



srečanje s poslovnimi partnerji

Ob našem jubileju smo zopet obudili obliko srečanj z našimi poslovnimi partnerji, kakršno smo pred leti že negovali. Na Otočcu smo ob koncu maja organizirali tako srečanje z modno revijo. Prvi večer so se zbrali naši zunanji sodelavci iz Slovenije, drugi večer pa je bil posvečen partnerjem iz ostalih predelov Jugoslavije. Obakrat je bilo srečanje zares pristrčno. Modna revija, ki je bila kot vložek k srečanju, je bila zelo uspešna in je požela veliko pohval. Pripravljena je bila pred otoškim gradom, scenarij pa je zajel tudi zgodovinsko obdobje kraja in gradu, kjer smo gostovali. Novinarji, ki so tudi bili na srečanju, so se spraševali, ali bodo ta „mali spektakl“ znali v tako živi obliki prenesti tudi bralcem, kajti vsi po vrsti so zagotavljali, da je vse to treba doživeti in je skorajda nepopisno.

Nič manj truda ni šlo za srečanje samo. Pripravljeno je bilo skrbno, potekalo je sproščeno in v pravem tovariškem razpoloženju. O tem, kako potrebni so živi stiki z našimi dobavitelji, kupci, predstavniki raznih institucij, je odveč govoriti. Srečanje je prav gotovo doseglo, kar smo želeli in pomagalo k zblizanju ne le po strogo poslovni, ampak tudi tovariški plati.

Naj povemo, da so nas ob tej priložnosti obiskali predstavniki gospodarskih zbornic Slovenije in Jugoslavije, predstavniki tekstilnih institucij, mnogi kupci. Ob jubileju smo prejeli tudi številne čestitke, priložnostna darila in priznanja. Skratka, dva dni je bilo v Labodu nadvse živo, pristrčno in hkrati delovno.



Za dobre poslovne odnose je treba storiti kaj več.... Srečanje z našimi poslovnimi partnerji na Otočcu, ki je bilo popestrjeno z modno revijo, nastopom Ribniškega okteta, Marjana Kralja kot „kralja“, grajsko stražo, baklami...Naše poslovne partnerje je pozdravil generalni direktor Milan Bratož in na kratko opisal zgodovino Laboda.

sodelovanje za daljše obdobje

V zadnji številki Laboda smo pisali o uspešni prodaji na domačem trgu in o velikih izvoznih obveznostih, kar nam narekuje tudi precejšnja kooperacijska dela. Odnos, ki ga želimo vzpostaviti z Labodovimi kooperanti, pa naj bi presegel golo kooperacijsko sodelovanje. Želimo si sodelovanja za daljše obdobje in tesnejšo povezanost. V tem smislu so potekali tudi pogo-



potek referenduma

Delavci TOZD, združenih v DO Labod — tovarna oblačil, so odločali na referendumu o spremembah in dopolnitvah samoupravnega sporazuma o združitvi TOZD v DO Labod, delavci TOZD in DSSS, združenih v DO Labod pa o spremembah in dopolnitvah samoupravnega sporazuma o združevanju dela delavcev v TOZD oz. DSSS ter o spremembah in dopolnitvah statuta TOZD oz. DSSS.

Odločanje na referendumu o navedenih spremembah in dopolnitvah je bilo na referendumu v vseh TOZD in DSSS, združenih v DO LABOD, dne 28. 5. 1984.

Za izvedbo referenduma so skrbele komisije v TOZD in DSSS ter komisija v DO.

Iz poročil komisij za izvedbo referenduma v TOZD in DSSS ter DO izhaja, da nepravilnosti pri izvedbi referenduma ni bilo.

Udeležba delavcev pri odločanju na referendumu:

Zap. št.	TOZD	v sezn. udelež. na refer. vpis.		glasovalo		ni glasovalo	
		št. delavcev	št. del.	%	št. del.	%	
1.	LOČNA	317	272	85,80	45	14,20	
2.	LIBNA	329	272	82,67	57	17,33	
3.	DELTA	603	525	87,06	78	12,94	
4.	TIP-TOP	156	138	88,46	18	11,54	
5.	TEMENICA	136	119	87,50	17	12,50	
6.	ZALA	105	91	86,67	14	13,33	
7.	COMMERCE	236	193	81,78	43	18,22	
	DO	1882	1610	85,55	272	14,45	
8.	DSSS	88	85	96,59	3	3,41	
	DO	1970	1695	86,04	275	13,96	

vo, ki so jih imeli naši odgovorni delavci po Jugoslaviji. Kot rezultat tega so sklenjeni samoupravni sporazumi o združevanju dela in sredstev ter o dolgoročnem poslovnem in proizvodnem sodelovanju.

Na tej osnovi je zastavljeno tudi sodelovanje s **kazensko poboljševalnim domom v Foči**. Sistem dela v tem domu temelji na visoki humanosti in veri v človeka. Uspeli so si postaviti moderne prostore, kjer je vzgojno delo tudi lažje izvajati. Imajo moderno tehnologijo za konfekcijsko področje dela, sicer pa v sklopu poboljševalnega doma tečejo tudi druge dejavnosti. Skupina strokovnjakov, ki bo vodila konfekcijsko dejavnost, bo obiskala tudi Labod. Ponudili smo jim pomoč pri začetku proizvodnje, sicer pa bo patronat nad tem sodelovanjem prevzel tozđ Ločna.

Tudi naslednji kolektiv, s katerim je podpisan omenjeni sporazum, to je **Jasen iz Brodareva**, ima novo, dokaj moderno tehnologijo. V tej delovni organizaciji že nastajajo srajce, zato bo sodelovanje steklo tem lažje. Jasen bo strokovno povezan s tozdom Delta.

Sklepanje sprememb in dopolnitev samoupravnega sporazuma o združevanju TOZD v DO Labod delavcev TOZD, združenih v DO Labod, na referendumu (delavci DSSS ne odločajo o tem samoupravnem sporazumu):

Zap. št.	TOZD	Samoupravni sporazum o združevanju TOZD v DO					
		„ZA“		„PROTI“		NEVELJ. GLAS.	
		št. del.	%	št. del.	%	št. del.	%
1.	LOČNA	202	63,72	69	21,77	1	0,31
2.	LIBNA	210	77,21	48	17,64	14	5,15
3.	DELTA	475	78,77	32	5,31	18	2,98
4.	TIP-TOP	131	83,98	4	2,56	3	1,92
5.	TEMENICA	102	75,00	13	9,56	4	2,94
6.	ZALA	89	84,76	—	—	2	1,91
7.	COMMERCE	152	64,41	33	13,98	8	3,39
	DO	1361	72,32	199	10,57	50	2,66

Za samoupravni sporazum o združitvi TOZD v DO (spremembe in dopolnitve) se je izjavila večina delavcev posamezne TOZD v DO Labod, kar je v skladu s statutom DO. Delavski svet DO bo sprejel ugotovitveni sklep o sklenitvi vseh TOZD v DO glede sprememb in dopolnitev samoupravnega sporazuma o združevanju TOZD v DO Labod ter nato objavil in razglasil veljavnost samoupravnega sporazuma.

