

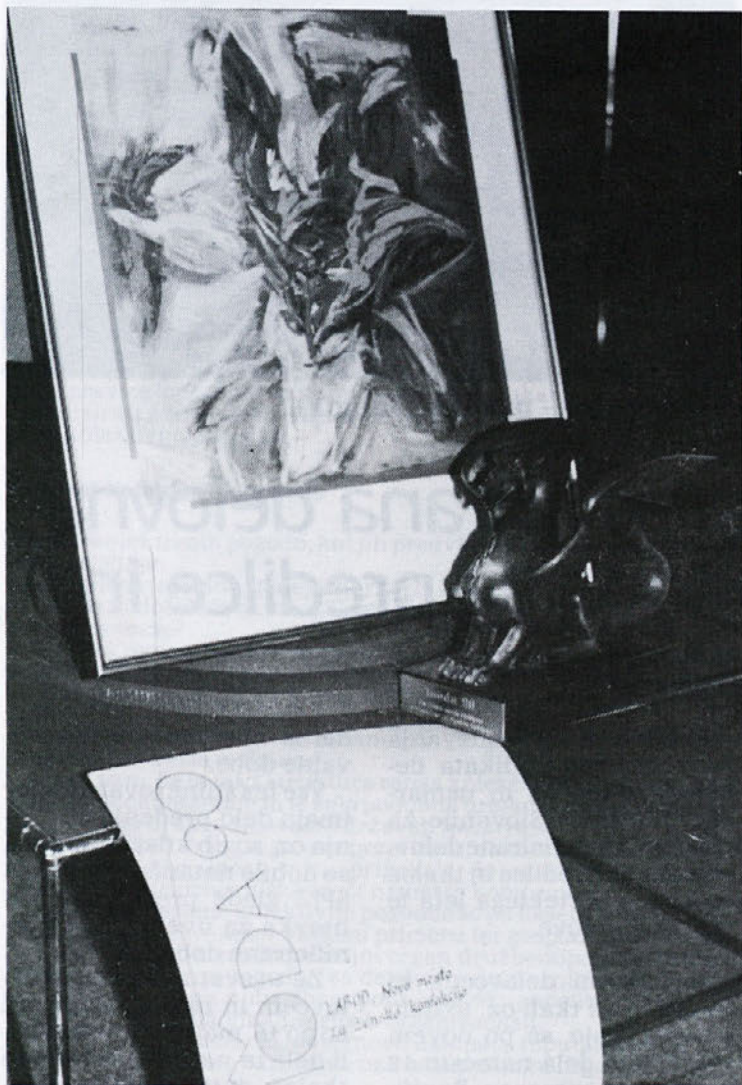


leto XVI

31. januar 1990

številka 2

labod

glasilo delovne organizacije labod tovarne oblačil novo mesto

Na jubilejnim, 35. sejmu mode v Ljubljani, je Labod prejel laskavo priznanje LJUBLJANSKEGA ZMAJA, ob njem pa kreatorki nagrajene kolekcije, Petra Breclj in Jelka Novak tudi diplomu ter posebno priznanje revije Jana — Zlato Jano.

ob slovenskem kulturnem prazniku

Kultura pa je pot k upanju, verovanju in svobodi. K človečnosti in strpnosti, ki je naša edina možnost na zemlji.

Bojan Štih

pred volitvami

Delavski svet Laboda je na zadnji seji, ki je bila v Krškem, razpisal volitve v organe upravljanja za 26. februarja. Priporočil je tudi da bi na ta dan izpeljali tudi volitve v svete tovarn in svet strokovnih služb. Predsednica volilne komisije, **Vera Kamin**, dipl. iur. iz naše pravne službe, je odgovorila na nekaj vprašanj v zvezi z volitvami:

»Zakon o volitvah narekuje, da predkandidacijski postopek vodi sindikat, zato ne moremo upoštevati pripombe Libne, ki je predlagala, da naj bi predkandidacijski postopek vodil delavski svet. Tako bodo začele s predkandidacijskim postopkom sindikalne podružnice v naših tovarnah in v strokovnih službah. Po ključu naj bi štel delavski svet podjetja **17 članov** in 17 namestnikov. Na same volitve bomo šli z odprtimi listami, kar omogoča večjo demokratičnost. Tako bo vsaka tovarna za dokončno volilno listo predlagala po enega kandidata več, kot jih bo dejansko imela v delavskem svetu. Sestava tega bo v dokončni obliki sledeča:

iz Ločne — 3 delegati in 3 namestniki
iz Libne — 3 delegati in 3 namestniki

iz Delte — 5 delegatov in 5 namestnikov
iz Tip-Topa — 1 delegat in 1 namestnik
iz Temenice — 1 delegat in 1 namestnik
iz Zale — 1 delegat in 1 namestnik
iz strokovnih služb — 3 delegati in 3 namestniki

Torej lahko po tovarnah evidentirajo več kandidatov za kandidacijsko konferenco. To bo sklical sindikat, ki bo tudi dokončno oblikoval kandidacijsko listo, ki bo, če ponovim, odprta. Iz vsake tovarne pa bomo izvolili takšno število delegatov, kot jih narekuje ključ zgoraj naveden).

Volitve bodo 26. februarja. Kandidacijska konferenca pa mora biti sklicana 15 dni pred tem datumom. Enotno kandidacijsko listo pa mora iz predlaganih kandidatov poslati sindikat volilni komisiji 10 dni pred datumom glasovanja.«

Tako nas torej čaka veliko dela. Zanima pa nas tudi, kaj bo v primeru, če se Temenica, kot je bilo slišati na delavskem svetu zares izloči. »V tem primeru bi imela Libna enega delegata več, kar ustreza številu zaposlenih.«

L. J.

dvakrat podčrtano

Glede na to, da smo do sedaj živeli in delali v dogovorni ekonomiji, moramo pač priznati, da v naši mentaliteti ohranjamo večji del obeh navad ter načinov razmišljanja. To je breme, ki se ga navadno niti ne zavedamo. Tudi tedaj ne, ko najbolj goreče zagovarjamo tržni pristop pri gospodarjenju s podjetji. Naše predstave so velikokrat zreducirane na naslednje: ohranimo sedanji način dela, ker nam ustreza; ohranimo sedanji način odločanja, ker nam ustreza; ohranimo obstoječi način življenja — samo zahodnoevropske plače bi še radi in seveda posledico (zahodnoevropski standard?). To seveda

ne gre skupaj. Za drugačen standard je potrebno spremeniti tudi kvaliteto dela. Ko se torej odločamo o organizacijski spremembi, se s tem odločamo predvsem o možnosti sprememb na področju kvalitete dela.

