

# labod

glasilo podjetja  
labod tovarne oblačil  
novo mesto

leto XVI  
22. oktober 1990  
številka 13 ✓

## Današnji pogoji zahtevajo naglo in precizno prilagajanje

V naslednji številki glasila Labod bomo predstavili letošnje devetmesečno poslovanje. Pred tem pa predstavljamo pogled direktorja komercialnega sektorja, dipl. oec. Marjana Vodopivca, na letošnje poslovne odločitve, ki so se v tem obdobju pokazale kot pravilne. Če povzamemo, gre za pravilno odločitev glede zmanjševanja izvoza in večanja kapacitet za domači trg. Toda politična situacija kaže, da tudi ta usmeritev ne bo trajnejša.

Poslovno politiko v letošnjih devetih mesecih lahko ocenim kot uspešno. Kljub težavam, ki se jim tudi v Labodu nismo mogli izogniti, lahko rečem, da je bila naša orientacija, ki je narekovala zmanjševanje izvoza in povečevanje domačega trga, pravilna. Ob fiksnem tečaju dinarja izvoz ne pokriva stroškov, na drugi strani pa omogoča večanje kapacitet za domači trg relativno sprejemljive cene. Tako smo si na domačem tržišču pridobili celo nekaj prednosti, saj so naše cene — glede na proizvajalce, s katerimi se lahko po kvaliteti in programu primerjamo — ugodnejše. V današnjih razmerah, ko imamo vsi težave, je sicer slišati morda presenetljivo, da smo vendarle v dokaj dobri poziciji. To priznavajo Labodu tudi naši dobavitelji. Ti se srečujejo z vse večjim številom slabih plačnikov in celo neplačnikov, mi pa vendarle plačujemo naše račune, čeprav je treba dodati, da s plačili tudi že zamujamo. Kar pa se tiče naših kupcev, smo vendarle tudi lahko zadovoljni. Kot rečeno, so skladišča prazna. Edino rok plačila je problematičen, saj že presega dogovorjenih in v kalkuliranih 90 dni, vendar prej ali slej plačilo pač pride. Ker so med kupci iskani naši izdelki, smo lahko zadovoljni.

Vse to govori o pravi orientaciji in pravočasni odločitvi za tako smer. Toda časi so pestri in politična si-

tuacija kaže na odcepitev Slovenije. S tem se precejšnji del tržišča Laboda postavlja pod vprašaj. V takih razmerah bo seveda zopet aktualen izvoz. Elastično je treba reagirati na nove pogoje. Tudi ob morebitni (in potrebni) devalvaciji dinarja bi bilo večanje izvoza zopet smotno. Kako enostavno bi bilo delati in živeti ob dogovorjeni strategiji in se je zvesto držati! Toda v današnjih menjajočih se pogojih je to seveda nemogoče. Zato so potrebne poslovne odločitve. Vse kaže, da se bomo morali še kako prilagajati novim pogojem, kar zahteva od vodilnih precej napora in dela.

Spreminjajoči pogoji pa so tudi ovira za dolgoročneje reševanje kadrovskih vprašanj. Večanje izvoza bo pomenilo potrebo po še hujšem zmanjševanju režije. Zato je zares težko zastaviti optimalno pot. Vendar pa prav spoznanje, da imamo kadrovske presežke, pomeni, ob splošni politični in gospodarski situaciji, še dodatne pritiske na zaposlene.

Prav komercialni sektor je do sedaj rešil največ kadrovskih presežkov, čeprav je treba vedeti, da je še nekaj teh. Nikoli nisem pojmoval precejšnjega Commerca ali sedanjega komercialnega sektorja kot delež sam zase. Vedno sem videl moje delovno okolje kot Labod, zato sem pričakoval, da se bomo tako pomembne naloge, kot so kadrovske presežke, po-

vsod enako resno in zavzeto lotevali. Ker nas je v režijskih službah preveč, bi morali začeti s konkretnimi težavami na vseh ravneh. Stališče sicer je, da ne bi šlo za odpuste, ampak le za premike, ki bi zagotavljali optimalen izkoristek vseh potencialov. Prav to dejstvo pa pomeni enega večjih pritiskov na zaposlene. Zato tudi menim, da disciplina, o kateri se zadnje čase v novomeškem delu Laboda bolj poudarjeno pogovarjamo, za naš

