopen delavcu, zbrano vse s področja delovnih razmerij.

Po novi ureditvi morata biti za takšen način prenehanja delovnega razmerja izpolnjena dva pogoja:

prvi, da je delavec zaporedoma odsoten sedem delovnih dni, in drugi, da o razlogih o tej odsotnosti ni obvestil svoje delovne organizacije.

Delovna organizacija ima v takem primeru dve možnosti:

– uvede disciplinski postopek in ugotovi, da gre za neopravičen izostanek z dela, ki je trajal najmanj tri zaporedne delovne dni. V tem primeru preneha delovno razmerje delavcu z dnem, ko je zadnji dan delal;

– komisija za delovna razmerja pa lahko sprejme sklep o prenehanju delovnega razmerja. V tem primeru preneha delavcu delovno razmerje z dnem dokončnosti tega sklepa.

Ta sklep pa se lahko brez vlozene zahteve za varstvo pravic spremeni, če komisija za delovna razmerja ugotovi naslednje:

– da delavec iz objektivnih razlogov, delovne organizacije ni mogel obvestiti;

– če je obvestilo poslal, pa ni dospelo v delovno organizacijo;

– če je obvestilo prejel delavec delovne organizacije, pa ga ni posredoval pristojnemu organu;

– če je delavec izostal neopravičeno in je s tem storil hujšo kršitev delovne obveznosti.

Če se izkaže, da dejansko stanje ni bilo pravilno ugotovljeno, potem lahko delavec predlaga obnovo postopka, ko se vrne v delovno organizacijo, čeprav je postal sklep o prenehanju delovnega razmerja že dokončen in s tem tudi pravnomočen.

III. Vprašanje

Ali ima delavec pravico izkoristiti letni dopust in zanj prejeti regres, če je celo leto v bolniškem staležu?

Odgovor:

Sodna praksa stoji na stališču, da:

delavec, ki v tekočem letu ni bil na delu, ampak v bolniškem staležu, nima pravice koristiti letni dopust in prejeti zanj regres.

Delavec nima pravice prekiniti bolniški stalež zato, da bi izkoristil letni dopust, potem pa nadaljeval z bolniškim staležem.

Bistvo in smisel letnega dopusta je v tem, da se delavec odpoči-

je od dela in da si z rekreacijo nabere novih moči, za uspešno izvrševanje delovnih nalog.

Za delavca, ki je celo leto v bolniškem staležu, letni dopust izgubi svoj smisel, zaradi tega se smatra, da delavec, ki je tekom celega leta v bolniškem staležu in bo v njem še dalje, nima pravice na letni dopust in zanj prejeti regres.

Milan Vasiljevič

## PRIČENJA SE KULTURNA SEZONA 1988/89

Poletje je za nami, z radodarno jesenjo pa se odpirajo tudi vrata kulturnih hramov v novi sezoni 1988/89. Čeprav je v teh težkih časih potrebno varčevati na vsakem koraku pa ne smemo pozabiti tudi na umetnost, ki naše vsakdanje življenje osmisli in obogati. Kot že leta doslej smo se tudi letos v delovni organizaciji odločili, da del sredstev namenimo za financiranje obiska kulturno umetniških prireditev v ljubljanski Operi in Drami ter v Mestnem gledališču. Iz pretekle sezone pa nam je ostalo še nekaj vstopnic za Mladinsko gledališče v Ljubljani.

### DRAMA – SNG

Repertoar za sezono 1988/89

#### Rudi Šeligo: VOLČJI ČAS LJUBEZNI

Drama prikazuje ljubezen med moškim in žensko pred revolucijo, v viharju revolucije in v času diktature proletariata. Zasnovana je na pripovedi znamenite sovjetske revolucionarke, feministke in diplomatke Aleksandre Kollontaj. Nosičke »mita« v drami so babica, njena hči in vnukinja. Vsaka od njih na svojski način markira lasten model ljubezni: vse te intimne in – v primeru prvih dveh junakinj – sentimentalne vsebine niso, kot pravi avtor, »večnostna« fizika, marveč se nenehno povezujejo, dopolnjujejo, izhajajo iz specifičnih družbenopolitičnih, revolucionarnih situacij, ki se izključujejo, kot se izključujejo in sovražijo tudi trije »modeli« ljubezni.