Spoznanje, da je za pristop k temu delu potreben drugačen način razmišljanja, nas je vodilo k pritegnitvi zunanjih, nemških svetovalcev k delu. Vzrok je predvsem v tem, da ti svetovalci živijo v družbi, kjer je podjetništvo temelj preživetja, in izkušnje, ki jih imajo pri dosedanjem delu, pomenijo graditev tiste vsebine, ki je nam manj znana — podjetništvo.

Iz revije **Media Marketing**

4. 5. 90

več pozornosti pripravi razstavnih prostorov

Ni lahko kaj napisati, če te nekdo v to sili, in še težje, če tako pisanje najbolj ne sodi v ta časopis. Zakaj gre?

Lani je bil v mestu Basel v Švici sejem, kjer so evropski proizvajalci pokazali opremo za razstavne prostore. Lahko bi rekel drugače, videl sem tisto, kar lahko uporabiš za postavitve razstavnega prostora na sejmu in trgovini. Torej prikazano je bilo vse, v različnih oblikah in tehnikah, kar se uporablja za opremo trgovin in ostalih razstavnih prostorov, ter vse, kar lahko prispeva, da bi bil posamezen izdelek na najbolj primeren način predstavljen potrošniku. Lahko bi našteval posamezne elemente ali priložil prospekt, pa to najbrž ni potrebno. Kogar zanima, naj pride pogledat.

Nekaj drugega je bolj pomembno: Kaj? Kdor se profesionalno ukvarja s pripravo razstavnih prostorov na sejmi, pripravo izložb in drugih predstavitev izdelkov, mora poznati novosti na tem področju. V Jugoslaviji skoraj ni proizvajalcev, ki bi izdelovali posebno

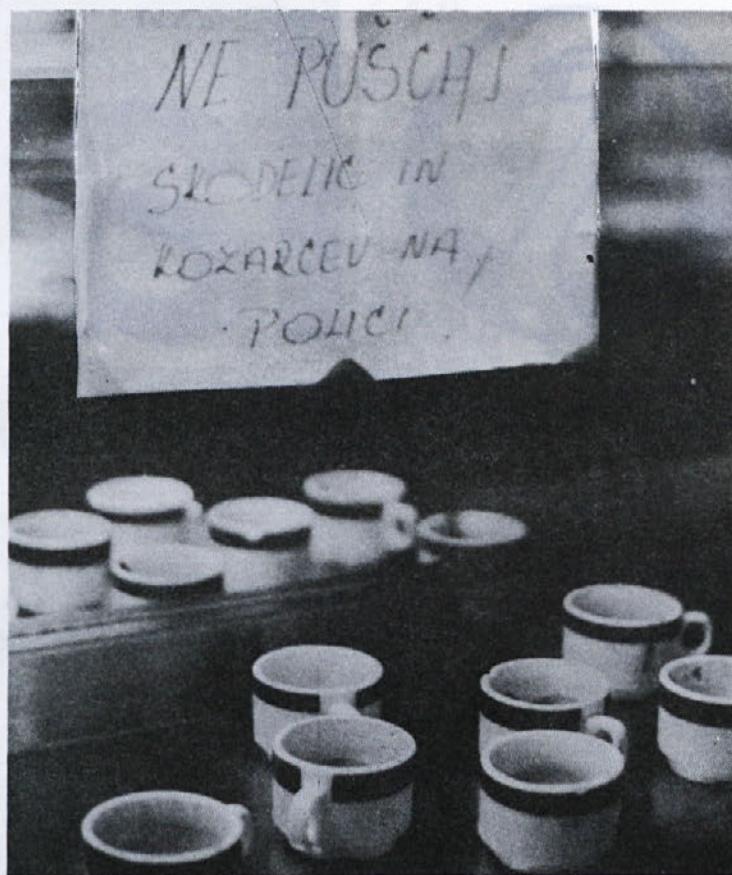
opremo za navedene namene. Tako torej doma kaj takega ne moreš videti. Drugače povedano, novosti s tega področja, na žalost, vidiš lahko le v tujini.

V Labodu imamo elemente za postavitve razstavnega prostora na sejmu. Iz teh elementov lahko sestavimo različno obliko in velikost razstavnega prostora. Obiskovalci sejmov že poznajo Labodovo stojnico predvsem zaradi elementov, iz katerih je sestavljena, saj spreminjamo le izložbeni del razstavnega prostora. Podoba prostora, lepa in predvsem izvirna predstavitev izdelka, je podoba — ime razstavljalca. Labod ima svoje ime pri trgovini, moral bi ga imeti tudi na sejmu, in s to podobo krepiti ime pri potrošniku.

Letos februarja bo v Duesseldorfu mednarodni sejem EUROSHP 90. Ta sejem je vsake tri leta in prikaže vse, kar se lahko uporabi za pripravo, oblikovanje in opremo sejmskih prostorov in trgovin.

Upam, da si bom ta sejem lahko ogledal.

LOJZE KOPINA



Brez besed — namesto »Bucik«

benificirana delovna doba za predilce in tkalce

Dolgoletna prizadevanja republiškega sindikata delavcev tekstilne in usnjarske industrije Slovenije za priznanje benificirane delovne dobe za predilce in tkalce so konec preteklega leta le obrodila sadove.

Tekstilnim delavcem, ki so predli ali tkali oz. to delo še opravljajo, se po novem vsako leto dela namesto 12 šteje za 14 mesecev. Benificirana doba za navedeni opravili velja tudi za nazaj, uveljavljajo pa jo lahko vsi, ki so predli ali tkali od 16. maja 1945 leta dalje.

Torej tisti delavci, ki so se upokojili s polno delovno dobo (35 let ženske, 40 let moški), iz tega naslova ne morejo uveljavljati nobene pravice. Tisti pa, ki so se upokojili predčasno, starostno ali invalidsko, torej še niso imeli polne delovne dobe, pa lahko za nazaj uveljavljajo za vsako leto dela, ko so predli ali tkali, še do-

datna dva meseca zavarovalne dobe.