sektor ni tak problem. Delo je, kar je za disciplino tudi eden bistvenjših pogojev, konkurenca na delovnih mestih pa tudi. Ta je na eni strani gotovo dobrodošla, na drugi strani pa to pomeni presijo, ki povzroča precej stisk. Morda je tudi v tem vzrok, da smo toliko bolj kritični do sosedovega dela, kar je sicer povsem človeško, vendar prenizko. Taki časi so, da bi se moral vsak najprej ozreti okoli svojega dela in odgovornosti.

## V današnji številki!

- Oddelek po meri zahteva sodobnejše rešitve — o tem vprašanju razmišljajo v.d. direktorja Tip-topa Angelca Blatnik, poslovodkinja Centra mode Marinka Bedek in direktor tehničnega in komercialnega sektorja
- Med nami je precej pripravnikov — večina ima sklenjeno pogodbo za določen čas, njihovo pripravniško dobo pa refundirajo skupnosti za zaposlovanje. Pregled pripravnikov in študentov predstavljamo na 5. strani
- V rubriki Dobro je vedeti predstavljamo med drugim tudi višine kazni za prometne prekrške — novost, ki naj bi tudi prispevala k dvigovanju prometne kulture
- Pa še marsikaj ...

Jesen — razkošna, lepa, vesela ...





# Oddelek po meri

V sklopu Tip-topa deluje oddelek po meri, njegove usluge so namenjene posameznikom oz. maloserijski proizvodnji. Temu ustreza je kadrovska zasedba, saj so v tem oddelku zaposleni mojstri svojega poklica. Toda oddelek je prav tako tudi vsebinski del Centra mode, ki sprejema naročila zanj. Tako je »razpet« med proizvodnjo in komercialno, vmes pa je še kakšen člen — od nabave do priprave dela. Ker je prav v zadnjem času vsebina in oblika organiziranoosti tega oddelka močno pudarjena (izhaja pa iz številnih težav), predstavljamo pogled na to problematiko od poslovodkinje CML, **Marinke Bedek, direktorice Tip-topa, Angelce Blatnik (ta je pripravila pravo analizo problematike), ter direktorjev tehničnega in komercialnega sektorja.**

## Marinka Bedek: Povezave morajo biti bolj jasne

Z Marinko Bedek, poslovodkinjo v Centru mode v Ljubljani, sva se pogovarjali o delu njenega dela, vezanem za oddelek po meri. Ta delček odgovornosti pa je postal tako velik, da bi bilo pri tem dela za celega člo-

veka, in ne le za pol. Marinka je od samega začetka v Centru mode, torej tudi z oddelkom po meri živi vseh njegovih 12 let.

»Od velikih obljub se ni kaj dosti spremenilo, kajti ta oddelek, ki je nastal med kupci na lep sprejem in odmev, smo v teh dvanajstih letih kar pozabili in ga prepustili samemu sebi.

Kupci pa vendarle prihajajo in računajo na nas. Veliko pomanjkljivosti je, na katere je treba opozoriti. Najprej sem menila, da je to skrb drugih, ker pa se nihče ne pogloblja v vprašanje oddelka po meri in ker sem jaz tista, ki se dnevno srečujem s strankami, sem sprožila to vprašanje in obljubljeno mi je bilo, da se bodo zadeve uredile. Opozorila sem na nejasne poti odgovornosti s tem oddelkom v zvezi, saj se dela za ta oddelek lotevajo vsi ostali takrat, kadar jim čas dopušča. Torej ni nikogar točno zadolženega za spoštovanje rokov. V samem oddelku vemo, da modele ukrojijo in sešijejo. Pred tem je seveda naloga pripraviti osnovni material, kar je moja naloga. In že sledi veliko vprašanje priprave krojev. Ni evidence, katere kroje sploh imamo,

