



labod

glasilo delovne organizacije labod tovarne oblačil novo mesto

uspešen ponovljen referendum

Na ponovljenem referendumu so se delavci TOZD-a Temenica izrekli za spremembo SS o združevanju v DO Labod s 87,24 odstotki, za status podjetja Labod pa s 87,92 odstotki. Torej je tokrat rezultat povsem drugačen kot ob prvem, neuspelem referendumu. Kakšen je komentar glavnega direktorja **Milana Bratoža** ob tem:

Na zadnji seji delavskega sveta so delavci Temenice preprosto pojasnili svoje vzroke za to, da prvi referendum ni uspel. Torej so z rezultati referenduma tudi učinkovito dokazali, da zapuajo v Labod in žele skupaj z nami nadaljevati svoje delo. Kot so dejali, so hoteli opozoriti nase, na probleme Temenice, ki jih prepočasi rešujemo. Probleme lahko strnemo v 3 sklope: slabe delovne pogoje, slabo strojno opremljenost in urejenost proizvodnje ter tudi nizke osebne dohodke. Če so hoteli zelo odločno opozoriti na ta vprašanja, je seveda tudi negativni izid referenduma

ena od oblik, za katero pa je vendarle treba reči, da ni primerna oblika za izražanje nezadovoljstva, saj gre pri izrekanju na tem referendumu za statusna vprašanja.

Sam rezultat prvega referenduma je povzročil ugi-banja, kaj, kako. Analiza, katere avtorji so Zvone Gavrlič, dipl. oec., Maks Kurent, dipl. inž., ter Tone Hočevar, dipl. inž., naj bi pokazala možnosti samostojnega delovanja Temenice. Vendar je ta bolj kot analiza, na osnovi katere bi se lahko odločali za samostojno podjetje, gospodarski načrt za leto 1990. Labod je seveda pripravil tudi nekaj vsebinskih pripomb na ta elaborat in jih strnil v deset točk:

1. Če bi vse navedeno držalo, bi bila Temenica zelo uspešno podjetje. Majhen izvoz, visoke cene, visoka ekonomičnost, odlične plače itd.

Recept pa je preenostaven, saj bi — če bi bilo to res — morali vsaj v SRS imeti izredno uspešna tekstilna po-



Majhen posvet o delu sredi proizvodnje Temenice.

djetja. Dejansko stanje je bistveno drugačno.

2. Proizvodni program ni spremenjen. Odločitev o zmanjšanju izvoza je ekonomsko pravilna, če bi imeli na domačem trgu možnost večje prodaje.

Gotovo pa so vprašljive cene. Izvozne so v elaboratu močno povečane, domače pa naj bi bile nekoliko nižje od Labodovih. Menim, da izvoznih z odstotki, ki so v planu, ni mogoče povečati, kakšne cene pa bo na domačem trgu doseglo podjetje neznanega imena, pa lahko samo ugi-bamo.

To je bistveni del nedorečenosti elaborata.

3. Seveda novo podjetje brez novih — potrebnih kadrov ne more. Potrebovali bi vsaj polovico strokovnjakov, večjih tekstilne stroke. Koliko naj bi jih zaposlili, ali 10 ali 13 itd., v tem trenutku niti ni pomembno. Pomembnejše je, ali so večji svojega oz. potrebnega dela.

4. Kapacitete v principu držo. Računati je le, da bi bilo potrebno do polletja opraviti že dogovorjen obseg izvoza in domačega trga za Labod. S tega vidika bi morali izračune v analizi popraviti.

5. Plan nabave za načrtovano proizvodnjo predvideva iste dobavitelje, kot jih imamo sedaj. Rešitev je možna. Bo pa gotovo dražja od dosedanje, saj ni vseeno, koliko kupuješ, kdo kupuje. Velja opozoriti, da je precej nabav iz uvoza.

6. Plan stroškov je preveč podrejen pričakovanemu rezultatu. Nekateri stroški so smešno nizki (dnevnice, reprezentanca, prevozi blaga, kilometrine ipd.).

7. Plan osebnih dohodkov izvira seveda iz predpostavljene rešitve. Izkazuje občuten dvig osebnih dohodkov. Bati se je le, da vse predpostavke uspešnosti v praksi ne bodo v celoti realizirane. Že sedaj pa vemo, da bi moralo biti na marsikaterem segmentu poslovanje boljše od Laboda.

8. Produktivnost naj bi predvidoma porasla za 10%.

Elaborat ne da odgovore, kako:

- ali z novo tehnologijo
- ali z večjo delovno storilnostjo delavcev
- ali z boljšo organizacijo dela.

v današnji številki

- Predstavljamo vam predlagane kandidate za člane delavskega sveta podjetja.
- O delu sindikata kot stanovski organizaciji in nič več družbenopolitični organizaciji govori tokrat več sestavkov. Med drugim smo tudi naša mnenja zastavili v tej smeri.
- Kako v Zali in Ločni
- Povprečna lanska številka našega časopisa je stala 11,65 din. Več o tem sestavku Ob letu osorej
- V Libni je potekal zanimiv seminar za vodilne v regiji, in sicer na temo podjetniška šola.
- O socialno varstvenih pravicah ...
- Pa še kaj...





Brez odgovora na ta vprašanja je predpostavka res le predpostavka.

9. In ne nazadnje, nov pravni subjekt mora računati s tem, da z izločitvijo povzročila določene kadrovske viške v delovni organizaciji, da ne omenjamo morebitnih drugih odškodninskih zahtevkov.

Na zadnji seji delavskega sveta se člani niso več odlo-

čili ali ponoviti referendum ali ne, saj je odločitev za ponovitev tega padla že na spontanem zboru delavcev Temenice in kasneje na seji DS koncem januarja.

Glede na sedanji izid referenduma je dvom o tem, ali žele delavci Temenice pot nadaljevati skupaj z Labodom, povsem razčiščena. Labodova družina pa si bo prizadevala, da bo našla moči in načine, da bi lahko čim prej prisluhnila problemom Temenice in jih začela uspešno reševati. // 5704

tozd ločna: pogled nazaj

Leto 1989 je bilo v tozdu Ločna leto sprememb. V proizvodnji je namreč po več letih ustaljene proizvodnje izključno moških srajc v razmerju (70%) izvoz in (30%) domači trg prišlo do bistvenih premikov in delne spremembe proizvodnega programa.

Na predlog komerciale smo v januarju organizirali trak (brigado) za proizvodnjo lahkih kompletov in vzporedno eno brigado za kombinacijo bluz in srajc. To je pomenilo korenito reorganizacijo in vloženega je bilo veliko truda, predvsem v organizaciji, ni pa odveč poudariti, da so bili stroški minimalni. Tudi sama proizvodnja je lepo stekla, kljub določenim pomislekom o strokovnosti, oz. usposobljenosti delav in organizatorjev. Dokaz, da pomisleki niso bili umestni, je za nas dejstvo, da ni bilo nobenih reklamacij kupcev. Da pa je ta ženski program tekkel samo do maja, pač ni naša zadeva, narekoval jo je seveda trg.

Sledilo je kratko predhodno obdobje (junij, julij), potem pa smo začeli s proizvodnjo izredno zahtevnih

ženskih bluz za Luft-hanse v skupni količini 11500 kosov. Za ta posel smo pripravili polovico vseh kapacitet proizvodnje. Izjemna zahtevnost in delno tudi nedodelnost modela nam je v začetku povzročila padec proizvodnje za okoli 40%. Stvari so sicer nato, ob trudu delavk in strokovnosti organizatorjev, dobro stekle in skupna produktivnost tega posla je bila prek 103% (v obdobju zadnjih 2 mesecev že okoli 112%). Pohvala kupca (Luft-hanse), da so s kvaliteto in tudi sicer s storitvami zelo zadovoljni, je priznanje, ki bi ga bil vesel vsak proizvajalec.

Kljub temu da si vsaka proizvodnja želi čimbolj utečen program, se zavedamo, da je prilagodljivost tržnim zahtevam življenjskega pomena. Zaradi tega ne podarjamo posebej težav, ki ob tem nastajajo — enostavno se je trgu treba sproti prilagajati. Iskoristil pa bom to priložnost in poudaril, da se je trgu treba prilagajati na vseh segmentih poslovnega procesa od marketinga, komerciale do financ.

JOŽE TEKSTOR



Likalnica Zala je močno potrebna renovacije...

zala: sanacija je nujna

Lansko leto se je v Zali marsikaj dogajalo. Med največje uspehe pa šteje direktorica **občutno izboljšanje kvalifikacijske strukture**, saj je kar dvanajst njihovih delavk zaključilo 4. stopnjo izobraževanja, in to ob delu, kar je bil gotovo velik napor. Poleg tega so tudi tri nove delavke s 5. stopnjo izobrazbe ter tri delavke delajo ob delu 5. stopnjo izobrazbe, med šestimi pripravniki pa imajo tudi tehnika.

Sicer pa so v preteklem letu delali z dvema tujima firmama, s katerima so se zelo lepo ujeli in bodo v letošnjem letu sodelovanje nadaljevali. Oba partnerja, italijanski in nemški, sta zadovoljna s kvaliteto, Zala pa z organizacijo dela. Tako ostaja letos za domači trg dela le za štiri mesece, vse ostalo pa je rezervirano za izvoz. Kot vemo, se Zala že nekaj časa pripravlja na investicijo. O tem, v kako slabih razmerah dela njihova likalnica, kako malo prostora imajo v pro-

izvodnji, kako dotrajana je električna napeljava in še o čem, smo že nekaj let nazaj pisarili. Tokrat opozarja Zala, da ne gre za želje, ampak da je to zares nujnost. Ker so v tako nezavidljivi situaciji, si žele, da bi imeli na nivoju podjetja odgovornega človeka, ki bi skrbel za kolikor toliko poenoten razvoj tovarne. Skozi tak pristop k investicijam vidijo edino možnost, da bi uspeli izpeljati najnujnejša dela ali se morda kasneje tudi počasi razviti in približati nekaterim v naši družini, ki so to uspeli sproti izpeljati.

In še en segment je, na katerega so želeli ob tem kratkem pogledu na leto nazaj in na leto naprej, opozoriti. Neprijeten podatek, da so v občini Idrija s plačami na absolutno zadnjem mestu. Plačilo za odgovorno in zahtevno ter obsežno delo in pa pogoji za to, sta področji, ki ju bo po njihovem mnenju letos treba koreniteje doreči.



Dobra volja — to velja!

