

# dekorativna

glasilo delovne organizacije dekorativna ljubljana || 311310 št. 6/XXV, november–december 1988



VSEM DELAVKAM IN DELAVCEM DEKORATIVNE  
ŽELIMO SREČNO IN USPEŠNO NOVO LETO 1989

Samoupravni organi, družbenopolitične  
organizacije in uredniški odbor



## IZTEKA SE LETO 1988

Praznični dnevi nas ponavadi navdajo z novimi upanji. Še posebej ob Novem letu. Kakor da bi se z novim letom lahko zgodil čudež, da bi se vsak od nas naenkrat spremenil na bolje, da bi se razmere v neposrednem delovnem okolju uredile, da bi gospodarstvo spet zadihalo, da bi se družba razcvetela. Toda ko se razkadi praznična omama, tudi izgine privid in z bridkostjo in čedalje večjo zaskrbljenostjo ugotavljamo, da se že vrsto let gibljemo iz slabega v slabše. Žal se nam tudi v letu 1989 ne obeta nič dobrega. Naša vlada še vedno tava in vse kaže, da se bo učila na napakah vse do izteka mandata, obljubljenim reformam poznavalci že vnaprej napovedujejo neuspeh, Ker so nedomišljene in nedorečene, govoričenje o razbremenjevanju gospodarstva je še vedno obred, ki nikogar ne obvezuje, da gospodarstvu ne bi nalagal novih bremen. Obetajo nam nove zakone, toda vse kaže, da bomo že zakoračili v novo leto, a jih še vedno ne bomo poznali, ali pa bodo skrpučani na hitro in polni lukenj, skozi katere bo mogoče iti po starih poteh.

Toda kako daleč še? Dejstvo, da ustvarjena vrednost v marsikateri delovni organizaciji ne zadošča več niti za plačilo obresti, opozarja, da se utegne naš gospodarski sistem lepega dne sesuti. Razmere v našem zunanjem okolju nam v novem letu zagotovo ne bodo naklonjene. Toda četudi bi se reforme lotili resno in jo dosledno izvajali do uvedbe tržnega gospodarstva, nam ne bi bilo postlano z rožicami.

Ne želim govoriti o iztekajočem se letu. Prekratek čas sem bil med vami. Toda dovolj za ugotovitev, da je položaj v naši delovni organizaciji odsev zunanjih razmer. Tudi nam grozi finančni zlom. Žal je brez jasne razvojne vizije, brez izdelane poslovne strategije, brez dobre organizacije dela, brez temeljitega poznavanja trga, brez spretne finančne politike itd. nemogoče vleči hitre in preišljene poteze. Če bomo še naprej krmarili brez kompasa, se bomo kmalu znašli na čereh.

Zato moramo v kratkem ugotoviti, kje smo, se dogovoriti, kaj hočemo in poiskati pravo pot, ki nam ne bi omogočala le preživetja, ampak zagotovila razvoj. To je naloga vodstva, ki jo bomo morali izpeljati v novem letu.

Kljub vsem objektivnim težavam mora biti torej leto 1989 za Dekorativno preobrat, ki naj zaustavi drsenje navzdol. Za dosego tega cilja je sicer odgovorno vodstvo, toda pomembno je, da se tudi vsak član kolektiva zaveda težkega položaja in v zavesti, da gre zares, po svojih močeh pripomore k čim uspešnejšemu poslovnemu letu 1989.

Žal mi je, da kljub prazničnemu razpoloženju teh besed ne morem obarvati bolj optimistično. Toda novoletni prazniki niso za črne misli. Zato vsaj za nekaj dni pozabite na tegobe v poklicnem in zasebnem življenju in se poveselite v družinskem krogu, med prijatelji in znanci. V svojem imenu in v imenu vodstva vam želim vesele praznike ter veliko sreče in uspehov v Novem letu.

Boris Verbič

## ŽELJE ZA NOVO LETO

Kot dežna kaplja leto je minilo  
in marsikaj se je zgodilo,  
precej v tem letu se je spremenilo,  
trud premagali smo s silo.

Marsikdaj srce nas je bolelo,  
ker nam upanje ni vse uspelo,  
saj so težki dnevi bili,  
ko smo za košček kruha se borili.

V delu in nadi smo živeli,  
vendar sreče nismo želi.  
Toda v srcu je pogum ostal,  
z željo, da bi naš uspeh napredoval.

Ko boste Novo leto dočakali,  
saj mnogo truda ste v tem letu dali,  
v srcih vaših naj zavлада volja,  
da dočakali boste leta bolja.

Mi upokojenci z vami zdaj držimo,  
da vse težave gredo mimo,  
naj Novo leto vam prepreže  
z obilo sreče vse trgovske mreže.

Zato bi v novem letu vam želeli,  
da še več uspeha bi imeli,  
da bi šle naše te tkanine  
okrog sveta in širom naše domovine.

Lep pozdrav od vaše upokojenke  
Kristine Knez



# ZNAČILNOSTI POSLOVANJA V LETU 1988

## Nabava

Poslovanje v letu 1988 je bilo v mnogočem različno od prejšnjih let. V prejšnjih letih smo se ubadali s pomanjkanjem osnovnih surovin in preje, letos je bila najznačilnejša visoka rast cen osnovnega materiala kar je imelo za posledico nerazumne podražitve preje, barvil, kemikalij in vsega ostalega materiala. Podražitve in padanje vrednosti dinarja nas spremlja že celo leto posebno pa v drugem polletju. Tako se je devizni tečaj za nemško marko (DEM) od januarja do začetka decembra povečal od 781 na 2.500 din, to je 330 %. Tekstilne surovine v Jugoslaviji pa so 85 % vezane na konvertibilni uvoz (bombaž, volna, osnovni materiali za sintetiko) in je njihova cena naraščala z deviznim tečajem. Najbolj so se podražile sintetične preje, največ pa Ultrolon iz Julona in sicer 414 %. V povprečju so se preje podražile za 350 %, barvila in kemikalije za približno 310 %. Tako hitremu porastu cen naših surovin nismo mogli slediti še posebno ne v zadnjem kvartalu. Prišlo je do zastajanja poravnave naših obveznosti predilnicam in če se bo to stanje nadaljevalo lahko pričakujemo motnje pri dobavah.

V zadnjih 4 mesecih leta smo s težavo uspeli doseči pri naših dobaviteljih podaljšane plačilne roke, tako da imamo z vsemi dobavitelji plačilne roke od 30 dni do 45 dni. Samo dobavitelj Incel, Banja Luka je vztrajal zaradi svojega monopolnega položaja na 15 dnevnom roku, vendar pa ga je končno podaljšal na 20 dni.

Zaradi težav pri prodaji naših tkanin smo imeli dokaj neenakomerno dobavo preko leta. V prvih dveh mesecih so bile manjše dobave, potem so se dvigovale pol leta in zopet pričele padati v zadnjih štirih mesecih. Ocenjujem, da bomo imeli v letošnjem letu najskromnejšo nabavo v zadnjih 10 letih in sicer 3100 t. Istočasno smo dosegli približno 20 % manjšo povprečno zalogo surovin in se ta giblje od 390 t – 420 t. V prejšnjih letih je bila zaloga 520–550 t, v nekaterih obdobjih pa je bila tudi 600 t seveda pri letnem nakupu 4450 t. Seveda ti podatki niso pravo merilo, ker smo pred parimi leti pričeli izdelovati »lažje« pohištvno blago. Uvoz v letu 1988 je bil precej manjši od prejšnjega leta. Vzrokov za to je več. Zaradi povečanja tečaja in povečanja carinskih dajatev ter s tem predragega uvoza v primerjavi z do-

mačimi surovinami smo uvažali samo tiste surovine, ki se doma ne proizvajajo. V letošnjem letu je padel tudi naš izvoz, tako da smo imeli tudi težave s pridobivanjem družbeno priznanih repro potreb, ki so pogojene na izvoz-uvoz.

Največ težav smo imeli zaradi nekvalitetnih surovin in sicer: s staničnim vlaknom iz Incel, Banja Luka, s poliadmidnim 6 krinklom iz Julona Ljubljana, nekaj slabših partij iz Predilnice Litija; eno iz Tekstilne Medvode in zaradi neobstojnega barvila Cinkarne Celje, kjer reševanje reklamacijskega zahtevka še ni končano.

Ugotavljamo, da smo sodelovali več ali manj z našimi dolgoletnimi dobavitelji, za katere smatramo, da so kvalitetno višje od ostalih. Mnogi od njih so vlagali v posodobitev strojev, kar je imelo za posledico tudi nekoliko boljše kvaliteto, po drugi strani pa so imeli velika odplačila anuitet za nove stroje kar so poskušali uveljavljati pri cenah izdelkov. Skozi vse leto se je vlekla pospešujoča inflacija, ki je na žalost povzročila med partnerji tudi mnogo nezaupanja in posredno načela sicer do sedaj dobre poslovne odnose.

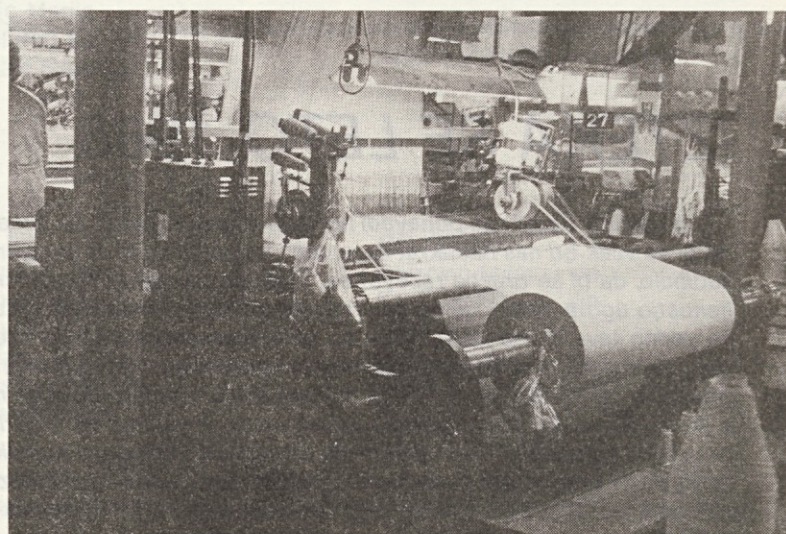
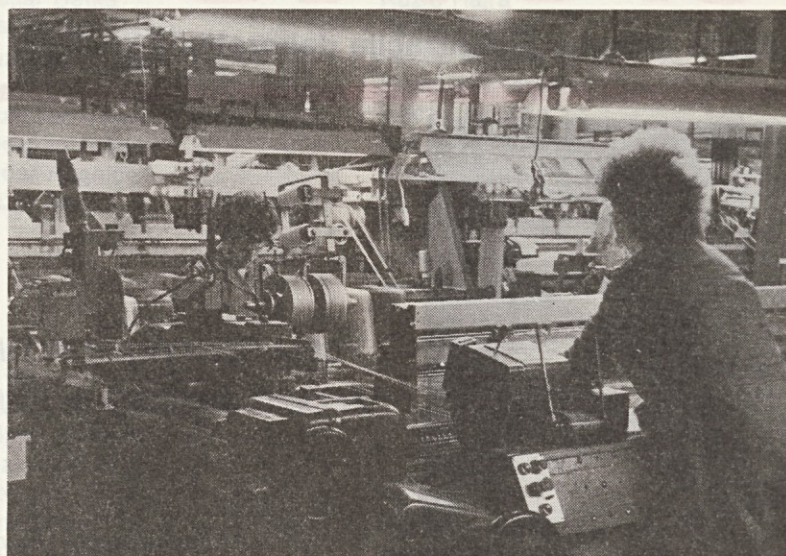
Jure Virant

## Proizvodnja

Leto se izteka. Letnica 1988 ne bo tista, ki bi se je radi spominjali. Padec proizvodnje nenehne spremembe proizvodov na strojih, nihanje obsega proizvodnje med meseci, otežkočena organizacija dela in nenazadnje težave zaradi neprimerne kakovosti – predvsem tkanin in pletenin za avtomobilsko industrijo so značilnosti tega leta.

Padec proizvodnje za 16,3 % napram lanskemu letu ter za 1,2 % na naš temeljni plan je rezultat oz. posledica tržišča.

Tako bo letošnji obseg proizvodnje 6,985.000 kvadratnih metrov nižji od tistega ki smo ga dosegli v letu 1975 – 7,058.000 m<sup>2</sup>. Da smo znižanje proizvodnje pričakovali kaže odstotek na temeljnih plan, ki je torej že predvideval nižji obseg, seveda istočasno z zmanjšanjem zaposlenih. Ta pogoj manj uspešno izpolnjujemo – pri prikazu fizične produktivnosti na zaposlenega nam pomaga dejansko stanje zaposlenih za našo proizvodnjo, zmanjšan za tiste delavce, ki smo jih v začetku leta in ki zopet sedaj ob koncu leta »po-

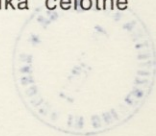


sojamo« drugim delovnim organizacijam. Tako fizična produktivnost ne bo na nivoju planirane pa kljub temu ta rezultat niti ne bo tako slab, če upoštevamo številne menjave na strojih, v ploski tkalnici pa tudi prehod na večjo proizvodnjo gostejših žakarskih tkanin.

S tem sem že prešla na drugo značilnost letošnjega leta – spremembe na strojih bodo gotovo najbolj številne v vsej zgodovini DEKORATIVNE. V ploski tkalnici se je tekom celega leta povečala proizvodnja vzorčnih žakar. tkanin. Tako bomo imeli konec leta na 16 strojih aktivirane žakarje, medtem ko smo jih imeli v začetku leta komaj na 10 strojih. Preureditev iz listnih na žakarske veze je terjala mnogo angažiranosti strokovnega kadra tkalnice, posebno če upoštevamo, da so široki smith stroji tudi najstarejši stroji v tkalnici. Rutinska dela ob

preureditvah so vršile delavke, ki bi sicer tkale metre. V pliš tkalnici so bile spremembe na strojih bolj posledica neenakomernih naročil določenih kvalitet in prekratkih rokov. Tako se je v začetku leta skoraj ustavila proizvodnja art. 8423 za Avstralijo, jesenski meseci pa so zopet dokaj močni. Ali pa proizvodnja za Poljsko, ki se prav tako nenehno menja. Celo proizvodnja masovnega art. 8461 – šantung moketa za domači trg niha – so meseci, ko je sploh ni bilo, pa zopet meseci, ko je bilo normalno. Ob spremembah proizvodov moram omeniti še izdelavo vzorcev – novih proizvodov za kolekcijo 1989. Morda po številu niso bili rekordni, vsekakor pa so bili rekordni v pestrosti in tehnološki zahtevnosti.

Tretja značilnost letošnje proizvodnje je nihanje obsega po mesecih, gledano z vidika celotne



proizvodnje, še bolj po posameznih tipih tkanin. Spomnimo se, da smo v ploski tkalnici tkali celo med kolektivnim dopustom, da sta bila meseca januar in februar po obsegu zelo revna, že v marcu se je oživila proizvodnja ploskih tkanin in je dosegla v juniju in juliju vrhunec, v avgustu je na hitro padla, v zadnjih mesecih pa je močna samo v skupini žakarskih tkanin. V pliš tkalnici je bila zasedenost tekom celega leta nenormalno nizka, s tem, da smo v prvem polletju na nekaterih strojih obratovali v treh izmenah nekateri so stali, v drugem polletju smo preuredili stroje in organizirali samo dvoizmensko delo, oktober, november pa zaradi rokov nekatere kvalitete obratujejo zopet v tri izmene, nekateri stroji stojijo... Tudi v pliš pletilnici so bila nihanja močno prisotna. V prvi polovici leta bi lahko obratovali znatno več, pa nismo imeli dovolj ustreznih surovin, po kolektivnem dopustu pa medtem ko surovine so, ni več toliko naročil.