pojavlja pa se tudi vprašanje uporabe starih krojev. Nekdanji dogovor, da v oddelku po meri krojimo po krojih iz prejšnjih kolekcij, ni sprejemljiv. Oddelek po meri predstavlja ekskluzivnost, torej želijo biti stranke pred časom in pričakujejo seveda modele, kakršne konfekcija še ni ponudila. In če se vrnem k proizvodnji — v oddelku po meri ne likajo, torej je uso-da teh izdelkov v rokah Tip-topa, ki ima seveda tudi svoje obveznosti in je nekako razumljivo, da izdelki iz oddelka po meri čakajo na primerni trenutek. Tako se vse drobi, ugleda pa s tem ne zgublja le oddelek po meri in Center mode, ampak tako mažemo ime Laboda. Kako zelo neuskaljeni in neodgovorni smo pri tem, kaže tudi najbolj svež primer. Slišati je bilo opozorila, da trenutno ženski program tega oddelka nima veliko dela. Oddahnili smo se, ko je neka stranka naročila določeno število izdelkov za ta program. Toda ob prvem postavljenem roku mi je bilo sporočeno, da žal, nalog še ne bo pripravljen. Počakala sem na drugi postavljeni rok in naloga zopet ni. Ob tem pa je povsem nerazumljivo, da nalog niti še začet ni bil, saj je listek še v predalu. Vzrok je

v tem, ker ni bilo nikogar, ki bi bil zadolžen, da poišče in pripravi kroje.

Ni krivca, posledica neugotovljene in nedoločene relacije pa je obupna. Seveda pa smo v Centru mode tisti, ki komuniciramo s strankami, in ki se moramo zaradi tako neurejenih razmer opravičevati. Tudi kadrovsko siromašenje oddelka pušča posledice. Stranke so navajene, da je krojač v trgovini dopoldne in popoldne. Žal imamo že nekaj časa krojača le dopoldne, kar stranke niso dobro sprejele.«

Marinka Bedek opozarja tudi na padanje kvalitete, kar bi moralo biti zaskrbljujoče. Sicer pa ocenjuje, da zanimanje za delo v oddelku po meri celo raste. Vse več je kolektivnih naročil za raznorazne skupine. Pri tem pa je treba reči, da tudi delovna obleka ni več, kar je nekoč bila. Včasih je bila službena obleka nekaj navadnega, pustega. Danes dobivamo naročila za ekskluzivne modele, kar narekuje seveda veliko dela in poglobljanja. Z nami sodelujeta kreatorki, moral pa bi sodelovati še kdo. Slediti bi morali zahtevam se jim prilagajati ne pa puščati v nemar. 4 5704

## Tip-Top — naš oddelek je zadnji v verigi, saj le izvajamo

V sklopu proizvodnje Tip-top deluje oddelek maloserijske proizvodnje oziroma oddelek po meri za moški in ženski vrhni program, vključujoč uniforme za različne namene. Obstojča kapaciteta oddelka se giblje v okviru 15% skupnih proizvodnih zmogljivosti. Navkljub splošnemu padcu kupne moči pa je oddelek v povprečju dobro založen z delom. Zato je še kako pomembno, kako kvalitetna je naša usluga, upoštevaje od sprejema stranke, do odpreme izdelka. Težave, ki ogrožajo dvig naše kompletne ponudbe na višjo raven, se nanašajo predvsem na naslednje:

1. organizacijo dela, vključno od prevzema naročila do odpreme izdelka,
2. kadrovska problematika,
3. pogoje dela in tehnično opremljenost,
4. nagrajevanje,
5. realno vrednotenje in priznanje ustrezne cene dela za kompletni oddelek po meri skozi planske osnove za tovarno Tip-top.

Z ukinitvijo moškega programa v tovarni Temenica smo nekaj časa bili še ustrezno založeni s kroji, za razliko od damskega programa, ko nikoli nismo imeli vsaj najpotrebnejših osnovnih krojev za različne rasti postav. Glede na to, da so obstoječi kroji izrabljeni, večina teh je tudi modno zastarela v moškem programu, zahvaljujoč obstoječemu kadru, ki izhaja še iz časov obrtniškega sistema šolanja, in ki se je desetletja kalil v stroki, vendarle v povprečju zadovoljimo stranke in skušamo kar najbolj upoštevati njihove pripombe glede na želene spremembe izbranega modela ali polizdelka. Toda opaziti je, da je strank, individualnih naročil, ki zajemajo zahtevnejše korekture kroja, čedalje več, kar je tudi razumeti, saj je za standardne postavbe možnost konfekcijske izbire večja.