VIŠINE JUBILEJNIH NAGRAD

za 10 let dela v Labodu: 1.465 din
za 20 let dela v Labodu: 2.197 din
za 30 let dela v Labodu: 2.929 din

več vprašanj kot odgovorov na občnem zboru sindikata DSSS

Glasno navzven, tiše navznoter

Občni zbor sindikata DSSS, ki bo v bodoče skupaj s Commerčevim tvoril podružnico sindikata Laboda, je pokazal, da tavamo v megli. O bodočem delu te stanovske organizacije vemo le malo in zato tudi ni bilo čuti kakega pravega navdušenja nad novo močjo sindikata in kakega pravega upanja, da bo res drugače. Počasi pa se je razprava le razživela in nakazala, kaj pa naj bi sindikat le dosegel v bodoče. Misli so se sukale okoli nujne razbremenitve tekstila in še nekaterih potez, ki naj bi jih dosegli na republiški ali celo zvezni ravni. Je že tako, da smo vedno bolj pogumni pri posegih in zahtevah v bolj oddaljene sfere, za domače ognjišče pa besede še vedno preveč »šparamo«. Saj veste, v tem času, ko se ve, koliko režije je preveč, je bolje molčati, kot pa se nepredvidno izpostavljanje. Prav tu pa bi se morali znati opreti na sindikat in zahtevati od njega aktivno vlogo in pomoč. Kajti vprašanja, ki so se nakazovala potihoma, in tista, ki so bila izrečena

glasneje, so opozarjala na nedorečenost in neorientiranost. Čigav je torej sindikalni predsednik v podjetju? Če bi ga lahko plačal sindikat, bi mu delavci lažje zaupali. Tako pa... bati se je močnega vpliva poslovodne strukture. Kako je z direktorji, so člani sindikata ali ne? Je nujen konfliktni odnos med sindikatom in poslovodstvom (v dobrem delu in uspešnem vodenju gotovo ne)? Kako je z delegati v organih upravljanja, kjer bo beseda tekla o določeni poslovni odločitvi, ki pa je morda sindikat ne bo podpiral. Delegati so tu v dvojni vlogi. In končno — kako se bomo vključevali v sindikat dejavnosti, kdaj in kje bodo pristopne izjave in kako je z drugimi poklici — računalničarji, trgovkami itd., itd. Ali so ti lahko vključeni v sindikat večih dejavnosti ali le v sindikat naše, to je tekstilne branže? In konec koncev, kakšne so prednosti člana sindikata? Ob ciljih, za katere se ta bori, bodo ugodnosti deležni vsi delavci, ne le člani. Vendar pa že vemo,



Pred zaključnim računom je v računovodstvih vedno veliko dela.

da bo ta iz svojih fondov za reševanje presežkov, za letovanje, itd., reševal seveda člane, da bo podpiral in zagovarjal le te. Torej le ni prednost tako nejasna, kot se sprva zdi. Gotovo pa bo tudi bojazen za nečlanstvo manjša, ker bodo v delovnih krogih sodelavci vplivali na včlanjevanje tudi tistih, ki se (zaenkrat) ne čutijo ogrožene, ali se jim zdi, da zase sindikata ne bi potrebovali.

Na nekatera vprašanja bo dal dokončen odgovor šele kongres, od katerega tokrat zares vsi skupaj veliko pričakujemo, nekateri odgovori pa se bodo izkristalizirali šele v življenju. Eno pa gotovo drži. Trenutna megla okoli sindikata, moči in vpliva tega, se bo morala kaj hitro razbliniti. In če sindikat ne bo vedel, kako in kaj de-

lati, ali tega ne bo znal, hotel... bomo morali delavci ukrepati takoj. Nič več ne bo vpljudne potrpežljivosti, ker bodo odnosi izrazitejši.

prejeli smo:

razočarani smo

Rada bi izrazila nezadovoljstvo in celo razočaranje nad tem, da delavci Laboda nismo bili obveščeni o imenovanju glavnega direktorja, Milana Bratoža, za vršilca dolžnosti direktorja, ker mu je potekel mandat. Iz Dolenjskega lista smo zvedeli o tem, čeprav ta navaja, da je bil seznanjen le novomeški del Laboda. Tudi mi, na žalost, s tem nismo bili seznanjeni. Zelo nas boli, da gredo odločitve mimo nas. Če je bila sklicana korespondenčna seja delegacij delavskega sveta, je treba tudi dodati, da naši delegati niso o tem poiskali mnenja delovne sredine. Torej je njihova odločitev samo njihova in morda še peščice vodilnih. Sploh pa mislimo, da o tako pomembnih vprašanjih, kot je direktorstvo, ne bi smeli odločati na korespondenčni seji. Za kaj takega bi pa že lahko sklicali sejo delavskega sveta. Sicer pa tudi naknadno obvestilo, čeprav bi bilo boljše kot nič, vendarle ne bi bilo dovolj, saj želimo biti obveščeni pred odločanjem in na odločitev tudi vplivati.

SLAVICA POPADIČ
COMMERCE



DSSS (Glasno navzven, tiše navznoter) Z občnega zbora OO sindikata v DSSS

V prvi številki našega glasila Labod, me je predramil članek, ki ga je napisal Lojze Kopina — **Spremeniti se ali umreti.**

Prepričljivo ugotavlja, da delavci za probleme, s katerimi se srečujejo v svoji delovni organizaciji obtožujejo zunanje okoliščine. To so predvsem organizacije. Pogosto se sliši, to ni moja napa, to je zaradi političnega sistema, zaradi sindikata, potrošnikov, delavcev in tako dalje. Izgovorov je več kot dovolj.

S podajanjem njegovih misli, sklepam, da daje poudarek za pridobivanje materialnih dobrin predvsem na produktivnost kot edini izhod iz krize. O tem je bilo napisanih in izgovorjenih že nešteto razprav po radiu, televiziji in drugih občilih, vendar do realizacije na splošno v vseh gospodarskih strokah, ne samo v konfekcijski industriji, še do danes ni prišlo.

Vprašamo se, kako to doseči? Osnovni moto, gonilna sila uspehov je človekova zavest, ki pa je lahko prirojena ali pridobljena. Temelj uspešnosti pri delu pa je: čvrsta volja, vztrajnost in ljubezen do dela.

V vseh evropskih deželah je proizvodno delo normirano. Zakaj? Človek je del narave z različnimi duševnimi in telesnimi lastnostmi. Je v bistvu egoist sebičen, ki postavlja osebne koristi nad splošne. To je v nasprotju z idealizmom, ki se sebično bori ali žrtvuje za ideale.

S kakšnimi posegi je mogoče storilnost povečati? Samo z natančnim predpisom izmere delovnega učenka, kakovosti izdelkov, z drugimi besedami: postaviti normo. Kaj je norma? Izkoristek delovnega časa, poudarjam, z normalnim delom.

Povprečni proizvodni delavec se niti ne zaveda, kaj je vzrok, da ne doseže normo. Nedisciplinarnost, zamujanje v službo, klepetanje s sodelavci med delom, kajenje, predolgo zadrževanje po sanitarijah, in še in še bi lahko našteval. Nesporno je, da so



V vzorčni sobi je vedno živahno, še posebno pa v času zaključevanja. Kako smo tokrat prodali kolekcijo za naslednjo jesen in zimo, bomo poročali v naslednjem Labodu.

s takim obnašanjem izgubljene sekunde, minute in ure, kar pa seveda ni vkalikulirano v normalno delo.

Če gledamo tekme, smuk, slalom, veleslalom in druge športne igre, ugotavljamo kako važne so sekunde za doseženi uspeh. Torej se ne smemo niti čuditi, da je tako nizka produktivnost.

Ko odhajaš iz dela, je največje osebno zadovoljstvo, ki se ne more nadoknaditi z nobeno denarno ali drugo nagrado, v prepričanju, da si delovni dan izkoristil v korist sebi, kolektivu in družbi. Ne bi smel prezreti, da tudi kulturni urejeni in čisti delovni prostori pomenijo spoštovanje delavca, mu dvignejo razpoloženje in ugodje, kar vsekakor močno vpliva prav tako na večjo storilnost. Urejeni in čisti prostori so vendar zrcalo podjetja, kjer je bil nekdan naš in sedaj je vaš drugi dom. Spomin na ta dom se nam vsiljuje in še vedno drhti in zveni in odmeva, dokler se duša lahko spominja.

MAKS BRACIČ

med šolo in prakso je velik prepad

Pogovor z Mojco Božič, mlado inženirko iz Libne:

Ko je Mojca Božič končala srednjo naravoslovno šolo, ni imela kakšnih izrazitih želja za nadaljnji študij. Marsikaj jo je zanimalo, z zelo zahtevno srednjo šolo pa je imela tudi dovolj podlage in znanja za vse usmeritve. Med mnogimi študiji, ki so jo mikali, pa je vendarle izbrala študij tekstilne tehnologije. V Libni je dobila štipendijo in odpravila se je v Maribor.

Kakšen je bil prehod iz srednje na višjo šolo? Ste imela občutek, da ste se pravilno odločila?

»V prvem letniku je bilo veliko splošnih predmetov, kar mi je ustrezalo, saj sem imela dobro podlago v matematiki, fiziki itd. Vendar

lahko danes ocenjujem, da je bilo vendarle v času študija vse preveč teh znanj in premalo konkretnih, strokovnih predmetov.«

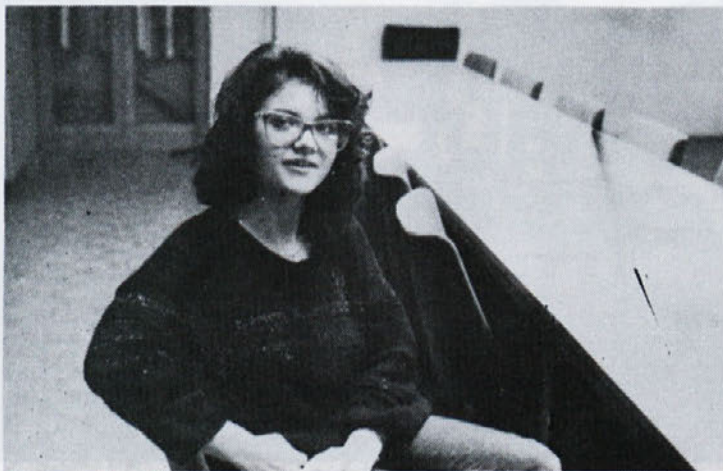
Torej je bil prehod iz študija na delo težji kot prehod iz srednje šole na študij?

»Zame veliko težji. Doživela sem pravi šok, ko sem se srečala z delom, ki ga sploh nisem poznala. V šoli, na primer, nismo nikoli delali za šivalnim strojem. Tako sem morala začeti prav na začetku. To ni ne lahko ne prijetno. Zato trdim, da bi moralo biti med šolanjem in tovarnami veliko več žive povezave. Šola bi morala vedeti, za kaj izobražuje. Ne pa da je med obema stranema pravi prepad.«

Devet mesecev je pripravniška doba za mlado inženirko. Mislite, da boste v tem času le osvojila vsa praktična znanja?

»Prvi mesec je bilo zelo hudo, sedaj pa počai le prihajam v svoj element. Upam, da bom uspela, saj imam tudi zelo prijetno mentorico, Bernardo Medved, ki je tudi sama hodila na mariborsko višjo šolo. Zato pozna tako teoretično kot tudi praktično plat tega dela. Sama se bom trudila, da bom tako dobro kot obvladam teorijo, obvladala tudi prakso in potem ne sme biti več težav.«

Srečno, Mojca!



Mojca Božič

letno poročilo o stroških in vsebini našega časopisa

Vsako leto predočimo stroške za glasilo Labod. V preteklih obdobjih so bile cene nekaj tako zelo premakljivega in nepredvidljivega ter s tem seveda povsem neprimerljivega, da je tudi za lansko leto o tem težko primerjalno pisati. Pa vendarle — pogledjmo nekaj podatkov. Prva številka je bila na 16 straneh in je stal en izvod 3,26 (0,27 din stran). Pri zadnji številki, ki je bila na 8 straneh pa je stal izvod že 35 din, stran pa že nekaj več kot 4 din. V povprečju je stala številka Laboda lani 11,65 din. Izšlo je 17 števil. V povprečju je imela številka 9 strani, sicer pa je naš časopis največkrat na 12 straneh, 2 številki sta bili dvojni na 16 straneh, trikrat pa je bil časopis na 8 straneh.