#### Vasilij Aksjonov: ČAPLJA

Vasilij Aksjonov, ki od leta 1980 živi in dela v ZDA, je dramo Čaplja objavil leta 1981. V njem obravnava sodobno življenje v Sovjetski

zvezi na podlagi najboljših tradicij klasične ruske dramatike Gogolja, Čehova in Gorkega. V Čaplji spretno parafrazira Utvo Čehova in delno tudi njegove Tri sestre. Dogajanje je postavljeno v podružniški počitniški dom nedaleč od poljske meje, kjer v sivo in monotono vsakdanost življenja vdira čaplja kot utelešenje hrepenenja po ljubezni, sreči in svobodi. V tej poetični drami se tako prepletajo prvine realizma, fantastike, tragike in ironije. Igro je prevedel Milan Jesih. Režija: Marjan Bevk

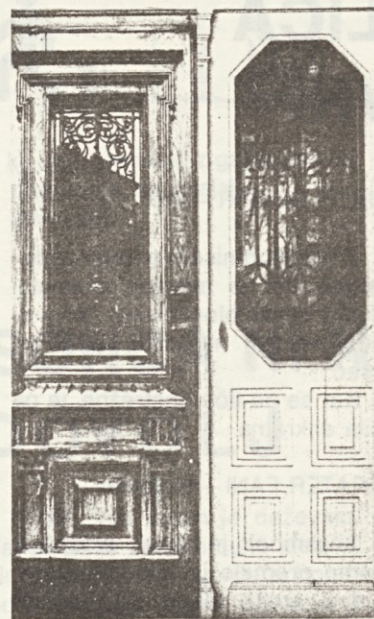
#### Dragoslav Mihailović: KO SO CVETELE BUČE

Igra je avtorska dramatizacija istoimenskega romana, ki je ob svojem času razbil tabu t.i. informbirojevskih tem v naši literaturi. Postavljena je v konkretno politično situacijo, vendar je protagonist popolnoma nepolitična oseba. Žanrska zgodba, skoraj kriminalka, postavljena v beograjsko predmestje Dušanovac sredi petdesetih let, govori o maščevanju mladega boksarja nad vrstnikom in mladostnim prijateljem, ki je kriv smrti junakove sestre. Protagonist po maščevanju prazen in do kraja osamljen emigrira v tujino, kasnej pa z nostalgijo in žalostjo obuja svojo zgodbo. Čeprav se igra odvija sredi ostrih političnih konfliktov, je zanjo važnejša atmosfera dušanovskih uličnih pretepov, prvih ljubezni, razočaranj, bokarskih spopadov. Neusmiljena in nežna pripoved o neki generaciji v prevodu Zdravka Duše.

Režija: Vinko Mödernodorf

#### William Shakespeare: KOMEDIJA ZMEŠNJAV

Komedija zmešnjav je zgodnje Shakespearovo delo in prav zato nemara tako prostodušno vesela, divje razigrana in nežna. Snov za-



njo je Shakespearu ponudila neka anonimna stara angleška igra, predvsem pa se je zanesel na komične učinke Plautove igre Menehmi. Bratoma dvojčkoma iz Plautove komedije je avtor dodal služabniški par dvojčkov in s tem sijajno podvojil zmešnjave in norije, za bogastvo orkestracije pa skrbi še vrsta drugih likov, med katerimi je posebno mikavna Luciana. Prepričani smo, da bo delo vesela središčnica sezone, ki jo bo v novem prevodu Milana Jesiha občinstvo z zadovoljstvom sprejelo.