Sklepanje o samoupravnem sporazumu o združevanju dela delavcev v TOZD oziroma v DSSS, združenih v DO Labod, je razvidno iz naslednje razpredelnice.

Ugotovitvene sklepe za omenjeni samoupravni sporazum bodo sprejeli delavski sveti posamezne TOZD in DSSS ter nato SSA objavili in razglasili v skladu s statutom TOZD oziroma DSSS.

Zap. št.	TOZD	Samoupravni sporazum o združevanju dela delavcev					
		„ZA“		„PROTI“		NEVELJ. GLAS.	
		št. del.	%	št. del.	%	št. del.	%
1.	LOČNA	202	63,72	69	21,77	1	0,31
2.	LIBNA	201	73,89	56	20,59	15	5,72
3.	DELTA	474	78,61	33	5,47	18	2,98
4.	TIP-TOP	129	82,69	7	4,49	2	1,28
5.	TEMENICA	102	75,00	13	9,56	4	2,94
6.	ZALA	89	84,76	—	—	2	1,91
7.	COMMERCE	155	65,68	31	13,13	7	2,97
8.	DSSS	78	88,64	2	2,27	5	5,68
	povp. DO	1430	72,59	211	10,71	54	2,74

Delavci TOZD in DSSS, združenih v DO Labod, so sprejeli spremembe in dopolnitve statuta TOZD oz. DSSS z naslednjimi rezultati:

Zap. št.	TOZD	Statut					
		„ZA“		„PROTI“		NEVELJ. GLAS.	
		št. del.	%	št. del.	%	št. del.	%
1.	LOČNA	202	63,72	69	21,77	1	0,31
2.	LIBNA	200	73,53	59	21,69	13	4,78
3.	DELTA	466	77,28	41	6,80	18	2,98
4.	TIP-TOP	131	83,98	4	2,56	3	1,92
5.	TEMENICA	103	75,74	12	8,82	4	2,94
6.	ZALA	89	84,76	—	—	2	1,91
7.	COMMERCE	155	65,68	30	12,71	8	3,39
8.	DSSS	81	92,05	2	2,27	2	2,27
	povp. DO	1427	72,44	217	11,01	51	2,59

Ugotovitvene sklepe o sprejemu sprememb in dopolnitev statuta TOZD oz. DSSS bodo sprejeli delavski sveti TOZD oz. DSSS ter nato statut TOZD oz. DSSS objavili in razglasili v skladu z določili statuta.

Pripis uredništva

Iz poročila o referendumu, ki ga je pripravila pravna služba, je razvidno, da se delavci Laboda zavedamo, da moramo svoje akte usklajevati z družbenimi predpisi. Priprava na referendum je bila zelo močna, vodile pa so jo družbenopolitične organizacije. Pojasnil je bilo precej, zato je tudi izid referenduma zadovoljiv.

imamo svojo restavracijo

Po nekajmesečnih intenzivnih delih smo v novomeškem delu Laboda že ob koncu maja začeli malicati v novi, preurejeni menzi, bolje rečeno restavraciji. Stari prostor je ob preurejanju povzročal našim kuharicam in delavcem zelo veliko težav in nelagodnosti.

Prenavljanje je zahtevalo selitev delilnice v improvizirano obliko, da so nam često postregli z mrzlo malico kar na hodniku, da ne govorimo o mrazu, prepihu in težkih pogojih za delo, kakršne so prestajale delavke v kuhinji. Vse to je sedaj poplačano, saj se je v nekaj mesecih „grda račka“ spremenila v „lepega laboda“.

Če temu dodamo še podatek, da bomo vsak čas tudi sami kuhali, pa ima ta del zgodbe o naši restavraciji še lepši zaključek.

O tem, kako nujno je bilo urediti obrat družbene prehrane v novomeškem delu Laboda, je odveč pisati. Nekajkrat so se pogovori že obračali v to smer, lani pa so dokončno rodili sadove. Imenovan je bil gradbeni odbor, ki

so ga sestavljali: direktor DSSS Andrej Kirm, vodja splošne službe Jože Muhič, nabavni referent Franci Primc, vodja pravne službe Dimitar Perić, vodja finančne službe Sonja Bevc, varnostnik Milan Rifelj, direktor tozda Ločne Jože Tekstor in predstavniki izvajalcev.

Najprej so člani odbora zagotovili podpise pogodb. Naglica na tem področju pa nam je prinesla dokajšnji prihranek. Zgodnji podpisi pogodb, za kar je bil odgovoren direktor DSSS, so nam poenostavili gradnjo in opremo kuhinje za več kot polovico od današnjih veljavnih cen. Prva pogodba je bila sklenjena v začetku leta 1983, in sicer s Projektivnim birojem, zatem s Kovnostrojem za drobno opremo, sledila je pogodba s Hrastom za vsa gradbena in inštalacijska dela ter z mizarjem Gazvodo za vso leseno opremo. Člani gradbenega odbora so imeli posamezne zadolžitve, med katerimi je treba poleg že omenjenega direktorja DSSS posebej omeniti še Jožeta Muhiča, ki je skrbel za vrsto nalog. Odboru je priskrbel vse nujne strokovne informacije, saj je sodeloval z različnimi institucijami od zavoja za medicino in higieno dela pa do gostišča.

V času izvajalnih del je organiziral delo v menzi, kar je zahtevalo velike napore, sodeloval je pri nabavi drobnega inventarja, in še bi lahko na-

števali. Tudi tov. Primc je bil neposredno prisoten pri izvajanju dela ne glede na sobote ali nedelje.

Da bi v tej naši pomembni pridobitvi vladal red, je pripravljen nov pravilnik, ki ureja celotno poslovanje naše restavracije. Predvideva precej novosti, ki bodo zagotavljale pravilno finančno in materialno poslovanje, predpisuje primerno obnašanje gostov ter dolžnosti in pravice kuharskega osebja ter opredeljuje vrste obrokov (po zastavljenih normativih, ki so prilagojeni našemu delu) itd.