Glede na starostno strukturo zaposlenih v oddelku po meri in na nujno potrebo, da olajšamo delo mojstru, ki prevzema naročila, da zmanjšamo obseg korektur po probi in tako prihranimo na popravilih (ki zajemajo vse delavce v verigi izdelave) ter, ne nazadnje, tudi zato, da ustrezemo stranki brez večjih odstopanj, je potrebno naslednje:

1. selekcija obstoječih krojev glede na stil in uporabnost za zdajšnji

čas ter izločitev neustreznih,

2. dopolnitev arhiva krojev z modnejšimi linijami,
3. obnovitev dotrajanih, še aktualnih krojev, 30 1994/4/11
4. izdelava krojev za nizko žensko rast,
5. izdelava manjkajočih krojev za moški program,
6. izdelava moških oblek in ženskih kostimov v različnih velikostih po 1 kos za CML,
7. izstavljanje naročil, obvezno z opredeljeno osnovno velikostno številko ter potrebnimi korekturami,
8. pri določanju roka odpreme v CML slediti tekoči založenosti z delom v oddelku po meri, upoštevaje zmogljivosti le-tega,
9. določiti osebo, ki bo skrbela za zaloge in evidenco porabe dodatnega materiala v skladišču metraže.

Tudi kadrovske težave so v letošnjem letu z odhodom dveh mojstrov iz prodajalne CML in treh visoko kvalificiranih krojačev iz oddelka po meri povzročile občutne motnje v samem ciklusu dela. Napori, da pridobimo ustrezen kader za nadomestilo, niso rodili pričakovanih sadov, saj se v večini primerov razidemo z kandidatom zaradi neprimernega OD. Zaradi dejstva, da tovrstnega kadra šole ne producirajo, da je tega kadra čedalje manj, da je izobraževanje v zdajšnjih razmerah dolgotrajno in drago, bo treba v najkrajšem času urediti vprašanje nagrajevanja, sicer nam resno grozi ukinitvev moškega programa. Neustrezna in nestimulativna pa je tudi priznana vrednost minute za OD in materialne stroške za oddelek po meri, ki je povsem enaka vrednosti za redno proizvodnjo. To nas sili v razmišljanje, čemu ne povečati števila zaposlenih v redni proizvodnji in opustiti oddelek po meri, ter tako sprostiti dragocen prostor in se razbremeniti specifičnih težav in obveznosti, če je končni finančni efekt tako le še ugodnejši za tovarno. Tako razmišljanje gotovo ni gospodarno, gledano z nivoja podjetja, saj se ustvarja precejšnji del prihodkov CML prav zaradi izdelave naročil po meri. Zato upam, da bomo našli tako rešitev skupaj z odgovornimi v podjetju, ki bo potrjevala, da smo v tovarni za korak bližje k profitnemu centru.

vd direktor Tip-topa Angelca Blatnik



**Boris Vogrinc — direktor tehničnega sektorja**

»Obe oceni stanja v oddelku po meri — tako direktorice Tip-topa kot poslovodkinje Centra mode, sta objektivni. Verjamem, da se vsaka po svoje srečujeta z vprašanjem oddelka po meri, ki med kupci pomeni poseben pojem Laboda. Zato menim, da bi v bodoče morali ta oddelek izločiti iz proizvodnje, torej iz Tip-topa in naj bi postal del Centra mode. Organizacijsko in vsebinsko bi bili tako funkciji oddelka po meri združeni. To pa bi v prvi vrsti omogočalo kvaliteto, ki je gotovo prvi problem tega oddelka v zadnjem času, kot tudi roke in ostale primerne usluge. Kot samostojna zaokrožena enota bi lahko ta oddelek uspešneje delal naprej. Kot je že omenila direktorica Tip-topa, imamo predvidene rešitve tudi v strojni opremljenosti, predvsem likalne preše. Zaenkrat pa še ne vidim primerne kadrovske okrepitve. Oddelek po meri združuje strokovnjake, kakršnji sedanji sistem izobraževanja ni v stanju izoblikovati. Zato potrebuje mlad človek, ki je prišel iz šole, veliko daljše obdobje, da se razvije v kader, kakršnega potrebujemo v takem oddelku. Tu smo že precej zamudili, vendar bolje začeti prepozno, kot nikoli. Dodal bi še razmišljanje na račun vrednotenja. So profili, ki bi v tem primeru morali biti višje ocenjeni, glede na vsebino dela, ki se glede na podobna dela v proizvodnji bistveno razlikujejo. Visok doseg norme pa priča na eni strani o zares visoki usposobljenosti, kot morda tudi o iskanju večjega zasluga skozi doseg norme. Kvaliteta bi vsekakor morala biti na prvem mestu skrbi in odnosov v oddelku. Torej oddelek ima bodočnost, smiselno pa bi jo bilo zastaviti v okviru Centra mode.«