O problematiki kvalitete za avtomobilsko industrijo pa v tem sestavku ne bi bilo primerno obravnavati in bi za eno prihodnjih števil pripravili poseben članek.

Marjana Gregorčič

### Prodaja Domači trg

Ko smo pripravljali letošnji letni prodajni plan smo skušali izhajati iz objektivnih meril, ki naj bi z upoštevanjem realnih tržnih parametrov pokazala naše možnosti. Kljub nekaterim pozitivnim izhodiščem smo v pretetklem obdobju poslovali pod izrazito negativnimi učinki družbeno-ekonomske krize. V pogojih upadajoč kupne moči, standarda in omejitvah porabe nasploh so doseženi končni rezultati prodaje skromni, vendar je to realnost, s katero se moramo soočiti, če želimo biti v prihodnje uspešnejši.

Podatki o 9-mesečni realizaciji prodaje doma povedo, da je ta sicer že dosegla 97 % od celotne prvotno načrtovane letne količine. Pojav si lahko razlagamo kot 10-15 % prenizko načrtovano možnost prodaje doma, kar je očitno res, vendar bi se slika bistveno spremenila, če bi na drugi strani uresničevali tudi načrtovani delež izvoza. To bi pomenilo bistveno manjši pritisk na domačo prodajo za vsako ceno, torej zagotovitev kakovostne, selektivne prodaje, tako po področjih, panogah, kupcih, asortimanu izdelkov, prodajnih pogojih, cenah, skratka doseganje boljših prodajnih cen in s tem celotnega poslovnega rezultata.

Na drugi strani pa nam je praksa pokazala, da smo pri letnem načrtu pravilno opredelili deleže prodaje po panogah kakor tudi po teritorialnih področjih prodaje. Pri slednjih je prišlo do manjših odklonov na vzhodnem in južnem področju, ki pa sta tudi sicer najbolj problematična (SR Srbija z SAP Kosovo in SR Makedonija).

Domača prodaja je vztrajno in skoraj enakomerno padala skozi vseh 9 mesecev tega leta. Tako smo od celotne prodaje v 1. kvartalu ustvarili 41 %, v 2. kvartalu 33,5 % in v 3. kvartalu 25,5 % prodaje. To pomeni, da je prodaja v 2. kvartalu glede na 1. bila manjša za 17 % v 3. kvartalu pa kar za 37 %. Pri tem je značilno, da se je prodaja zmanjševala na vseh področjih vendar pa najbolj izrazito na področju SR Srbije, Kosova - SR Makedonije - 74 %.

Padec prodaje v 3. kvartalu je že leta izrazito sezonskega značaja vendar je bil letos izjemen in kot tak ocenjujemo posledico »ukrepov« koncem maja meseca.

Največje težave so prisotne v pohištvu in industriji pa tudi v avtomobilski panogi. Tržna in poslovna negotovost naše končne kupce sili v zmanjšano povpraševanje, znižanje naročil, krajšanje dobavnih rokov, siromašenje asortimana kakovostnih in drugih tkanin vsled nedorečenih in neprodornih proizvodnih programov in ne nazadnje obračanje k vse bolj prisotni konkurenci. Nadaljevanje upadanja povpraševanja po »pliših« se nadaljuje kar pomeni dodatno težavo. Na drugi strani pa je pri že tako skromni ravni povpraševanja prisotna koncentracija naročil po samo določenih žanrih izdelkov. Navedene razmere pomenijo, pri sedanjem obsegu proizvodnje in omejenih možnostih vpliva na pogoje nabave, izredno težavno zagotavljanje kakovostne ponudbe in s tem t.i. »izgubljenih možnosti«.

Zaloge gotovih izdelkov so znašale po 9. mesecih poslovanja 535.000 t.m. to pa pomeni v primerjavi z zalogami ob koncu prejšnjega leta sicer še vedno zmanjšanje za 17 %, vendar pa še zaskrbnjujoče naraščanje.

Tomislav Zupančič

### Izvoz

Po dokaj uspešnih zadnjih letih je ponovno nastopilo težje obdobje za prodajo naših proizvodov v tujino.

Ocenjujemo, da bomo letos izvozili skupno okrog 1,050.000 metrov v vrednosti ca. 5,500.000 US, kar je najmanj v zadnjih šestih

letih, oz. toliko, kot v letu 1982. To predstavlja približno dve tretjini lanskega izvoza, oz. 60 % za letos planirane količine.

Večina blaga je prodanega za konvertibilne valute in le okrog 170.000 metrov v raznih drugih poslih.

Eden najpomembnejših vzrokov za letošnje slabe rezultate je menjava modnih smeri v blagu za blazinjenje pohištva. Zadnja leta izredno popularne enobarvne mečkane pliše, ki so pri nas tvorili glavino izvoza, so v veliki meri nadomestile žakarske ploske tkanine raznih tipov in kvalitet. Proizvodnja takih tkanin v Dekorativni ni dovolj velika, da bi z njimi lahko zapolnili nastale vrzeli.

Na nekaterih tržiščih, zlasti v Skandinaviji, pa so pliše nadomestili z naravnim ali umetnim usnjem.

Drugi pomembnejši vzrok je močna svetovna konkurenca, tako glede cen kot glede prilagodljivosti tržnim zahtevam v kvalitetah, desenh, materialih in dobavnih rokih. Gibanje deviznih tečajev v letošnjem letu ni sledilo rasti proizvodnih stroškov, zato so naše cene enake cenam drugih svetovnih proizvajalcev, pri nekaterih vrstah tkanin pa celo višje, kar pri kupcih močno zmanjšuje interes za naše blago.

Tudi letos ostajajo, kot vsa leta doslej, glavni izvozni artikli pliši, ki tvorijo okrog 90 % vsega izvoza, od tega je približno 30 % pletenih plišev. Plasiramo jih na področja, ki jih prej omenjena sprememba modnih smeri ni tako močno zajela, to so zlasti: Anglija, Poljska, Avstralija in švedska firma Ikea, ki zaradi po vsem svetu razpredene mreže lastnih prodajal za tovrstna nihanja ni tako občutljiva.

Vodilna tržišča ostajajo ista, kot v lanskem letu, le da je zamenjan vrstni red. Tako bo letos po predvidevanjih na prvem mestu Anglija, sledijo ji Švedska (Ikea), Poljska in Avstralija.

Cilka Knapič

### Finančni rezultat po devetih mesecih

Da bo poslovni rezultat tega obračunskega obdobja slab, smo vedeli, še preden smo naredili obračun rezultatov poslovanja. Nekoliko več smo pričakovali od Sprememb zakona o celotnem prihodku in dohodku, kjer je - po novem - dana možnost neopravljanja revalorizacije amortizacije in revalorizacije obratnih sredstev, vendar pa pod pogoji, ki bi bili za nas obračunsko še manj ugodni.

Slab rezultat je bilo za pričakovati že zaradi nekajletnih ugotovitev, da je 3. periodični obračun v letu najslabši oz. je III. kvartal poslovno najmanj uspešen, kar je posledica zmanjšane prodaje (in tudi proizvodnje) v poletnih mesecih. Da pa je letošnje poslovanje še manj ugodno, je posledica splošnega zmanjšanja povpraševanja. Posledica slednjega pa je nedoseganje takšnih prodajnih cen, ki bi krile vse stroške poslovanja in prinašale vsaj takšno akumulacijo, da ne bi imeli primanjkljaja čistega dohodka za poslovni sklad.

V letnih mesecih je fakturirana realizacija zadoščala le za pokrivanje obveznosti do dobaviteljev surovin. Zato smo se morali tudi na novo zadolževati, plačevati vse več obresti...

DO je v devetih mesecih ustvarila za 51,985.553.000 din celotnega prihodka, kar pomeni 152 % povečanje na isto lansko obdobje. Samo realizacija izdelkov je znašala 38.683.653.000 din, od tega 18,71 % od izvoza in 82,29 % na domačem trgu. Glede na polletni obračun, se je rast porabljenih sredstev povečala od 133 % na 147 %, tako da se je rast dohodka od 172 % ob polletju zmanjšala na 165 %. Dohodek - v znesku 13.708.192.000 din - je tista kategorija, ki je namenjena razdelitvi oz. porabi. Še vedno pa pri porabi raste tista postavka, za katero si to najmanj želimo - to so obveznosti iz dohodka, katerih rast je bila po periodičnih obračunih, glede na lansko isto obdobje: 158 %, 193 % in sedaj že 209 %. Ugovotimo lahko, da je bila ena cela mesečna realizacija namenjena samo za pokrivanje obveznosti iz dohodka.

Še bolj kot se je znižala rast dohodka, se je znižala rast čistega dohodka (od 163 % na 144 %), ki znaša 8.512.311.000 din. Od tega smo ga v III. kvartalu ustvarili le nekoliko več kot v I. kvartalu in celo za 16 % manj kot v II. kvartalu. Na nezadovoljstvo z doseženim rezultatom kaže tudi podatek, da smo še ob polletju namenili le 79 % čistega dohodka za osebne dohodke, sedaj pa že 89 % (7.560.556.000 din) in to še s predpostavko o nebistvenem povečanju osebnih dohodkov (v treh mesecih skupaj povprečno 13,6 %) in njihovem padcu rasti od polletja (194 %) na sedaj (186 %).

Za rezervni sklad smo namenili 480.207.000 din. Še ob polletju smo imeli za 394.000.000 din sredstev za poslovni sklad, sedaj pa je poslovni sklad v minusu za 58.600.000 din. Iz tega (česar ni)

moramo združevati za 758.894.000 din sredstev:

– elektrika, PTT (ob ceni) – 257.000.000 din

– za nerazvite – 357.000.000 din

– SIS materialne proizv. – 145.000.000 din

Tako je na koncu skupni primanjkljaj čistega dohodka za poslovni sklad za 817.500.000 din.

Tudi podbilanca revalorizacijskih prihodkov in odhodkov je vse manj ugodna – izkazujemo primanjkljaj revalorizacijskih prihodkov za dobro milijardo din.

Ker je zaradi splošnih gospodarskih težav velika verjetnost nadaljevanja »inflacijskih pogojev gospodarjenja«, se bomo morali na vseh področjih tem pogojem še bolj prilagoditi: voditi politiko minimalnih zalog ob zavedanju, kaj s stroškovnega vidika pomenijo zaloge, izločati dejansko (ne le obračunsko) nerentabilne artikle oz. skupine artiklov, prodaja iz zaloge (ker zaloga je) ... Usmeritve za poslovanje v zadnjih štirih mesecih izpolnjujemo – vendar slabo. Kljub temu, da ne uresničujemo postavljenih ciljev, si bomo morali do konca leta postaviti nove – še zahtevnejše, če želimo do konca leta izboljšati rezultate poslovanja in leto uspešno zaključiti. V to smo prisiljeni ne samo zaradi slednjega, temveč tudi zaradi vse težjega zagotavljanja likvidnosti.

Upajmo, da bomo – ob prepričanju, da se da z dodatnimi naporimi doseči boljše rezultate in glede na to, da je zadnji kvartal leta praviloma najuspešnejši – ob zaključnem računu poročali o bolj razveseljivih rezultatih poslovanja.

Jože Klemenčič

## Kadrovska dejavnost

Na področju kadrovanja smo v tem obdobju pomembno zmanjšali število delavcev. To smo dosegli z naravnim odlivom, kjer je bil največji delež upokojitev. Prav tako je bilo prve štiri mesece 25 delavcev začasno prerazporejenih v Iskro Videomatiko v Pržanu.

Na novo smo zaposlili samo naše štipendiste in nekaj nujno potrebnih strokovnih delavcev. Pri tem ugotavljamo, da se je v primerjavi s preteklimi leti zelo zmanjšalo število delavcev, ki so zapustili delovno organizacijo na lastno željo.

Izobrazbena sestava delavcev je slaba. Razmerje med dejansko in zahtevano izobrazbo je takšno, da bo potrebno več let, da bomo zmanjšali to neskladje. Zato bomo morali v bodoče kadrovati samo delavce z ustrežno stopnjo in smerjo strokovne izobrazbe.

Organizirali pa smo vrsto akcij na področju strokovnega izobraževanja in smo vanje vključili skoraj 60 % vseh zaposlenih. Pridobivanju novih znanj bomo tudi v bodoče posvečali veliko pozornost. Pri družbenem standardu smo pomagali delavcem z dodelitvijo posojil za gradnjo, nakup ali prenovo. Žal, nam finančna situacija že nekaj let ne dopušča, da bi kupovali najemniška stanovanja. Vrsta delavcev in njihovih svojcev pa je letovala v naših prikolicah na morju in v Čateških Toplicah, ter v hiši v Umagu, ter v dveh garsonjerah v Bohinjski Bistrici.

V prihodnje prav tako predvidevamo zmanjševanje števila delavcev z naravno fluktuacijo, bistveno pa bomo morali izboljševati strokovno znanje, ki je osnova za uspešno opravljanje dela.

Vladimir Kočevar

»Srebrni ključ« Stol, Kamnik, dvosed »Aorta«, avtor Mihelčič Urša

3. blagovna skupina: »Kuhinje in jedilni koti«

»Zlati ključ« Marles, Maribor za kuhinjo »Irida« avtor Ludvik Sedonja

»Srebrni ključ«, Novoles, Novo mesto, za jedilnico Omega, avtor Lidija Tomeljak

4. blagovna skupina: »pohištvo za prosti čas«

»Zlati ključ«, Oprema Izola za sistem pohištva »Palma« avtor Biljana Bertok

»Srebrni ključ«, Alples Železniki za program »Trenta« avtor Danijela Benedik

5. blagovna skupina: pohištvo za javne objekte

»Zlati ključ« Tapo, Ljubljana, pisarniški program »Alfa« avtor arh. Predrag Djoković

»Srebrni ključ« Lignošper, Borsani Novi, pisarniški program »ANO« avtor arh. Goran Šakotič

6. blagovna skupina: proizvodi lesne industrije za ureditev stanovanja

»Zlati ključ« Meblo, Nova Gorica, fotelj »Alpi« avtor Černe Vidojka

»Srebrni ključ« Brest Cerknica za komode »Tema« avtor Tea Vidovič in Edo Vidovič

7. blagovna skupina: repromateriali

»Srebrni ključ« Lama-Dekani, za skupino dekorativnega okovja, avtor služba za marketing in razvoj. Zlati ključ ni bil podeljen.

V celoti gledano je bil letošnji sejem po kvaliteti slabši kot lanskoletni, premalo je bilo novih idejnih rešitev, praktično samo tiste, katere so bile nagrajene s priznanji. Največ zanimanja je bilo za novo okovje iz Lame, le-to je skonstruirano tako da omogočajo proti-prašno zaščito, omenjenega okovja dosedaj še ni bilo na našem tržišču. Na področju tapetiranega oblaginjenega pohištva so proizvajalci dokaj izenačeni, mogoče sta izstopala Meblo Nova Gorica in Lesna – Nova oprema, Slovenj Gradec. Zelo zanimiv projekt je predstavil Brest, Cerknica in sicer vhodna steklena obarvana vrata z motivom Martina Krpana, kar je vneslo v njihov razstveni prostor določeno svežino. Ravno tako je imel Brest predstavljeno novo regalno pohištvo, narejeno iz lesnih regeneratov.