Konec leta smo se spoprijeli z racionalizacijo pri pripravi časopisa. Tretjino stroškov za grafično pripravo lahko zmanjšamo s tem, da oddajamo časopis na disketi. To pa pomeni več lastnega dela, več pozornosti pri pripravi besedil, ki jih naknadno ne prepisujejo več ampak so besedila prenesena z naše diskete skozi računalnik neposredno v časopisne stolpce, ki jih nato montažer zaporedi po programu oziroma načrtu določene številke. Tako bomo letos delali v tem smislu cenejši časopis, seveda pa bo treba vzporedno

s tem zagotoviti pogoje za tako pripravo glasila, saj je, kot sem že omenila, večja odgovornost na nas samih, manj je naknadnih kontrol. Ne moremo pa pričakovati in zahtevati več, ne da bi več (vsaj v smislu pogojev za delo) tudi nudili.

Toliko o materialni plati glasila. Podrobnejša vsebinska analiza bo izdelana za poslovno poročilo. Lahko rečem le, da je vsaka številka prinašala **nekaj stalnih rubrik** — Bucike, Zanimivost s pripisom, Naša mnenja, Šopek modrosti. Rubrike so za časopis nujne, redno zagotavljanje rubričnih vsebin pa je težka obveza. Bucike in mnenja so bila precej odmevna in zato moramo s temi nadaljevati tudi v letošnjem letu. Možnost moramo dati vsem strukturam, slehernemu, da izrazi svoje poglede in da ima tudi po tej poti moč vpliva na naše skupno delo in življenje. Lani smo tudi »korajžneje« segli v širše vsebine — zdravstvene nasvete ipd. Mislim, da postajajo taki prispevki v vse dražjem času vse bolj potrebni, saj postajajo tovarniški časopisi eden redkih časopisov v nekaterih domovih. Zato je treba zajeti širše področje.

Lansko leto je bilo tako za naše glasilo — lahko rečemo — precej uspešno. **Analiza dr. Koširjeve** s FSPN je dokaj

pozitivno ocenila naš časopis, čeprav je znana po tem, da nič slabega ali pikrega ne prihrani. Lani pa smo bili deležni tudi **republiškega priznanja** za novinarstvo v združenem delu, Voljčevo nagrado. To strokovno priznanje pomeni zadoščenje za trud, ki ga zahteva priprava časopisa, za dokaj pogosto in redno izhajanje, za demokratizacijo vsebin in za ustvarjalni prispevek, ki ga sami doma nikakor nečemo povsem priznati in dati. Še več pa so vredne misli,

pripombe, pohvale in graje, ki jih tudi vse več prihaja na naš naslov. Sodelujete, in to je največ. Hvala za to mnogim podpisanim in nepodpisanim, mnogim napisanim in izrečenim besedam, mnogim sodelavcem, upokojenecem, tudi štipendistom. Skupaj bomo naredili naš časopis še bolj živ, naš skratka. Zato se topla priporočam za sodelovanje, ki naj bo ustvarjalno, kritično, plodno. V novih podjetniških odnosih bomo tako in samo tako delo zares potrebovali.

vprašanje — odgovor

Vprašanje

Iz **Zale** prihaja zanimivo vprašanje ali, bolje rečeno, kar razmišljanje, na katerega da odgovor lahko le priprava dela za vrhnja oblačila. Pa najprej k vprašanju: V programu vrhnjih oblačil je delo končne kontrole tudi čiščenje nitk, kar ni sprejemljivo. Izdelek mora na tržišče popolnoma očiščen, v procesu dela pa nitke vendarle ni mogoče povsem očiščiti. To ni mogoče tako zaradi različnih strojev, ker vsi nitk ne porežejo, sploh pa ne do popolne čistosti. Na drugi strani pa je kontrolor preobremenjen s čiščenjem in tako ne more ustrezne pozornosti posvetiti še kontroli kvalitete izdelka. Menijo tudi, da bi bilo racionalno uvesti čiščenje nitk kot zadnjo fazo, kot je to v programu srajc in bluz. Pravijo tudi, da so na to vprašanje že velikokrat opozarjali.

Odgovor

Odgovor sem poiskala pri **Lojzetu Ceglarju**, vodji priprave dela za program vrhnjih oblačil, in **Anki Stijak**, tehnologiniji za program vrhnjih oblačil. Pojasnila sta, da je v procesu dela v tem programu dolžna vsaka delavka za seboj očistiti nitke, kar je upoštevano tudi v urniku dela. Sprotno porezovanje nitk je nujno, saj so sicer lahko posledice očitne, predvsem v fazah, kjer je »zapiiranje« podloge. Naknadno take nitke ni več moč očistiti, vidne pa so lahko skozi podlogo. Vsi trije tozdi vrhnjih oblačil imajo upoštevano tudi fazo čiščenja vseh nitk, vendar ne na končnem izdelku, pač pa v fazi pred všivanjem podloge. Gotovo pa se tudi ob končni kontroli še najde kaj neočiščenega ali celo naknadno pridane ga, saj vemo, kako se končni izdelki selijo med kontrolo in skladiščem. Če je tega dela preveč in bi bili kontrolorji zares preobremenjeni, se bodo priprava dela vrhnjih oblačil, razvojna služba in kontrolna služba dogovorili o dokončni rešitvi. Vsekakor pa čiščenje nitk tudi v programu vrhnjih oblačil ne bi smelo biti vprašanje, čeprav je tudi res, da to nikakor ne more biti rešeno povsem tako, kot je v programu srajc in bluz. V tem primeru lahko na končnem izdelku nitke naknadno očistimo, pri vrhnjih oblačilih pa je marsikdaj to nemogoče. Zato je treba izhajati predvsem iz tega, da mora vsaka delavka za seboj očistiti nitko. Kot rečeno, pa bo to vprašanje ena od tem na skupnem sestanku kontrolne službe, razvoja in priprave vrhnjih oblačil.



Ob kavici v Delti.

Zame gre...

naša mnenja o vključevanju v svobodne slovenske sindikate

Se bomo vključili v svobodne, neodvisne sindikate. Kot vemo, se bomo tudi v Labodu v kratkem izrekli o tem. Kakšna so mnenja o včlanjevanju v sindikat, kaj od tega pričakujemo, govore naša mnenja:

Marija Sučević, brigadirka v Ločni: »Vsekakor se bom včlanila v sindikat, ker menim, da bo ta organizacija gotovo pomagala delav-



cem v težkih razmerah. Zaenkrat pa od sindikata ne pričakujem kakih revolucionarnih sprememb. Za ceno dela, na primer, se bojim, da se ta še ne bo znal tako kmalu potegniti. Postopno, mor-

Marica Gorše, lepljenje, Ločna: »Zaenkrat mislim, da se ne bom včlanila v sindikat, ker do sedaj ta ni dosegel kaj dosti. Želje in pripombe delavcev niso daleč segle, zato sindikatu ne zaupam. Če pa se bo zares samostojno in pošteno postavil za delavca, če bo preprečil določene rešitve, za katere večina delavcev meni, da niso pravilne, če se bo postavil za delavca, potem bom tudi jaz članica takega sindikata.«

Fanika Ravbar, šivilija iz Ločne: »Včlanila se bom v sindikat, ker sem že sedaj imela določene ugodnosti z njegovo pomočjo. Marsikaj so nam 'zrihtali' ugodneje, kar ni zanemarljivo. Če bo sindikat zares svoboden, bo lahko naredil še veliko več, skrbel za socialni položaj delavca, pomagal urediti plačilo po delu, pa še in še.«

Darko Vidmar, brigadir krojilnice Ločna: »Ko bom povsem jasno videl, kaj mi



sindikat v resnici nudi, se bom odločil o vstopu.«

Jožica Krevs, krojilnica, Ločna: »Od sindikata, v katerega se bom vsekakor vklju-



čila, pričakujem bolj svobodno in samostojno delo, kot smo bili priča do sedaj. Pričakujem, da bo sindikat izbral skupno odločanje. Da bomo lahko tudi delavci glasno zahtevali in imeli pravi vpliv pri odločanju. Pričakujem, da bo sindikat zares delal po pričakovanih in željah delavcev, in da bo o tem prepričeval vodilne, ne pa obratno. Sicer bomo pač izstopili.«

Marija Barborič, krojilnica, Ločna: »Če bo sindikat zares delavska organizacija,



se bom včlanila. Pričakujem zaščito, vpliv, razumevanje. Pričakujem, da bo imel sindikat vpliv na vse, kar je povezano z delom in delavcem.«

Božena Golob, glavna knjiga, DSSS:

»V sindikatu vidim določeno varnost, organiziranost in zato tudi določeno moč. Toda kako bo v samem podjetju to moč izpeljati, ne vem. Mislim, da bi moral biti predsednik sindikata plačan iz drugih, to je sindikalnih virov, da bi bil lahko neodvisen in da se ne bi o vsem posvetoval z direktorjem. Res naj bi delal tudi ta skupaj s sindikatom, toda sindikat bi vendarle moral vztrajati na stališču zdrave opozicije direktorjem.«

Zdenka Blatnik, šivilija iz Ločne: »Seveda se bom včlanila v sindikat, saj se bo ta moral razviti v delavčev organizacijo, kjer bo poskrbljeno za solidarnost, sodelovanje, za pravice delavca, za nadzor tega nad odločanjem, usmerjanjem, za medsebojno pomoč in medsebojno podporo.«

Lojze Šušteršič, šofer v Commercu: »Po mojih dosedanjih izkušnjah ne verjamem v nič in v nikogar. Od nikogar, upam, osebno ne bo treba prositi pomoči. Kar pa se tiče solidarnosti, delavske povezanosti, upam, da bo sindikat zares nekoč zaživel v svoji prvotni vlogi. Če bi šlo zares za delavca, za zaščito tega, če bi zares imeli sindikat, ki bi šel delavcu nasproti, bi se včlanil in bi plačeval tudi trikratno članarino. Toda ali bomo res zgradili sindikat, svoboden, solidaren, pošten... Potrditev tega pričakujem v življenju.«

Delavci se svobodno združujejo
v sindikat, ki deluje samostojno
po svojih pravilih.

Njegovega delovanja v podjetju
ne more omejevati nihče.

določila statuta podjetja:

delavski svet

Delavski svet podjetja je najvišji organ upravljanja podjetja. V delavskem svetu morajo biti zastopane vse tovarne in strokovne službe, in sicer v razmerju številca zaposlenih delavcev. **Vsak delegat ima tudi svojega namestnika**, delegati morajo biti strokovno usposobljeni ter sposobni sprejemati pomembne določitve z vso odgovornostjo.

Mandatna doba delegatov v delavskem svetu traja dve leti. Nihče ne sme biti več kot dvakrat zaporedoma izvoljen v delavski svet. Delavski svet **odloča** z javnim in tajnim glasovanjem z večino glasov svojih delegatov, v nekaterih primerih pa tudi z dvotretjinsko večino. **Pristojnosti delavskega sveta so:**

- sprejema oceno poročila o poslovanju podjetja, ki jo predloži glavni direktor,
- imenuje in razrešuje delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, glavnega direktorja, izvršilne or-

gane delavskega sveta,

- odloča o statusnih spremembah podjetja ali tovarne,

- sprejema razvojne programe podjetja in tovarne,

- sprejema samoupravne akte,

- obravnava predloge sindikata,

- sprejema osnove za izdelavo varnostnih načrtov podjetja,

- odloča o uporabi sredstev sklada skupne porabe,

- odloča o združevanju v gospodarske oblike združevanja,

- obravnava problematiko zahtev za varstvo pravic, razen v primerih disciplinske odgovornosti,

- ocenjuje zahteve, ki so jih delavci izrazili s stavko prek stavkovnih odborov ali sindikalnih vodstev, in o njih izvzema stališča,

- odloča o nagradah in pohvalah delavcev,

- razpisuje volitve v organe upravljanja,

- opravlja vlogo samoupravne delavske kontrole,

- določa temelje poslovne politike,

- odloča o delitvi dobička,

- odloča o nakupu in prodaji osnovnih sredstev in sredstev skupne porabe, če vrednost posameznega posla presega 10% sredstev poslovnega sklada in če ni predviden z letnim planom,

- odloča o dajanju zgradb, poslovnih prostorov, zemljišč v najem drugemu delu podjetja, pri katerem so locirana, trajno ne uporablja, ter določa osnove in merila o povračilih za te pravice,

- spremlja in ocenjuje inventivno dejavnost delavcev itd.