Ob projektu so odgovorni mislili tudi na številne goste in so poleg večje načrtovali še manjšo jedilnico. Nova, lepa restavracija je za delavce Laboda velika pridobitev, ki zahteva tudi resen in odgovoren odnos uporabnikov.

čas in svet nas prehitevata

Društvo inženirjev in tehnikov tekstilne industrije Slovenije je na skupščini, ki je bila ob koncu maja v delovni organizaciji IBI, odprlo nekaj perečih vprašanj današnje slovenske tekstilne industrije. Med temi je prav gotovo osre-

dnji problem zastarelost strojne opreme, saj se ta približuje celo 100-odstotni odpisanosti. Odveč je razlagati, da je zastarelost opreme star greh, pogojen z državnimi interventnimi ukrepi v času, ko je bila tekstilna industrija tudi formalno v „nemilosti“. Danes ji družba sicer priznava marsikaj — priznava velik delež v izvozu, intenzivnost dela itd., kljub temu pa še vedno ni pravega odziva, ki bi tekstilni industriji pri nas dal mesto, kjer ji gre. In tukaj je iskati tudi vzroke za tako veliko zastarelost opreme, ki je v slovenski tekstilni industriji še veliko starejša kot v jugoslovanski.

Poudarjeno je bilo tudi, da je tekstilna industrija še vedno najbolj obremenjena z dajatvami, pa tudi zadnje olajšave naše branže nas niso toliko razbremenile kot nekatere druge dejavnosti. In tudi to je posledica nekdanjega mačehovskega odnosa do tekstilne industrije.

Največ časa so si vzeli za razpravo v izvozu. Čeprav tekstilna industrija veliko izvažata, moramo izvoz še povečati. Zato bi se morali bolje organizirati in to v več smereh. Še vedno nismo med seboj prav povezani in še vedno ne nastopamo v tujini enotno. Prisotna je nelojalna konkurenca, kar seveda tuji partnerji izkoriščajo. Drug pereč problem v zvezi z izvozom je iztrošena strojna oprema. Ker je bila — in je še — naša oprema v veliki meri odvisna od izvoza, so se ekipe strokovnjakov dolga leta uvkarjale z raziskavami, da bi se naposled tudi doma posrečilo narediti zahtevnejše dele, stroje, aparature. Izdelani projekti pa, žal, niso naleteli na posluš pri ostali industriji, ki naj bi začela izdelovati stroje domačega znanja. Med drugim so naši strokovnjaki izdelali projekt za elektronske žakartne statve, izvajalcev za to pa ni bilo. Tako pasiven odnos ne škodi le tekstilni industriji, ampak tudi naši širši skupnosti.

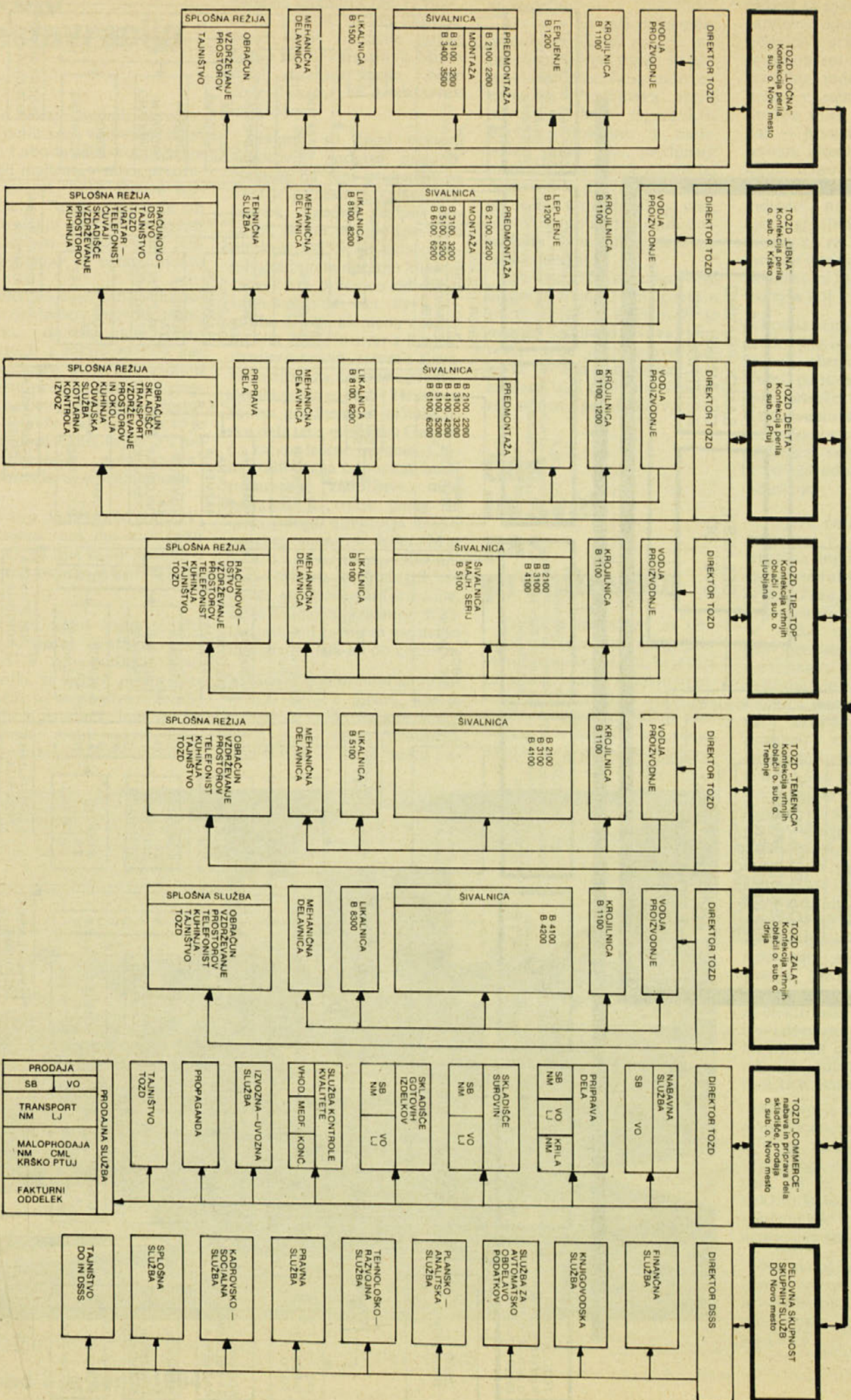
Nadalje je beseda tekla tudi o usmerjenem izobraževanju, o vlogi združenega dela pri vzgoji tega kadra in slednjič o tem, da je še prezgodaj za kakšno širšo oceno, saj se zaključuje šele tretje leto reorganiziranega izobraževanja.