**Marjan Vodopivec — direktor komercialnega sektorja**

»Problem oddelka po meri, gledano s stališča komercialne, je predvsem v vse slabši kvaliteti. Vzrok za to je gotovo iskati v nedorečenosti povezav ob in v oddelku po meri. Vemo, da predstavljajo poseben problem kroji za moški program, ki smo ga v Labodu pred leti opustili. Tako je potrebno za ta oddelek izdelovati kroje za moške obleke posebej, kar je za vzporedne službe dodatno delo. Primarno delo teh služb kot tudi seveda tovarne Tip-top je v redni proizvodnji in izdelavi kolekcije. To ima prednost, ki je seveda razumljiva.

Problem pa je tudi kadrovsko vprašanje. Skupno iščemo tekoče rešitve, treba pa bo tudi trajnejše urediti vsa vprašanja, da bi tako ponovno zagotovili kvaliteto, ki jo od tega oddelka še posebno pričakujemo.

## Novice iz Zale

### Mesec in pol dela za domači trg

Zala je imela dober mesec in pol delo, ki ji najbolj »leži«. V tem obdobju so delali za domači trg, in sicer plašče in težje kostime. Skupno je bilo to 18 artiklov, ki jih bodo uspeli predelati v zastavljenem roku, zadovoljni pa so tudi s kvaliteto. Čeprav so to težji kosi in so bile šivilje bolj utrujene, saj ni enostavno obračati velike dele zimskega plašča, so z delom in rezultatom zadovoljne. Med modeli je nekoliko težav povzročila predvsem vetrovka, ki je bila za šivanje zahtevna in je zahtevala več časa, kot je bilo predvideno. Prav iz naslova takega dela se sprašuje direktorica **Albina Tušar**, ali ima prodaja točno sliko rentabilnosti posameznega modela. V Zali namreč pravijo, da bi verjetno 2.000 plaščev, ki je njihov program, naredili prej kot 400 vetrovk, ki so za Zalo nov artikel in še zelo zahteven povrh. Ker jim dejansko porabljen čas ni priznan (do odstopanj je gotovo prišlo iz objektivnih razlogov), gredo te minute na račun tovarne. Tako se letos trudijo in komaj lovijo plan, lani v enakem obdobju pa so se lahko razveselili s kar 130% dosega plana. Tak rezultat je bil seveda dosežen tudi z dodatnim delom, saj se ta marljiv kolektiv ne brani dela popoldne, če je treba tako uloviti roke odpreme.

Taka je torej slika iz Zale v teh dneh. Kot povsod v proizvodnji, jim težav ne zmanjkuje, vendar pa so zadovoljni, da delo teče in da ga je dovolj.

### Pomlajevanje Zale

Trenutno imajo v Zali štiri pripravnice s 4. stopnjo izobrazbe in eno s 5. stopnjo izobrazbe. Vse, razen ene, so bile tudi Zaline štipendistke. S tem številom pripravnic je Zala prišla komaj na plansko število zaposlenih. Sicer pa imajo še deset štipendistk, kar priča o veliki skrbi za mlad strokoven kader. Že nekaj let nazaj zaposlujejo kvalificiran kader, ki si ga v glavnem sami vzgajajo. V letu 1985 so imeli celo 30% štipendistov glede na število zaposlenih v Zali, kar je gotovo presenetljiv podatek. Sicer pa so bili primorani vzgajati si svoj kader, ker na idrijskem področju ni bilo kvalificiranih šivilj, ki jih zahteva naše delo.