Tako kot vsako leto, smo tudi mi letos razstavljali v hali št. 1 na istem razstavnem mestu kot leta že prej. Letošnji razstveni prostor smo še bolj skrbno pripravili kot prejšnja leta. Z celotnim poslovnim obiskom smo bili zadovoljni, večino kupcev nas je obiskalo, okvirno smo se dogovorili za poslovno politiko za naslednje leto. Prve ocene o naši novi kolekciji so zadovoljive, po besedah kupcev lahko sodimo da imamo dobro, lepo kolekcijo za leto 1989. Največ zanimanja je bilo za naše žakarske tkanine, tako da nas čaka v naslednjem letu težko delo, da bomo pokrili vsa naročila.

Slavko Rus

## BEOGRAJSKI

## POHIŠTVENI SEJEM 88

Letos je v mesecu novembru potekal že šestindvajseti pohištveni sejem. Sejma se je udeležilo več kot 500 razstavljalcev različnih profilov, med njimi tudi mi s svojim celotnim pohištvenim programom. Mogoče je bila letošnja osrednja značilnost, pohištvo narejeno iz lesnih regeneratov, za kar sta dobila tudi srebrni in zlati ključ Brest, Cerknica in Oprema Izola. Tako kot vsako leto, so bili tudi letos podeljeni zlati ključi, leti so bili razdeljeni med sledeče

proizvajalce:

1. blagovna skupina: »pohištvo za sedenje«

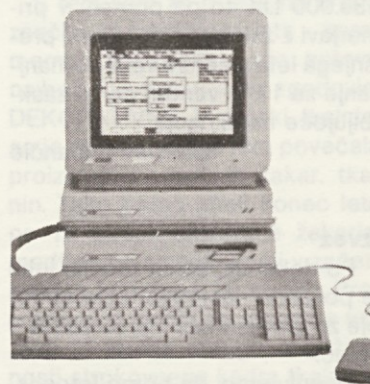
»Zlati ključ« Šipad RO Janj, za stol »Bosna-Bio« avtorja Salih Teskredžić

»Srebrni ključ« Treska, garnitura Rosa, avtor Nada Ivanovska DIA

2. Blagovna skupina: »pohištvo za sedenje in spanje«

»Zlati ključ« Meblo, Nova Gorica za spalnico »Rosana« avtor Venceslav Bizjak

## INFORMATIKA V DEKORATIVNI – KJE, KAKO IN ZAKAJ?



Da prihajamo v dobo informatike in računalništva je že stara in obrabljena fraza, tako da je o njej škoda izgubljati besede. Informatika je tu – danes, jutri, med nami in okoli nas. Postala je del okolja v katerem živimo in delamo. Sprejeti jo je treba kot del našega vsakdana.

Žalostno, a resnično je dejstvo, da informatiko mnogokje jemljejo kot nujno zlo in tudi naša DO v tem verjetno ni nobena izjema. Vse preveč se naslanjamo na tradicionalne in mnogokrat že zastarele oblike organizacije. Vzrok temu je deloma v zaostreni gospodarski situaciji, deloma pa tudi v nas ljudeh.

Namen pričujočega članka je osvetliti nekatere prednosti informatike v organizaciji in poslovnem odločanju DO in orisati težave s katerimi se pri tem srečujemo.

Ko govorimo o informatiki in njeni vlogi v organizaciji DO, se nam prikrade v misli beseda računalnik. Ta si verjetno še vedno ni izboril pravega mesta v naši DO. Sicer govorimo o avtomatski obdelavi podatkov, kar pa je le prvi korak v informacijski sistem, ki naj bi obstajal v delovni organizaciji, kot podlaga za uspešno poslovno odločanje. V Dekorativni je instaliran računalnik DELTA-644, ki pokriva del proizvodnega procesa, skladišča, prodajo, obračun osebnih dohodkov in kadrovske evidenco. Obdelave so medsebojno povezane, kar sicer omogoča uporabnikom dostop do podatkov iz drugih »informatijskih« sredin, vendar pa je treba opozoriti na slabosti tega sistema:

- večkratni vnos nekaterih podatkov, kar vodi do napak in s tem k napačnim rezultatom obdelave

- neprimernost podatkov znotraj in med obdelavami (operativni nivo podatkov), ki so posledica nedorečenosti med izgradnjo same obdelave

- časovni razmik med dogodkom (vnosom ...) in rezultatom obdelave, ki je posledica zastarelih informatijskih orodij s katerimi so obdelave napisane.

Ne nazadnje je treba na tem mestu omeniti še informatijsko neosveščenost uporabnikov in malomaren odnos do podatkov, ki se sem ter tja pojavi v posameznih podsistemih. Vzrok za tako stanje je verjetno tudi v tem, da je bil razvoj informatijskega sistema prepuščen službi za AOP brez aktivnega sodelovanja drugih služb.

Kakšne pa so perspektive informatike v naši DO? Osnovne naloge razvoja informatijskih sistemov so:

- integracija delnih poslovnih procesov v enovit poslovni proces

- hranjenje in vzdrževanje podatkov, organiziranih po enotnih kriterijih za celo DO

- avtomatizacija računalniško podprtih poslovnih in proizvodnih procesov.

Računalniško podprtega informatijskega sistema ni mogoče zgraditi na tradicionalen način (avtomatska obdelava podatkov). Prehod na upravljalni informa-

cijski sistem zahteva namreč prehod na nova informacijska orodja (baze podatkov), ki jih v naši DO, z izjemo dela tehnične službe, ne uporabljamo. Vzrok temu je tudi neustrezna računalniška oprema, ki novih orodij ne podpira. Poleg tega tudi s strani funkcije upravljanja do sedaj ni bilo prevelikega interesa za učinkovit upravljalni informacijski sistem. Zato tudi vse bolj zaostajamo za ostalimi DO, ki so v informatiko vložile precej več ter s tem izboljšale kvaliteto poslovnega odločanja (Velana, Elan ...).

Ena temeljnih nalog naše DO je izgradnja informacijskega sistema, ki bo zagotavljal kvalitetne podatke v vsakem trendu. To pa pomeni:

- uvedbo novih informatijskih orodij (baz podatkov)

- posodobitev programske in strojne opreme

- vlaganje v lastno znanje informatike (seminarji, tečajji ...)

Načrt izgradnje mora potekati »od zgoraj navzdol« kar pomeni, da mora izgradnjo informacijskega sistema definirati in voditi vodstvo delovne organizacije v skladu s potrebami in možnostmi. Organizirati je potrebno posebno delovno telo na visokem organizacijskem nivoju, ki bo lahko uveljavila skupne, enotne rešitve. Delo tega telesa bi potekalo na treh področjih:

- organizacijski del (analiza obstoječih poslovnih procesov, standardizacija le-teh in njih integracija v enovit poslovni proces)

- informatijski del (razvoj podatkovnih struktur, obdelav in aplikacij, testiranje in uvajanje novega informatijskega sistema)

- operativni del (operativno uvajanje novih organizacijsko informatijskih tokov).

Prehod na nov način dela je zelo zahteven, saj more uspeli le če se spremeni način mišljenja v vseh kadrovskih strukturah DO. Seveda pa je zahteven tudi zato, ker zahteva urejen ter discipliniran pristop in uporabo dokazanih principov in metodologij, največ težav pa se pojavi v pomanjkanju ustreznih znanj s področja organizacije in informatike. Predvsem pa je nujno sistematično in kontinuirano delo in vlaganje v lastne kadre, ki bodo v izgradnji informatijskega sistema videli izziv in perspektivo razvoja.

Peter Bezek  
Vinko Kljun

## INOVATOR LETA DEKORATIVNE



Na podlagi določil pravilnika o vzpodbujanju in vrednotenju ustvarjalnosti v TOZD se vsako leto na dan inovatorjev – 12. oktobra imenuje »Inovator leta«, to je avtorja, ki je v koledarskem letu s svojimi predlogi ustvaril največjo gospodarsko korist. Glede na to, da v lanskem letu ni bilo nobenega inovativnega predloga, v letošnjem letu pa je bilo predloženih 8 predlogov, smo se odločili, da izmed avtorjev teh predlogov, ki so bili do dneva inovatorjev – 12. oktobra že uresničeni in je bilo možno ugotoviti njihovo gospodarsko korist, izberemo inovatorja leta. Na predlog komisije za inventivnodejavnost TOZD Proizvodnja tkanin (v ostalih TOZD in DSSS ni bilo inovativnih predlogov) je delavski svet TOZD Proizvodnja tkanin imenoval za Inovatorja leta DO DEKORATIVNE tov. Stevanovič Jadrana, vodja proizvodnje v TOZD Proizvodnja tkanin in mu podelil priznanje.

Tov. Stevanovič je s tehnično izboljšavo – lepljenje trakov za Smit statve TS 1 – preprečil v proizvodnji zastoj, ki bi nastal zaradi

nepravočasne dobave trakov iz uvoza. Razen tega pa je z izboljšavo omogočil podaljšano uporabo trakov skoraj za polovico, s čimer je dosegel tudi velik letni prihranek, saj je s tem zmanjšal uvoz trakov.

Tovariša Stevanoviča smo poprašali:

Kaj vam pomeni to priznanje?

»Menim, da priznanje, ki sem ga prejel ni namenjeno samo meni. To kar me danes bolj veseli je to, da smo se v letu 1988 na inovativnem področju prebudili z vrsto koristnih predlogov in inovacij.«

Ali mislite, da je nagrajevanje stimulatívno?

»Sam postopek nagrajevanja z uporabo pravilnika je precej kompliciran. Zato bi ga morali še bolj poenostaviti. Za povečanje števila inovacij je potrebno premagati eno od človekovih slabosti – to je nevoščljivost. V Ravenski železarni so ta problem rešili tako, da inovacijski dohodek poleg inovatorjev delijo tudi na ostale delavce, ki pri inovaciji niso sodelovali.«

Kaj menite o inovativni dejavnosti v DO?

»Inovativne dejavnosti je v naši DO še premalo. Da bomo imeli na tem področju še več uspehov je potrebna množica inovacij in inovatorjev. Zato pozivam vse sodelavce, da postanejo inovatorji.«

Tovarišu Stevanoviču čestitamob prejemu priznanja z željo, da bi v delovni organizaciji lahko podelili še večkrat tako priznanje.

Milka Klobučar

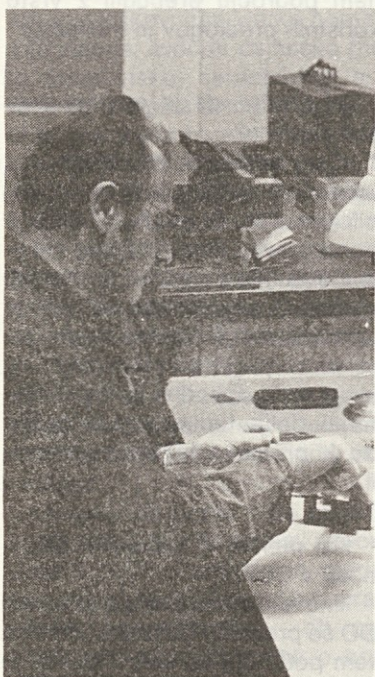
## PREDSTAVLJAMO VAM INOVATORJE

V težavah, v katerih se je znašla naša družba, s tem pa tudi naša delovna organizacija je vsak predlog pa naj si bo za izboljšanje organizacije dela, za zagotovitev varnejšega dela, izboljšanje kvantitete ali kvalitete, še kako dobrodošel. Zavedamo se, da so v ino-

vativnosti naše rezerve, s katerimi je mogoče prihraniti mnogo sredstev. Kljub temu, da se zavedamo pomembnosti inovativne dejavnosti pa je postopek, od prijave do rešitve predloga vseeno predolg. Čeprav je reševanje predlogov dolgotrajno pa inovatorji niso

obupali in so s svojimi predlogi odpravili nekaj problemov v delovni organizaciji zato vam tokrat predstavljam več inovatorjev:

1. KIC Franc, tehnolog I in BERGINC Sergej, tehnolog II v pletilnici



ci sta predlagala štiri koristne predloge:

- a) naprava za tvorbo nitnega križa na snovalu temeljnih osnov
- b) predstavitev cevčnic in namestitev zavese
- c) montaža koles na navijalnih napravah za blago in predstavitev strojev 51, 52 in 55
- c) izdelava delovne mize za vli-vanje igel in odsesavanje nastalih plinov.

**a) Naprava za tvorbo nitnega križa na snovalu temeljnih osnov**

Ko so v spodnji pletilnici pričeli vezati PES z vezalnim strojčkom, se je pojavila potreba po nitnem križu v osnovah. V vsakem valju po 2 križa. Do sedaj so te križe snovalke nabirale ročno, kar je bilo zamudno (15–20 minut) za oba križa in tudi naporno tako za oči kot tudi za hrbtenico, ker je

bila snovalka med zbiranjem križa nagnjena preko valja do niti. Z namestitvijo precinjenega grebena premakljivega na podstavku za tvorbo nitnega križa pa sta predlagatelja olajšala delo snovalki in bistveno zmanjšala čas zastoja pri snovanju enega valja za 15–20 minut, oziroma za približno 75 minut na 8 ur in s tem povečala produktivnost snovanja iz dotedanjih 4–5 valjev na 5–6 valjev v 8 urah.

**b) Predstavitev cevčnic in namestitev zavese**

Pri snovalih za snovanje osnov v pletilnici sta predlagatelja predstavila obe cevčnici za 1 m, s čimer se je bistveno povečal maneverski prostor za snovali in na ta način bistveno zmanjšal napor in čas pri natiku cevčnic, ker ni več potrebno s posodo na kolesih ali z vozičkom hoditi do palet z materialom in iz kartonov zlagati cevke v posode in jih zopet voziti nazaj v cevčnico. Tudi kartonov ni potrebno dvakrat prelagati kot do sedaj, ker se lahko paleta z materialom pripelje direktno za cevčnico in se kartone direktno naloži na voziček, ki je v cevčnici. S tem sta predlagatelja olajšala delo snovalk, olajšan in bistveno zmanjšana je notranji transport in omogočen hitrejši natik.

Zavesa, ki sta jo predlagatelja namestila na steni za snovalko, preprečuje, da bi se močan tok zraka, ki se ustvarja med snovanjem, od stene odbijal v snovalkin hrbet. To je še posebej neprijetno pozimi, ko je stena hladna in je nezdravo za snovalke. Vse tri snovalke, ki redno snujejo na teh snovalih od časa do časa (predvsem pozimi) bolujejo za vnetjem vratnega živca. Z namestitvijo zavese se je tok zraka zmanjšal.

**c) Montaža koles na navijalnih napravah za blago in predstavitev strojev 51, 52 in 55**

Z namestitvijo koles sta predlagatelja olajšala odmik in primik navijalnih naprav pri menjavi lasnih osnov in tudi pod se ne uničuje kot se je do sedaj, ko so bili montirani posebni ležaji in so poškodovali pod.

S prestavitvijo strojev 51, 52 in 55 za približno 20 cm sta predlagatelja povečala prostor med stroji in s tem omogočila lažje vlaganje osnov, zmanjšala možnost poškodb osnov med transportom in zagotovila varnejše delo.