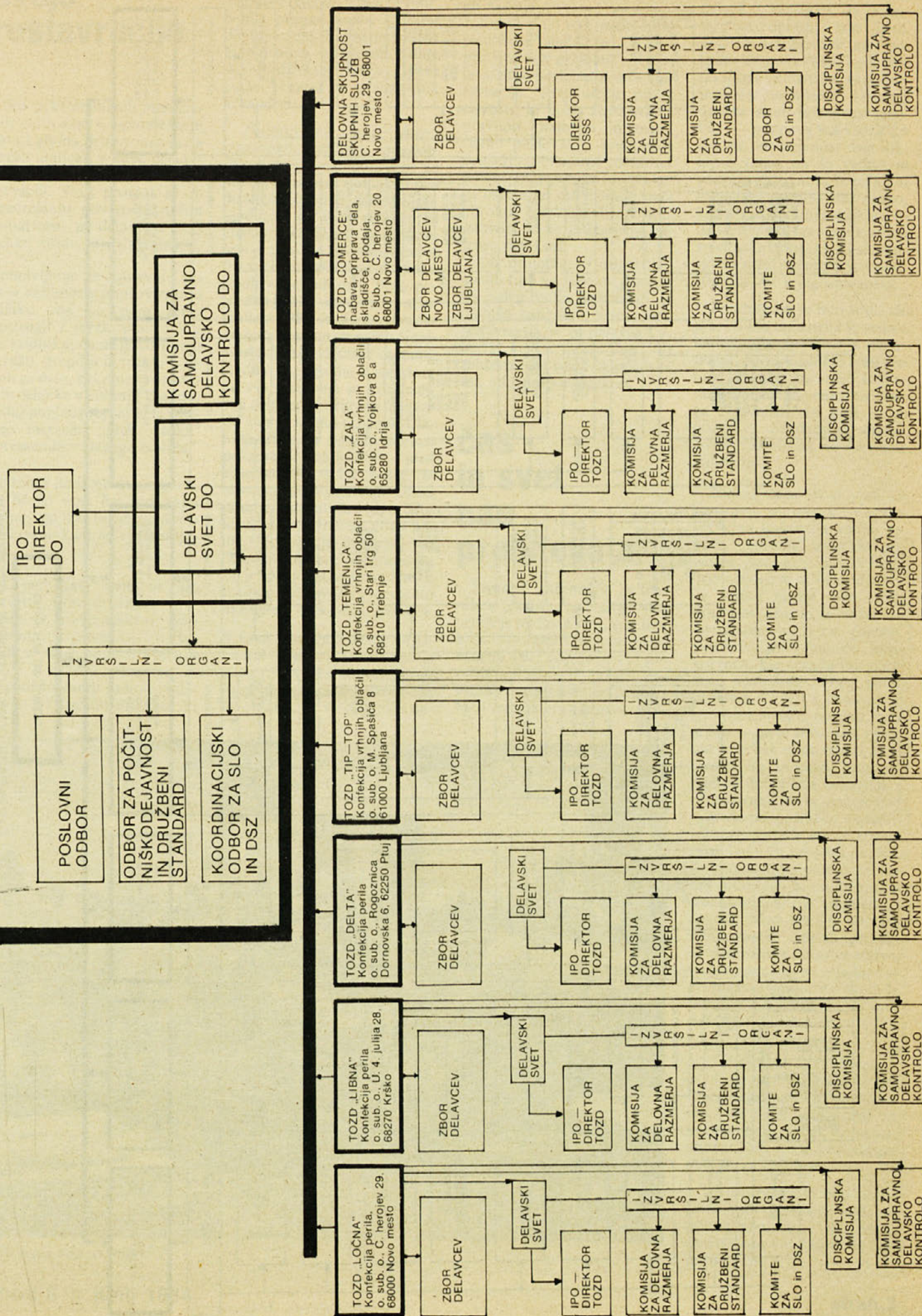
Na skupščini je bilo podeljeno tudi priznanje našemu generalnemu direktorju Milanu Bratožu kot častnemu članu DITTS.



Naša nova restavracija.

ORGANIZACIJSKA SCHEMA DO „LABOD“ NOVO MESTO





KVIZ

Bojazen glede vremena je bila odveč. Ko smo se zbrali v Libni, si ogledali proizvodnjo in se „podprli“, smo se napotili na Sromlje. Scena je bila že pripravljena, za kar gre zahvala zares skrbnim organizatorjem in mladinkam Libne. Te so poprijele za vsako delo in tako so nas pričakali že v slavnostnem razpoloženju. Da ta dan vsi sodimo k Labodu, so pričali klobučki z našim napisom, ki so si jih nadeli prav vsi. Nič ogrevanja ni bilo potrebno, saj je dobra volja kar sama stekla in prireditve se je začela že s tem, da smo se zbrali.

Glede samega kviza velja povedati, da so mladi pokazali veliko znanja o razvoju slovenske tekstilne industrije. Točke so bile precej izenačene (letos se je žirija odločila, da bo priznala ali celoten odgovor, ki je prinesel 5 točk, ali pa nič točk). Po dodatnih vprašanjih je bil, čeprav „tesno“, le določen zmagovalce, in sicer naša A ekipa. V njej so nastopili mladinci iz Delte, Zale, Libne in DSSS.