Kadrovske težave se kažejo v moškem programu oddelka po meri, saj se vrste mojstrov — zaradi upokojitev — redčijo. Dananjši sistem šolanja pa na žalost ne daje takega znanja, kot so ga dobivali mladi nekoč v kombinaciji prakse in šole.

Biti krojilec v oddelku po meri, je zahtevna naloga, saj gre za mnoga prilagajanja krojev, popravke itd., kar je zamudno in odgovorno delo, pravita Franc Kobe in Ivan Ulčnik (na sliki).



# Na kateri model bomo cepili Labod

V krški Libni je bila za širši krog odgovornih v našem podjetju organiziran pogovor z dvema uglednima strokovnjakoma — dr. Ivanom Turkom in dr. Krešom Puharičem. Ugledna gosta sta predstavila svoje poglede na podjetništvo, trenutne razmere pri nas ter na možne oblike organiziranosti ter pravnega vidika te. Kljub temu da je s tem v zvezi (še posebno z lastninskimi vprašanji) še precej nejasnosti, na katere je odgovorila šele skupščina naše republike teden kasneje, sta ocenila stanje v Jugoslaviji in Sloveniji in nakazala možne poti nadaljnega razvoja. V luči tega pa je tekel pogovor tudi o naši organiziranosti. Oba gosta sta pohvalila Labodove zastavljene poti skozi naše akte in menila, da smo bili v določenih pogledih celo pred časom. In prav **profitni centri**, na kar sta ob tem mislila, so bili tudi v razpravi osnovna vsebina pogovora. Kaj različno jih pojmujejo, vendar je odgovor lahko le tak, da so profitni centri predvsem oblika organiziranosti, ki omogoča jasen pregled ustvarjenega (ali zapravljenega), kar lahko pomeni močan stimulans za gospodarno delo in ravnanje. Sicer pa je v dani



V Libni je bilo zanimivo predavanje dr. Turka in dr. Puhariča o možnih oblikah organiziranosti, ki bi, cepljene na Labod, lahko dale najboljše učinke. Predavanje je tudi potrdilo pravilno zastavljene korake k profitnim centrom.

organiziranosti podjetje tisto, katerega cilji so na vrhu in katerim se naj bi prilagajale ali celo podrejale tovarne oz. profitni centri. Gre za čiste račune, kar bi bilo moč doseči v našem primeru z oblikovanjem internih kriterijev (za izvozno delo in za domači trg poenoteni kriteriji — cene). Pri internih dogovorih oz. postavljanju cen naj bi bili tako izvozniki in uvozniki v enakopravnem položaju. Če bi se — in vse tako kaže, da se bomo morali — preoblikovali v delniško družbo, bi bilo tako najmanj 51% ka-

pitala v lasti podjetja, 49% pa v lasti profitnega centra, naloga odgovornih pa, da ta kapital oplemenitijo. Kdo bo lastnik delnic in pod kakšnimi pogoji, takrat še ni bilo moč reči, saj so nekatere smeri, ki jih je republiška vlada nakazovala, delovale precej nestimulativno pri teh lastninskih prehodih.

Vsekakor pa je treba skrbeti za skupen cilj, ki je na ravni podjetja, čeprav imajo tovarne v pomenu pravega profitnega centra tudi precej samostojnosti. V tem primeru je tudi kapital na ravni podjetja. Da bi bila slika jasna, je za posamezen profitni center izdelana le bilanca uspeha, medtem ko je na ravni podjetja izdelana bilanca stanja in uspeha. Vprašanja so bila vezana na možnosti vpliva pri morebitnih vlaganjih tujih partnerjev le v del podjetja, torej le v eno tovarno. Pri tem velja enak princip delitve kapitala oz. je ob tem

sklenjena interna pogodba o sodelovanju. Znotraj novih podjetniških odnosov pa sta oba sogovornika opozorila na pooblastila in odgovornosti, kar gre le eno z drugim. Vedeti je treba, da je delniška družba odprta knjiga in da dobiček ne pripada delavcem, ampak lastnikom.