Režija: Zvone Šedlbač

#### Dušan Jovanović: PRIVILEGIJ ROJEVANJA ALI DAN ŽENA

Slovenska noviteta, ki jo bo avtor tudi sam režiral.

#### Friedrich Schiller: MARIJA STUART

Schillerjeva tragedija o nesrečni škotski kraljici je ena najatraktivnejših umetnin evropske in svetovne dramske umetnosti: pronicljiva razčlemba človekove sle po oblasti in hkrati študija o dveh visoko naravnanih ženskih značajih, zgodovinska igra z vrsto markantnih portretov in napeta drama, v kateri etični konflikti gledalca vznemirjajo prav tako kot ljubezenski zanosi. Usodni spopad med Marijo Stuart in njeno zmogovito, a hkrati usihajočo tekmičico Elizabeto ni izgubil učinkovitosti do današnjih dni. Dramo predstavljamo v novem prevodu Boruta Trekmana.

Režija: Dušan Mlakar

#### Sofokles: Filoktet

Med mojstrovinami grških tragikov je Filoktet brčkone tista, ki najbolj bolešno in boleče zadeva občutljivost modernega človeka, saj je v njem na neprimerljivo mo-

gočen način prikazana tragika osamljene osebnosti v mlinu skupnostne – moderno bi rekli: ideološke – manipulacije. Tragedija bo v tej sezoni uprizorjena v novem prevodu Kajetana Gantarja.

Režija: Georgij Paro

### MALA DRAMA

#### Fernando Arrabal: GUERNICA, RABLJA

Fernando Arrabal, eden znamenitih avtorjev evropske avantgarde petdesetih in šestdesetih let, je v Guernici uporabil tragedijo baskovskega mesta, ki je bilo prva žrtev nacističnega letalstva v španski državljanski vojni. Strahota Guernice, tako dobro znana tudi s Picassove podobe, je v Arrabalovi igri uporabljena v malone burleskni obliki, skoz usodo dveh starih ljudi, moža in žene, brez patosa in brez sentimentalizmov. Igro bo na našem odru upodobil režiser in igravec Jurij Souček, ki mu to ne bo prvo srečanje z Arrabalom.

Ob Guernici bomo ta večer uprizorili še Arrabelovo kratko dramo Rablja, ki prav tako kot Guernica živi iz avtorjeve groze pred nasiljem in vojno, le da je skoraj povsem monološke oblike: velika naloga za močno igralko. Prepričani smo, da bo to vznemirljivo memento in hkrati pristno teatrsko doživetje. Uprizoritev je posvečena spominu pokojnega dramaturga in prevajalca Janeza Negra.

#### Paul Claudel: V PRELOMU POLDNEVA

Paul Claudel, ki velja za enega največjih francoskih pesnikov, je tudi pomemben dramatik. Dolgo časa so se njegova dela nekako »upirala« odrski rabi, saj so povečini tako široko razpeta, tako epsko monumentalna, da jim mere in razmere meščanskega gledališča ne ustrezajo.

Tudi njihova duhovnost in nravsvena zahtevnost ne sodita v te okvire. V spored Male drame smo uvrstili eno njegovih »manjših«, skoraj bi lahko rekli komornih dram.

V prelomu poldneva (Partage de midi) je nemara najbolj osebno Claudelovo besedilo, pripoved o bojih med divjo ljubezensko strastjo in visoko zastavljenimi etičnimi načeli.

Igra je napisana z bleščečo pesniško govorico, izvrstno jo je prevedel Aleš Berger.

S štirimi igralci našega gledališča jo bo uprizorila režiserka Barbara Hieng.