Delegata delavskega sveta podjetja lahko delavci odpokličejo predvsem v naslednjih primerih:

- kadar ne poroča delavskemu svetu predlogov, mnenj in stališč, ki jih je prejel od zbora delavcev ali sveta tovarne,

- kadar ne obvešča svojih delavcev o svojem delu v

delavskem svetu podjetja in o delu delavskega sveta podjetja,

- če mu je izrečen ukrep zaradi hujše kršitve delovne obveznosti,

- če se trikrat zaporedoma neupravičeno ne udeleži seje delavskega sveta podjetja.

Pobudo za odpoklic delegata lahko poda: zbor delavcev tovarne, iz katere je delegat, delavski svet podjetja, zbor delavcev podjetja.

Delavci podjetja lahko odpokličejo delavski svet podjetja v celoti:

- če kljub izrecnemu opozorilu glavnega direktorja sprejme sklep, ki utegne povzročiti večjo škodo podjetju in družbeni skupnosti oz. sprejme nezakonit sklep ali vztraja pri takem sklepu.

Pobudo za odpoklic delavskega sveta podjetja v celoti lahko poda: zbor delavcev podjetja in zbor delavcev tovarne oz. strokovnih služb.

Priprava Vera Kamin

Volitve bodo v ponedeljek, 26. februarja 1990

kandidati za naše delegate

Predstavljamo vam možne kandidate za delegate delavskega sveta podjetja. Odločili smo se za odprte liste, zato vam ob možnih kandidatih posredujemo tudi podatek, koliko delegatov in namestnikov ima posamezna tovarna v delavskem sve-

tu podjetja. Dodajmo tudi, da je že kandidatura za možnega kandidata ali namestnika častna, da smo sodelavci s tem, ko smo nekoga predlagali, s tem že izrekli priznanje in zaupanje, ne glede na to, kdo z liste bo izvoljen in kdo ne. Torej, **na**

volitvah, 26. februarja se bomo odločali za sestavo našega delavskega sveta podjetja, katerega pooblastila in dolžnosti ter odgovornosti tokrat tudi povzemamo iz statuta podjetja.

V naslednji številki glasila bomo pisali o izidu volitev in

predstavili bomo dokončen sestav delavskega sveta podjetja. Kot vemo, bomo 26. februarja volili poleg delavskega sveta podjetja tudi svete tovarne. Ko se bodo ti konstituirali, bomo predstavili tudi sestavo teh svetov in seveda njihove predsednike.

kandidati za naše delegate

Priimek in ime	Leto rojstva	V Labodu	Dela in naloge
----------------	--------------	----------	----------------

DELTA: ima 5 delegatov, 5 namestnikov

1. KOKOL ANICA	1951	1970	Brigadir I.
2. HLUŠIČKA IVANKA	1952	1972	Šivilja 2.
3. ČERNIVEC MIRKO	1947	1980	Mehanik specialist
4. DANILOVIČ MARJETA	1952	1984	Vodja skladišča
5. SADEK DARINKA	1954	1972	Brigadir likanja
6. MAGAŠ DARINKA	1964	1983	Brigadir 1.
1. GAISER CVETKA	1964	1986	Vodja kontrole
2. BRLEK ANICA	1956	1980	Brigadir II.
3. KODRIČ GORAZD	1963	1987	Splošna in izv. dela
4. SOLINA KONRAD	1946	1985	Komisionar
5. GAJŠEK ŠTEFKA	1951	1970	Prevzem bluz
6. MULEJ MARJANA	1964	1981	Brigadir III.

LIBNA — ima 3 delegate, 3 namestnike

1. NOVAK STANE	1946	1970	Mehanik special.
2. MEDVED BERNARDA	1958	1982	Tehnolog
3. PAVLIČ METKA	1961	1982	Vodja FRZ
4. GERJEVIČ JOŽICA	1957	1972	Šivilja 1.
1. PIRMAN MATKO	1958	1978	Vzdržev. strojev
2. ZORKO JOŽICA	1946	1966	Obračun OD
3. ZIDAR KATARINA	1966	1988	Social. delavka
4. HRIBAR LJUDMILA	1945	1963	Brigadir I.

LOČNA — ima 3 delegate, 3 namestnike

1. JUDEŽ LUDVIK	1942	1966	Vodja proizvodnje
2. TURK MARIJA	1946	1962	Krojilka
3. KORASA JOŽICA	1946	1966	Brigadir II.
4. PERŠE MILAN	1954	1979	Vzdržev. strojev
1. MOHAR MOJCA	1944	1966	Tehnolog
2. GREGORČIČ MILENA	1950	1970	Pregledovalka
3. RABZELJ JANJA	1968	1986	Šivilja
4. KOVAČ MARTINA	1952	1969	Stroj. likarica

kandidati za naše delegate

Priimek in ime	Leto rojstva	V Labodu	Dela in naloge
----------------	--------------	----------	----------------

ZALA — ima 1 delegata in 1 namestnika

1. MOHORIČ NADA	1955	1982	Tehnolog
2. ŠUBIČ JOŽICA	1950	1969	FRZ
1. HUMAR TATJANA	1949	1970	Poslov. sekretar
2. KUMER LEA	1949	1969	Komisionar

TIP-TOP — ima 1 delegata, 1 namestnika

1. LENIČ MARJANA	1954	1975	Brigadir I.
2. PIŠKUR IVANKA	1942	1977	Brigadir I.
1. JANKOVEC JOŽICA	1964	1986	Risar kr. nar.
2. ŽNIDARŠIČ MAJDA	1954	1974	Šivilja

TEMENICA — ima 1 delegata, 1 namestnika

1. BUNDERŠEK ANICA	1961	1981	Šivilja 1.
2. GLOBOČAR JOŽEFA	1950	1982	Brigadir I.
1. KOVAČIČ ANICA	1946	1964	Tehnolog
2. REDEK ANTON	1953	1986	Mehanik special.

STROKOVNE SLUŽBE — imajo 3 delegate, 3 namestnike

1. JEŽ LIDIJA	1948	1978	Informator
2. KUM ROZINA	1947	1979	Vodja PAS
3. POPADIČ SLAVICA	1955	1974	Tehn. 1 DN PŠ
4. ŠTER MILAN	1954	1977	Vodenje prod. VO
1. ŽIBERNA FANIKA	1957	1981	Finanč. sl.
2. PELJHAN TATJANA	1956	1987	AOP
3. KOSTANJŠEK TONE	1947	1978	Posl.-koord.
4. PEKOLJ TONE	1951	1969	Glav. kontr. PŠ

naš pogovor

Nekaj vprašanj za kandidatko za predsednico sindikata Laboda, Mojco Novak

Sama pravi, da je v tej funkciji skoraj malce »pod pritiskom« saj je bila tudi do sedaj predsednica konference sindikata. V tej vlogi je pripravila pravila za delovanje sindikata v bodoči organiziranosti, se s temi vprašanji pač veliko več ukvarjala in tako »posledično« bi lahko rekli pristala na pobudo mnogih kot kandidatka za predsednico sindikata. Ker bo ta funkcija gotovo »na udaru in na očeh«, sem pripravila nekaj vprašanj o tem, kako Mojca gleda na funkcijo, na delo sindikata, kaj pričakuje.

Kako doseči samostojnost in avtonomnost sindikata?

Že nova organiziranost sindikata omogoča, da se ta postavi v drugačno vlogo, v vlogo stanovske organizacije. Do sedaj je bil sindikat eden od družbenopolitičnih organizacij. Ob svojem sindikalnem delu je opravljal še vrsto spremljajočih nalog in iz tega izhaja nezaupanje v sindikat v bodoče. Gotovo pa sama organiziranost še ni dovolj in prav tako gotovo ne bo moč čez noč spreminiti relacije. Prenavljanje sindikata je proces, vendar proces, ki se začneja.

S katerimi problemi misliš, da se bo Labodov sindikat moral najprej spoprijeti?

Sindikata postaja dejansko opozicija poslovnim strukturam, vendarle mislim, da to ni nujno konfliktni odnos. Moje mnenje je, da si bo sindikat moral tudi v bodoče prizadevati za dobro obveščeno, biti poleg pri vseh odločujočih potezah, vendar pa mislim, da je ena prvih in največjih nalog, **zagotoviti delo za vse.** Sindikat mora zahtevati tako organiziranost, da bo dovolj dela, da ne bo nihče višek, ne tehnološki, ne ekonomski. Od vodstva moramo zahtevati, da bo imel Labod trdno zastavljen razvojni projekt, v katerem bomo vsi videli svojo prihodnost in dostojno življenje. Sem za to, da imamo

vsi delo, če pa je treba, se bomo prekvalificirali, dokvalificirali, preusmerili itd. Toda to mora biti jasno, kdo, zakaj, kdaj. Če pa bo že moralo priti do viškov, s tem delo sindikata ni zaključeno za prizadetega. Tam se šele prav začne, saj mora sindikat skrbeti za socialno in ekonomsko varnost. Oziroma poskrbeti, da je bo prizadeti delžen. Sicer pa je to skrajnost. Naše zahteve in prizadevanja so na tem, da viškov ni. Vsi delamo, in če je kdo brez dela, je za to odgovoren vodja, organizator, ne pa delavec sam.

Kako boš kot predsednica krmarila med direktorji in članstvom?

Sindikata je v relacijah navznotri podjetja v vlogi opozicije glede na vodilno strukturo, navzven pa le ni tako. Navzven so cilji skupni in mislim, da se bomo morali skupaj — direktorji in sindikat — boriti, da te cilje dosežemo. In če se vrnem na relacije v podjetju mislim, da si bo moral sindikat prizadevati za usklajevanje mnenj, za to, da bomo tudi tu imeli iste cilje in si zagotovili dostojno življenje. Naša naloga je nadzor nad delovanjem, to pa pomeni, biti informiran, ne pa prevzemati odgovornosti. Delati pošteno, odkrito, iskati prave poti za reševanje ciljev, za kar menim, da bo treba tudi določena mera diplomacije. To pa ne pomeni okoli prenašati, pač pa doseči, da bodo sindikalni cilji tudi cilji vodstva. Sicer pa predsednica sama nima nobenih pooblastil. Delali bomo skupaj. Če bodo sindikalni poverjeniki pravi, delovni, pošteni, bo delo v sindikatu lažje. Če ne pa tudi predsednika ne potrebujemo.

Nekaj je bilo tudi pomislekov okoli povezave v sindikat Laboda, saj smo v različnih krajih in problematika zna biti zelo specifična?

O tem smo že govorili. Mislim, da nobena sindikalna podružnica ni podrejena sindikatu Laboda, prav pa je, da gre za določen pretok in-



formacij in za to, da stvari, ki so jih morda že speljali v nekem okolju, posredujemo naprej. Da lahko drugi, oplemeniteni z novimi izkušnjami, delajo naprej lažje. Le toliko — sodelovanje, ne pa podrejenje. Gotovo pa bomo delavci Laboda močnejši, če se bomo povezali, si nudili podporo, bili med seboj povezani.

Ali se — glede na svojo mladost in mirno ter lepo življenje — ne bojiš, da ne bi razumela problemov široke in pisane strukture zaposlenih, kakršna je v Labodu?