**d) Izdelava delovne mize za vli-vanje igel in odsesavanje nastalih plinov**

Do sedaj se je igle vlivalo kar

na delovni mizi v oddelku. Lonec za taljenje litine ni bil nič zavarovan, tako da si se z dotikom lahko kaj hitro opeknel. Plini, ki so nastajali pri vli-vanju, so onesnaževali zrak v oddelku. Predlagatelja sta delovno mizo namestila v skladišču rezervnih delov (ločeno od oddelka), v katero sta vgradila lonec z litino. Nad lonec pa sta na kovinski varovalni nosilec montirala odsesalno cev, ki odsesava pri vli-vanju nastajajoče pline. S tem sta predlagatelja dosegla večjo požarno varnost, preprečila onesnaževanje oddelka s plini in zagotovila hitrejšo in varnejšo vli-vanje igel.

Tov. Franci Kic se je v naši delovni organizaciji zaposlil leta 1976 po končani Srednji tekstilni šoli kot pripravnik – tekstilni mehanik v pripravilnici. Leta 1978 je napredoval v tekstilnega mojstra. Na dela tekstilnega mojstra v pletilnici je bil prerazporejen leta 1980 in lansko leto napredoval v tehnologa I. v pletilnici.

Tov. Sergej Berginc se je zaposlil v naši delovni organizaciji leta 1967 kot ključavničar v bivšem pomožnem obratu (v sedanjem TOZD Energetika in vzdrževanje). Dve leti je delal kot ključavničar – varilec. Leta 1974 je bil prerazporejen na dela in naloge tekstilnega mojstra v pletilnico. Zaradi pomanjkanja surovin je bil leta 1981 začasno prerazporejen v TOZD Energetika in vzdrževanje, kjer je opravljal dela ključavničarja – varilca. V pletilnico se je vrnil 1984 in lansko leto napredoval v tehnologa II.

**2. Koristni predlog – preprečitev gubanja art. 8466 pri barvanju na kontinuiranem stroju je predlagal tov. Janez TURK.**



Pri barvanju na kontinuiranem stroju firme Küsters so imeli pri nekaterih artiklih velike probleme z gubami. Problem gub je bil še posebno moteč oz. problematičen pri art. 8466, katerega v celoti izvažamo. Po dolgem razmišljanju, kako ta problem odpraviti, je predlagatelj prišel na idejo in jo tudi izvedel, da je blokiral valj na izhodu parilnika, na mestu kjer blago preide iz približno 98° C v vodo, ki ima približno 30° C. Blokirani valj je blago bolj napel in gube so izginile. Po večtisočih metrih barvanja art. 8466 se gube ne pojavljajo več. Rezultat je boljša kakovost blaga.

Tov. Janez Turk opravlja dela in naloge pripravilca barvil in kemikalij od leta 1983. V delovni organizaciji se je zaposlil leta 1971 kot barvar III v plemenitilnici. Ob delu si je pridobil delovne izkušnje in je leta 1972 napredoval v barvarja I in nato v pripravilca barvil in kemikalij. Glede na to, da predlagana rešitev ni direktno povezana z njegovim delom, je še toliko bolj razveseljiva.

**3. Koristni predlog dopolnitev napenjalca za dvojenje na križno navijalnem stroju 8A je podal tov. Franc Kristan**



Na križno navijalnem stroju 8A je del stroja prirejen za dvojenje. Fazi dvojenja običajno sledi faza sukanja. Za nekatere enojne preje je bila napetost z obstoječimi napenjalci premajhna, tako da so bila v navitku poprskana mesta in kotovice. To je bilo še posebej očitano pri nevlazanih materialih. Z dopolnjenimi dodatnimi napenjalci (prej samo eden napenjalca, sedaj dva), ki jih je montiral na stroj predlagatelj, se je kvaliteta

dvojenja občutno izboljšala. Razen tega ni več potrebno umirjenje preje, ampak jo lahko takoj po predenju dvojimo.

Tov. Kristan Franca, tehnolog I. v pripravljalnici kot inovatorja že poznamo, saj je leta 1981 že sodeloval skupno s sodelavci pri tehnični izboljšavi – sprememba pogona na Alma sukalnem stroju in leta 1986 pri koristnem predlogu – preureditev na sukalnih strojih Elitex. V delovni organizaciji se je zaposlil leta 1958 kot tkalec zaves. 1962 je bil razporejen za podmojstra v pripravljalnici, od leta 1964 do 1970 je delal kot tekstilni mehanik. Ob delu si je pridobil bogate delovne izkušnje in leta 1971 napredoval v tehnologa II, nato pa v tehnologa I. v pripravljalnici.

4. Koristni predlog – **preureditev Savio avtoconerja za previjanje ostankov je podal tov. Franc Koren.**



**Savio** avtoconer je zaradi neustrezne tehnologije za obstojnejše artikule premalo izkoriščen. Preureditev stroja za delno previjanje ostankov se po nekaj letih obratovanja tudi ni racionalno obneslo. Z odstranitvijo dvanajstih predložkov in sprednje povezave (vse ostalo je nespremenjeno) je predlagatelj dosegel, da delavka vlaga navitke ostankov direktno na spodnje vreteno in preko nappenjalec ter vodilcev poveže z zgornjimi vretenom. Kljub temu, da je še veliko ročnih opravil pa je efekt dela zelo dober. Delavka na avtoconerju previje enkrat več materiala kot delavka na Schlafhorst stroju.

Kljub temu, da tov. Franci Koren, tekstilni mojster v pripravljalnici dela v naši DO šele od lanskega avgusta, je v tem času dobro spoznal delovanje strojev, ki jih vzdržuje, kar mu je pomagalo, da je uspešno rešil omenjen problem.

5. Koristni predlog – **sprememba načina previjanja žanilj preje so podali tov. Franc Koren, Franc Kristan, Andrej Golob in Slavko Truden.**

Lz uvoza so kot vzorec prejeli žanilj prejo 500 E, ki je bila navita na cilindričnih cevkah. Ker je bila preja močno posuta proti cevki, razen tega pa še rahlo navita in je ni bilo možno normalno odvijati. Zato so predlagatelji v vodoravno lego na križno previjalnem stroju 5A montirali sukalno vreteno in s tem omogočili, da se je cevka vrtela in so lahko prejo previjali na konusno cevko za rakete za barvarno ali tkalnico.

Pri uresničitvi tega koristnega predloga je sodelovalo več sodelavcev. Tov. Kristan Franca in Koren Franca, sem že predstavila pri prejšnjih predlogih. Tov. Truden Slavko je zaposlen v naši delovni organizaciji od leta 1971. Najprej

je delal kot apreter v apreturi, od leta 1976 kot tekstilni mehanik v pripravljalnici. Nato je napredoval v tekstilnega mojstra in nazadnje v vodjo izmene v pripravljalnici.

Tov. Golob Andrej je bil leta 1986 soavtor koristnega predloga – preureditev na sukalnih strojih Elitex. Leta 1960 se je zaposlil v naši tkalnici kot podmojster in potem napredoval v mojstra.

Leta 1965 je bil prerazporejen v pripravljalnico, kjer je opravljal različna dela. Z delom si je pridobil bogate delovne izkušnje in delal kot mojster – tehnolog, inštruktor, mojster remonta, tehnolog II in od leta 1974 dalje kot tehnolog I.

Glede na prejšnje leto, ko ni bilo nobenega inovativnega predloga s strani sodelavcev, se je v letošnjem letu povečalo zanimanje za to vrsto dejavnosti, kar dokazuje podatek, da je bila podana ena tehnična izboljšava in 15 koristnih predlogov, ki jih koristno uporabljamo v naši proizvodnji. S predlaganimi rešitvami se je izboljšala organizacija in storilnost dela, izboljšali pogoji dela, požarna varnost in ne nazadnje tudi kakovost naših izdelkov, ki je še kako pomembna za uresničitev našega cilja, uvrstitev v višji kakovostni razred. S tem pa smo prihranili tudi določena sredstva.

Milka Klojučar

## ŠTIPENDIRANJE

Štipendiranje je zanesljiv in redni dotok kadrov s srednjo, višjo in visoko izobrazbo, ki odločilno vpliva na izobrazbeno strukturo, kot tudi na razvojne in kadrovske potrebe v Dekorativni.

V šolskem letu 1988/89 imamo v DO Dekorativna 45 štipendistov na srednjih, višjih in visokih šolah. Od tega v Ljubljani prejema kadrovske štipendije 38 štipendistov in sicer:

14 štipendistov na VII. stopnji zahtevnosti (visokošolski študij)  
– 2 štipendista na VI. stopnji zahtevnosti (višješolski študij)  
– 15 štipendistov na V. stopnji zahtevnosti (4-letno šolanje)  
– 7 štipendistov na IV. stopnji zahtevnosti (3-letno šolanje)

V TOZD »Predilnica« Laško pa prejema kadrovske štipendije 7 štipendistov in sicer:

– 1 štipendist na VII. stopnji zahtevnosti (visokošolski študij)  
– 5 štipendistov na V. stopnji zahtevnosti (4-letno šolanje)  
– 1 štipendist na III. stopnji zahtevnosti (2-letno šolanje)

V tabeli je prikazan seznam štipendistov, iz katerega je razvidna šola, stopnja zahtevnosti, vzgojnoizobraževalni program in letniki, katere obiskujejo naši štipendisti.

### ŠTIPENDIJE V ŠOLSLEM LETU 1988/89

ŠOLA	stopnja zahtev.	vzgojnoizobraževalni program	1. letnik	2. letnik	3. letnik	4. letnik	absol. vent.	skupaj
FNT – tekstilna tehnologija	VII.	dipl. ing. tekstilne tehnologije	–	1	1	2(1)	7	11(1)
FNT – tekstilna tehnologija	VI.	ing. teks. mehanske tehnologije	1	–	–	–	–	1
FNT – tekstilna tehnologija	VI.	oblikovanje tekstilij	–	1	–	–	–	1
Ekonomski fakulteta	VII.	dipl. ekonomist	–	–	2	–	–	2
Pravna fakulteta	VII.	dipl. pravnik	–	–	–	–	1	1
Elektro fakulteta	VII.	dipl. ing. elektronike	–	–	–	–	–	–
Elektro fakulteta	VII.	dipl. ing. računalništva	–	–	–	–	1	1
Strojna fakulteta	VII.	dipl. ing. strojništva	–	–	–	–	–	–
STOGŠ Kranj	V.	tekst. mehanski tehnik	1	1	2(1)	2(1)	–	6(2)
STOGŠ Kranj	V.	teks. kemijski tehnik	–	4	2(1)	2	–	8(1)
STOGŠ Kranj	III.	tekstilni mehanik I	–	1(1)	–	–	–	1(1)
Ekonomski srednja šola	V.	ekonomski tehnik	–	1	2(1)	2(1)	–	5(2)
Srednja šola za strojništvo	V.	strojni tehnik	–	–	–	1	–	1
Srednja šola za strojništvo	IV.	oblikovalec kovin	–	3	3	–	–	6
Srednja šola za gostinstvo	IV.	kuhar	1	–	–	–	–	1
<b>SKUPAJ</b>			<b>3</b>	<b>12(1)</b>	<b>12(3)</b>	<b>9(3)</b>	<b>9</b>	<b>45(7)</b>

Opomba: številke v oklepajih pomenijo število štipendistov v TOZD »Predilnica« Laško.

Milan Kočar

## PREMAKLJIV DELOVNI ČAS – nadaljevanje

3. POMANJKLJIVOSTI PREMAKLJIVEGA DELOVNEGA ČASA

a) težave v poslovanju

Posebno v začetku, dokler sistem ne steče, delno pa tudi kasneje, prinaša spremenljivi delovni čas nekatere težave v poslovanju podjetja. Težje je **planiranje in koordiniranje posla**, če ne vemo,

kdaj bo delavec prišel in odšel in koliko časa bo ostal na delu tisti dan. Dogaja se, da delavci niso prisotni prav takrat, ko bi bilo njihovo sodelovanje nujno potrebno. V lepem vremenu, v času neke pomembne tekme ali v drugih podobnih primerih večina delavcev zapusti delo takoj po koncu

obveznega časa, č eprav bi bilo še potrebno opraviti neko delo.

Obratno pri slabem vremenu, megli ali poledici večina delavcev pride na delo neposredno pred začetkom obveznega časa, kar spet lahko povzroči težave v poslovanju.

Mnogo je delovnih nalog, kjer časovna odvisnost delavcev ni velika in lahko svobodno izbirajo delovni čas. Težave se pojavljajo predvsem na delovnih mestih, ki so med seboj povezana in odvisna v delu. Zelo težko je organizirati spremenljivi delovni čas napr. na **tekočih proizvodnih linijah**, kjer je delo vsakega delavca neposredno odvisno od dela delavca pred njim in za njim. Teoretično razni avtorji ta problem rešujejo s tako imenovanim »skakači« ali s povečanjem zaloga polproizvodov na posameznih delovnih mestih (Materialpufferstand). To pa vsekakor poveča stroške, ker zahteva večje število delavcev in njihovo večjo usposobljenost za delo na različnih delovnih mestih. Zaloge na delovnih mestih pa vežejo obratna sredstva, zahtevajo določeni prostor in delo s temi materiali, kar tudi ustvarja dodatne stroške. Zaradi vseh teh težav so le redke firme uvedle spremenljivi delovni čas v takih razmerah. Omeniti pa moramo, da principi moderne organizacije dela vse bolj težijo o opuščanju čistih proizvodnih linij in njihovega nadomeščanju z različnimi oblikami skupinskega dela. V takšnih delovnih skupinah je neko od oblik spremenljivega delovnega časa mogoče uvesti, predvsem še, če se delavci o svojem delu vnaprej dogovorijo.

Dogovor o sodobni organizaciji dela v mogočem nadomeščanju dosejanje togo planiranje. Takšen dogovor bo vsekakor potreben v vseh službah, ki morajo biti angažirane v vseh **servisnih in storitvenih dejavnostih**. Vratarji, telefonisti, gasilci in druge podobne službe morajo delati, dokler je sploh še kdo na delu. Seveda ne v svoji polni zasedbi, ampak morajo zagotoviti sistem dežurstva.

Prisotnost delavcev teh služb je mogoče natančno planirati, vendar, se je pokazalo, da je boljše prepustiti zagotovitev teh dežurstev neposrednemu dogovoru med delavci teh služb. Treba jim je samo jasno postaviti zahtevo po neoviranem opravljanju njihovih nalog.

Dogovor bo pogosto potreben tudi med drugimi delavci in službami. Delavci, ki delajo v teamskem delu, se morajo dogovoriti, kdaj bodo zjutraj prišli v službo in kdaj bodo delali.

Težave v poslovanju prinaša tudi **omejena možnost notranjih in zunanjih komunikacij**. Večina komunikacij je treba opraviti v obveznem delovnem času, ker ostali čas niso vsi delavci prisotni.

Tudi poslovanje z zunanjimi partnerji je treba v glavnem omejiti na krajše časovno obdobje, torej na čas obvezne prisotnosti vseh delavcev. To sicer dejansko ne bo prevelika težava, če ne postavimo predolgih razponov premakljivega časa. Stranke, trgovski potniki, kupci in dobavitelji tudi sedaj po navadi ne prihajajo v zgodnjih jutranjih urah ali pred koncem delovnega dne. Do omejitev bo bolj prišlo pri telefonskih razgovorih, posebno še zato, ker jih bo treba opraviti v krajšem časovnem razdobju.