Vse tekstilne tovarne, kjer imajo delo predenja ali tkanja oz. so jih kdaj opravljali, so dobile natančna navodila SPIZ glede predložitve zahtevka za uveljavljanje benificirane dobe.

Za to svetujemo vsem delavcem in upokojencem, ki so po 16. maju 1945 opravljali dela in naloge predilca ali tkalca, da se zglasijo v kadrovski službi podjetja, kjer so bili zaposleni ali na enoti SPIZ v območju, kjer živijo, in vložijo zahtevek za ponovno odmero pokojnine na osnovi benifikacije, oz. da se jim bo le te evidentiralo v delovno knjižico.

Vse dodatne informacije lahko zainteresirani upravičenci dobijo v kadrovsko-socialni službi v Labodu ali pa pri poslovnih sekretarjih v tozidih, ki so tudi dobili širše informacije o benificirani delovni dobi.

Pripravila JOLANDA ŠVENT
KSS

kolektivne pogodbe

Pri kolektivnih pogodbah bo največ težav z varstvom odvečnih delavcev in s plačami (prispevek člana predstava ZSS Braneta Mišiča; povzeto iz Dela)

V sindikatih so sprejeti elementi za kolektivne pogodbe, katerih vsebina je predvsem naslednja:

- sklenitev delovnega razmerja,
- trajanje in razporejanje delovnega časa,
- razporejanje delavcev,
- odmor, počitki in dopust,
- delovne obveznosti in odgovornosti delavcev,
- samoupravljanje, soupravljanje in sodelovanje v upravljanju,
- varstvo pri delu, varstvo materinstva in invalidnih oseb,
- osebni dohodki,
- nadomestila osebnih dohodkov, dodatki,
- sredstva neposredne skupne porabe,
- materialni stroški,
- reševanje sporov, arbitraž,
- veljavnost kolektivnih pogodb.

Pri sklepanju kolektivnih pogodb je nujno treba upoštevati naslednja načela:

v kolektivno pogodbo se ne prepisujejo obvezne zakonske določbe, ampak se te določbe uporabljajo neposredno; v kolektivnih pogodbah se določajo samo tiste pravice in obveznosti delavcev, za katere je v zakonu določeno, da se uredijo s kolektivno pogodbo, in tiste pravice delavcev, ki se lahko uredijo na višji ravni ali v večjem obsegu, kot to določa zakon;

v kolektivno pogodbo nižje ravni se ne prepisujejo določila kolektivne pogodbe višje ravni, ampak samo tiste pravice in obveznosti delavcev, ki so specifične ali se uresničujejo na poseben način, in tiste, ki se uredijo na kakovostno višji ravni ali v večjem obsegu, kot jih ureja pogodba višje ravni; s kolektivnimi pogodbami se tudi ne urejajo tiste pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev, za katere je po zakonu pristojen poslovodni organ;

pri kolektivnih pogodbah je treba uveljaviti institut socialnega miru, ta pa je, da med trajanjem kolektivnih pogodb delodajalec nima pravice lockoute (zapiranje tovarn), sindikat pa nima pravice organizirati stavke brez soglasja sindikalnega organa, ki je podpisal kolektivno pogodbo.

Več vrst kolektivnih pogodb

Vrste kolektivnih pogodb, kot jih predvidevamo v Sloveniji, naj bi bile naslednje:

— Okvirna (splošna, generalna) naj bi bila sklenjena na ravni Slovenije in bi določala okvirni obseg pravic, obveznosti in odgovornosti delavcev.

— Kolektivne pogodbe za posamezne dejavnosti v republiki bi uredile tiste pravice itd., ki jih je treba glede na naravo dejavnosti urediti posebej, in tiste, ki naj bi jih uredili na višji kakovostni ravni.

— Kolektivne pogodbe za posamezna podjetja naj bi se sklepale predvsem za večja podjetja.

Zdi se nam, da je taka struktura ranga kolektivnih pogodb nujna glede na sedanje stanje in je zelo podobna urejanju kolektivnih pogodb v Italiji in skandinavskih državah (osnova so temeljne nacionalne pogodbe). Poleg tega smo prepričani, da bi drugačna struktura namesto socialnega miru pripeljala do »zakona pragozda« (prevladovanje oblastniške moči namesto kompromisov).

Stranke generalne kolektivne pogodbe so po našem mnenju zveza sindikatov Slovenije v vsakem primeru ter gospodarska zbornica za materialno sfero in pristojni organ družbenopolitične skupnosti za kolektivne pogodbe za delavce v družbenih dejavnostih, delavce, zaposlene v družbenopolitičnih skupnostih, družbenih organizacijah, društvi ter drugih organizacijah.

Kolektivne pogodbe za dejavnosti sklepata republiški sindikat dejavnosti in splošno združenje oziroma pristojni organ v družbenopolitični skupnosti.

Različni interesi pri plačah

Pri kolektivni pogodbi v podjetju pa menimo, da sta stranki sindikat kot institucionalni zaščitnik temeljnih pravic delavcev iz delovnega razmerja in poslovodni organ s strukturo delavcev s posebnimi pooblastili v vlogi podjetnika menagerja. Vloga poslovodnega organa kot menagerja in deloma tudi kot upravljalca (ne v samoupravnem pomenu) izhaja iz posamičnih določb nove zakonodaje, zlasti pa iz zakona o temeljnih pravicah iz delovnega razmerja (členi 17, 18, 25, 33, 49, 59, 60, 63, 69 in 83).

Zato po našem mnenju urejanje pravic, dolžnosti in obveznosti poslovodnih delavcev (menagerji) ne sodi v kolektivno pogodbo. Prepričani smo, da je zanje treba, vsaj kar se osebnih dohodkov tiče, sklepati individualne pogodbe in jih vezati le na rezultat — dobiček.

V sindikatih smo glede osebnih dohodkov kot osnovo za generalno kolektivno pogodbo opredelili razmerja med poklicnimi skupinami (nekvalificiran delavec 4,0; magistri in doktorji znanosti 3,2), ki upoštevajo ceno delovne sile, določajo osnovni osebni dohodek v Sloveniji. Ta je v posamezni dejavnosti ali podjetju lahko večji, bis-

tveno pa je, da ne more biti manjši. Tako določen osebni dohodek je kalkulativni element in pomeni za delavca socialni, za menagerja pa ekonomski prag. Masa kalkulativnih osebnih dohodkov in stroški vseh drugih proizvodnih virov določajo torej najmanj tak rezultat, da se vsi stroški v celoti pokrijejo (sicer je izguba, stečaj, propad in likvidacija podjetja).