**Drago Jančar: ZALEZUJOČ GODOTA**

Jančarjevo novo delo svobodno variira znamenito Beckettovo dramo. Lahko bi rekli, da se v njem motiv družbeno konkretizira in celo politizira. Namesto »čakanja« imamo v igri »zalezovanje«, torej tisti znameniti in strašni opravke, s katerim se ubadajo varuhi totalitarnih režimov. Delo je bridko, celo strašno, hkrati pa polno svojstvenih humornih elementov, burkavosti in živih barv, prava parada za dva karakterna igralca in eno igralko. Igro bo režiral Boris Kopal.

**Franz Kafka – Lojze Rozman: PREOBRAZBA**

Igralec in režiser Lojze Rozman se že nekaj časa intenzivno ukvarja s poskusom, da bi scensko upodobil nekaj elementarnih situacij iz znamenitih del svetovne literature našega stoletja. V mali drami smo videli njegovo variacijo na Proustovega Swanna, zdaj pa se loteva spet prav nenavadno težke naloge: Kafkove nqvele Preobrazba.

V tem proznem delu o usodi mladega moža, ki se preobraža v hrošča, je Kafka strnil skoraj vse svoje metafizične stiske, ves svoj strah pred nedogledljivostjo človekove usode: izraz v noveli je strnjen, strog, skop, zato stoji dramaturg, če lahko tako rečemo, pred povsem avtorsko nalogo, kajti napolniti mora »praznine« čiste naracije.

Dramatika mora biti pač zgovornejša.

Projekt bo v celoti po prevodu Herberta Grüna realiziral avtor predloge, se pravi, da bo v njem tudi nastopal kot igralec.

**OPERA**

Repertoar za sezono 1988/89

**Giuseppe Verdi: RIGOLETTO**

je prava v slehernem pogledu zrela Verdijeva mojstrovina, to pa je tudi delo, ki po dramski pretresljivosti in enovitosti prekaša druga dela iz skladateljevega srednjega ustvarjalnega obdobja. Zdaj je postala Verdijeva melodika še toplejša in izraznejša in se globoko sklada z značajni nastopajočih oseb, od katerih se giblje vsaka v svojem deklamatoričnem in melodičnem svetu. Risanje značajev v ansamblih pa se vzdigne v najvišjo učinkovitost v znamenitem kvartetu četrtega dejanja. Čeprav prevladuje v operi spevni element, dobi pomembnejšo vlogo tudi orkester, ki zelo prepričljivo ustvarja razpoloženje in pogloblja psihološko ozadje.

**Georges Bizet: CARMEN**

Z opero Carmen je ustvaril G. Bizet edinstveno delo, ki je najpomembnejši prispevek francoski glasbeni dramatik drugi polovici 19. stoletja. Najbolj pretresljiv je realizem, s katerim je skladatelj jasno in koncizno očrtal posamezne situacije in značaje. Gre za ljudsko dramo nebrzdane strasti. Tako koncentrirane silovitosti dotedenja opera ni poznala. V umetniško dosti manj prepričljivi obliki jo srečamo znova generacijo pozneje v italijanski veristični operi. Lepote partiture so neizčrpne, v njej ni nič povprečnega, nič konvencionalnega. Bizet je enako močan v mehki liriki in pretresljivi dramatik.

**Herman Goetz: UKROČENA TRMOGLAVKA**

Ukročena trmoglavka nemškega romantičnega skladatelja Hermana Goetza, ki temelji na istoimenski Shakespearovi komediji, spada med najlepše nemške komične opere. Goetzova glasba nikoli ne dolgočasi, je izrazno dovolj raznolična in kontrastna. Po eni strani ogreje s svojim liričnim čarom, po drugi pa zabava s humorjem, ponekod izraža tudi silovito strast. Partitura vsebuje vrsto učinkovitih arij in številne odlično grajene ansamble in zборе.

**Charles Gounod: FAUST**

Srednjevropska legenda o ostarelem filozofu in alkimistu, ki v zameno za mladost zapiše svojo dušo hudiču, je najbolj poglobljeno prikazana v Goethejevi filozofski dramski pesnitvi Faust. Gounodova istoimenska opera je zasnovana le na epizodi iz prvega dela te pesnitve, na ljubezenski zgodbi med Margareto in Faustom, ki jo zasnuje in tudi pogubi demon Mefisto.