Težko je govoriti, da nekdo lepo živi, drug pa ne, da nekdo ima probleme, nekdo pa ne. To so stvari, ki jih vsak nosi v sebi in on sam ve, kje mu je težko in kje ne. Mislim pa, da osebnosti ne smemo prenašati v delo. Vsi delavci, ki bomo člani sindikata, se moramo boriti za naše skupne cilje, delati pošteno, se celovito lotevati vprašanj, enotno zastopati sindikalne interese in, še enkrat moram poudariti, pogumno ter pošteno delati. Sama se bom za to trudila, ne glede na leta ali status. Upam, da se bo tudi cel izvršni organ prizadeval v tem smislu. Tako si bomo prislužili zaupanje. Končno pa tudi mislim, da je mimo čas, ko so drugi reševali osebne probleme. To se mi zdi do neke mere celo ponižujoče. Sindikat si mora prizadevati za zagotovitev dostojnega življenja. To je več od najnujnejšega, to je za življenje v smislu Evrope. V tem smis-

lu je moja mladost lahko celo prednost.

Kako vrniti zaupanje v stanovsko organizacijo?

Mnogi pogovori zadnjega časa mi povedo, da v glavnem ne razumemo trenutnih sprememb. Razlika je med strankami in sindikatom. Stranke nekaj ponujajo in kdor pristopi, sprejema ponujeno. Sindikat kot stanovska organizacija pa pove, da bodo organizirano delavci lahko dosegli svoje cilje, da se bo sindikat sam moral za te boriti. Zato ne gre čakati, kaj mi bo sindikat nudil. Gre za to, kaj bo sindikat zahteval, kako bomo organizirano nastopili.

Kako si zamišljaš kolektivne pogodbe v Labodu?

Že dosedaj je imel naš sindikat možnost biti informiran ali celo sodelovati v odločujočih zadevah. Kolektivna pogodba je eden temeljnih aktov v podjetju in podpisnik te je sindikat. Zato si bo prizadeval, da se v določila te vnesejo zahteve sindikata. To je minimum. In če še to ne bi bilo mogoče, smo si zapisali, kakšna je pot naprej. Vse do stavke, ki so zadnje čase tako popularne in tudi zelo učinkovite. Seveda je to skrajni način dela, toda, če drugih možnosti ni, smo si določili tudi to. Zato bo sindikat imel svoje člane v organih upravljanja, prisoten bo povsod.

Kot predsednica sindikata boš na očeh in v presoji vseh. Pričakuješ več aplavza ali več kritik?

Ničesar nisem delala za aplavz, še najmanj pa sindikalno delo. Gotovo bo to na očeh vseh in lahko rečem le, da pričakujem ustvarjalno sodelovanje, ki delo lahko le oplemeniti. Nikakor pa ne prenesem kritiziranja. Vse kar bomo dosegli, bo dosegel sindikat. Predsednik je le povezovalnik, ta le predstavlja sindikat. Če bomo kje bitko izgubili, jo bomo vsi in obratno seveda. Čeprav vem, da marsikdo komaj čaka, da bi mi spodrsnilo, ne da bi se zavedal, da bi bil to spodrsnilaj za vse. Ob delu se bomo vsi skupaj učili in na marsikaj moramo biti pripravljene. Upam na ustvarjalno sodelovanje.

Na tiskovni konferenci ob predstavljanju znamke Walter Wolf smo se predstavili skupaj s Krko, Tokom, Tobačno tovarno iz Rovinja in Novoteksom, ki tudi prihaja v to družino. Za novinarje je bila pripravljena tudi vrečka z reklamnim materialom. In v tej vrečki je bilo seveda veliko prospektov, takih in drugačnih tiskanih publikacij in reklamnega materiala sploh. Na žalost pa je bil Labod edini, ki se je predstavil z dopisom na listu belega, natipkanega papirja. Vsi ostali so imeli prospekte, kataloge, plakate ... Ob naši modni industriji pa bi bili ti še toliko bolj pričakovani.

Spomnimo se poskusov, da bi prodaja skupaj s kreatorji in vsemi, ki oblikujejo kolekcije, pripravila poseben katalog z modnimi smernicami in našimi usmeritvami glede na te. Odlična pobuda pa ni naletela na razumevanje. Vsi so videli le še dodatno delo in nič drugega. Pa vendarle bi še kako potrebovali tako kataloge, kjer bi se bolj konkretno predstavili z našimi kolekcijami, kot tudi razne prospekte in plakate, na katerih bi podajali imidž Laboda. Pravimo, da šivamo za najzahtevnejšega kupca. V tem smislu bi morale biti tudi naše publikacije, namenjene trgu. Če bi bil katalog povsem konkreten, nazoren in bi dejansko predstavljal to, kar bi v prihodnji sezoni ponudili kupcem, naj bi plakati, prospekti itd. nakazovali eleganco, prefinjenost, lepoto, torej to, kar Labod nasploh ponuja. Pri tem naj ne bi bil njihov interes prikazati določenega izdelka, kot ga je za vsako ceno hotel podati na primer fotograf v letošnjem Labodovem koledarju. Manekenka je morala pokazati, da nosi hlačno krilo in pri tem je njena podoba na posnetku izgubila eleganco, če se malo izrazimo. Učinek pa je seveda temu ustrezen. Moda mora biti predstavljena še na posebno prefinjen način. Zato je med umetniškimi fotografijami modna fotografija še posebno uspešna in priljubljena. Izraža lahko veliko več, in je seveda s tem mnogo širša in uspešnejša

kot predstavitveni posnetek nekega izdelka.

Tudi v tej smeri se bomo morali še potruditi. Tarnanje, da so to drage stvari, tukaj »ne potegne«. Dragi so naši izdelki, zahtevni so naši kupci, publikacije, o katerih govorimo v tem sestavku, pa so gotovo nujen delež tržnih komunikacij. Vendar publikacije, ki bi bile na ravni naših izdelkov ali celo nekaj nad ravnjo teh. Nikakor pa ne zasilne in pod ravnjo izdelkov.

prebujanje trnuljčice

Za demokratične, poštene kandidacijske postopke, za delavčev vpliv, za nas!

Letošnje volitve naj bodo na vseh ravneh prve prave, demokratične. Ob zagotovilih, da bo res tako, pa vendarle ni čutiti med volilci kakega pravega navdušenja in zavzemanja. Menda so nas pretekle izkušnje preveč uspavale, da bi se tokrat živahnije podali v predvolilne in volilne aktivnosti.

Da se še nismo prav prebudili, je očitno tudi pri evidentiranju delegatov za raznorazne občinske in republiške funkcije. Le slabotni glasovi opozarjajo na to, kako dobro je »biti poleg«, kar bi pomenilo več informacij, večjo moč vpliva in konec koncev tudi določeno reklamo za podjetje. Kakšne iz-

Petrovo opažanje

En sam gram imidža pomeni več kot kilogram pravih sposobnosti.

(iz knjige Murphyevega zakona)

razitejše akcije za ta osvajanja pa ni in ni.

Nekoliko živahnije je doma. Intenzivneje se pripravljamo na volitve v organe upravljanja na ravni podjetja in tovarne oz. strokovnih služb. Korak naprej v tem smislu so odprte liste, za katere smo se vendarle dogovorili, kljub prvotnemu nagibanju k zaprtim, kar bi bilo enostavneje za izpeljavo volitev.

Zelo pomemben pa je tudi korak za zagotovitev popolnoma tajnih volitev. Pa ne le za volitve v organe upravljanja. Za vsako odločanje bi morali zagotoviti na vseh ravneh popolno tajnost, če zares hočemo demokratičen in pošten odnos. Kajti nič

več si ne moremo pripovedovati, kako na visokem nivoju so naši odnosi in kako odkrito se lahko o vsem izrečemo. Družbe, ki so veliko bolj razvite in imajo daljšo tradicijo v demokratičnosti, vedo, kako pomembna je tajnost pri izrekanju. Zato je sklicevanje na to, da se poznamo, da smo v postopkih pred izrekanjem obdelali vse pripombe, kako dobro in prav je vse zastavljeno, brezpredmetno. Za zares dober občutek, da je vse tako, kot je treba, je prvi pogoj tajnost.

Tega se bomo morali še navaditi, kajti tajnost izrekanja zahteva veliko dela, zahteva dobro pripravljene volitve, zares pošten in demokratičen kandidacijski postopek, in končno — za tiste formaliste, ki jih je še vedno veliko — tudi tako opisane postopke. Sindikat, kot prvi v boju za demokratičnost, bi moral pri sebi samemu izpeljati volitve v tem smislu. Končno je rezultat takega izrekanja še kako pomemben barometer zaupanja in s tem tudi sodelovanja.

Imeti podatek, koliko odstotkov sodelavcev nam zaupa, verjame v predlaganega človeka za to ali ono funkcijo, pa je prava dragocenost. Kajti če smo enotni, bo delati lahko, smo cilje prav zatavili, so naše metode dela odmevne in podprte. Slab odstotek »za« pa kaže, da je boj že vnaprej izgubljen.



Pust — raj za otroke... tudi naši najmlajši sosede iz vrtca Ločna nas vsako leto obiščejo tako lepo maskirani.

podjetniška šola

Medobčinska gospodarska zbornica za Posavje je organizirala zelo odmeven, zanimiv in nadvse aktualen seminar za vodilne in vodstvene delavce v regiji, ki nosi enostaven naziv »podjetniška šola«. **Sekretar medobčinske GZ Franc Jenič** je povedal, da so začutili v teh novih pogojih za delo praznino v znanju, saj se je štiridesletna tradicija dogovorne ekonomije tako zasedla v zavest ljudi, da je brez poudarjenega novega znanja, novih prijemov in strokovne pomoči gotovo težko tako naglo zasukati jadra in s polno paro zapluti v podjetništvo. Za organizacijo seminarja so se obrnili na **ekonomsko fakulteto**. Njihov **center za strokovno izpopolnjevanje in svetovalno dejavnost** ima že pripravljen koncept podjetniške šole, ki so ga v malce prilagodjenem in izbranim programu posredovali tudi v Krškem. Povejmo še, da je seminar potekal v naši **Libni**, in da so bili z organizacijo, pogoji za delo in vsem, kar sodi poleg, udeleženci, predavatelj ter končno tudi organizatorji sami zelo zadovoljni. Polno pohval je prišlo od vseh strani, med katerimi so še posebno poudarjali urejenost Libne, red, disciplino, prostore. **Prof. Marijana Brvar**, vodja centra na EK, pa je še posebno pohvalila delovno atmosfero in skrb tako direktorja Libne, Eda Komočarja, kot tudi predstavnika organizatorjev, Franca Jeniča. »Z ustvarjanjem prave delovne atmosfere, kar je bilo doseženo z neposredno bližino proizvodnje, kot s poudarjeno skrbjo za prijetno počutje in delo, sem bila sama precej razbremenjena in zelo uspešno nadomeščena.«

Na seminarju, ki je potekal pretežno izven delovnega časa in bil kljub temu zelo obiskan so slušatelji poslušali najimennitnejše predavateljce z ekonomske fakultete, vodja teh pa je **dr. Ribnikar**. Kot pravi prof. Marijana Brvar, so se na fakulteti odločili, da prvi del podjetniške šole izpeljejo z domačimi najuglednejšimi predavatelji, v nadaljevanju, ki vsekakor mora slediti, pa se bomo po nova znanja obračali tudi k

tujim strokovnjakom. Vsebine, ki so jih podajali, so v mnogih primerih njihova magisterska ali doktorska dela, pogostokrat delana v tujini. Doma do nedavnega ni bila klima ugodna za pogumnejše podjetniške prijeme, po katerih sedaj tako hlastamo. Na predavanjih so se ponavadi razvijale tudi bogate debate, na katerih so se srečavale teorija in praksa. Nekatera vprašanja pa so ostala, na žalost, nedorečena, vsekakor pa je pričakovati, da jih bo praksa v najkrajšem času dorekla. Tudi ekonomska fakulteta spoznava, po mnenju predavateljev, da je program te predolge temeljil na dogovorni ekonomiji in da njihovi diplomanti pogosto niso dobili pravega podjetniškega, menažerskega znanja. V bodoče bosta politika in gospodarstvo povsem ločena pola in vodilni delavci se bodo pač morali spoznati na sodobno menažerstvo.