Težja je tudi **kontrola delavčevega prizadevanja**. Razen pri akordu ne moremo nadzorovati, če ni morda delavec prej prišel na delo ali dalj časa ostal na poslu zato, da napolni svoj fond delovnih ur. Vodja ne more vedno vedeti, ali je delavec šele prišel na delo ali pa je bil po službeni potrebi v drugem oddelku. Ne more nadzirati, ali delavec dejansko dela, dokler sam ne pride na delo.

Velik obseg zaupanja in samoodgovornosti lahko vodi tudi k izkoriščanju tega zaupanja.

Daljši čas prihajanja na delo in odhajanja domov **ovira sodelavce** pri njihovem delu. Ta motnja pa bo pri nas gotovo še večja kot v industrijsko razvitih deželah. Pri nas se mora vsakdo pri prihodu javiti tovarišem in sem malo pogovoriti z njimi (o nogometu npr.). Čas utekanja v delo se lahko tako zelo razvleče.

Daljšo ostajanje nekaterih delavcev v službi ovira tudi delo čistilk, ki ne morejo normalno opraviti svojega dela. Včasih je tako potrebno začeti s čiščenjem šele po koncu dopustnega časa.

Spremenljivi delovni čas torej vsekakor tudi neugodno deluje na poslovanje in delo organizacije združenega dela. Zato zahteva dobro organizacijo z mnogo dogovorjanja, s katero bo mogoče mnoge slabosti popolnoma opraviti, druge pa vsaj zmanjšati na znosen obseg.

#### b) sprememba življenjskega ritma

Novi raspored delovnega časa prinaša spremembo v stalne navade in vsak delavec se temu ne more takoj prilagoditi. Nekatere preveč svobode ovira in ne znajo samostojno razpolagati s časom. Bolj so zadovoljni s togim okvirom, ki jim ga nekdo drug določa. Nekateri celo ne pristanejo na spreminjanje svojih življenjskih navad; znano je, da se mnogi celo po upokojitvi še vedno prebujajo ob istem času. Seveda moramo takoj reči, da spremenljivi delovni

čas nikakor ne sili v spreminjanje navajenega ritma. Vsakdo lahko še vedno prihaja na delo ob istem času kot doslej. Spremembo delovnega časa samo omogoča, ne pa tudi zahteva.

Večje težave lahko nastanejo zaradi tega, ker **delavec ne zna usklajati življenjskega in delovnega ritma**. Da bi pridobil neki rezervni sklad delovnega časa ali da bi nadomestil primanjkljaj, lahko delavec nekaj dni forsirano dela prek normalnih mej. Takšno delo povzroča težave s stališča medicine dela, delavec je preobremenjen, preveč se utruja, in zato dosega tudi manjše delovne učinke. Preveč utrujen delavec je tudi bolj disponiran za nesreče pri delu, ker je manj pazljiv. Tej pomanjkljivosti se ni mogoče popolnoma izogniti, ker je mogoče vse delavce poučiti in preprečiti, da bodo pravilno izkoriščali delovni čas.

#### c) različnost delovnega časa za različne kategorije delavcev

Največja pomanjkljivost spremenljivega delovnega časa je prav gotovo v tem, da svoboda izbire delovnega časa ne mora biti enaka za vse. Tehnologija dela postavlja različnim delovnim mestom zelo različne zahteve. Medsebojna odvisnost posameznih delovnih mest je zelo različna: nekatera sploh ne morejo delati drugo brez drugega, druga so vezana samo večji ali manjši dela časa, tretja pa sploh niso med seboj odvisna in lahko delajo popolnoma samostojno. Zaradi narave dela bo včasih potrebno nekatere skupine delavcev samo malo izključiti iz sistema spremenljivega delovnega časa.

Neenakopravnost vodi k nezadovoljstvu med tistimi delavci, ko so popolnoma ali delno izključeni iz sistema spremenljivega delovnega časa. Tako lahko pripelje do napetosti med posameznimi delovnimi skupinami in do poslabšanja delovne klime.

#### d) kontrola delovnega časa

Najpogosteje naveden argument proti uvajanju spremenljivega delovnega časa je zahteva po kontroli časa delavčeve prisotnosti. Slišati je glasove, da je uvažanje raznih aparatov za merjenje časa korak nazaj v osvobajanje delavcev.

Dejansko merjenje časa povzroča mnogo manj težav kot v teoretičnih razpravah. Delavci zelo hitro uvidijo, da merjenje časa prisotnosti in instrument kon-

trole točnosti, ampak samo knjigovodstvo časa za vsakega posameznega delavca. Torej ne instrument prisile, ampak samo pripomoček za svobodnejše izbiranje delovnega časa.

Kot vsak drug ukrep je potrebno tudi uvajanje kontrole časa dobro pripraviti. Potrebno je razmisliti o načinu te kontrole. Vse delavce je treba informirati o nujnosti merjenja časa. Vsekakor je tudi potrebno to kontrolo časa uvesti za prav vse delavce v delovni organizaciji.

#### e) še nekatere pomanjkljivosti spremenljivega delovnega časa

Tudi mnogi izostanki, ki so delavcu v fiksni ureditvi delovnega časa vedno všteti v delovni čas, grede v novi ureditvi delovnega časa pogosto v delavčevo škodo. Tu gre za enodnevna obolenja, obisk zdravnika in plačane izostanke za razne druge zasebne zadeve, ki jih delavec raje opravi v svojem prostem času, kot da zanj išče odobritve ali prinaša razna potrdila. Do teh težav seveda nujno ne pride, saj mora tudi spremenljivi delovni čas delavcu dopuščati opravičene izostanke, ki so mu kot do sedaj računajo v skupen fond delovnega časa v neki normalni dolžini trajanja.

Samouvajanje novega sistema delovnega časa bo povzročilo večje ali manjše enkratne stroške. To so predvsem stroški ustvarjanja pogojev za prehod na spremenljivi delovni čas. To so lahko stroški informiranja kolektiva o potrebnih ukrepih, stroški porabljenega časa na različnih delovnih sestankih o tej problematiki. Ugotavljanje pogojev za spreminjanje delovnega časa prav tako zahteva določen angažma strokovnih delavcev in tudi povzroči dodatne stroške. Tu gre za različne ankete, s katerimi ugotavljamo razpoloženje kolektiva za spremembo pa tudi mnoge stvarne podatke o stanju delovne sile, za merjenje dela na posameznih delovnih mestih, za zbiranje in obdelavo podatkov o prihodih in odhodih delavcev, o zamudah, nadurnem delu, fluktuaciji, o prometni situaciji in drugem preteklem obdobju, za razne analize vseh teh podatkov in drugo. Temeljita priprava vsekakor olajša prehod na novi sistem, povzroči pa tudi nekaj stroškov.

Investicija v naprave za merjenje delovnega časa je lahko razmeroma visoka. Cene različnih aparatov se razlikujejo glede na izbrani sistem, pa tudi po različnih proizvajalcih.



To investicijo oziroma njene tekoče stroške lahko zmanjšamo, če uporabimo in prilagodimo neke aparate, ki jih v podjetju že uporabljamo, če merjenje delovnega časa povežemo z obračunom delovnih nalogov in podobno. Večji del amortizacije teh naprav pa bo vseeno bremenil spremenljivi delovni čas.

Vsi ti aparati in njihova uporaba še naprej povzročajo tekoče stroške. Tu je še najmanjši strošek energije in strošek njihovega vzdrževanja. Samo odčitavanje in evidentiranje opravljenega delovnega časa zahteva pri različnih sistemih različnega angažma administrativnih kadrov. Največkrat velja razmerje: čim dražji je sistem za zajemanje podatkov, tem manjši so potem tekoči stroški preračunavanja in evidentiranja delovnega časa. Tako npr. obračun registriranih kartic (z žigosnih ur) zahteva okoli 30 minut časa za vsako kartico mesečno, odčitavanje časa in števcih za časovne vsote in njihovo evidentiranje samo okoli 4 minute mesečno za vsakega delavca, medtem ko elektronski računalniki avtomatično registrirajo delovni čas. Stroške za dodatno merjenje časa je vsekakor treba šteti med negativne postavke novega sistema. Lahko pa jih dovolj natančno ugotovimo in tudi kalkuliramo.

Dodatne stroške povzroča tudi potreba po **daljšem angažiranju** posameznih služb. Vratarji, gasilci, telefonisti, varnostna služba in nekatere druge službe morajo biti prisotne, dokler sploh še kdo dela v podjetju, torej ves dopustni čas. Zato pogosto potrebujejo več osebja, razna dežurstva zahtevajo nadurno delo, ki ga je potrebno posebej plačati.

Daljša angažiranost celotnega podjetja povzroča tudi večjo porabo energije za gretje in razsvetljavo prostorov. V proizvodnem procesu je lahko ta problem še mnogo težji zaradi potrebe po daljši angažiranosti določenih agregatov in spet večje porabe energije.

#### SISTEMACIJA PREDNOSTI IN SLABOSTI

Vse navedene prednosti in slabosti spremenljivega delovnega časa zelo različno delujejo v zelo različnih prilikah. Pogoji dela, organizacija delovnega procesa, sestav delovne sile z vsemi njenimi lastnostmi, način prehoda in izbrana oblika spremenljivega delovnega časa, način evidentiranja prisotnosti in mnogi drugi dejavniki zelo različno vplivajo na vrednotenje vseh nastalih sprememb.

Nekatere prednosti bodo tako v nekaterih organizacijah imele velik učinek, v drugih pa jih sploh ne bo. Prav tako vse navedene prednosti in slabosti zelo različno vplivajo na razne sodelavce v delovnem procesu: nekatere od njih najbolj vplivajo na posameznega delavca, rezultate drugih bomo opazili samo v delovni organizaciji, tretje najmočnejše vplivajo na celotno družbo. Čeprav je te učinke težko izolirati, ker isti učinki pogosto vplivajo tako na posameznika kot tudi na delovno organizacijo, jih bomo zaradi preglednosti vseeno poskusili sistematizirati.

#### a) prednosti za delavca

Spremenljivi čas prinaša delavcu številne prednosti. Iz vsega, kar smo že rekli, ima delavec naslednje prednosti:

##### 1. organizacijske prednosti

- kooperativen način dela daje delavcu možnosti za razvoj njegove osebnosti;
- demokratizacija delovnih procesov zahteva od delavca odgovornost za opravljanje delovne naloge in mu omogoča izkoristiti njegove sposobnosti;
- humanizacija delovnih pogojev olajša delavcu napore in zmanjšuje njegovo utrujanje pri delu.

##### 2. boljše usklajanje življenjskega in delovnega ritma

- delavec delovne zahteve lahko prilagodi svojemu individualnemu ritmu;
- delavec je bolj pripravljen za delo, če si delovni ritem lahko samostojno določa;
- v takšni obliki dela se delavec manj utruja in doživlja manj različnih stresov.

##### 3. boljše počutje in boljše delovna klima

- osvobajanje človeka od raznih pritiskov mu omogoča doseči boljši odnos do dela;
- delavec ni več samo eden od proizvodnih faktorjev, ampak svoboden sodelavec v delovnem procesu;
- z ustvarjanjem možnosti za delovanje višjih motivacijskih faktorjev postaja delavec bolj motiviran za opravljanje svojih delovnih nalog;
- ni več kontrole točnosti prihoda v službo, nepotrebne izgubljanja in s tem povezanega občutka krivde;
- delavec je bolj pripravljen in usposobljen za pomoč drugim pri njihovem poslu, v težavah pa tudi sam takšno pomoč lahko pričakuje;

- delo postaja delavcu vedno bolj potreba in zadovoljstvo in ne več prisiljevanje v določen kalup zahtev.

##### 4. boljše izkoriščanje časa

- prilagajanje delavčeve prisotnosti delovnim zahtevam mu omogoča boljše izkoriščanje delovnega časa;
- delavec lahko samostojno odloča začetek in konec dela in s tem dolžino delovnega dne;
- manjša se potreba po nadurnem delu;
- delavec dobi več prostega časa, ki ga lahko izkoristi za rekreacijo, zabavo ali neko koristno opravilo;
- manj časa izgublja za čakanje v raznih storitvenih dejavnostih;
- samostojno lahko oblikuje svoj prosti čas in ga razporeja na razne prireditve in domačo aktivnost.

##### 5. bolj tekoč potek prometa

- zaradi manjših prometnih gneč izgubi delavec dosti manj časa za prihod na delo in prihod domov;
- ni mu potrebno hiteti, da bi prišel v določenem času na delo in je zato na poti manj živčen;
- zaradi bolj tekočega prometa je manj prometnih nesreč;
- delavci, ki so vezani na javna prometna sredstva, izgubljajo manj časa za čakanje na prevoze in čakanje na prezgodnjem prihodu v podjetje;
- pogosto ima delavec tudi manjše potne stroške, ker se več članov družine lahko pelje na delo z istim vozilom.

##### 6. ekonomski učinek za delavca

- večji učinek pri delu daje delavcu tudi pravico in večji delež pri delitvi osebnih dohodkov;
- več prostega časa mu omogoča doma opraviti mnoge koristne posle;
- manjši so tudi potni stroški, ker zaradi manjših gneč porabi tudi manj bencina in se več družinskih članov vozi z istim vozilom.

##### b) slabosti za delavca

Spremenljivi delovni čas prinaša tudi nekatere slabosti za delavca. Moramo takoj reči, da teh slabosti ni mnogo in so prednosti dosti večje. Nekatere od slabosti za delavca so:

##### 1. organizacijske težave

- vodilni delavci niso vedno prisotni in delavec mora pogosto odločati o stvareh, ki niso v njegovi pristojnosti;

- pogosto niso ves čas dostopne razne pomožne in storitvene dejavnosti;
- večja je nevarnost nezgod, ker ni vedno prisoten nekdo, ki delo nadzira.

##### 2. sprememba življenjskega ritma

- delavec ne zna vedno usklajati variabilnih delovnih potreb vs svojimi bolniškimi zahtevami;
- da bi si ustvaril neko rezervo ali nadoknadel zamujeno, včasih dela prek normalnih meja in se preveč utruja;
- zaradi utrujenosti je večja nevarnost delovnih nezgod.

##### 3. različna ureditev delovnega časa za razne delavce

- sistem spremenljivega delovnega časa ne zagotavlja vsem enake ureditve delovnega časa;
- delavci, ki nimajo možnosti, da bi se z njimi okoriščali, so nezadovoljni s stanjem.

##### 4. Kontrola delovnega časa

- vsi delavci morajo evidentirati svoj prihod in odhod, ker je za nekatere znamenje nezaupanja;
- vsaka odsotnost je evidentirana in je ni mogoče spregledati;
- odpadejo vsi privilegiji za odsotnost.

##### 5. ekonomske slabosti za delavca

- zaradi manjšega obsega nadurnega dela se zmanjšajo celotni delavčevi dohodki;
- ni več opravičenih zamujanj na delo, ki se delavcu štejejo v časovni fond: osebne dohodke dobi samo za stvarno opravljen delovni čas.

##### c) prednosti za organizacijo združenega dela

Spremenljivi delovni čas prinaša tudi številne prednosti za delovno organizacijo. Nemški sindikati celo trdijo, da glavne prednosti dobi podjetje in ne delavec ter zaradi tega zahtevajo celo neko odškodnino oziroma povečanje plač. Prednosti za organizacijo združenega dela bomo spet poskušali sistematizirati iz vsega že rečenega:

##### 1. organizacijske prednosti

- spremenljivi delovni čas zahteva več teamskega dela, kar zagotavlja kvalitetnejše opravljanje delovnih nalog;
- z zahtevo pa več in boljših komunikacijah se v podjetju ustvari boljši tok informacij;
- večja samostojnost delavca pri določanju lastnega dela poveča tudi njegovo odgovornost za natančno opravljanje delovnih nalog;

– fleksibilnejši sestav delovne sile omogoča njeno angažiranje pri različnih poslih;

– zaradi boljše informiranosti delavcev o delu drugih je lažje zagotoviti nadomeščanja ustvarja tudi boljše pogoje za pravi izbor kadrov pri nasledovanju.