Tudi v kapitalističnih državah je interes delavcev, organiziranih v sindikatu, večji zaslužek, interes podjetnikov pa čim manjši zaslužek. Zato se vrednost delovne sile v državah Zahodne Evrope določa ob upoštevanju:

— življenjskih stroškov — inflacije, globalne rasti produktivnosti in solidarnosti, tako da tiste dejavnosti, ki zaradi različnih vplivov dosegajo slabše rezultate, uveljavljajo minimalne osebne dohodke (npr.: gradbeništvo, tekstil); torej tudi v teh dejavnostih se povečujejo osebni dohodki tako, kot se povečujejo minimalni osebni dohodek v generalni pogodbi.

Ce v Sloveniji upoštevamo sedanji nižji osebni dohodek, imamo zametke za določanje cene delovne sile. Vrednost delovne sile določa vrsta življenjskih potrebščin za reprodukcijo delavčeve sposobnosti, raven splošne družbene produktivnosti ter ponudba in povpraševanje, ki pa se ne jemlje nasploh, temveč kot sposobnost delavca za opravljanje konkretnega dela v primerjavi z njegovim poklicnim profilom.

Kolikor bolj gremo od generalne kolektivne pogodbe h kolektivni pogodbi podjetja in na njej temelječi individualni pogodbi delavca, toliko bolj so konkretizirana merila za določanje osebnih dohodkov. Pri tem velja splošno pravilo, da ocena ali merilo mora biti participativno in znano delo — znan osebni dohodek. To velja tudi za norme, provizije, akorde, skupinsko nagrajevanje, osebno oceno ter napredovanje delavcev.

Ce ponovimo, potem bi osebni dohodek pomenil: spodnja meja je osebni dohodek (relativno razmerje poklicne skupine x cena delovne sile = osnovna, minimalna plača).

Osebni dohodek je rezultat uspeha delavca (norma, akord, provizija, osebna ocena itd.) + nadomestilo osebnih dohodkov + vsi dodatki (nočno delo, izmensko delo, delo v težjih razmerah + del osebnega dohodka iz dobička).

Ce pa delavec po svoji krivdi ne dosegata normalnih rezultatov večkrat ali stalno, je to pogoj za njegovo premestitev, prekvalifikacijo ali celo odpustitev, vendar morajo biti ti pogoji urejeni s kolektivno pogodbo.

Po novem tudi trinajsta in štirinajsta plača

Na osebne dohodke delavcev veliko vplivajo poslovodni delavci (menagerji). Zato je nujno vzpostaviti glede na pooblastila tudi njihovo odgovornost. Ce podjetje na Zahodu slabo posluje, ne zamenjuje delavce, temveč zamenjuje menagerje. To poudarjam, ker se pri nas že kažejo težnje poslovodnih delavcev, ki svojo nesposobnost zakrivajo s pritiski na delavce (»če ti ni prav, vzemi knjižico in pojdi«). Pudarjam, da mislim na delavce, ki vestno opravljajo delo, vendar povzdigujejo glas, ker se jim nekatere stvari zdijo krivične. Zato moramo sprejeti načelo, da »menager ne more opravljati svojega dela, če ne zna motivirati delavcev« za uspešno gospodarjenje v podjetju.

S kolektivnimi pogodbami naj bi uvedli institut 14. osebnega dohodka, in sicer za podjetja, ki delujejo po načelu dobička, kot delež v dobičku, za druga podjetja pa del ali celotni povprečni mesečni osebni dohodek.

Pri skupni porabi naj bi aktualizirali določila sedanje sindikalne liste v kolektivnih pogodbah. Tako naj bi regres za letni dopust prevzel funkcijo 13. osebnega dohodka in bi se izplačeval enkrat na leto ter v istem mesecu v vseh podjetjih.

Gotovo pa je, da se bo odpravnina za delavce, katerih delo ni več potrebno, opredelila glede na delovno dobo v višini najmanj 24 povprečnih osebnih dohodkov. Izplačilo te odpravnine pa je povezano z zagotovitvijo delavca, da sam prevzame obvezo nadaljnje zaposlitve.

Pri materialnih stroških pa kaže prevzeti določila sindikalne liste. Naše mnenje je, da bi bilo sedanja povprečja smotro nadomestiti z dejansko odmero na stroške. Stroški po računu naj bi bili osnova za prenočitve, prevoze, dnevnice itd.

Z uveljavljanjem kolektivnih pogodb bi, poleg vsega, kar smo navedli, dosegli, da:

- podjetja (poslovodni delavci) skrbijo za sistem delitve, ki je ogrodje motiviranja delavcev;
- država skrbi, da je sistem delitve orodje za uravnavanje splošne kakovosti življenja njenih prebivalcev;
- stroka je odgovorna za strokovna spoznanja in njihovo ustrezno uporabo pojavov, ki jih srečujemo v sistemih delitve;
- sindikat ima nalogo, da s sistemom delitve osebnih dohodkov ohranja in varuje človekove pravice iz dela in da zastopa interese nosilcev delovne sile.

Osnovni osebni dohodki so obveza za izplačilo (kalkulativni element poslovnih dohodkov). Osnovni osebni dohodki iz kolektivnih pogodb so javni, osebni dohodki iz uspešnosti delavca in osebni dohodki iz dobička pa niso javni. Enako načelo velja tudi za nadomestila in odškodnine za inovacije.

Zaradi zakona o osebnih dohodkih je vse več zahtev po hitrem sprejemu kolektivnih pogodb. V sindikatu jih pospešeno pripravljamo, vendar kaže opozoriti, da so bližnjice včasih sporne. Preveč je bilo voluntarizma in napak v preteklosti, da bi jih ponavljali po tekočem traku.

Branec Mišič,
republiški svet ZS

s sejma mode

zgodba o walterju wolfu

Rodil se je 1939 leta v Gradcu materi Slovenki in očetu Avstrijcu. Izučil se je za mehanika. Kasneje se s starši preseli v Nemčijo, od tu pa sam odide v ZDA. In dalje s sedmimi dolarji v Kana-do, kjer je zaslužil na uro med 1,2 in 1,5 dolarja. Zaposli se tudi kot mehanik pri Mercedesu v Montrealu, od tu pa presedla v gradbeništvo. Walterju se začno namihati lepši časi. Poroči se s hčerko uglednega montreal-skega politika, postane oče dvema deklicama. S posojilom 25.000 dolarjev kupi gradbeno podjetje in ob Ex-pu 67 zasluži s svojo grad-beno firmo prvi milijon.