Pa si oglejmo točke sodelujočih ekip:

ekipa	I	II	III	skupaj
JUTRANJKA	5	5	5	15
LISCA	0	5	5	10
MURA	5	5	5	15
LABOD B	0	5	5	10
LABOD A	5	0	5	10
NOVOTEKS	5	0	5	10

Po dodatnih vprašanjih pa je bila slika taka:

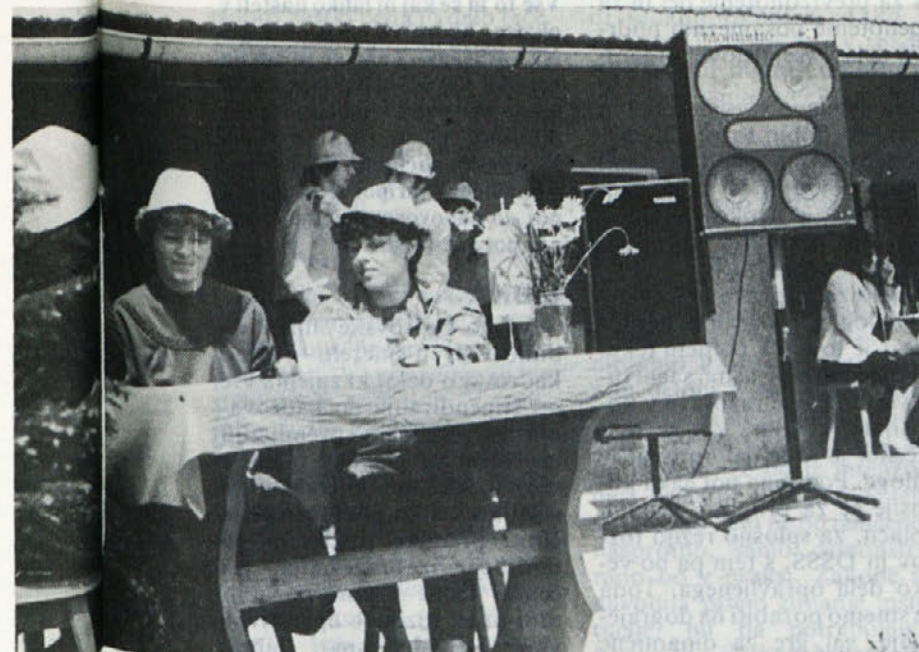
ekipa	I	II	III	skupaj
JUTRANJKA	5	5	5	15+15 = 30
MURA	5	0	0	15+ 5 = 20
LABOD A	5	5	5	15+15 = 30

In končni zmagovalce: LABODOVA A EKIPA
V žiriji so bili: Mirko RUPNIK — Labod (predsednik žirije), Mijo KURPES — Novoteks, Jože TRUNKL — Mura.

Pohvala in zahvala gre prirediteljem, to je mladini in pripravljalnemu odboru ter tov. Jožetu MUHIČU, ki ni imel majhnih skrbi s prostorom, hrano, sceno jdr. ter tov. Dragici NENADIĆ za sodelo-

vanje in strokovno pomoč pri samem kvizu.

Ne smemo izpustiti Slavice in Tonija ter libenskih kuharic ki so dodobra nahranile vse na Sromljah, ter ansambla Rubini s pevko. Ti so poskrbeli za ples in prijetno razpoloženje.



Labodova B ekipa.



Zmagovalke iz Labodove A ekipe.



Ekipa Jutranjke se je do zadnjega dobro držala.



Mura je bila med tremi ekipami, ki so si priborile največ možnih točk.



Novoteksovo ekipo, ki je imela malo smole, sta sestavljali dve dekleti in dva fanta.



Če ne bi bilo treme..... Ekipa Lisce.



Naš gost iz Beti — Toni Gašperič, ki je vodil kviz in nas mimogrede imenitno zabaval.



Žirija je svoje delo resno vzela, saj ni bilo popuščanja.



Potem pa je vse zaplesalo.....

druga polovica dela pri izdelavi opisov del in nalog

Terminski plan za dograjevanje sistema nagrajevanja, ki ga je potrdil tudi centralni delavski svet, kaže, da se naglo bliža rok za sprejem dograjenega sistema. Prav gotovo je opis del in nalog tisto, na čemer bosta gradili ostali komisiji — komisija za vrednotenje dela in komisija za individualno uspešnost.

Kar zadeva razvid del in nalog, naj zapišemo, da teče druga polovica dela. Po sklepu centralnega delavskega sveta naj bi bili vzorčni opisi narejeni najprej za tozd Libno, nato pa naj bi stekel usklajevalni postopek še s komisijama iz Delte in Ločne. Ta del naloge teče, saj je komisija Libne, v kateri velja posebej omeniti Lidijo Hočevnar, skupaj s predsednico centralne komisije izdelala okoli 40 opisov del in nalog za najbolj specifična področja dela v programu PŠ.

Pri opisih pa ne gre le za presaditev starih oblik v novo, ampak predvsem za pravilno organiziranost dela. Tako zahteva vsako delovno področje (delovno mesto) precej dograjevanj, konzultacij, primerjanj. Premike je težko doseči, čeprav je često na dlani, da dosedanji opis ne ustreza več. Vendar pa se z vztrajnostjo in odločnostjo le rojevajo novi pogledi, ki presegajo želje in interese posameznih skupin, včasih tudi posameznega tozda.

So opravila, ki jih moramo na ravni delovne organizacije poenotiti. Na zadnji 5. seji centralne komisije, ki je bila v Delti, se je na podlagi izdelanih vzorčnih opisov za Libno razvila zelo živa razprava, po kateri so bila določena dela in naloge le poenotene. Razprava je tekla najprej o šiviljah, za katere naj bi pripravili dve ali tri kategorije razvidov. Nazadnje so se prisotni (člani centralne komisije s komisijami tozdov programa PŠ) le poenotili, da ostajajo — tako, kot smo imeli doslej — 3 kategorije. Prva zajema najenostavnejša in ročna dela (sk-

rajšani program in pa prilagojeni program izobraževanja), druga kategorija zahteva 3. stopnjo usmerjenega izobraževanja in 3. kategorija, ki zahteva 4. stopnjo usmerjenega izobraževanja.

Kot rečeno, želimo z novimi razvidi doseči novo, pravilnejšo organiziranost, elementi v opisih pa naj bi bili zajeti v tak sklop, da bo izvajalec resnično imel dovolj oziroma primerno število nalog in dela in da se bodo dela med seboj — v določenem krogu — prepletala. Tako, kot je tekla razprava o treh kategorijah šivilj, je potekalo usklajevanje pri opisih za vsa podobna delovna področja v programu PŠ. Precej je bilo tudi besed o zahtevani izobrazbi, usposabljanju in podobnih vprašanjih, ki se v različnih regijah kažejo povsem drugače. V Ptujju, na primer, že nekaj let zaposlujejo le konfekcionarje iz mariborske šole, novomeška regija pa je bila deficitarna pri tem poklicu, zato je Ločna še vedno precej usposabljala šivilje.