## 2. boljša delovna klima

– možnost usklajanja življenjskega in delovnega ritma povzroča večjo pripravljenost za delo;

– kooperativen način dela daje možnost za spoznavanje dela drugih in s tem poveča pripravljenost delavcev za medsebojno pomoč;

– manjše prisiljevanje delavca v toge časovne kalupe spreminja tudi njegov odnos do dela in okolice.

## 3. boljše izkoriščanje delovnega časa

– zmanjšanje absentizma v absolutnem smislu poveča fond delovnega časa;

– poveča se obseg učinkovitega delovnega časa, ker se močno zmanjša gneča pri prihodu na delo in odhodu domov;

– delavcem se pri delitvi osebnih dohodkov upošteva samo dejansko opravljen delovni čas;

– z boljšim razporejanjem delovnega časa se zmanjša potreba po nadurnem delu;

– možnost izravnavanja časovnih saldov zmanjša obseg nekoristno v podjetju prebitega časa.

## 4. večja učinkovitost dela

– zaradi možnosti usklajanja med povpraševanjem in ponudb po delu se poveča dejanski učinek dela;

– zaradi svobodne izbire delovnega časa so delavci tudi bolj pripravljeni za večje učinke.

## 5. manjši obseg fluktuacije

– spremenljivi delovni čas je vsaj v začetku za delavce atraktiven in dosti manj zapušča delovno organizacijo s takšno ureditvijo delovnega časa;

– lažje je tudi dobiti nove sodelavce, takšna oblika delovnega časa je še posebno privlačna za žensko delovno silo;

– manjši obseg fluktuacije pomembno zmanjša tudi stroške za uvajanje novih delavcev ter izgube zaradi pomanjkanja določenih profilov.

## 6. ekonomske prednosti za delovno organizacijo

– večja učinkovitost dela neposredno vpliva tudi na poslovni rezultat podjetja;

– manjši absentizem, manj fluktuacije, manjša potreba po

nadurnem delu in druge prednosti pomembno zmanjšajo poslovne in proizvodne stroške.

## d) slabosti za organizacijo združenega dela

Tako kot prednosti prinaša tudi sprememba delovnega časa mnoge težave in slabosti za delovno organizacijo. Te težave bodo še posebno občutne na začetku, dokler se novi sistem ne uteče in ga vsi ne sprejmejo.

### 1. težave v poslovanju

– težje je planiranje in koordiniranje dela, če vemo, kdaj bo vsak posameznik prišel na delo;

– omenjena možnost komuniciranja v celotnem delovnem času, zaradi česar morajo včasih odločati o zadevah pristojni;

– težja je kontrola prizadevanja posameznika pri delu zaradi njegove pravice do samostojnega odločanja o delu in prisotnosti;

– težje je zagotoviti varnost pri delu in je zaradi tega potreben daljši skupen čas nadzora;

– potrebno je daljše angažiranje servisnih in storitvenih dejavnosti, ki morajo biti dostopne ves dopustni čas;

– daljši čas prihajanja na delo in odhajanja z dela lahko ustvarja nered in moti sodelavce;

– organizacijske težave lahko povzročajo tudi različna ureditev delovnega časa v različnih obratih.

### 2. težave v odnosih do delavcev

– neenakopravnost vseh delavcev pri določanju delovnega časa lahko vodi k zavisti in s tem poslabšanju delovne klime;

– delavci včasih namenoma motijo delo drugih, da bi dokazali neupravičenost različne potrebe delovnega časa;

– zahteva po kontroli delovnega časa nekaterim kategorijam delavcev predstavlja dodatno obremenitev in negativno vpliva na njihov odnos do delovne organizacije;

### 3. dodatni stroški

– uvajanje in priprava nove oblike delovnega časa angažira nekatere strokovne službe;

– potrebna je investicija v naprave za registriranje časa delavčeve prisotnosti;

– tekoče evidentiranje delovnega časa zahteva dodatno angažiranje kadrovskih služb;

– daljša dostopnost vseh storitvenih dejavnosti v podjetju zahteva

– sistem dežurstva in več delavcev v teh službah;

– uvajanje spremenljivega delovnega časa v proizvodnji zahteva nadomeščanje delavcev na liniji s skakači in večje zaloge nedovršene proizvodnje;

– vsi navedeni dejavniki povzročajo dodatne stroške.

### 3) prednosti za družbo

Nova razporeditev delovnega časa prinaša tudi mnoge prednosti za družbo kot celoto. Vse prednosti za delavce in organizacijo združenega dela se do neke mere reflektirajo tudi kot prednosti družbe. Potrebno je omeniti le še nekatere prednosti za družbo:

– večja produktivnost dela in boljše izkoriščanje delovnega časa vsekakor prispeva tudi k povečanju celotnega narodnega dohodka;

– večja disperzija v povpraševanju po različnih storitvah izboljša izkoriščanje delovnega časa v storitvenih dejavnostih in raznih ustanovah prostega časa;

– boljši prometni tok omogoča večjo prepustnost prometa;

– v prometu je manj nesreč, manjša je tudi poraba goriva,

### f) slabosti za družbo

Spremenljivi delovni čas skoraj ne prinaša slabosti za družbo kot celoto. Omenimo le nekatere od močnih težav:

– omenjen čas je možnih komunikacij, poslovne partnerje gotovo najdemo le v obveznem delu delovnega časa;

– pritisk na telefonske linije se močno poveča, če imajo vse organizacije približno enako določen obvezni čas.

Vladimir Kočevar

## VOLITVE V TOZD ENERGETIKA IN VZDRŽEVANJE

Delegatom delavskega sveta in komisije samoupravne delavske kontrole TOZD v mesecu decembru poteče mandat, zato so delavci TOZD dne 9. 12. 1988 volili nove delegate za naslednje dvoletno mandatno obdobje.

V delavski svet TOZD so bili izvoljeni naslednji delavci:

1. BAČNIK Janez
2. ČAUŠEVIĆ Asim
3. ERBEŽNIK Marko
4. JUGOVIĆ Janez
5. STRAJNAR Janez
6. ZALOŽNIK Drago
7. ŽEBOVEC Anton

v komisijo samoupravne delavske kontrole TOZD pa naslednji delavci:

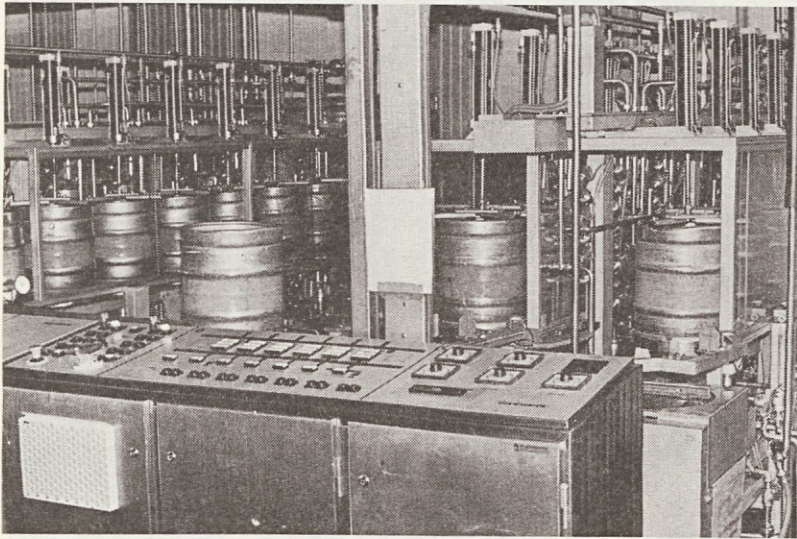
1. DOVČ Ciril
2. LEVC Franci
3. ŠTUPNIK Janko

Novoizvoljenim delegatom čestitamo!

Milka Klobučar



## V PIVOVARNI UNION



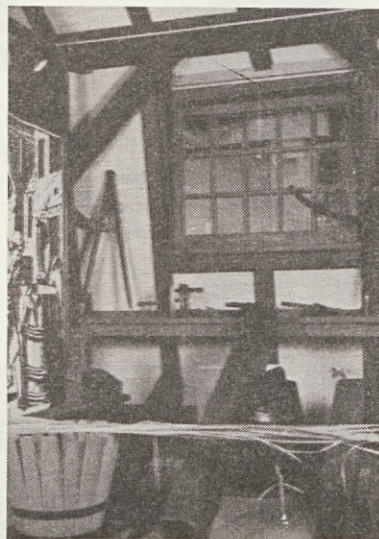
VARIOMATIC za glavno pranje in polnjenje piva v KEG

23. novembra sem se udeležila konstitutivne seje ljubljanskega aktiva novinarjev in organizatorjev obveščanja v OZD v pivovarni Union. Moj namen ni, da vam pišem o tem sestanku, ki se ni bistveno razlikoval od podobnih, ampak da vam na kratko predstavim pivovarno UNION, ki je bila naš gostitelj.

Po sprejemu v lepo opremljeni Koslerjevi dvorani, nam je tov. Bolka predstavil Union.

Pivovarna Union je bila ustanovljena leta 1864, v kateri je sedaj zaposlenih 570 delavcev. Union je po velikosti tretja največja pivovarna v Jugoslaviji (za Beogradom in Laškim), vendar je v Unionu vsa proizvodnja organizirana na enem mestu, ostali največji proizvajalci pa imajo proizvodnjo v več krajih, torej se v Unionu zvari v Jugoslaviji največ piva na enem mestu. Leta 1987 so proizvedli 944.000 hl piva, za letošnje leto pa ocenjujejo 940.000 hl. Razen proizvodnje piva pa je pivovarna Union edini proizvajalec pekovskega kvasa v Sloveniji (v letu 1987 proizvedli 5.666 ton, ocena za leto 1988 – 5.560 ton). Poleg Slovenije oskrbujejo s pekovskim kvasom tudi Istro, Banja Luko, Prijedor, Čakovec. Razen oskrbe s pivom na domačem tržišču, pa Union izvažajo pivo izključno na konvertibilna tržišča.

Po končanem sestanku smo si ogledali proizvodne prostore kjer danes poteka tehnološki proces proizvodnje piva z najsodobnejšo opremo in ki zagotavlja skupno z



Pivovarski muzej – delavnica za izdelovanje sodov

dobrimi surovinami vrhunsko kakovost vseh vrst piva Union ter Pivovarski muzej – edini v Jugoslaviji. Zbirka, ki je postavljena na več kot 500 m<sup>2</sup> površine v zgornjem nadstropju spomeniško zaščitene »Stare sladarne«, je večja od pivovarske zbirke v Tehniškem muzeju v Münchnu, kjer je center pivovarstva na Bavarskem. Razdeljena je na posamezne oddelke v katerih so predstavljene vse faze proizvodnje piva od najstarejših časov do danes.

Po ogledu filma o proizvodnji pekovskega kvasa in reklamnih filmov za pivo, v posebni dvorani, so se vsem nam pošteno osušila usta in se je prav prilegel kozarec piva UNION.

Milka Klobučar

## PRAVNI NASVETI

### NOVOSTI V DRUŽINSKI ZAKONODAJI

V letu 1987 je Republiški komite za zdravstveno in socialno varstvo pripravil analizo o izvajanju zakona o ZZDR, ki jo je obravnavala tudi Skupščina SRS in ob njej sprejela stališča, ki so bila podlaga za pripravo novele zakona.

Izvršni svet Skupščine SR Slovenije je dne 26. oktobra, 1988 določil besedilo **predloga zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o zakonski zvezi in družinskih razmerjih**. Novela, ki jo bo Skupščina obravnavala 22. decembra, prinaša sledeče novosti:

1. Za odločanje v upravnih stvareh po zakonu o zakonski zvezi in družinskih razmerjih, naj bi dobili javno pooblastilo centri za socialno delo, kot usposobljene institucije, ki so že od sedaj pripravljale vse strokovne podlage za odločanje organov socialnega skrbstva. Za drugostopenjsko odločanje pa naj bi bil pristojen Republiški komite za zdravstveno in socialno varstvo.

2. Dalj časa trajajoča izvenzakonska skupnost moškega in ženske je urejena v 12. členu, ki je dopolnjen tako, da se glasi: Če je odločitev o neki pravici ali dolžnosti odvisna od vprašanja obstoja življenjske skupnosti, se o tem vprašanju odloči v postopku za ugotovitev te pravice ali dolžnosti. Odločitev o tem vprašanju pa ima pravni učinek samo v stvari, v kateri je bilo to vprašanje rešeno.

3. Pred sklenitvijo zakonske zveze ne bi bil več obvezen obisk zakonske svetovalnice, pred razvezo pa bi zakon uvedel namesto spravnega poskusa, svetovalni razgovor, katerega namen bi bil pomoč, s ciljem sporazumnega urejanja posameznih vprašanj zakoncev. Razgovor bi bil obvezen za zakonca, ki imata mladoletne otroke, ali otroke, nad katerimi jima je podaljšana roditeljska pravica.

4. Dopolnjena je določba, ki ureja pravico staršev, ki ne živijo skupaj z otroci, da jih redno obiskujejo, dolžnost roditeljev pri katerih otroci živijo pa, da te stike omogočajo. Sledi dopolnitev določbe, ki govori, da otroci do tistega od staršev, ki iz neopravičenih razlogov ni izpolnjeval svojih preživninskih obveznosti do njih, nimajo teh istih obveznosti v slučaju njegove nesposobnosti za delo, oziroma ob pomanjkanju sredstev za preživljanje. Podan je predlog, da bi prizadete stranke

lahko sklenile pri centru za socialno delo dogovor o dolžnosti, višini in usklajevanju preživnine. Tak dogovor je izvršilni naslov.

Določen je tudi drugi način usklajevanja s sodno odločbo določenih preživnin, ki se usklajujejo z gibanjem življenjskih stroškov in osebnih dohodkov v SRS po sklepu Skupnosti socialnega skrbstva Slovenije. Tak način usklajevanja bi veljal tudi za preživnine, določene z dogovorom iz prejšnjega odstavka, če se stranki ne bi sporazumeli za drugačen način usklajevanja, ki bi bil za upravičenca ugodnejši. Center za socialno delo bi pisno obveščal zavezanca in upravičenca o vsakokratni uskladitvi in o novem znesku preživnine. Obvestilo centra bi bilo skupaj s sodno odločbo oziroma dogovorom izvršilni naslov.

5. Na področjih posvojitve, rejništva in skrbništva bi novela tudi uvedla nekaj manjših sprememb. V bodoče bi zakon dopuščal posvojitve tudi pred potekom enega leta. Brez soglasja pristojnih republiških upravnih organov bi lahko tudi tuj državljan posvojil mladoletnega otroka svojega zakonca.

Za otroke, ki so dopolnili osemnajst let starosti, vendar zaradi motenj v telesnem in duševnem razvoju niso sposobni za samostojno življenje in delo, bi se uvedla možnost takoimenovanega »podaljšanega rejništva«.

Nekatera vprašanja glede izvajanja skrbništva in upravljanje z varovančevim premoženjem naj bi urejali izvršilni predpisi, ki jih v okviru svojih pristojnosti lahko izda republiški upravni organ, pristojen za zadeve socialnega varstva.