Ker so predavanja potekala pod domačo streho, so se nekaterih udeležili tudi delavci Libne (poleg direktorja, ki je sodeloval v celoti). Pa poglejmo najprej njihove vtise:

Vodja proizvodnje Ivan Žohar je poslušal predavanje dr. Kovača »**Primerjalni vidiki podjetništva**«. Predavanje je izhajalo iz razlik, ki nam jih je z vsemi težkimi posledicami pustila dogovorna ekonomija, dogovorno planiranje, in novega prostora, ki ga odpira podjetništvo. Za nove pristope bo najprej nujno doreči lastnino, ki mora s seboj prinašati

tudi vse spremljajoče odnose in odgovornosti. Kot primer je predavatelj navedel Švedsko, kjer je polovica podjetij v javni lasti, ta javna last pa nosi v sebi tudi poreklo in odgovornosti, ki so v naši prevladajoči družbeni lasti nedefinirane. Iz tega je tudi tako malo razumljivo delništvo in še kaj. Zato meni dr. Kovač, da bi za poseg starega, neučinkovitega načina dela morali voditi podjetja novi, mladi strokovnjaki, ki niso obremenjeni s preteklostjo in s politiko, ki se ne boje »uvažati« določenih specifičnih znanj (za posamezne akcije se obračati na ustrezne strokovne institucije, ne pa da vse znamo in zmoremo sami, kar je nemogoče). Potrebujemo nov, moderen model vodenja, potrebujemo menažerstvo.«

Metka Pavlič, FRZ: »Poslušala sem tri predavanja. Vtisi so izredno dobri, sa so bila predavanja na najvišji ravni in zelo življenjska. Osebnost sem dobila nov pogled na stroko. Mislim, da bo marsikdo, ki ima v podjetjih odgovornejšo funkcijo, v bodoče delal povsem drugače. Saj za to gre, da si ne bi nadevali le novih nazivov, ampak bi zares začeli z drugačnimi metodami dela, z doslednimi odgovornostmi. Ti novi, zdravi trendi pa so, na žalost, opozorili tudi na to, da je naše znanje slabo, da smo se učili in diplomirali za nekaj, kar je mimo. Zato potrebujemo nova znanja, če se hočemo iti podjetništvo.«

Edo Komočar, direktor: »Lahko rečem, da sem od seminarja dobil več, kot sem pričakoval, čeprav sem pričakoval veliko. Prizadeval sem si tudi, da bi čim več mo-

jih sodelavcev slišalo te teme. Menim, da bi se morali vsi skupaj v Labodu zavzeti, da bi se s temi novimi znanji srečalo čim več vodilnih in vodstvenih delavcev. Iz vsebin bi bila za nas gotovo najaktualnejša **strategija planiranja in pa trženja**. Tu potrebujemo največ novih znanj, novih prijemov. Gotovo pa so zelo pomembni socialni in psihološki vidiki vodenja, in to na vseh nivojih. In če sedaj primerjam Labod, ki je po novem zasnovan na profitnih centrih, vidim, da je naša organiziranost lahko zelo blizu holdinga. Seveda bo moralo iti v bodoče za širjenje odgovornosti v manjše enote, ne pa za združevanje funkcij. Disperzija z vsemi jasnimi odgovornostmi pelje v podjetništvo. Zato bo v bodoče še posebno pomembna **pravočasna, argumentirana in večsmerna informacija na vseh področjih**. Skratka, nekaj odnosov bomo morali zasukati in poskrbeti za večjo prepletenost in večji vpliv.«

Pa še nekaj mnenj udeležencev iz regije: sekretar **MGZ Franc Jenič:** »Težko bi bilo posebej izdvojiti posamezne teme. Vse so za nas pomembne, vse so bile zelo zanimive in mislim, da bi slehrno lahko še in še dograjevali. Zadovoljni smo s seminarjem in z Libnino gostoljubnostjo, ki je bila na višini. Vrh slovenskih strokovnjakov ekonomskih in družboslovnih ved nam je v teh dneh podajal nova znanja. V zbornici menimo, da bomo s takimi oblikami funkcionalnega izobraževanja nadaljevali, saj je zanimanje ogromno. V bodoče bomo morda delili predavanja po interesih — za planerje, finančnike, kadrovnike itd., itd. Vendar pa je gotovo največ **vprašanj na področju lastnine, pojmovanja kvalitete, pojma nove konkurence, vrednotenja podjetja**, saj ponavadi ne bi znali oceniti vrednost podjetja, če bi ga kupovali ali prodajali, ali enostavno želeli spoznati, teža, tega. Debate so bile živahne, vendar pa je bila naša skupina kar obsežna in je vedno zmanjkovalo časa. Zato se bomo morali kmalu potruditi in organizirati v tej smeri še precej seminarjev. Udeležba je bila precejšnja, tokrat je bilo **35 slušateljev iz 17 firm.**«



Prof. Marijana Brvar je zelo pohvalila delovno vzdušje in skrb Libne za to, da so se udeleženci seminarja dobro počutili



Franc Jenič, sekretar medobčinske gospodarske zbornice za Posavje: »To je bila prva oblika izobraževanja za podjetništvo v naši regiji. Iz sedemnajstih podjetij se je seminarja udeležilo 35 slušateljev. Izobraževanje bi želeli nadaljevati, saj je zanimanje zares veliko.«

Ivanka Petan: »Prihajam iz Djura Salaja, in sicer sem vodja plansko-analitske službe. Kljub moji ožji specifičnosti se me vse teme zelo pritegnile in pohvaliti moram medobčinsko GZ za organizacijo tega kvalitetnega seminarja. Seveda pa mi je najbližje predavanje **strategije planiranja in vodenja podjetja**, zato bi želela v tem smislu poslušati še kakšno nadaljevalno predavanje.«

Franc Pipan, vodja kadrovske službe Djura Salaja: »Kako koristen je tak seminar lahko pove že udeležba. Sam sem se v našem podjetju zavzel za zares številčno udeležbo, saj nas je kar dvanajst. Osebnost me seveda najbolj zanimajo teme kot so motivacija, sociološki problemi vodenja, osebnost in ustvarjalna uspešnost direktorja, pa še kaj bi lahko naštel. Sicer kvaliteten seminar je imel po mojem mnenju le premalo tem iz psihologije dela in osebnosti, kar je za današnji čas in iskanje rezerv ogromnega značaja. Motilo me je pri nekaterih predavateljih, da so ostajali ne monologu, pohvale vredne pa so številne razprave. Torej, pristop predavateljev ni bil poenoten. Delno je temu vzrok gotovo tudi široka skupina slušateljev. Če že govorim o pripombah, moram dodati, da je manjkalo morda komuniciranje v podjetju ter navzven. Gradivo bi si v prihodnje želeli dobiti določen čas pred samimi predavanji, da bi ga lahko predelali. Sicer pa, kot rečeno,



Franc Pipan — vodja kadrovske v Djuro Salaj: »Veliko zanimivega smo slišali, vendar bi bilo morda potrebno seminar razširiti z več družboslovnimi vsebinami in vsebinami iz psihologije dela, saj je prav na teh področjih še veliko rezerv...«

je seminar kvaliteten in pohvale vreden. Kakšna dodatna pripomba ga lahko le še obogati.«

Marko Borštner, podpredsednik MGZ: »O nujnosti teh tem smo govorili na izvršilnem odboru zbornice, ki je tudi iniciator tega izobraževanja. Je kvalitetno in predstavlja osnove podjetništva. Od tu bomo morali graditi še dalje. Žal mi je, da je — po mojem mnenju — še premalo direktorjev med slušatelji. Želel bi si, da bi te teme predebatirali vsi, morda na okroglih mizah ali kakšnih drugih oblikah izmenjave

mnenj in znanj. Izmenjave izkušenj so vedno dobrodošle in prizadeval si bom, da bi bila naša zbornica tudi v bodoče organizator tega. Veliko podporo v tem smislu vidim tudi v predsednici Marinki Arandjelovič-Pucelj.«

Jože Avšič, direktor tozda v Agrariji — Brežice: »Agrarija je tik pred reorganizacijo in zato so teme, ki sem jih poslušal, zame še posebno aktualne. Vse, kar nam zakoni omogočajo, bo treba speljati v prakso in precej tega sem slišal tukaj. Veliko je neznank, — predvsem s finančnega in lastniškega aspekta. Prav tako smo, bos, pri planiranju, pri pretehtavanju oblik organiziranosti. Vse to so novi vidiki, ki odpirajo nova razmišljanja, in ki morajo spodbuditi nova dejanja. Veseli me, da smo v večini primerov lahko navezali stike s predavatelji in se dogovorili za intenzivnejše pogovore o vprašanih v naših okoljih.



Seznam predavateljev šole za vodilne delavce — podjetniške šole Posavja v okviru Univerze Edvarda Kardelja v Ljubljani — ekonomska fakulteta Boris Kidrič Ljubljana, ki jo organizira medobčinska gospodarska zbornica Posavja.

1. dr. Ivan Ribnikar — Kapital, lastnina, podjetje in finance

2. dr. Veljko Rus — Sociološki problemi vodenja

3. dr. Rudi Rozman — Proizvodni problemi v podjetjih

4. dr. Bogomir Kovač — Primerjalni vidiki podjetništva

5. dr. Ivan Turk — Gospodarski problemi v podjetju

6. dr. Krešo Puharič — Industrijska lastnina in njena zaščita

7. dr. Bogdan Lipičnik — Motiviranje pri delu

8. Marta Cvikel dipl. ekon. — Marketing v pogojih hiperinflacije

9. dr. Tea Petrin — Podjetje v pogojih nove konkurence

10. mag. Janez Mayer — Osebnost in ustvarjalnost uspešnega direktorja

11. mag. Dušan Mramor — Vrednotenje podjetja

12. dr. Mitja Tavčar — Vodenje podjetja v kriznih razmerah



OBVESTILO

Ker je s 4. februarjem potekel mandat našemu glavnemu direktorju, Milanu Bratožu, ga je delavski svet delovne organizacije na korespondenčni seji imenoval za vršilca dolžnosti do izvolitve direktorja, oziroma za dobo enega leta.



V imenu slušateljev se je ekonomski fakulteti zahvalil podpredsednik MGZ za Posavje, Marko Borštner in med drugim dejal, da bi se moralo takih seminarjev udeležiti še več direktorjev.

socialno-varstvene pravice

Denarna pomoč za brezposelnost

Za priznavanje denarne pomoči med brezposelnostjo veljajo osnove in merila po zakonu o zaposlovanju in zavarovanju za primer brezposelnosti.

Upravičencu do denarne nadomestila oz. denarne pomoči gre denarni dodatek v naslednjih odstotkih od osnove, ki je določena z zakonom:

— 5% za enega vzdrževanega člana

— 12% za dva vzdrževana člana

— 19% za tri vzdrževane člane

— 25% za štiri ali več vzdrževanih članov

Višina denarnega dodatka se poveča za 50%:

— če je upravičenec edini hranilec,

— če preživlja telesno ali duševno teže prizadetega člana ožje družine, in to za vsakega takega člana.