Denar pa investira dalje. Zapusti gradbeništvo in se posveti nafti. Po prvih slab-

ših poskusih naleti na prave. Odpre vrelce v Nigeriji, Ku-vajtu, Saudski Arabiji itd. In komaj 35 let je star, ko mu njegovo podjetje na Baha-mih dnevno prinaša milijon dolarjev.

Od tu dalje si tudi sam kaj privošč: kupuje hiše v svetovnih centrih, privošč si drage in hitre avtomobile, ki so njegova posebna strast. Ustanovi tudi svoj tim, s katerim se poskusi na Formuli 1. Toda zanj ni uspeh, če ni prvi. Nekaj let je celo lastnik Lamborginija.

V sedemdesetih letih raz-vija tudi druge dejavnosti in njegova WW postane cenje-na zaščitna znamka.

Danes je Walter Wolf tretji najbogatejši naftni zasebnik na svetu.



Jelka Novak in Petra Breclj, kreatorki nagrajenega dela razstavljenе kolekcije, sta bili deležni številnih čestitk. Kako tudi ne, saj doseči dve laskavi priznanji v tako hudi konkurenci, kot smo je bili deležni na letošnjem sejmu, je zares velik uspeh.



biti prvi

Biti prvi je moto Walterja Wolfa. Očitno mu uspeva. Na tiskovni konferenci, na kateri so se predstavili tudi vsi jugoslovanski proizvajalci za znamko WW je sam g. Walter Wolf povedal svoje poglede. »Če vzamem kot primer lestev, gledajo vsi, ki plezajo po njej, v tisti zadnji vrhni klin. Tako tisti, ki je zadnji, kot tisti, ki je drugi...« Torej, le vrhunska kvaliteta, le popoln uspeh. Lepo je biti v taki družini. Pa tudi zelo odgovorno.

Srajce Walter Wolf so znamenje elegancije, prežete s športnim duhom in kančkom sproščenosti, ki lahko izvira iz samozvesti in poguma posameznika. Prav zato je nujno, da je sleherni šiv, sleherni malenkost na tem izdelku popolna. Kajti moški, ki bodo nosili srajce WW, gotovo pričakujejo po-

polnost brez preverjanja. Blagovna znamka Walter Wolf ter Labod kot proizvajalec jim to jamčita v celoti.



Na našem razstavnem prostoru je avtomobil, s katerim je WW sodeloval na Formuli 1, požel veliko zanimanja. Dekleti ob njem pa sta obiskovalcem delili anketne listke, ki so služili tudi za žrebanje srečnih dobitnikov srajc WW in moške kozmetike WW.



S tiskovne konference v Smeltu — v sredini g. Walter Wolf, levo naš glavni direktor, desno pa direktorica Kozmetike iz Krke.

kdo vse je v tej družini

Kaj združuje zaščitna znamka WW pri nas? Pod to priznano blagovno znamko, ki je med drugim osvojila tudi Japonsko (pred tem pa Ameriko in Evropo) nastaja ekskluzivna moška kozmetika, ki jo izdelujejo v novomeški **Krki**, iz domžalskega **Toka** prihaja manjša usnjena galanterija s tem imenom, **to-bačna tovarna iz Rovinja** razvija cigarete s tem znakom, **Novoteks**, ki se je tudi

priključil temu timu pa moške hlače. No, **Labod** je tik pred novim letom poslal na trg ekskluzivne moške srajce z znamko WW.

V decembru smo v Ločni izdelali 3900 srajc WW in v Delti 1846 srajc WW, v januarju pa 1274 srajc, ki so prišle iz Ločne. V delu je še 16.000 srajc WW z dolgimi rokavi ter 23.000 srajc WW s kratkimi rokavi.

naša mnenja o ...

V Temenici sem povprašala po mnenju o izidu referenduma. Jih je rezultat presenetil, ali je bil pričakovan...

Ivanka Šavrič, šivilja:
»Izid referenduma me je presenetil, mislim pa, da nismo dovolj razumeli in dovolj razmišljali o vsebini, za ka-



tero smo se odločali. Sama sem starejša labodovka in mi ne bi bilo vseeno, kako se bo vse to rešilo. Mislim, da Temenica sama ne more biti. Veliko hudega sem že dala skozi in zato mislim, da je za nas najboljše, da ostane v sklopu Laboda, kot smo do sedaj.«

Milena Zaletel, šivilja: »Večina si je s takim izidom referenduma vzela čas za razmislek. Osebnost nisem za-



odcepitev, saj imam v Labodu že 20 let dela. Seveda pa se bo treba drugače obrniti, marsikaj spremeniti, dodelati, predvsem pa pogoje za delo.«

Marija Tratar, šivilja: »Mislim, da je bil izid referenduma bolj opozorilo Labodu



kot ne. Imamo nemogoče delovne razmere, nihče pa nas ne jemlje resno. Opozorjamo na pomanjkljivosti, ključemo na pogovor odgovorne iz Laboda, pa jih ni in ni. Če pa že pridejo, se ustavijo na vratih, med delavce jih pa ni. Mislim, da je v Labodu cel program vrhnjih oblačil v podrejenem položaju, kar nas boli. To bo treba rešiti, kot bo treba rešiti pogoje za delo in urediti naše zaslužke. Mislim pa, da dejanskih možnosti za osamosvojitve nimamo.«

Fani Žužek, fiksiranje:
»Mislim, da večina ni bila dovolj seznanjena z vsemi spremembami, z vsebino. Različno so si ljudje razlagali. Zdi se mi, da nas je rezultat



streznil in da bi bil izid v ponovljenem referendumu precej drugačen. Bolj bo treba razmisliti, kaj je za nas varnejše, in da ni časa za poskuse.