Lahkotni slog francoske romantične opere teži filozofskega dela teksta verjetno ne bi bil kos ali pa sta bila libretista prešibka. Vsekakor je C. Gounod ustvaril opero, v kateri je dramsko dogajanje močno povezano z glasbo in kjer ni votlega patosa in ne praznega besedičenja. Margaretina tragedija nas presune, nad Faustovo izbiro se zamislimo, v Mefistu razpoznamo utelešenje mnogih človekovih lastnosti itd.

Nekatere arije, kot na primer Margaretina pesem o kralju iz Tule, Mefistova arija o zlatem tletu ali stansko porogljiva serena da, sodijo med vrhunske dosežke v operni glasbi. Muzikalno močne so tudi zborovske pivske in soldaške scene, znamenit pa je tudi balet Valpurgina noč. Prva slo-

venska uprizoritev te opere je bila leta 1856 – tokratna postavitev bo že deseta.

**BALET**

Repertoar za sezono 1988/89

**Adolphe-Charles Adam: GISELLE**

Po dosedanjih izkušnjah so koreografske mojstrovine iz preteklih stoletij pri naših gledalcih zelo priljubljene. Ker so za različne ansamble koreografirane po istem vzorcu, je za balet vedno mogoče najti tudi zanimive soliste od drugeje, ki kot občasni gostje pestrijo spored.

Giselle, prvič uprizorjena leta 1841 v Parizu, je po vsebini in stilu odrskega gibanja romantični balet.

Motiv za baletni scenarij je Theophile Gautier dobil v legendi Heinricha Heineja, ki navaja, da je legenda doma med Južnimi Slovani in da je opisana v baladah Vuka Karadića. Zgodba za dve dejanji sloni na verovanju, da zaročena dekleta, ki umro pred poroko, ne najdejo miru v grobu, ga opolnoči zapuščajo in v radostnem in zapeljivem plesu poskušajo zadostiti svoji želji po ljubezni.

Komponist A. Adam je za ta balet ustvaril glasbo, ki plastično karakterizira v njem nastopajoče like.

**Gustav Mahler – Milko Špamremblek: PESMI LJUBEZNI IN SMRTI**

V celovečernem baletu Pesmi ljubezni in smrti je predstavljena vsebina mrtvaškega plesa (Totentanz, Danse macabre, Mrtvaški ples). Med prologom in epilogom je razvrščanja trinajst pesmi, ki predstavljajo prizore, poznane s srednjeveških upodobitev mrtvaškega plesa, ko smrt vodi za roko smrtnike – vojaka, mlado dekle, klovna, bojevnika, popotnika, mladeniča, otroka, kralja in berača. Vsi potujejo v krogu v brezčasni prostor, kjer bomo vsi enaki – enakopravni v brezpravnosti. Glasba je sestavljena iz odlomkov Mahlerjeve II. simfonije in iz ciklusov pesmi: Dečkov čudežni rog, Pesem noči in Vandrovčeve pesmi. Vmesno besedilo je vzeto iz del R. Tagorja in F. Nietzscheja.

**ZAHVALA**

Ob izgubi moje drage mame, se iskreno zahvaljujem vsem, ki ste mi izrekli sožalje, sindikalni organizaciji pa za denar namesto venca.

Erži Lapiš

**ZAHVALA**

V trenutkih, ko mi je bila pomoč najbolj potrebna ste bili vi tovariši iz DEKORATIVNE tisti, ki ste prvi in v pravem trenutku reagirali.

Bolezen, ki me je na službeni poti v trenutku »zlomila« je bila zelo nevarna. Vaše hitro reagiranje in vsakodnevne intervencije, kot tudi visoka strokovnost ljubljanskih zdravnikov, so me vrnile v življenje.