Ob vsebini del in nalog, zahtevnosti in stopnji izobrazbe pa zajema opis del in nalog še ostale elemente, saj jih je kar 20. Naštejmo nekatere med temi: delovni pogoji, napor — fizični in umski, odgovornosti, psihofizične zahteve (senzorne, psihomotorne, intelektualne, osebnostne), zdravstvene omejitve, stiki z drugimi organizacijskimi enotami. Torej zahteva priprava opisa sodelovanje širšega kroga strokovnjakov. Ko pa je opis izdelan, še ne moremo reči, da je delo na tem področju za vedno opravljeno. Opis del in nalog ni in ne more biti statičen. Stalno ga je treba dograjevati. Opis je tudi osno-

va za prevrednotenje del in za poenotenje posameznih področij dela v vsej delovni organizaciji.

Za izdelavo razvidov del in nalog so dobili tozdi kar največ strokovnih izhodišč in navodil, povzetih iz družbenih usmeritev, iz strokovnih institucij in nekaterih sorodnih delovnih organizacij.

Delo za pripravo opisov del in nalog v programu perilošport je torej v polnem teku. Slika je vse bolj jasna, s tem tudi vse bolj žive razprave v komisijah. Vendar, kot je bilo rečeno, je to le del opravljene naloge. Podobna pot čaka komisije še za program vrhnjih oblačil, za splošno režijo tozdov in DSSS, s tem pa bo veliko dela opravljenega. Toda ne smemo pozabiti na dograjevanje, saj gre za dinamične vsebine, ki zahtevajo sprotno spremljanje.

širina kadrovskega dela

Kadrovske delo je take narave, da kaže rezultate šele po določenem času. Lahko rečemo, da v Labodu čutimo premike na tem področju, saj je štipendiranje dobilo širino, kakršna zagotavlja kader „po naši meri“. Izobraževanja v vseh oblikah je vse več: organizirani so oddelki v tozdih, funkcionalno izobraževanje dobiva večjo težo. Pri izbiri kadra KSSS usmerja tozde, da s skupnimi močmi izboljšujemo kadrovske strukture po smeri in stopnji izobrazbe, spremlja delavce glede njihovega osebnega počutja, spremlja vrednotenje dela itd.

Vse to in še kaj bi lahko našli v okviru kadrovskega področja. Na vprašanje, kako se to odvija pri nas, kje je služba uspešna in kje še ni dovolj, kaj bi bilo treba dodelati, glede tega je vodja kadrovske-socialne službe tov. Nenadičeva priporočila drugo pot do odgovora: mnenje o tem naj povedo tozdi.

LIBNA

Vlogo kadrovske službe vidimo v dveh smereh — samo kadrovske delo, ki zajema vse od štipendiranja do kadrovanja ter v stalnem spremljanju in skrbi za človeka. Lahko rečemo, da nam je kadrovska služba v veliko pomoč in da je čutiti premike predvsem na področju izobraževanja, pri čemer pa ne smemo pozabiti tudi naše, tozdove operative vloge. Doslej smo, lahko rečem, lepo sodelovali s tem, da je kadrovska služba usmerjala in pomagala z nasveti. Toda vse več dela prihaja v sam tozd, pa tudi problemi se porajajo tu v tozdu. Zato pričakujemo še tesnejše stike in predvsem večjo prisotnost delavcev iz kadrovske službe v tozdu. Vemo, da je teža te službe na koordinaciji in usmerjanju ter predvsem v strokovnem delu, življenje samo pa narekuje tudi povsem operativno delo. To so opravila, ki zahtevajo usposobljen kader, ki se bo spoprijel s konkretnimi problemi. Predvsem je pereče vprašanje skrbi za človeka. Stiki s pomoči potrebnimi delavci morajo biti topli in stalni, nujno je sodelovanje z zunanji inštitucijami. Vse to zahteva konkretno in operativno delo tudi od kadrovske službe, saj tozd s svojim kadrom tega ne zmore.

Ostala dela, ki so v sklopu kadrovske-socialne službe, so



Komisija za opis del in nalog je na zadnji seji, ki je bila v Delti, uspela uskladiti precej delovnih področij za program sraje in bluz.

dobro zastavljena in delo teče. Pričakujemo spremembe, kar zadeva povsem kadrovske in socialne primere. Sicer bi večji tozdi skorajda morali imeti svojo socialno delavko, če bi hoteli biti kos problemom na tem področju.

TIP—TOP

Gotovo je v tako veliki delovni organizaciji, kot je naša, vloga kadrovske službe predvsem v koordinaciji, v strokovnih napotkih. V sožitju te službe z odgovornim delavcem v tozdu se rojevajo pravi rezultati. Žal pa ima v našem primeru ta delavec na skrbi široko delovno področje, čeprav bi že samo kadrovsko delo v tozdu zahtevalo svojega človeka. Premiki so vidni, saj nam o tem govori štipendiranje, ki za tozda pomeni določeno „varnost“ tudi za naprej. Koordinacija pa naj ne bi bila le v smislu telefonskih in poštinskih stikov. Prav zaradi razdrobljenosti so živi stiki kadrovske službe s tozdi nujni. To velja za vsa dela v kadrovske službi, čeprav je, recimo, varstvo precej urejeno s poverjenikom, SLO je precej vezana na občinska navodila, pri obveščanju pa sploh velja, da brez obiskov ne gre. Med naštetim je najbolj operativno delo na področju sociale. Imamo srečo, da je tudi poslovna sekretarka socialna delavka, ker ta profil mora biti tu med delavci.

TEMENICA

Premiki v kadrovske politiki so vidni, narekoval pa jih je tu-

di sedanji trenutek. Tako v kadrovske službi kot v tozdu smo začutili nujnost takojšnjega ukrepanja. Veliko smo postorili sami, v veliko pomoč pa nam je bila tudi kadrovska služba. Sami ne moremo izpeljati zahtevnih kadrovskih nalog, zato pričakujemo od kadrovske službe povsem konkretno delo tu v tozdu. To velja za vsa področja, saj se ob obilici proizvodnih težav ne moremo ukvarjati s strokovnim delom v vsej širini naših kadrovskih in socialnih področij. Vloga te službe bo opravljena, če boste intenzivne prisotni v tozdu. S tem strokovno delo ne bo izničeno, nasprotno, samo demonstrirano bo v praksi. Zakone in navodila pišejo zunanje institucije, mi pa potrebujemo konkretno pomoč. Ne smemo reči, da je ni bilo, vsekakor pa je je premalo. Delo v sedanji obliki je bilo za naš tozda prešibko in pričakujemo, da se bo ta služba drugače organizirala. Gotovo ne bi bilo rentabilno, če bi imeli v tozdu samo za to delo svojega delavca, zato bo nujno tudi za Temenico narediti več, kot je bilo storjenega doslej.