Ivanka Femec, medfrazno likanje: »Veliko bi imeli za očitati Labodu. Premalo je upoštevan delavec. Tudi iz



zadnjega predloga delovnega koledarja veje le eno — delati in delati — ne glede na to, kako je urejeno varstvo otrok ob sobotah, kdaj se bomo odpočile. V poletni vročini nas nihče ne vidi, mi pa izgublamo zdravje za veliko garanje in majhno plačilo. Vzete so nam bonifikacije, le stiskajo nas, kakšne skrbi pa ni čutiti. Zato menim, da bi lahko poskusili na svoje. Začetek bi bil seveda težak, vendar se mi zdi, da bi šlo.«

Terezija Podlipnik, šivilja: »Mislim, da je bil rezultat pričakovan. Tudi drugič bi se izrekla za osamosvojitve. Imeli bi seveda precej težav na začetku, toda tudi sedaj se srečujemo z njimi. Delo ni tekoče, pogoji so težki, plača nikakršna, da se nam drugi smejejo. Mislim, da bi imeli dovolj poguma, da začnemo na svoje.«

Milena Jaklič, šivilja:
»Rezultat je gotovo večino zaposlenih presenetil. Zato mislim, da se je marsikdo prenaglil, in da bo drugič povsem drugače. Res pa je,



da marsikaj ne 'štima', zato od Laboda v bodoče pričakujemo več razumevanja, več sodelovanja in predvsem boljše odnose.«

V razmišljanju je sodelovala tudi **skupina strokovnih delavcev**, ki so želeli izraziti skupno mnenje. Pogovor je potekal v krojilnici:

»Nad rezultatom smo bili zelo presenečeni in razočarani. Kdor se je izrekel proti, ta ni vedel, o kako usodnih stvarih odloča. Očitno nam do danes še ni dovolj hudo, da tako lahkomišelnost zapravljamo to, kar smo skupaj postavili. Mislimo, da bi Labod lahko bil brez nas, težko pa bi bila Temenica brez Laboda. V občini Trebnje imamo zgovoren primer Donita. Osamosvojil se je, sedaj pa ostajajo ljudje brez dela. Dobilni so pri tem poskrbeli zase, delavci so pa na cesti. Prepričani smo, da bo v ponovljenem referendumu — do tega pač mora priti — rezultat drugačen in predvsem realnejši. Ljudje bodo bolj razmislili, kje je njihova, to je naša pozicija, in kaj zares lahko pričakujemo. Vsekakor je naša bodočnost v Labodu, ki ima ugled, ime. Vendar, treba bo več sodelovanja in več skrbi tudi za Temenico in za urejanje pogojev za delo, teh zares nimamo.«



Decembra je bil organiziran seminar za modelarje, šablonerje in kreatorje. Vodila ga je priznana strokovnjakinja s tega področja — Fenija Meiboom. Udeleženci so seminar toplo pozdravili, saj zelo manjka dopolnilnega izobraževanja s tega področja, ki se tudi naglo spreminja in razvija. Ker pa je bila družina precej pisana, z različnimi predznanji, so bile vrline vendarle za nekatere prelahke, za druge pa prezahtevne. »Glavni- na« pa je le bila zelo zadovoljna, zato pravijo predvsem mladi modelarji, krojilci, šablonerji... da bo treba takih seminarjev še veliko pripraviti.

kaj lahko uveljavljamo iz naslova sporazuma o uresničevanju socialnovarstvenih pravic

Kriterije in merila ter pogoje uveljavljanja socialnovarstvenih pomoči določa samoupravni sporazum o uresničevanju socialnovarstvenih pravic (Ur. l. SRS, 27/89). Spremenjen in dopolnjen sporazum je začel veljati s 1. 5. 1989.

Do ustrezne oblike socialnovarstvenih pomoči sta upravičena občan ali družina, ki imata manjši stvarni mesečni dohodek, kot je dogovorjena raven socialne varnosti, in ta je oblikovana na ravni povprečnih čistih osebnih dohodkov v SR Sloveniji v preteklem letu in znaša 55 odstotkov od povprečnega čistega osebnega dohodka v SRS v minulem letu za delavce, 50 odstotkov za telesno in duševno prizadete osebe in 43 odstotkov za nezaposlene osebe.

Tako se upravičenost do socialnovarstvenih pravic ugotavlja na podlagi stvarnega mesečnega dohodka na družinskega člana za preteklo leto ter na podlagi socialnih razmer družine.

Del sprememb in dopolnil pa je usmerjen v zaostreitev meril za pridobivanje pravic:

- enoroditeljskim družinam in eno ali dvočlanskim gospodinjstvom se pri ugotavljanju pravice do denarne pomoči otrokom, subvencij stanarin in oprostitve participacije v zdravstvu, poviša osnovna dogovorjena raven za 10 odstotnih točk;

- pri ugotavljanju pravice do subvencij stanarine se vštevajo med družinske člane tudi odraslega otroka in njegove dohodke, če živi v stanovanju skupaj s starši;

- povečanje družinskega dohodka za 20 odstotkov povprečnega čistega osebnega dohodka v republiki, ko je eden od roditeljev neupravičeno nezaposlen;

- pogostejša presoja dejanskih socialnih razmer družine;

- vštevanje preživnin pri odmeri prispevkov za oskrbo v VVO;

- pri določanju višine denarnih pomoči otrokom se upošteva raven življenjskih

stroškov v okolju, kjer otrok živi.

Pravica do socialnovarstvene pomoči traja, dokler občan oz. njegova družina izpolnjujeta pogoje, določene z zakonom oz. sporazumom. Če se socialne razmere občana oz. njegove družine spremenijo (npr. nova zaposlitev, nov vir dohodka, smrt, upokojitev, preživnina, izguba vira dohodka...), pristojni organ preveri upravičenost do socialnovarstvene pomoči in jo po potrebi zviša, zniža ali ukine oz. spremeni vrsto socialnovarstvene pomoči.

Vsako leto se s 1.5. na novo ugotovi upravičenost in določi višina socialnovarstvene pomoči, upoštevajoč ugotovljeni dohodek na družinskega člana v minulem koledarskem letu in socialne razmere. Določena višina socialnovarstvene pomoči se med letom valorizira skladno z rastjo povprečnih čistih osebnih dohodkov v SRS. Upravičenost do socialnovarstvenih pomoči se uveljavlja pri centru za socialno delo oz. enoti za uveljavljanje socialnovarstvenih pomoči v občini:

1. družbena pomoč otrokom,
2. delna nadomestitev stanarine,
3. denarna pomoč za brezposelnost,
4. varstveni dodatek k pokojnini,
5. štipendija iz združenih sredstev,
6. razlika h kadrovske štipendiji,
7. začasna denarna pomoč,
8. plačilo oz. doplačilo k rejnini,
9. denarna pomoč kot edini vir preživljanja,
10. denarna pomoč kot dodatni vir preživljanja,
11. plačilo oz. doplačilo oskrbe na domu,
12. enkratna denarna pomoč,
13. plačilo oz. doplačilo oskrbnih stroškov v socialnem zavodu oz. organizaciji za usposabljanje,
14. plačilo oz. doplačilo

oskrbnih stroškov v tuji družini,

15. doplačilo k ceni zdravstvenih storitev oz. oprostitve plačila zdravstvenih storitev.