Človeku so v težavah potrebni pravi prijatelji. Moji prvi in največji prijatelj je sedaj DEKORATIVNA, ter tovariši iz Dekorativne.

Vse usluge in postopki niso samo skrb za delovnega človeka, temveč mnogo, mnogo več od tega. Živeti in delati z ljudmi, ki jim ni težko svetovati ali pomagati, ko je to potrebno, je redke primer a neizmerno zadovoljstvo.

Moje osebno zadovoljstvo je to, da sem z vami, ker sem delavec DEKORATIVNE.

Na ta način se skupaj z člani moje družine, zahvaljujem tovarišem, ki so direktno ali indirektno pomagali in s tem prispevali, da bomo čez kakšen mesec skupaj začeli uredničevati delovne naloge.

Vsem skupaj, želim mnogo delovnih uspehov.

Slavoljub Cvetič  
predstavnik za:  
SR Srbijo in SR Makedonijo

**DRAGE SODELAVKE IN SODELAVCI**

Ko se po predčasno odsluženih letih iz zdravstvenih razlogov poslavljam od svojega delovnega kolektiva, v katerem sem preživela lepe, včasih pa tudi težke trenutke, mi je tesno pri srcu, vendar me zavest, da je moje delo, ki sem ga opravljala po svojih najboljših močeh, vtakano v skupni uspeh DO, pomirja. Ob tej priliki se iskreno zahvaljujem tov. direktorju Marjanu Vilfanu TOZD Proizvodnja tkanin za prejeta pismo, za dobre in lepe želje ter za vabilo k srečanju upokojencev delovne organizacije. Posebej pa se iz srca zahvaljujem vsem vodilnim ter drugim dragim sodelavkam in sodelavcem tkalnice in obratne pisarne za dragocena darila, ki mi bodo drag spomin na kolektiv, v katerem sem delala.

Vsem še enkrat prisrčna hvala in mnogo dobrih želja ter delovnih uspehov vam želi

Ivanka Kužnik

## DRAGE SODELAVKE IN SODELAVCI!

Ob odhodu v pokoj se vam vsem skupaj prisrčno zahvaljujem za vso dano pomoč, ki ste mi jo izkazali v času mojega službovanja.

Posebej se moram zahvaliti za predragoceno darilo, katero mi bo drag spomin na vse vas.

V naprej pa želim kolektivu še mnogo uspehov in osebnega zadovoljstva pri reševanju delovnih obvez in nalog.

Marija Mandič

## ZAHVALA

Ob bridki in nenadomestljivi izgubi moje drage žene Frančiške MIKLAVČIČ, se zahvaljujem vsem sodelavcem in sodelavkam DO Dekorativne za izrečena sožalja, darovano cvetje, denarno pomoč ter spremstvo na njeni prezgodnji zadnji poti.

Žalujoči mož  
Janez in sin Silvo

## ZAHVALA

Ob smrti mojega dragega očeta se iskreno zahvaljujem vsem za izrečeno sožalje in sindikalni organizaciji za podarjen denar za venec.

Lucija Kljajič

## ZAHVALA

Ob smrti mojega očeta se zahvaljujem vsem sodelavkam in sodelavcem, ki so mi izrazili sožalje, sindikalni organizaciji pa za podarjeni denar namesto venca.