ZALA

Glede na oddaljenost smo lahko z vsemi storitvami kadrovske službe zadovoljni. Za kar smo zaprosili, smo tudi dobili. Tudi na ravni delovne organizacije je vse bolj čutili prizadevanja na področju kadrovskega dela, vse več je izobraževanja, večja je skrb za štipendiste. Za druga področja smo sami poskušali kar naj-

bolje urediti. Ob tem ne smemo zamolčati, da bi bili veseli, če bi se večkrat srečali v našem tozdu. Ob neposrednih stikih postajajo stvari jasnejše in lažje razrešljive.

DELTA

Vloga kadrovske službe vidimo predvsem v „strateškem pogledu“. Rezultati na področju kadrovske politike so vidni, saj je vse več oblik izobraževanja. Kadrovanju je posvečeno več pozornosti, precej je novosti na tem področju in napotila so vedno tu, pa tudi izvedb, ki jih opravi kadrovska služba. Še vedno je večina dela s kadrovskega področja v tozdu. Glede na novosti v zakonodaji pa se tega obeta še več. Razmišljamo, da bomo morali koga izmed nas bolj zadolžiti za kadrovske področje. V mislih imam razbremenitev glede prijav, evidenc in podobnih opravil v korist bolj živega dela z ljudmi. V vseh vsebinah, ki nam jih ponuja kadrovska služba, čutimo, da smo se povezali, a tudi želimo, da bi bile te vezi bolj žive, da bi bili več med nami. Tako v zvezi z varstvom pri delu gledamo spodbujevalca del in nalog na tem področju, kot nekega „inšpektorja“ v spodbujevalnem smislu. Tudi informiranje na ravni delovne organizacije zahteva stalne in neposredne stike. Če strnemo, vidimo svetovalno in koordinacijsko vlogo pri samem kadrovanju in SLO, bliže operativni je že izobraževanje in varstvo pri delu, povsem operativno vlogo pa imata socialno delo in obveščanje.

LOČNA

V taki organiziranosti, kot jo ima Labod, je vloga kadrovske službe lahko le v strokovni smeri, nikakor pa ne v operativni. Od te pričakujemo nasvetov, usmeritev itd., da ne bi ravnal vsak po svoje. Premiki so vidni in seveda dobrodošli. Še vnaprej bi si želeli izobraževanja vseh vrst (tudi organiziranje seminarjev, tečajev tujih jezikov in podobno). Torej nadaljujmo v tej smeri, vendar pa se pri tem ne oddaljimo od dejanskih potreb naših delavcev in naših okolij. Tudi proizvodno delo sodi na področje kadrovske službe. Tu pa pričakujemo tudi mi vse več operativne pomoči. Število učencev se večja iz leto v leto, stiki s šolami, mentorji in inštruktorji so gotovo delo tudi te službe. Socialno delo sodi v tozde. Tu je vrsta vsakodnevnih problemov, ki jih en sam človek gotovo ne more rešiti. Menimo, da bi že tozda, kot je Ločna, potreboval svojega delavca na tem področju. Glede informiranja menimo, da je za raven delovne organizacije v redu, več informacij pa pričakujemo v našem okolju. Bolj bomo morali izkoristiti razglasno postajo, izpeljati reden program in se vanj vključevati. Varstvo pri delu je področje, na katerem bi si tudi želeli več sodelovanja. Sodelovanje je seveda stalno, toda tudi pri izvajanju nekaterih drugih nalog si želimo konkretnega sodelovanja. SLO je specifično področje, na katerega niti ne moremo kdove kako vplivati.

COMMERCE

Vloga kadrovske službe je v povsem strokovni smeri, ko je posredi vprašanje kadrovanja, usklajevanja z družbenimi usmeritvami in podobne vsebine. Že pri izobraževanju je vloga nekoliko bolj organizacijska pa tudi operativna, še toliko bolj pri skrbi za človeka. Tu pričakujemo spremljanje, svetovanje, poznavanje razmer in iz tega tudi opozorjanje. Seveda bi se prav na vseh področjih našlo marsikaj dobrega pa tudi marsikatera pomanjkljivost, toda omenjena področja so glavne točke te službe.

Taka so torej mnenja o vlogi in nalogah kadrovske-socialne službe. Pričakovanja so različna, prinašajo pa tudi nekatera spoznanja. Sicer pa pričakujemo na vse to tudi kakšno besedo vodje kadrovske-socialne službe. Kajti situacija je vedno treba osvetliti z obeh strani.



Od osmih najboljših mladink se je šestim uspelo fotografirati skupaj z glavnim direktorjem.

najboljši mladinci laboda

Letos je prvič stekla akcija za imenovanje najboljšega mladince. Na koordinaciji

mladine Laboda so potrdili predlagane kriterije, po osnovnih organizacijah pa je steklo evidentiranje. Kot pravijo, ni bilo težko najti najboljših.

Letos so prejeli priznanje „Najboljši mladinec“: **MARIJA FIRBAS** iz Del-

te, **ANICA MIKOLAVČIČ** iz Libne, **ANA NOVAK** iz Temenice, **LILIJANA ŽNIDARŠIČ** iz Tip—Topa, **MAJDA LIKAR** iz Zale, **TONČKA KRALJ** iz Ločne, **ANDREJA KUČIČ** iz enote Commerce v Ljubljani in **MOJCA NOVAK** iz DSSS.

POROČILO O LEPLJIVIH MEDVLOGAH FIRME CARL FREUDENBERG IZ ZRN

Simpozij je organizirala DO ASTRA Zagreb v sodelovanju s firmo Carl Freudenberg. Na simpoziju so bile predstavljene najnovejše medvloge te firme, med katere sodijo tako imenovani flizelini grupe 8000. V tej skupini flizelinov je uspelo proizvajalcu termično povezovanje vlakem namesto dosejanega kemičnega. Za termično povezovanje in pri fikciranju ni bistven pritisk prileganja zgornje plasti tkanine spodnji, temveč je odločilnega pomena temperatura, kajti vlakna se pod vplivom toplotne prosto prilegajo zgornji tkanini.