Najprej bomo podrobneje pogledali pravico do družbene pomoči otrokom in delno nadomestitev stanarine, v naslednjih številkah pa še o ostalih pravicah.

Družbena pomoč otrokom

Otrok je upravičen do te vrste pomoči, če stvarni mesečni dohodek na družinskega člana družine, v kateri otrok živi oz. v katero sodi, ne presega 43 odstotkov, če je otrok iz kmečke družine pa 23 odstotkov čistega osebnega dohodka.

Če je otrok, ki je upravičen do denarne pomoči, duševno ali telesno prizadet, je upravičen tudi do povečane pomoči v višini največ 7 odstotkov čistega osebnega dohodka.

Delna nadomestitev stanarine

Do delne nadomestitve stanarine so upravičeni vsi imetniki stanovanjske pravice do družbenih stanovanj ali stanovanj v lasti občanov, če izpolnjujejo merila iz tega sporazuma.

Splošni pogoji, ki jih morajo izpolnjevati upravičenci do delne nadomestitve stanarine, so:

- da občan ne oddaja stanovanja ali dela stanovanja v podnajem,

- da občan ne uporablja stanovanja ali dela stanovanja za poslovne prostore ali za obrtno dejavnost, razen kadar gre za delo invalida na domu,

- da nihče od družinskih članov ni lastnik vseljivega stanovanja, vseljive stanovanjske hiše ali počitniške hiše,

- da občan glede na število članov družine ne zaseda nadstandardnega stanovanja in ni odklonil ponujene zamenske za standardno stanovanje oz. za primerno stanovanje.

Delna nadomestitev stanarine temelji na socialnih razmerah družine in je odvisna od števila družinskih članov, od stvarnega mesečnega dohodka na družinskega člana v preteklem letu, od višine stanarine, izražene v deležu od dohodka družine.

Imetnik stanovanjske pravice je upravičen do delne nadomestitve stanarine, če je višina stanarine, ki jo plačuje višja od ugotovljene znosne stanarine.

Znosna stanarina izraža družbeno sprejemljivo obremenitev družine in se določa v odstotku stvarnega mesečnega dohodka na družinskega člana posameznega tipa družine.

B.Z.
KSS



Spomin na novoletno srečanje upokojencev Libne. Z njimi sta se poveselila tudi bivši in sedanji glavni direktor.

obisk pri upokojevcih libne

Na srečanju upokojevcov smo se predstavniki tozda s predstavniki sekcije upokojevcov dogovorili, da obiščemo na domu tiste upokojevence, ki se zaradi bolezni niso mogli udeležiti srečanja. Tako smo jih januarja obiskali. Toplo so nas sprejeli.

Pogovarjali smo se o problemih današnjega časa ter o preživljanju jeseni njihovega življenja, ki je zaradi bolezni polna tegob in skrbi. Povedali so, da brez pomoči svojih bližnjih in prijateljev

ne bi ohranili toliko volje in kreposti, ki jo imajo.

Zanimalo jih je, kako se v času hitrih sprememb spopadamo pri delu v tozdu in izrazili željo, da obiščejo delovno sredino, kjer so preživeli svoja najlepša leta.

Vsem delavcem v Labodu so zaželeli veliko delovnih uspehov ter da bi bila vez med tozdom in upokojevcem še naprej tako prisrčna in trdna.

K. Z.

več skrbi za varstvo otrok in zaščito materinstva

V Libni smo pripravili anketo o varstvu otrok naših delavk. Vprašanje družine, otrok, materinstva prihaja še bolj do izraza ob dvoizmenskem delu in ob pogostem delu v sobotah. To pogojuje odtujenost v družini, nezadovoljstvo na delu in s tem v zvezi padec produktivnosti, povzroča pa tudi dodatne stroške za varstvo otrok (posebno na sicer »proste sobote«) ter dodatne stroške za prevoz na delo.

Zaradi vsega tega v Libni menimo, da je treba otroškemu varstvu in zaščiti materinstva ter družini posvetiti več pozornosti. Naš kolektiv je, tako kot so kolektivi Laboda in tekstilne industrije sploh, pretežno ženski. Med zaposlenimi ženskami je 75 odstotkov mater, v družini pa sta povprečno dva otoka. Po rezultatih ankete, ki jo je izpolnilo 364

zaposlenih, so med temi 202 matere, devet je samohranilk, skupno pa imajo 362 otrok. V vrtcih je 46 otrok in prav toliko jih je v organiziranem zasebnem varstvu, 214 otrok je šoloobveznih ali

so že na srednjih ali višjih šolah, 56 otrok pa je že prekrbljenih. Med predšolskimi otroci pa se starši poslužujejo tudi drugih oblik varstva (kombinacija varstva s partnerjem pri dvoizmenskem delu, stari starši, prijatelji itd.), česar niso navajali, saj gre ponavadi za kombinacijo več možnosti.

In kako delavke Libne rešujejo varstvo otrok na delovne sobote? Nekaterim morajo za to dodatno varstvo dodatno plačevati od 30 do 50 dinarjev, sicer pa je 30 otrok v zasebnem varstvu, 33 pri starih starših, 15 otrok pri sorodnikih, prijateljih, sosedih in kar 29 otrok je samih doma.

Anketa je opozorila na nekatera vprašanja, ki gotovo še kako vplivajo na delovne rezultate. Matere, ki nimajo ustreznega rešenega varstva otrok, so pri delu gotovo manj zbrane, obremenjene z dodatnimi skrbmi. Zato bo treba varstvu otrok zares posvečati več pozornosti in iskati ustrezne rešitve.