Franc Škoda

## KRONIKA

DELOVNO RAZMERJE SO SKLENILI:

### TOZD PROIZVODNJA TKANIN

Ovijač Branko  
Šimon Cirila

### DSSS

Bečirević Rasima  
Kroupa Romeo  
Lapanje Helena

### TOZD LAŠKO

Šparovec Jerica  
Novak Bogdan  
Kranjc Štefka  
Polak Boštjan  
Šergan Stanko

DELOVNO RAZMERJE SO PREKINILI:

### TOZD PROIZ VODNJA TKANIN

Miklavčič Francka  
Tavčar Marjan  
Ribnikar Smiljan  
Jareb Pero  
Batić Biba  
Vukomanović Zoran  
Blažin Andreja  
Lazić Božica  
Tigaj Senad  
Krašovec Bogdan

### DSSS

Behrić Senada  
Bole Anton

### TOZD LAŠKO

Horjak Jelica  
Skok Igor  
Ferre Veronika

UPOKOJILI SO SE:

Kužnik Ivanka  
Premk Ana  
Kramarič Marija

DELOVNI JUBILEJI:

### 35 let

Stiplovšek Ivan  
Bezljaj Vinko

### 30 let

Gradišnik Zofija  
Kramarič Marija  
Premk Nuška  
Štrus Marjan  
Premk Nuša  
Štrus Marjan

### 25 let

Kristan Ivanka  
Kapun Iganc  
Sieberer Marjeta  
Skrbinšek Jože  
Garbas Magda  
Račnik Marija  
Gornik Antonija

Pirjevec Ljuba  
Bremec Roža  
Cesar Stane  
Drešar Betka  
Bratković Angelca  
Gozdnikar Majda  
Begić Kati  
Jaušovec Jelena  
Jelovčan Anton  
Igličar Angelca  
Blažič Štefka

### 20 let

Brajković Cvetka  
Lukner Slavka  
Kozjek Terezija  
Prešiček Jelka  
Vuršič Nada  
Škulj Jožica  
Lukančič Franc  
Vovk Senka  
Šimon Marija  
Zajc Marija  
Celarec Marija  
Božič Marinka

### 15 let

Štrubelj Janez  
Strnad Bojan  
Kovač Franc  
Milaku Memet  
Kosmač Marjeta  
Novak Jakob

### 10 let

Kvrgić Bajrama  
Petrović Milena  
Ružič Hajra  
Peklaj Danica  
Jakšič Marjeta  
Kuduzović Ismeta  
Kočar Jovanka  
Lokošek Miran  
Brezarić Stjepan  
Beganović Zekija  
Kozamernik Andrej  
Kojić Cvijeta  
Macura Slavica

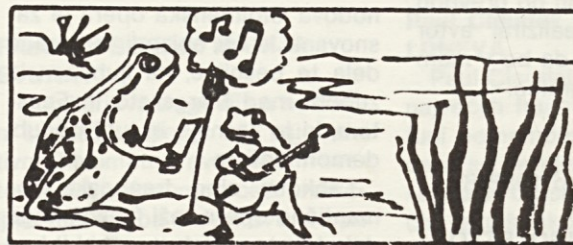
### POROKE:

Nastran Nives-Kos  
Božič Oto  
Jareb Pero  
Gvozdanović Mitja  
Legnar Nataša-Jenko

Salihović Enisa por. Filipec  
Krajnik Zdenka por. Rotar

### ROJSTVA:

Petrović Milena, sin  
Kovačič Franc - sin  
Višić Marko - sin  
Hribar Jožefa - hči  
Kroupa Romeo - hči  
Breznikar Jožica - sin



## VREMENSKA NAPOVED

### November

Dolgoletno poprečje, da je od 30. oktobra pa do 10. novembra lepo in toplo vreme, utegne biti letos značilno z veliko nižjimi temperaturami kot običajno. Okrog 9. do 15. bo nastopilo spremenljivo vreme z dežjem v dolinah in snegom v višjih legah. Od 15. do 29. pa se bo vreme ustalilo

in ogrelo se bo, s 30. se bo vreme zopet poslabšalo.

### December

Od 1. do 10. pretežno mrzlo, okrog 5. poslabšanje in sneženje tudi v nižjih legah. Od 11. do 18. vetrovno in sneženje pomešano z dežjem. Od 19. do 31. prevladuje mirno vreme z zelo nizkimi temperaturami, ki se bodo dvignile šele po 25. decembru.