### PRAVICA DO IZREDNEGA PLAČANEGA DOPUSTA

V DO je prišlo do različnih razlag glede možnosti uporabe izrednega plačanega dopusta, saj nekateri menijo, da je delavec upravičen do takega dopusta tudi, če je za določen dogodek (npr. smrt v družini) zvedel prepozno in se ob določenem času ni mogel nahajati na pogrebu oz. tam kjer je bilo potrebno.

Delavec je lahko odsoten z dela zaradi osebnih okoliščin do sedem delovnih dni v posameznem koledarskem letu s pravico do nadomestila osebnega dohodka. Zakon o delovnih razmerjih poudarja, da gre za tiste primere odsotnosti, ki so povezani z iz-

jemnimi okoliščinami, zaradi katerih mora delavec oditi v drugi kraj oziroma ne more zaradi teh okoliščin opravljati dela.

Teh primerov ni možno upoštevati tako, da je delavec upravičen do plačane odsotnosti z dela tudi v primeru, ko odsotnosti ne bo potreboval za namen, ki ga določa pravilnik o delovnih razmerjih. Pravica je povezana z delavčevo potrebo, da je odsoten z dela in to

zlasti v nujnih primerih.

Tako ne more zahtevati plačane odsotnosti z dela tisti delavec, ki je za posamezen primer zvedel prepozno (smrt), ali pa tisti delavec, ki take odsotnosti ne bi več potreboval za tisti namen (poroka) za katerega se predvideva taka pravica.

V primeru smrti daljnega sorodnika ima delavec pravico do odsotnosti z dela 1 delovni dan in

sicer za udeležbo na pogrebu. Če se pogreb opravi na prosto soboto ali nedeljo, se odsotnost ne more preložiti na kasnejši čas. Delavcu tudi ne pripadata dodatna 2 prosta dneva za pot, če je kraj pogreba več kot 500 km oddaljen iz Ljubljane.

V primeru poroke ožjega sorodnika ima delavec pravico do odsotnosti z dela 1 delovni dan in sicer za udeležbo pri poročni slo-

vesnosti. Če je poroka na prosto soboto se odsotnost ne more preložiti na kasnejši čas.

Delavec, ki je bil na vojaških vajah 7 dni ali več, ima pravico do 1 dneva počitka neposredno po vajah.

Delavec ima pravico, do odsotnosti do 7 delovnih dni za odpravo posledic elementarne nesreče, ki je prizadela delavčevo lastnino.

Milan Vasiljevič

## OZNAČEVANJE TOVOROV Z NEVARNO VSEBINO

S tehnološkim razvojem se pojavlja tudi vedno več nevarnih snovi, ki so požarno in ekološko zelo nevarne.

Ker se občasno oz. vse bolj pogosto pojavljajo na tem področju nesreče je potrebno vsa vozila, ki prevažajo nevarne snovi in tovore označevati po mednarodnih predpisih. Za nas mora biti pomembno vsaj to, da vemo vsaj približno za kakšen tovor gre. Namreč tudi mi smo udeleženci v prometu in tudi mi smo lahko zaradi naše malomarnosti povzročitelji požarne ali ekološke nesreče.

V kolikor vidimo vozila (ni obvezno, da so to cesterne), ki so opremljena s tablico velikosti 30 x 40 cm črno obrobljena in z oranžno površino moramo vedeti, da moramo biti zelo previdni. V zgornjem in spodnjem delu so neka števila. Spodnja številka pomeni nevarni tovor po oznaki OZN, zgornja pa t.i. število za določitev nevarnosti. Pri tem pomeni:

- 2 – nevarni plin 3 – vnetljiva tekočina 4 – vnetljiva trdna snov
- 5 – močno oksidajoča snov 6 – strupena snov
- 7 – radioaktivna snov 8 – jedka snov
- 9 – nevarnost spontane močnejše reakcije
- 1 – eksplozivno

Dve enaki števili poudarjata nevarnost, vedno pa sta vsaj dve števili, če nevarnost ni poudarjena dodamo število 0.

Npr. 30 = vnetljiva tekočina s plameniščem od 21–100° C (nafta)



temelj rdeče barve – lahko vnetljiva tekočina »modre« – v dotiku z vodo razvija gorljive pline



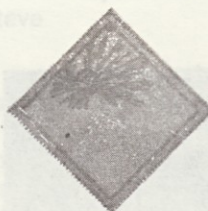
spodnja polovica temelja rdeča – samovnetljivo



rdeča črta – vnetljive trdne snovi



temelj rumen – organski peroksidi in oksidajoče snovi



temelj oranžne barve – EKSPLOZIVNO



STRUPENO



RADIOAKTIVNO



zdravju škodljivo (samo andrejev križ – dražilno)



Jedko (kislo, lužnato)

33 = lahko vnetljiva tekočina s plameniščem pod 21° C (bencin)

66 = zelo strupena snov (arzenova kislina)

Poleg omenjenih oznak uporabljamo tudi listke nevarnosti:

Omenjeni listki nas opozarjajo na določene nevarnosti, zato bomo previdni. Če pa imamo v bližini tudi nevedne »Tomaže« jih o tem poučimo.

Stane Istenič



# PRIREDITEV OB DNEVU REPUBLIKE



Oder v dvorani nad jedilnico v četrtek, 24. 11. 1988 znova zaživel. V goste smo povabili otroke iz osnovne šole Alojza Kebeta iz Šentvida, ki so izvedli pester program, zgrajen v novi preobleki, kakršnih doslej, s strani šolskih proslav, nismo bili vajeni.

Po uvodnem nastopu naših folklornih parov, pod vodstvom Saša Galeta, ko smo z užitkom spremljali splet gorenjskih narodnih plesov, je na aktualno temo današnjega časa spregovoril tov. Marjan Cedilnik, ravnatelj osnovne šole. Otroci pa so pod vodstvom svojih mentorjev razmišljali o domovini in o mladosti – torej o njih samih, ki so postavljeni v ta »narobe svet«, dokaj prepričljivo, v igri, pesmi in recitalu z baletnimi in ritmičnimi vložki. Otroški pevski zbor vodi tov. Gordana Milošević. V program je bil vključen tudi šaljiv skeč, ki ga je sestavila mentorica dramskega krožka Alenka Kebeta v Šentvidu. V skeču so učenke in učenci višjih razredov prikazali, prigode po resničnih dogodkih med poukom angleščine, ki so s svojim naravnim, neizumetničenim razpoloženjem navdušili gledalce. Med nastopajočimi smo z užitkom spremljali tudi znane obraze otrok naših delavcev. Vrhunec prireditve pa je bil z zaključno Prešernovo zdravljico, ki smo jo poslušali stoje in se ob koncu vsem nastopajočim zahvalili za kvaliteten program z navdušenim aplavzom. Ob zaključku prireditve se je nastopajočim zahvalil tudi tov. Vladimir Kočever in vsem zbranim zaželel prijetno praznovanje.



Likovno opremo scene, ki se je v polni meri vključevala in dopolnjevala voščilo mladih, delavcem Dekorativne, k prazniku, je izdelal tov. Edi Skrt – predavatelj likovnega pouka.

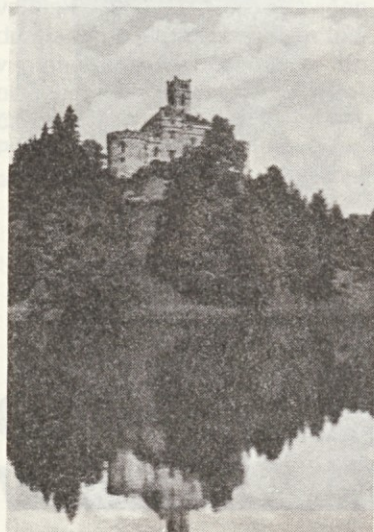
Ob vsaki prireditvi je kopica organizacijskih del, ki se jih morda ne vidi, zato pohvala in zahvala tudi vsem domačim delavcem, ki se skupaj trudimo za uspešnost prireditev.

Ivana Prezelj



**DOPISUJTE  
V  
GLASILO**

## SINDIKALNI IZLET



O sindikalnem izletu letos dolgo ni bilo nič slišati, potem pa so nas le razveselili z novico, da gremo 22. oktobra v Trakoščan. Prijavilo se je precej manj ljudi kot prejšnja leta, napolnili smo le en avtobus in pol drugega. V vsakem je bil poklicni vodič, ki je opozarjal na zanimivosti.

Izpred tovarne smo se odpeljali okrog pol osmih. Prva postaja je bila kmalu – le kdo bi šel kar tako mimo trojanskih krofov. Če pustimo sladkosnednost ob strani, pa so Trojane znane po hudem klanecu, ki povezuje ljubljansko in celjsko kotlino.

Potem nas je pot vodila mimo Žalca in Celja do Rogaške Slatine. Vzeli smo si dobro uro časa za ogled. Rogaška Slatina je znana po vsem svetu po alkalno-salinično – kisljih vrelcih in zdraviliškem turizmu. Pili smo slatino, hladno ali toplo, ogledali smo si zgradbe in zelo lep park pred njimi. Novi del v tem sklopu nam ni preveč ugajal – sivi beton se po mnenju večine ne ujema s starim klasicističnim slogom. Iz »firbca« smo zavili v novi hotel Donat, vendar nam je cenik vzel vsakršno nadaljnje veselje. Obiskali smo tudi prodajalno Rogaške steklarne. Izbira res lepih stvari je bila precej velika, tudi cene raznovrstne in marsikdo se je odločil za nakup.

Prevzili smo republiško mejo in kmalu prispeli na cilj: Trakoščan, grad iz 14. stoletja zahodno od Varaždina. Tiste, ki smo ga videli prvič, je presenetila njegova lepota in lepota okolice. Na grič-

ku, na eni strani obdanem z jezerom, se skriva v gostem zelenju. Peščeno pot ali leseni hlodi položeni v stopnice, te pripeljejo na vrh. Ob vznožju so stare konjušnice, ki jih preurejajo. Vodič nam je povedal zgodovino in značilnosti gradu, potem pa smo si ga še ogledali. Grad z glavnim stolpom četverokotnega tlorisa so postopoma adaptirali in dograjevali, obnova na polovici 19. stoletja pa mu je dala današnjo obliko. Gospodarji so se precej menjali: Grofje Celjski, Jan Vitovec in drugi, leta 1568 pa je prišel v last družine Drašković, ki je v njem živela do konca druge svetovne vojne. Menda je to edini grad pri nas, ki je ohranjen tako, kot so ga zapustili lastniki. Je reprezentativen in hrani zbirko pohištva, orožja in portretov. Posebno lepi so portreti, ki so delo domače hčerke Julije, prve akademske hrvaške slikarke. Navdušili so nas lepi leseni stropi in prekrasne lončene peči. Kaže, da je bilo življenje v tem gradu prijetno in udobno.

Prav tako pa smo se počutili tudi mi po končanem ogledu v hotelu po dobrem in obilnem kosilu. Do odhoda smo se zabavali ob raznih igrah, plesu, petju in ne nazadnje ob pogovoru. Tega nam v vsakdanji naglici tako primanjkuje in prav je, da sodelavce spoznamo tudi po privatni, ne le službeni strani.

Organizacija je bila odlična, vsi smo bili z vsem zadovoljni. Kljub ne najlepšemu vremenu smo se imeli enkratno. Zato nasvidenje prihodnje leto! Predlagam Prekmurje, kaj pa vi?

## MLADINSKI IZLET

Mladinska organizacija Dekorativne je organizirala »Vrtno veselico«, ki je dobro uspela. Z denarjem, ki smo ga zaslužili smo organizirali izlet v Logarsko dolino.

Zbrali smo se ob 7. uri ter kmalu odšli na pot. Megleno jutro ni kazalo, da bomo imeli lep dan.

Naša prva postaja so bile Trojane, kjer smo se malo okrepčali s pijačo in krofi. Po kratkem odmoru nas je pot vodila skozi Vransko in Šempeter do Celja. V Celju smo si ogledali tekstilno tovarno Metka.

Po kratkem uvodu nas je referent za izobraževanje seznanil s poslovanjem delovne organizacije.

Ogledali smo si celotno proizvodnjo, ki je bila zelo zanimiva, saj smo videli tkalske stroje na čolničke in nekaj novejših strojev. Poznajo samo 16 in 18 strojni sistem tkanja. Pogovor je nanesele tudi na organizacijo dela v tkalnici. V delovni organizaciji v prvi vrsti skrbijo za dobre medsebojne odnose in vzdušje v kolektivu.

Menijo, da je doseganje dobre kvalitete in norm pogojeno z vzdušjem v kolektivu.

Po malici v njihovi jedilnici smo se poslovili z vabilom, naj se mladinska organizacija oglasi v naši DO. Ogledali smo si tudi Celjski grad ter se odpravili proti Logarski dolini.

Ustavili smo se na kosilu v majhni vasi pred dolino. Ogledali smo si slap Rinka. Dolina je resnično lepa, vendar se vidi da je turistično slabše razvita, oz. da, za turizem ni pravega posluha, saj je za letošnje leto zaslužila BODEČO NEŽO.

Ko se je zmračilo smo se odpravili v hotel Prebold. Ob prijetni glasbi in zabavi smo zbirali vtise tega dne.

Miro Pušnik

## KRONIKA

### DELOVNO RAZMERJE SO SKLENILI:

#### DSSS

Verbič Boris  
Korošec Tomaž

### TOZD ENERGETIKA IN VZDRŽEVANJE

Cimperman Bogdan  
Tonin Tomaž  
Jelec Franc

#### TOZD LAŠKO

Tovornik Franc  
Ivšek Vincenc  
Ojstršek Dušan

### DELOVNO RAZMERJE SO PREKINILI:

#### TOZD PROIZVODNJA TKANIN

Barišič Ilija  
Šahinovič Mirsada  
Dežman Marjeta

#### TOZD LAŠKO

Sotlar Lilijana  
Deželak Mihaela  
Srško Zdravko

### UPOKOJILI SO SE:

Jambrošič Kati  
Hočevnar Olga

### POROKE

Pavčnik Irena – por. Lazar

#### 30 let

Kavčič Iztok

#### 25 let

Vinkovič Margita  
Šimic Helena  
Gaberšek Jože  
Tanko Marija  
Cankar Janez  
Zupan Jože

#### 20 let

Kočar Ana  
Mesarič Marija  
Lipovac Agata  
Martinčević Vida  
Vidovič Jožefa  
Mohorko Marija  
Novak Terezija  
Jukič Marjanca  
Koncilija Alojz  
Šiško Ivana  
Petrič Zdenka  
Goljar Darinka  
Ofak Marija  
Vrbančič Marija  
Vič Zofija  
Komatar Ana  
Tomažič Marija  
Blatnik Marija  
Arhar Janez

#### 15 let

Ljubič Javorka  
Jurjavčič Terezija

#### 10 let

Kranjc Štefka  
Kajtažovič Zahid  
Njenjič Jokica  
Nastič Momčilo  
Petkovič Verica  
Andjelkovič Olga  
Kraševac Slavica  
Čalakovič Zaptija

# UMRLA JE KAROLINA BEVEC

18. 11. 1949 – 5. 12. 1988

## ZAHVALA

Ob bridki in nenadomestljivi izgubi naše drage Karlince Bevec se zahvaljujemo DO Dekorativna za vso denarno pomoč, darovano cvetje in za izjemno tople poslovilne besede ob njenem mnogo prezgodnjem grobu. Zahvaljujemo se tudi vsem, ki ste prišli od daleč in jo pospremili na njeni zadnji poti ter nam izrekli iskreno sožalje.