Katarina Zidar, socialna delavka Libna



V likalnici Ločne je vedno vroče.

dobro je vedeti

Domače kopeli

V tretjem delu nadaljevanja o kopelih vam predstavljamo še nekaj pomembnih zdravilnih kopeli, nasvete pa povzemamo iz revije Zdravje:

Kopalna dodatka, ki še posebej dobro delujeta pri težavah s kožo, sta:

— **sirotka** — sestoji iz čistega uparjenega mleka z mlečnimi beljakovinami, mlečno kislino in vitamini A, E in D; takšne kopeli je vesela luskasta, srbeča in nečista koža;

— **otrobi iz naravnih žitnih kalčkov** — pomagajo pri preobčutljivosti kože, ekcemih in izpuščajih.

Kopel z lipovim cvetjem — Če ste razdraženi, živčni in nemirni, si pripravite kopel z lipovim cvetjem. 50 gramov suhega lipovega cvetja kuhate 10 minut in precejni preliv zlijete v kad.

Limonina kopel — Zelo osvežujočo kopel si lahko pripravite z limono. Sok treh neškropljenih limon zlijete v za kopel pripravljeno vodo. Olupke teh limon zavijete v laneno krpo in obesite v

mlačno vodo. Sok dobro iztisnjenih zmečkanih limoninih lupin prav tako zlijete v kad.

Evkaliptusova kopel — Posebno poživljajoče deluje kopel, ki ste ji dodali tri jedilne žlice evkaliptusovega olja. Voda naj bo pri tem malo toplejša od telesa.

Kamilična kopel — Pripravite si preliv iz 50 gramov kamiličnih cvetov in ga precedite v kopalno kad. Iz vode se bo dvigal čudovit vonj.

Senena kopel — To je star recept slavnega Kneippa: natrgajte košaro divjih cvetic na robu travnika, vendar dovolj daleč od avtomobilskih cest, kjer se nabirajo ostanki izpušnih plinov. Doma prelijte sveže cvetice z vrelo vodo. Izvleček precedite in ga dodajte vodi v kopalni kadi. Čudovit poživljajoč vonj.

Špinačna kopel — Zavijte tri pesti špinače (z zemlje, gnojene z naravnim gnojem) v staro kuhinjsko krpo in pomočite za četrto ure v vodo, ogreto na 50 stopinj. Potem krpo dobro ožmite in izvleček zlijte v vodo za kopanje. Takšna kopel ima zelo ugoden vpliv na kožo in vse telo.



seja konference bo reorganizacijska in volilna

Do srede februarja nas čaka na sindikalnem področju še veliko dela. Med drugim teče tudi akcija včlanjevanja v sindikat kot stanovsko organizacijo, saj vemo, da bo v bodoče nosilec sindikalnega dela branža.

V četrtek, 25. januarja letos, smo se na delovnem razgovoru sestali predsedniki OOS v tozdi in DSSS. Razgovor je bil namenjen pripravi na sejo konference sindikata Labod, ki bo reorganizacijska in volilna in ki jo bomo sprejeli 15. februarja letos.

Tudi razgovor je še potekal v duhu prenovljenega sindikata — svobodno, samostojno in neodvisno, saj se nihče od vabljenih — razen seveda predsednikov OOS ter predstavnikov občinskega sindikalnega sveta Novo mesto — seje ni udeležil. Prisotni so podprli pripravljena izhodišča — osnutek

Pravil o organiziranju in delovanju sindikata podjetja Labod in Programske usmeritve sindikata v podjetju Labod za obdobje 1990 — 1994, ki so v javni razpravi v sprejemanju na občnih zbiorih v sindikalnih organizacijah.

Dogovorili smo se, da v času konference in s tem prenovne našega Labodovega sindikata, teče tudi akcija včlanjevanja v sindikat kot stanovsko organizacijo. Včlanjevanje je popolnoma svobodno in v lastni odločitvi vsakega delavca Laboda.

In na koncu še poziv — stanite se in posredujte pripombe na organiziranje in delovanje sindikata podjetja Labod! Pričakujemo živahno sodelovanje!

Kaj več pa drugič.

Mojca Novak
— predsednica
konference sindikata
Labod

ČESTITKA

Iskrene čestitke z najboljšimi željami našima dvema ABRAHAMOVCEMA — Mileni Žagar in Nacu Prazniku.

Sodelavci —
tajništvo in nabava



V šivalnici Tip-topa

šopek modi

685.1 (499.12)
LAB
I 5404/1990
Če so slabiči postavljeni visoko, so lahko snovi...

XXX

Najpomembnejši uspeh vsakega izobraževanja je spoznavanje samega sebe.

XXX

Edino norost je dovolj pogumna, da se predstavlja kot popolnost.

XXX

Pravica brez moči je slabotna, moč brez pravice pa je tiranska.

XXX

Izobilje ne zmanjšuje človeških skrbi in ne tolaži človeških src.

seme in pleve

Zahvala

Ko je Ločna zaključila izvožno delo za nemško Luftanso, se je organizatorjem dela v imenu naročnika zahvalil predstavnik le-tega. Brigadirji in odgovorni v Ločni so bili prijetno presenečeni. Spomin na začetniške težave v avgustu, je zbledel, saj so se kasneje z Luftanso lepo ujeli. Predstavnik te je naše delo pohvalil in posebej poudaril zanemarljivo število reklamacij. Kvaliteta pa je ob roku gotovo najpomembnejša.

Primerjava programov

Na delovnem sestanku so se predsedniki OO sindikata dogovorili, da bodo kandidati za bodočega predsednika našega prenovljenega sindikata morali izdelati tudi svoje programe, poglede. Tudi od kandidatov za delegate delavskega sveta podjetja pričakujemo, da nam bodo predstavili svoje poglede.

Gotovo pa bo najbolj zanimivo te poglede in programe primerjati s tistimi, ki jih naj bi (kot je bilo slišati predlog na seji DS DO) pripravili tudi direktorji.

Sejem

Ljubljanski sejem mode je lepa priložnost za delavce Laboda, da si ogledajo novosti. Veliko delavcev je tudi letos obiskalo sejem. Tisti oddaljenejši so si zaželeli malo počitka, toda kaj, ko se v domači razstavnici prostor niti niso upali. Vsako leto znova slišimo pripombe, da ni posluha za domače delavce, da se na sejmu počutijo kot tuji in odveč.

labod

Izhaja tritedensko v nakladi 2350 izvodov

Odgovorna urednica:
Lidija Jež

Grafična priprava:
DIC tozd Grafika

Tisk:
Tiskarna »Novo mesto«