Skupna višina izplačanega denarnega dodatka posameznemu upravičencu ne sme presegati 25% osnove, ki je določena z zakonom.

Oprostitev doplačila k cenam zdravstvenih storitev

Občan je upravičen do oprostitve doplačila k cenam zdravstvenih storitev, če stvarni mesečni dohodek na družinskega člana ne presega 45% čistega OD. Oprostitev velja tudi za družinske člane občana, če živijo z njim v skupnem gospodinjstvu in če jih preživlja. Z ukrepi skupščine Zdravstvene skupnosti Slovenije, s katerimi so se bistveno povečale obveznosti uporabnikov glede doplačil k ceni zdravstvenih storitev, se je povečal interes občanov za uveljavljanje oprostitve doplačila.

Pomoči in prispevki k oskrbnim stroškom v socialnem skrbstvu

a) Denarna pomoč, kot edini oz. dopolnilni vir preživljanja. Do denarne po-

moči kot edinega vira preživljanja je upravičen za delo nezmožen občan, ki je brez vsakršnih dohodkov oz. prejemkov in brez premoženja ter nima nikogar, ki bi bil dolžan in sposoben preživljati ter živi doma. Ta pomoč znaša 43% čistega OD. Do denarne pomoči kot dopolnilnega vira preživljanja je upravičen za delo nezmožen občan, ki je brez premoženja, nima oseb, ki bi ga bile dolžne in sposobne preživljati, njegovi dohodki oz. prejemki pa ne dosegajo ravni socialne varnosti in živi doma.

b) Začasna in enkratna denarna pomoč. Dočasne oz. enkratne denarne pomoči je upravičen občan, ki je sicer zmožen za delo, vendar sebi oz. svoji družini ne more zagotoviti socialne varnosti zavoljo naslednjih vzrokov:

— smrt v družini, bolezen, elementarna nesreča, drugi primeri višje sile,

— začasna nezaposlenost, če je občan prijavljen pri skupnosti za zaposlovanje kot: iskalec zaposlitve ter zaposlitve ne odklanja in nima možnosti za pridobivanje dohodka,

— odpust s prestajanja zaporne kazni,

— drugi nujni primeri.

Začasna denarna pomoč se dodeli za določeni čas in to praviloma za obdobje 6 mesecev, le izjemoma dalje.

Enkratna denarna pomoč se dodeli občanu, pri katerem gre za premostitev trenutnih težav in je odvisna od socialnih razmer občana.

c) Plačilo oz. doplačilo oskrbnih stroškov v socialnem zavodu. Pravico do pomoči v obliki plačila oz. doplačila oskrbnih stroškov v socialnem zavodu ima občan, ki mu ni mogoče na drug primeren način zagotoviti socialne varnosti. Pravico do pomoči v obliki plačila ima občan, ki bi bil sicer upravičen do pomoči kot edinega vira preživljanja. Pravico do doplačila oskrb-

nih stroškov v socialnem zavodu pa občan, ki ni zmožen za delo, je brez premoženja, nima oseb, ki bi ga bile dolžne in sposobne v celoti preživljati, njegovi dohodki in prejemki pa ne dosegajo stroškov oskrbe. Prejemnik pomoči v obliki plačila oskrbnih stroškov je upravičen tudi do denarnega dodatka. Višina doplačila je enaka razliki med ceno oskrbe v socialnem zavodu ter seštevkom dohodkov in prejemkov občana ter prispevkov zavezancev k stroškom socialno-varstvenih storitev, zmanjšanih za višino denarnega dodatka.

d) Plačilo oz. doplačilo drugih oskrbnih stroškov.

Do te pomoči v obliki plačila oz. doplačila stroškov v tuji družini je upravičen občan, ki iz kakršnegakoli vzroka ne more živeti pri svojcih, se ne more sam oskrbovati, zanj pa je oskrba v tuji družini ustrezna oblika družbenega varstva. Do plačila oz. doplačila stroškov oskrbe v rejniški družini je upravičen otrok, ki je bil z odločbo pristojnega organa oddan v rejništvo, če starši ali osebe, ki so ga dolžni preživljati, ne zmorejo kriti oskrbnih stroškov v celoti ali delno. Ta oblika pomoči se lahko podaljša tudi po polnoletnosti otroka, če ta ostane v rejniški družini zaradi nadaljevanja šolanja.

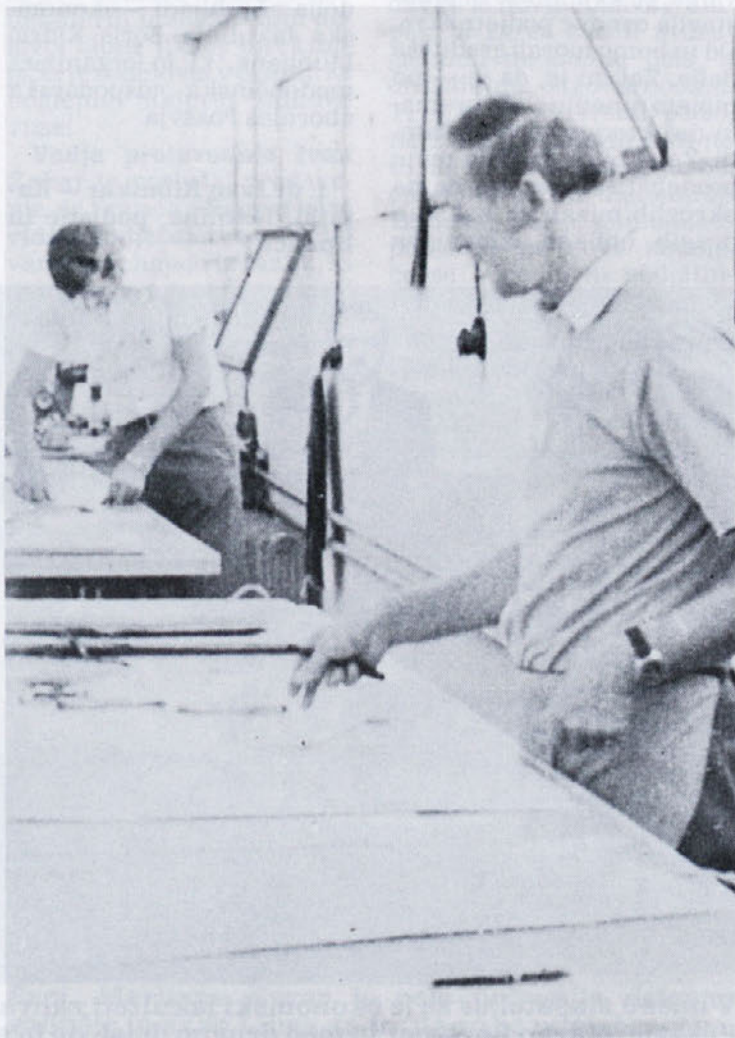
Varstveni dodatek

Uživalec pokojnine ima pravico do varstvenega dodatka, če njegova pokojnina ne dosega zneska najnižje pokojnine za polno pokojninsko dobo in če njegovi dohodki skupaj z dohodki družinskih članov na posameznega družinskega člana mesečno ne presegajo zneska, ki ga s sklepom določa SPIZ.

Poleg teh pomoči prejema-jo vsi otroci-upravičenci do otroškega dodatka ter prejemniki skrbstvenih pomoči (edinega in dopolnilnega vira preživljanja ter začasnih denarnih pomoči) še nadomestilo za del cene določenih živil.

Vse socialno-varstvene pomoči izplačujejo upravičencem OZD, centri za socialno delo, samoupravne interesne skupnosti ali drugi v skladu z zakonom.

Brigita Zalokar,
socialna delavka



Priprava kril

zdravje je naše bogastvo

Znameniti ameriški alkoholik Jellinek je leta 1959 alkoholike razvrstil v pet skupin in jih označil z grškimi črkami, alfa, beta, gama, delta in epsilon.

Alkoholik alfa. Rešuje svoje vsakdanje težave z alkoholom. Te težave sicer začasno omili in olajša in ga nekako sprost in poteši. Malce simbolično povedano, alkoholik alfa utaplja svoje probleme v pijači in se mu ti zdijo manj pomembni in znosnejši. Ni pa kritičen do tega, da tako ni mogoče reševati življenjskih težav.

Alkoholik beta. Ta je občasni pivec, značilno zanj je, da vse pogosteje sega po pijači. Zelo rad pije v družbi, kaj hitro pa začne tudi sam redno piti. Na primer po kosilu ali večerji. Mnogi pivci te vrste sicer niso v pravem pomenu besede odvisni od alkohola, a brez njega tudi nočejo biti.

Alkoholik gama. Pije čezmerno in se pogosto tudi opija, saj izgublja kontrolo nad popito pijačo. Odvisnost od alkohola je vse močnejša, kar čuti tudi sam in se zato poizkuša odreči pitju, a ne zdrži dolgo. V pijanosti utegne biti vse bolj nadležen, mnogi pa so tudi nasilni. Čim dlje traja pitje, tem hujša je odvisnost od alkohola in tem hujše so posledice, za telesnega zdravja, družino in službo. Sčasoma so posledice alkoholizma tako močne, da postane bolnik v pravem pomenu besede in marsikateri med njimi se šele tedaj odloči za zdravljenje, ko ga posledice k temu prisilijo.

Alkoholik delta. Pije skoraj vsak dan, in sicer tako, da je le redko pijan, a je enako redko tudi trezen. Značilno zanj je, da zelo dolgo obvladuje svoje vedenje in tudi zelo dolgo ne izgubi kontrole nad popito pijačo. Mnogi med njimi se razkrijejo kot alkoholiki pred samim seboj in pred drugimi šele tedaj, ko imajo zaradi rednega pitja bolj ali manj hude zdravstvene posledice — pa še tedaj neredko iščejo izgovore, da je za njihove zdravstvene težave krivo kaj drugega, ne pa pijača.

Alkoholik epsilon. Je občasni pivec, ki je lahko dolga obdobja (tudi več mesecev) brez pijače, a ko začne piti, pije nekaj dni neustavljivo, nerazumno in skorajda uničevalno. V tistih dneh, ko pije, je dobesedno obseden od pijače in se mu svet pravzaprav zoži v popivanje.

Kratek opis teh tipov alkoholizma nas seveda ne sme zapeljati v misel, da so ti tipi pitja ostro ločeni med seboj, saj poznamo tudi »kombinirane« tipe pitja in prehajanje iz enega tipa v drugi. Ne glede na tip pitja pa je kruto dejstvo, da čezmerno pitje v nekaj letih okvari zdravje in povzroči različne okvare. Že dolgo je sicer znano, da sicer nekateri ljudje bolje prenašajo alkohol kot drugi, a vendar ni človeka, ki mu dolgoletno čezmerno pitje ne bi povzročilo

telesnih okvar in precej skrajšalo življenje. Tako so na primer ugotovili, da pri moških, ki popijejo od 40 do 60 gramov alkohola na dan, to je 1 do 1,5 litra piva, ali do tričetrt litra vina, ali do 4 do 5 kozarčkov žganih pijač, v nekaj letih nastane okvara jeter. **Ženske pa so v povprečju še bolj občutljive za alkohol kot moški in jim redno pitje manjših količin alkohola kaj hitro povzroči telesne okvare.**

Alkohol prizadene prav vse, najbolj pogoste pa so: okvara jeter, v katerih se nahajajo maščobe, a spremeni se njihova sposobnost za razstrupljanje in prečiščevanje, to pa je glavna funkcija jeter. Hujše okvare jeter povzročijo tako imenovano jetrno cirozo, najpogostnejši vzrok prezgodnje smrti pri alkoholikih.