Posebej pa se zahvaljujemo vsem delavcem DO Dekorativna za denarno pomoč njeni hčerkici Simonci.

Žaljuči mama in ata, bratje in sestra ter hčerkica Simona



Mnogo prezgodaj je ugasnilo tvojih devetintrideset let življenja in od tega si sedemnajst let delala v Dekorativni. Kot mlado dekle si preživljala vsa otroška in kasneje doraščajoča leta v svojem rojstnem kraju na Dolenjskem.

Že zelo zgodaj si občutila kaj je trdo delo. Tako ti je bila že kmalu privzgojena delavnost, ki ti je ostala v tvojem celotnem – žal prekratnem – življenju. Zelo zgodaj pa te je življenjska pot zanesla drugam.

V začetku januarja 1972 si pričela delati v naši delovni organizaciji. Delo ni bilo lahko, vendar si s svojo prizadevnostjo dokazala, da si kos vsem problemom. Zato ti je bilo tudi zaupano odgovorno

delo pri vodenju naše družbene prehrane. Delo si opravljala z ljubeznijo, obenem pa z vso odgovornostjo, ki se je pokazala v zadovoljstvu gostov v jedilnici.

Tudi tvoja osebna življenjska pot ni bila lahka, vendar si molče in hrabro premagovala vse težave. Končno si si uredila svoj dom, v katerem si živela s hčerko, kateri si dajala vso materinsko ljubezen.

Komaj pa si polno in mirno živela, pa je kruta usoda prekinila tvojo življenjsko nit. Zdi se nam, da si še vedno med nami, pa čeprav je zelo težko verjeti, da to ni res.

Poslavljamo se od tebe za vedno, a spomin nate bo ostal.

## ZAHVALA

Ob smrti najine drage mame se iskreno zahvaljujemo sodelavkam in sodelavcem za izrečena sožalja in spremstvo na njeni zadnji poti, sindikalni organizaciji pa za podarjeno cvetje.

Olga Krasnik in  
Jože Čamernik

## DRAGE SODELAVKE IN SODELAVCI

Ko sem se koncem septembra poslavljala od sodelavk, še nisem slutila, da me bo slovo tako prizadelo. To sem ugotovila šele kasneje, ko mi ni bilo treba več vstajati ob 5. uri in hiteti v službo, toda kar hitro sem se navadila novega dnevnega reda. Zahvaljujem se vsem, ki so mi pripravili tako prsrčno slovo, posebno pa sodelavkam GPS in tov. Kraglju za prelepa darila, ki me bodo vsak dan spominjala na dolgo dobo v Dekorativni. Hvala pa tudi za prsrčen program. Od bralcev glasnika se poslavljam z željo, da bi uspešno premagovali ovire, ki se zadnje čase vse bolj zgrinjajo na nas.

Olga Hočevnar

## ČETVEROBOJ

Tudi letos, kot vsako leto je Dekorativna sodelovala v četverboju, ki ga je organizirala TOSAMA iz Domžal.

Naše DO je zastopalo 30 športnikov, ki so se prostovoljno prijavili za tekmovanje.

V Tosami smo se zbrali ob 7,30 uri, kjer so nas postregli s sendviči. Sam potek četverboja je spremljala megla, kar pa ni dosti vplivalo na športno razpoloženje vseh tekmovalcev. Žrebanje je odločilo pare posameznih panog. Same tekme smo odigrali na petih različnih mestih v Domžalah. Med našimi športniki je vladal optimizem, kar so tudi najbolj dokazali fantje, ki so dosegli I. mesto v malem nogometu. Nekoliko manj uspešni smo bili v odbojki, kegljanju streljanju, namiznem tenisu, kar je tudi opravičeno, saj pre malo pozornosti posvečamo intenzivnemu treningu, kar pa ni krivica samo udeležencev tega tekmovanja. Z organizacijo tekmovanja smo bili zadovoljni. Dobro bi bilo, da v prihodnjem letu vsaj tako uspešen četverboj organizirali tudi mi. S tem bi spodbudili vse naše športnike k boljšemu prizadevanju in večji organizaciji v sami igri. Še vedno pa je naš glavni moto – SODELOVANJE.

### REZULTATI:

1. Skupna uvrstitev:	
1. mesto: Svilanit	31 točk
2. mesto: Induplati	27 točk
3. mesto: TOSAMA	22 točk
4. mesto: Dekorativna	19 točk

### 2. Uvrstitve po posameznih disciplinah:

– Mali nogomet:	
1. mesto: Dekorativna	
2. mesto: Induplati	
3. mesto: Svilanit	
4. mesto: TOSAMA	

– Odbojka – moški:	
1. mesto: Svilanit	
2. mesto: TOSAMA	
3. mesto: Induplati	
4. mesto: Dekorativna	

– Odbojka – ženske:	
1. mesto: Svilanit	
2. mesto: Dekorativna	
3. mesto: Induplati	

– Kegljanje:	
1. mesto: TOSAMA	
2. mesto: Induplati	

3. mesto: Svilanit	
4. mesto: Dekorativna	
– Streljanje – moški:	
1. mesto: TOSAMA	
2. mesto: Induplati	
3. mesto: Svilanit	
4. mesto: Dekorativna	

– Streljanje – ženske:	
1. mesto: Induplati	
2. mesto: Svilanit	
3. mesto: Dekorativna	
4. mesto: TOSAMA	

– Namizni tenis – moški:	
1. mesto: Svilanit	
2. mesto: Induplati	
3. mesto: TOSAMA	
4. mesto: Dekorativna	

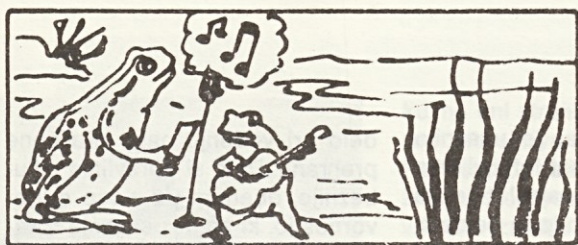
– Namizni tenis – ženske:	
1. mesto: TOSAMA	
2. mesto: Svilanit	
3. mesto: Induplati	
4. mesto: Dekorativna	

– Šah:	
1. mesto: Svilanit	
2. mesto: Dekorativna	
3. mesto: TOSAMA	
4. mesto: Induplati	

– Balinanje:	
1. mesto: Induplati	
2. mesto: Svilanit	
3. mesto: Dekorativna	
4. mesto: TOSAMA	

Brane Tehovnik

# VREMENSKA NAPOVED



## Januar

Tako kakor december 1988 bo tudi ta mesec bolj suh kakor moker. Vreme bo ves mesec zelo spremenljivo. Prvi dnevi bodo bolj hladni. Ogrela se bo le toliko da bo okrog 8. pričelo snežiti. Temperature bodo padle, toda vreme se bo umirilo do približno 17. V tem času ugodne zimske razmere. Po 19. poslabšanje, močni vetrovi, ki bodo trajali do 25.

Vreme se bo umirilo, vendar bo hladno.

## Februar

Prvi dnevi bodo sončni do 5. ali 6. po tem padavine bodisi dež ali sneg, s prekinitvami, toda z 9. občutno poslabšanje vse do 14. ko bodo vremenske razmere zelo kritične posebno v severnih predelih Alp. Okrog 18. utegne prodor atlantskih zračnih mas prinesiti nagle spremembe z nalivi. Že 21. pa se bo umirilo in lahko računamo s sončnimi dnevi do 26. ko se bo zopet pooblačilo in utegne deževati dan ali dva.

Anton Jesse

## NEPOGREŠLJIV

- Kdo pa pri vas vodi podjetje?
- Generalni direktor, direktor, plavalni mojster ...
- Plavalni mojster? Kaj pa ta dela?
- Iz vode nas vleče.

## TOŽBA UBOGEGA MOLJA

- Le kaj imajo ženske proti nam?
- Saj jim dajemo kar naprej priložnost, da pridejo do novih oblek!

## NAGRADE

- Tovariš direktor, ali lahko ob stoletnici podjetja pričakujemo kakšne nagrade?
- Seveda, ampak samo tisti, ki so tu od začetka.

## POJASNILO

- Natakarkaj, kaj pa ta muha dela v moji juhi?
- Natakarkaj se skloni nad krožnik:
- Zdi se mi, da se uči hrbtno plavati.

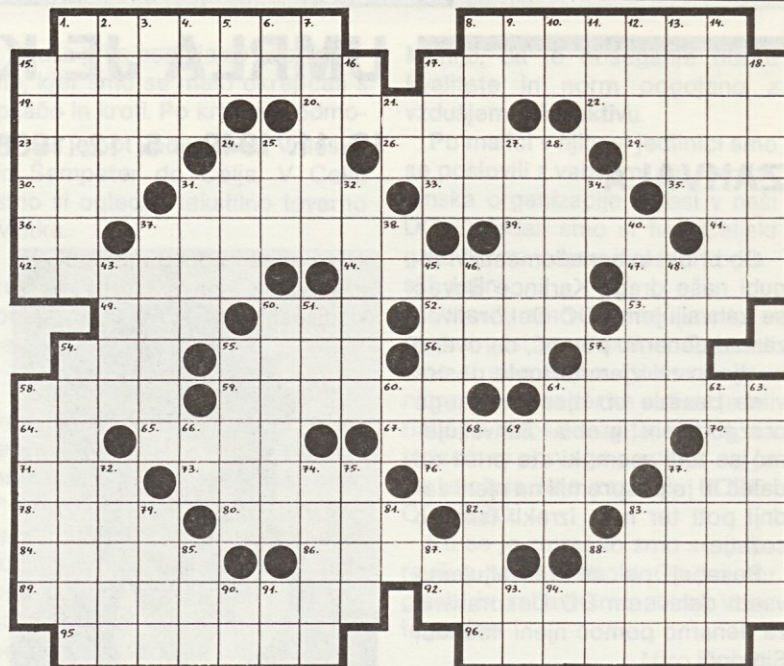
## NEVAREN MODEL

- Karel si je sam naredil avto: Motor iz BMW, hladilnik iz oppla, vrata iz volkswagna in sedeži iz mercedesa.
- In kaj je iz vsega tega dobil?
- Deset let zapora zaradi tatvine.

## SEDMERČKI

- Porodnica vneto vrtil telefon:
- Halo! Je to služba socialne pomoči? Prosim vas, takoj mi pošljite denar. Rodila sem sedem otrok naenkrat!
- Halo! Halo! Kaj pravite? Nisem vas razumel! Bi lahko vse še enkrat ponovili?
- Ni govora, enkrat je bilo čisto dovolj!

Viktor Mezek



**Vodoravno:** 1. država na sz. Južne Amerike, 8. glavno mesto starodavne Babilonije, 15. vrsta kamnine, zgrajene iz tenkih lističev, 17. priprava za merjenje tlaka v plinih in tekočinah, 19. ime slovenske mladinske ilustratorke Majcen-ove, 20. delavec zidarske stroke, 22. del kolesarske dirke, tudi časovno razdobje, 23. muslimansko moško ime, 24. pritok Mekonga v Laosu, 26. vrtinčast vihar z uničujočo močjo, hurikan, 29. ovčji samec, 30. junakinja romana »APRIL«, 31. pismeno sporočilo v zaprti ovojnici, 33. priimek slovenskega kemika Marks-a (1881-1964), 35. vrsta kukavice, 36. kratica slovenskega skladatelja Josipa Ipavca, 37. ovira, pregrada, 39. ime slovenskega dramatika Torkarja, 41. kratica hrvaškega basbaritonista Tomislava Neraliča, 42. najsevernejši desni pritok Nila, 44. tisti ki maskira, 47. kocka - latinsko, 49. grobo srbsko domače sukno, 50. vrsta avstralskega noja, 52. stavba v kateri predvajajo filme, kinodvorana, 53. zvišana nota G, 54. tropske papige, 55. javni preizkus znanja, igra vprašanj in odgovorov, 56. starorimska boginja žetve in plodnosti, Saturnova žena, 57. sumničenje, 58. tovarna v Duplici, 59. reka v sv. Sibiriji, 61. vrsta rastlinskega rastja - trave, 64. pijača starih Slovanov, 65. mejna reka med Korejo in Mandžurijo, 67. mesto v sz. Bosni, pod planino Majdan, 70. veznik, 71. zdravilo, tudi ljubljanska tovarna zdravil, 73. delavec v kuhinji, 76. ime filmske igralke Ekbergove, 77. kratica za Pošta - Telegraf - Telefon, 78. koralni otok, 80. prebivalec Sirije, 82. kraj pri Opatiji, 83. ime pevke Cetiničeve, 84. nasilnež, oblastnež, 86. junak romana »POD SVOBODNIM SONCEM«, 88. natikanje, 89. društvo znanstvenikov in umetnikov, znanstvena ustanova, 92. spевна melodija, 95. brezpravje, 96. spretnost v bojevanju in poveljevanju, tudi dobro pripravljen napad.

**Navpično:** 1. vrsta razstreliva, pikrinska kislina, 2. lepotna pomada, tudi jajčna sladica za torte, 3. alkoholna pijača, 4. ime šahistke Kušnirjeve, 5. avtomobilska oznaka za Daruvar, 6. različni črki, 7. povzetek, strnjena vsebina spisa, 8. večji, deloma pokrit, čoln, 9. kratica italijanske pesnice Ade Negri, 10. ime filmske igralke Derekove, 11. naziv, oznaka osebe, 12. dvanajst mesecev, 13. trava druge košnje, 14. vrsta žužkojede rastline, insekte loveča rastlina pragozdov, 15. država v Aziji, 16. rimska 101, 17. starorimski bog vojne, tudi 4. planet osončja, 18. zgodnje vino, 21. avtomobilska oznaka za Doboj, 24. ime hrvaške film. in gled. igralke Banjac, 25. visoke karte, 27. glavno mesto francoskega departmaja Somme, 28. vrsta bonbonov subotičkega Pionirja, 31. vodja v plinastem stanju, 32. staroperzijsko božanstvo, 34. oznaka za Kobalt, 37. priimek ruskega pisatelja Isaka Emanuiloviča, 38. enaki črki, 40. mesto na Siciliji, 43. predpona pri sestavljenkah, na primer barometer, 45. sredico obdajajoči sloj kruha, 46. statua, soha, 48. glavno mesto Peruja, 50. skopljenca, kastrati, 51. ime ameriške filmske igralke Farrowe, 54. kraljica športa, 55. nova kostnine na kostnem prelomu, 57. sestanek, 58. vrsta povrtnine, 60. italijanski spolnik, 61. ime pevke Pavone, 62. steklena omara za razstavljanje dragocenosti, 63. grško-rimski stari vek, 66. kratica za Atletski klub, 68. edini primerek predmeta, ki nima para, 69. plemensko govedo, 72. islamska sveta knjiga, 74. melodija, napev, 75. popačena oblika ženskega imena Terezija, Rezka, 77. dan v tednu, 79. ime pevca Leskovarja, 81. avtomobilska oznaka za Cetinje, 83. staroislamska črnska država na ozemlju zgornjega Nigra, tudi država v Afriki, 85. brez glasu, tih, 87. vse v redu, 88. kos sukanca, 90. avtomobilska oznaka za Milano, 91. kratica hrvaškega slikarja Ignjata Joba, 93. avtomobilska oznaka za Našice, 94. kratica za teniški klub.

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

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