Te medvloge dovoljujejo enostavno vzdrževanje izdelkov pri samem pranju z detergenti in pri kemičnem čiščenju, saj je njihovo krčenje minimalno in v dopustnih mejah (0,5 - 1,5%). Nanos lepila na material je točkast, diferenciacija nanosa je računalniško programirana na 37—52 točk/cm² za težje materiale, lažja transparentna blaga pa imajo 161 točk/cm². Zadnji čas imajo za fiksiranje variabilno maso LAUMEL, ki se fiksira pri nizkih temperaturah. Dokler niso poznali lepilne mase LAUMEL, so delali pri 132—138°C, zdaj pa imajo na tržišču že flizeline, ki imajo temperaturo fiksiranja do 125°C. LAUMEL se lahko nanaša že pri 100—110°C in ne pride do krčenja materiala. Pomembno je, da fiksirani del miruje po lepljenju 4—8 ur, kajti po tem postopku se stabilizirajo dimenzije materiala. Temperatura 100—110°C povzroči, da se lepilo izkristalizira in niso več možne deformacije. Materiali, ki so uporabni za ta postopek lepljenja in nadaljnjo predelavo, morajo biti obvezno sistetični (PES, PA). Ob vsem tem poudarja proizvajalec, da je tudi prihranek na energiji do 30%.

Za nanos lepila po omenjenem postopku so potrebne stiskalnice z veliko hitrostjo pretoka, da se lahko lepilna masa hitro in kvalitetno fiksira. Trenutno sta za ta postopek nanosa lepila na trgu dve pretočni „preši“, ki sta še na preizkušnji (ZRN, Francija). Princip dela „preše“: v notranjosti sta dve elektronski polji med dvema ploščama, ki aktivirata lepilo. Temperatura



Trgovska organizacija Vema iz Maribora je pripravila — kot smo poročali že v prejšnji številki glasila — zelo odmevno akcijo „Dnevi Laboda“. Organizatorjem gre vsa pohvala, saj je bilo vanjo vložena veliko truda, temu ustrezen pa je bil tudi odmev.

med tema dvema poljema je 120°C, ki pa se med postopkom ne sme zmanjšati toliko, da temperatura pare ne aktivira lepljive mase. Ta temperatura je pomembna zaradi nadaljnjega postopka pri likanju materialov, pri tem je temperatura med 100 in 150°C, da je lepilo pravilno fiksirano.

1. Flizelini, ki jih priporoča Carl Freudenberg za vrhnja moška oblačila, so naslednji:

— Fiksiranje prednjega dela suknjiča iz srednje težkega materiala priporoča za: parcialno fiksiranje art. 8315, ojačanje pa art. 7848. Pri srednje težkih materialih, kjer je obvezna uporaba „placka“, priporoča za parcialno fiksiranje art. 8646, ojačanje pa art. 7848.

— Za fiksiranje prednjega dela suknjiča iz lahkega materiala priporoča za parcialno fiksiranje art. 8246, ojačanje pa 7848.

— Za fiksiranje prednjega dela suknjiča iz širšega rebričastega žameta priporoča pri parcialnem fiksiranju art. 8315, ojačanje art. 7848, za fiksiranje ozko rebričastega žameta predlaga pri parcialnem fiksiranju art. 8537, ojačanje pa art. 8646 (z ozirom na težo materiala lahko tudi sam art. 8537).

— Za lepljenje trakov flizelina na razporek priporoča art. R—SL 10—30—10, na dolžini pa R—SL 10—30.

2. Za lepljenje medvlog pri lahkah ženskih plaščih (balonarij) priporoča art. 8433, 8236.

— Za lepljenje mestoma zmečkanih materialov (zmečkanine) predlaga art. 7856.

— Za lepljenje flizelinov na tanke silikonizirane materiale (odporni proti dežju) priporoča proizvajalec art. 8405.

— Za fiksiranje usnja priporoča art. 3837.

3. Za lepljenje ovratnikov in zapestnikov, lajst na bluze, srjace iz težjih materialov priporoča art. 8423, 8433, 8435.

— Za lepljenje ovratnikov in zapestnikov bluz iz finih tankih popelinov priporoča proizvajalec art. 8405, 8415.

Pri vsem navedenem je poudariti, da so flizelini ostalih grup tudi dobrih kvalitet, a s pripombo, da je malo večje krčenje materiala, vendar še vedno v dopustnih mejah. Poleg tega so flizelini iz grup 6000 in 7000 cenejši in za naše pogoje trenutno bolj sprejemljivi, ker so že preizkušeni, saj so že dolgo na tržišču. Predstavniki firme Carl Freudenberg so poudarili, da če imamo probleme z lepljenjem, lahko pošljemo naš material na testiranje direktno v njihov laboratorij ali pa preko predstavnika Astre. Pri vzorcu je nujno, da navedemo tudi naše pogoje lepljenja. Predstavniki firme so ponudili takojšnjo pomoč pri uvajanju vseh njihovih novosti v naš program.

M. T.

obisk pri yobisu

Sodelovanje med zahodno-nemško firmo Yobis in našim Tip-topom traja že od leta 1977. Lahko rečemo, da je v teh sedmih letih prerastlo gole kooperacijske posle in doseglo višjo raven sodelovanja. Da nas za resne partnerje jemljejo tudi odgovorni v Yobisu, dokazuje tudi povabilo, ki je bilo namenjeno direktorju tozda Tip-top Tomislavu Miheliču in vodji proizvodnje Ivanu Murku.

Z obiska v Nemčiji prinašata najlepše vtise. Kot pravi direktor Tip-topa, so najmočnejši naslednji: delo — od priprave proizvodnje do končnega izdelka — teče v eni stavbi kar delo gotovo poenostavlja. Tovarna je tehnično zelo moderno opremljena in v mnogih primerih ena delavka streže dvema strojema. V tem smislu je že postavljen strojni park. „Presenetljiv je občutek, da ni nikjer čutiti nobene gneče, da delo poteka mirno, kar seveda govori o izredni organiziranosti. Na sestanku po ogledu proizvodnje je stekla razprava tudi o režiji, ki je minimalna, o dislociranih enotah, ki jih ima Yobis v drugih krajih in načinu dela v teh primerih, in podobnem...“ pri-poveduje tov. Mihelič. Dislocirani Yobisovi obrati nimajo svoje krojilnice, v čemer smo si v nekaterih primerih podobni (Temenica in Zala sta začeli krojiti naknadno). Skratka, vtisi so lepi in po svoje presenetljivi. Občutna razlika med delavci v Yobisu in pri nas je predvsem v tem, da Yobisovi delavci niso vedeli (ali pa morda niso hoteli) povedati nič o „primerjanju“ norm in osebnih dohodkov, pri nas pa je to kar osnovna tema za pogovor. Ker so bili vsi zadovoljni, je čutiti, da prejema vsak toliko, kolikor zasluži.