Okvare želodčne sluznice ima skorajda vsak alkoholik. Želodčna sluznica se spremeni, v njej nastajajo drobne krvavitve in tako naprej. Posledica so slabosti, motnje apetita, bolečina, ob-

čutek slabosti, bruhanje in podobno. Okvare želodčne pa tudi črevesne sluznice so mnogo bolj pomembne, kot so nekdanj mislili, ker vplivajo na sposobnost vsrkavanja za življenje pomembnih snovi iz hrane.

Okvare živcev nastanejo približno pri eni petini do eni četrtini alkoholikov, a skorajda pri vseh »hudih alkoholikov«. Prizadeti so predvsem živci na nogah, pri hujših oblikah te okvare so prizadete tudi živčne korenine ob hrbtenjači, pa celo hrbtenjača. Posledice so težke noge, bolečine v nogah, krči, širokotirna hoja in tako naprej. To sicer mine, če alkoholik preneha piti, a ne pri vsakemu.

Bolezni srca in ožilja so sicer manj pogosta okvara pri alkoholikih, ki ne kadijo, a mnogo pogostejša pri alkoholikih kadilcih. Okvara možganov je ena najpogostejših in hudih posledic alkoholizma, zaradi katere oslabijo alkoholikove umske sposobnosti, spreminijo pa se tudi osebne lastnosti. Pri alkoholikih je propad možganov mnogo zgodnejši, mnogo pogostejši in mnogo hujši kot pa na splošno pri ljudeh zaradi staranja, tako da lahko morda celo rečemo, da postanejo alkoholiki nekakšni »mladi starčki«.

Maks Bračič



Petrovo načelo

Če še toliko narediš, je vendarle vedno bolj pomembno tisto, česar nisi naredil.

(iz knjige Murphyeve zakon)



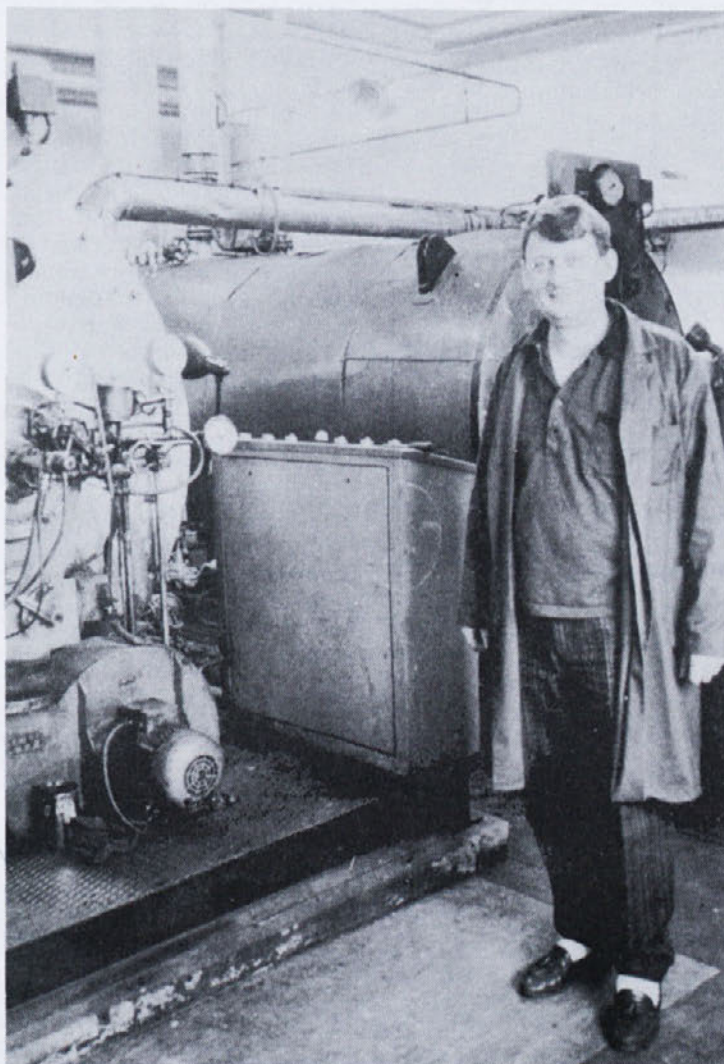
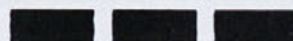
Ne razpravljaj z norcem, kajti lahko se zgodi, da ljudje ne bodo zaznali razlike.

(Murphyeve zakon)



Če jih ne moreš prepričati, jih zmedi.

(Murphyeve zakon)



V kotlovnici Tip-topa

nagradna uganka

V prejšnji številki časopisa smo izpustili nagradno uganko, ker je izšel časopis pred datumom žrebanja. Pisali smo o uspehu na sejmu mode, o mnenjih delavcev Temenice in še o nekaterih vsebinah, s katerimi nismo mogli odlašati. Zato pa sedaj posredujemo izide žrebanja in vam postavljamo novo uganko.

Sreča je opoteča — zadnje čase se zadržuje bolj v Novem mestu. Res pa je tudi, da se drugi — z redkimi svetlimi izjemami iz Zale in Libne tokrat — bolj malo oglašate. **Libna, kje je vaša množičnost, delavci Delte, številčnejšo udeležbo pričakujemo. Tudi Tip-top, Zala in Temenica — sodelujte!** Tokrat je žreb določil našo stalno sodelavko — **Vido Blatnik**. Simpatični snažilki Vidi, ki je znana po tem, da rada prebira časopise in redno odgovarja na naše nagradne uganke, se je nasmehnila sreča. Nagrada je presenečenje: **10 pustnih krofov** bo lahko pojedla pred tem ljudskim praznikom. In dolžni smo vam še pravilni odgovor: med devetnajtimi pravilnimi odgovori povzemamo

tistega, ki je bil napisan najbolj enostavno in pregledno.

Premakljive ljudske in krščanske praznike računamo po epakti, to je po starosti lune na 1. januarja. Pust je vedno prvi torek v drugem letnem mlaju, kar je 47 dni pred veliko nočjo (7 tednov in 2 dni). In ko smo že pri teh datumih, dodajmo še nekaj podatkov iz drugih odgovorov. Velika noč je prvo nedeljo po pomladni prvi luni, obdobje pred veliko nočjo pa je post, ki traja 7 tednov in se prične s pepelnično sredo. To je sreda v sedmem tednu, oz. 46 dni pred veliko nočjo. Torek pred pepelnico pa je pustni torek. No, s temi odgovori je marsikdo zvedel nekaj novega. Hvala za odgovore. Mi pa gremo naprej.

Vračamo se k naši dejavnosti. Sprašujemo vas, **koliko minut porabimo za izdelavo enostavnega podložnega ozkega krila z razporom**. Zanima nas čas od krojenja do likanja, torej od začetka do konca. Nagrada pa je **kos blaga za krilo**, ki ga prispeva Tip-top. Odgovore pričakujem do srede, 28. februarja.

seme in pleve

Delovni koledar

Letos nam močno manjka delovni koledar. Delavci se pritožujejo ker »šparamo« pri takih malenkostih, ki pa posamezniku vendarle pomenijo oreientacijo. Pobuda, da bi delovni koledar natisnili v časopisu ni bila sprejemljiva, ker imajo tovarne različne koledarje. Zato je bilo slišati veliko pripomb, naj bi raje noveletni koledar natisnili manjši, ličnejši in lepši, pa bi ob tem lahko pridobili za koledar dela.

Zmaj

Na ljubljanskem sejmu mode smo prejeli zmaja. Vključili smo ga sicer v televizijsko reklamo, toda, ali ga bomo znali primerno izkoristiti skozi celo leto? To visoko priznanje je v vse težjih pogojih in vse agresivnejši konkurenci, vse težje dobiti. Zato ga moramo znati tudi dobro »izkoristiti«.

Štrajk

Ob zadnjem izplačilu je v Krškem zopet završelo. Denar res ni vse, je pa eden temeljnih pogojev, da vse ostalo »klapa«. Več o tem prihodnjič.

Matchova maksima

Nesposobnež na položaju je kot človek na visoki gori. Vse pod njim se mu zdi majhno, in tudi obratno — vsem spodaj se on zdi majhen.

(iz knjige Murphyeve zakon)

Petrov zakon substitucije (zamenjave, nadomestitve)

Poskrbi za bolhe, sloni bodo že sami zase poskrbeli.

(iz knjige Murphyeve zakon)

šopek modro

LAD

II 5704/1990

Preden se naučite pisati, se naučite misliti.

Celo največja naglica ne skrajša poti.

Lakota po sreči je z vsakim grižljajem večja.

strokovna ekskurzija v zlato

Z željo, da bi kaj novega videli, morda tudi odkrili nekaj, kar bi s pridom doma izkoristili ali uporabili smo tehnično osebje Libne (brigadirji, tehnolog, vodja izmene) odpravili v soboto, 10.2.1990, v tekstilno tovarno Zlata v Novi Gradiški.

Sprejem, ki smo ga bili deležni, je bil enkrat. Tovarna obratuje v starih prostorih, ima dva manjša obrata ter skupno zaposluje 800 delavcev. V glavnem delajo za firmo Erfo iz ZRN, s katero tudi mi poslovno sodelujemo. Poleg bluz delajo tudi še krila, hlačna krila in blejzerje iz različnih materialov. Imajo nekaj strojev, ki so opremljeni z avtomatiko, drugače pa so stroji po naši oceni nekoliko slabši od naših. Kljub temu pa smo opazili, da zagotavljajo dobro kvaliteto proizvodov.

Opazili smo tudi, da imajo medfazno parno likanje, ki je sila pomembno za kvaliteto dela. Prav tako dobijo brigadirji iz njihove priprave dela razne šablone in pripomočke pripravljene tako, da se lahko vodje skupin bolj posvetijo kvaliteti in organizaciji dela ter svoji skupini.

Čudovito imajo rešen problem ostarelih in manj sposobnih oz. usposobljenih de-

lavcev. Imajo več vezilnih strojev, kjer vezejo prte, prtičke, posteljno perilo in drugo. Ti delavci potem te prte robijo, šivajo čipke, režejo razne aplikacije itd. Ta dela so ločena od proizvodnje in so samo dodaten vir zaslужka, in hkrati obojestransko zadovoljstvo, se pravi v zadovoljstvo delaca in zadovoljstvo podjetja kot celote.

Tako kot pri nas tudi oni delajo v dveh izmanah. Pravilo pa je, da ob sobotah delajo vedno samo samo v dopoldanskem času.

Po ogledu celotne proizvodnje in delovnih prostorov od krojilnice in adjustaže so nas lepo pogostili, na koncu pa popeljali po mestu oz. na ogled mesta Nova Gradiška, ki ima 15.000 prebivalcev, in nam razkazali kulturne in druge znamenitosti mesta.

Proti večeru smo se vsi zadovoljni s pesmijo na ustih vračali z avtomobilom Traffic domov z željo, da bi šli še kdaj na podobno ekskurzijo. Seveda ob koncu smo mi tudi izrazili željo, da nam vrnejo obisk ter, da tudi oni vidijo, kje in pod kakšnimi pogoji delamo mi v našem tozdu.

Milena Turšič — Libna



Izhaja tritedensko v nakladi 2350 izvodov

Odgovorna urednica:
Lidija Jež

Grafična priprava:
DIC tozd Grafika

Tisk:
Tiskarna »Novo mesto«

Čestitka

Delavni, dobri in razumevajoči direktorici želimo ob njenem jubileju vse najboljše!

Sodelavke iz Zale