Od vseh nakazanih oblik organiziranosti, ki jih narekujejo ekonomski kriteriji, o katerih je govoril dr. Turk (od stroškovnih mest, profitnih centrov do investicijskih centrov in holdinga) pa je dr. Puharič opozoril, da pri pravnem urejanju teh odnosov ne sme biti eksperimentiranja, in da nikjer pravo ne narekuje oblike organiziranosti, ampak ekonomija oblike pravne ureditve. Vendar pa je treba najprej zavarovati večinski interes in tudi z akti naravnati »varnostne momente«, ki bi onemogočali siromašenje tega kapitala (pri odcepitvi).

## Vračanje zavarovalnine

Med vsemi našimi tovarnami je Delta tista, ki najpogosteje in najbolj dosledno uveljavlja premije iz zavarovanja strojelomov. Zasluge za tako natančno spremljanje in uveljavljanje postopkov ima **vodja mehanične delavnice Jože Potrč**. »Letos smo dobili vrnjenih že nad 400.000 dinarjev, samo v preteklem mesecu od tega okoli 170.000 din,« pripoveduje Jože Potrč. Strojeleme je treba dosledno spremljati, se hkrati poglobiti v pravila zavarovanja in poiskati ustrežne oz. najboljše rešitve. Ni vsaka okvara priznana, zato ni dovolj le spisek teh.

V Deltini mehanični delavnici je devet zaposlenih. Po štirje vzdrževalci delajo v posamezni izmeni. Dela jim ne manjka, saj je njihov strojni park že precej star, kar pomeni tudi precejšnje število okvar. Med novejšimi stroji pa so taki, ki zahtevajo že računalniško znanje, za kar meni Jože Potrč, bi potrebovali še več funkcionalnega izobraževanja. »Precej tečajev organizirajo proizvajalci. Taki tečaji so zelo nazorni, konkretni in zelo poceni, saj gre le za stroške in bi se jih morali pogosteje udeleževati. Pri tem ne bi smeli šparati.

V Deltini proizvodnji je tekoče v delu nad 200 šivalnih strojev, skupaj z ostalimi stroji in napravami (s krojilnico in likalnico vred) pa je dnevno v teku nad 250 strojev. Ker imajo velike težave z rezervnimi deli, se morajo pogosto znajti kar sami. Saj je med temi stroji tudi šestdeset takih, za katere so naročili rezervne dele pred več kot letom dni, pa jih še vedno niso dobili. Ker gre za stroje, ki so dnevno v rabi, so problemi toliko večji. Pri reševanju takih vprašanj je zelo dragocen **Danijel Notesberg**, ki ima veliko izboljšav, inovacij in praktičnih rešitev okoli posameznih aparatov in dodatkov. Pri specialnih strojih pa jih velikokrat rešuje **Mirko Černivec**, ki se loti vsakega dela. Sicer pa je imel vodja mehanične delavnice v Delti polno pohval za prav vse fante v njegovi ekipi. Nekaj kritičnih besed pa je moral izreči na račun že omenjenih rezervnih delov, neusklajenosti nabave teh, premajhne povezave v tem smislu.

## Vprašanje — odgovor

Ali lahko delavec Laboda obišče kateregakoli zdravnika, ali je dolžan zdraviti se le pri zdravniku, ki je zadolžen za Labod?

Dipl. iur. Mateja Stanišič iz naše pravne službe je pripravila dopis, ki je hkrati odgovor na naše vprašanje, in ga objavljamo v celoti:

Uresničevanje pravice do proste izbire zdravnika in zdravstvene organizacije ter pristojnosti ugotavljanja zadržanosti z dela

Že sam naslov zgovorno kaže na problem, ki se pogosto odraža v našem podjetju pri delavcih, saj delavci bodisi niso zadovoljni z zdravljenjem, bodisi z odnosom zdravstvenega osebja do pacientov v zdravstveni ustanovi, s katero ima podjetje sklenjen samoupravni sporazum o neposredni svobodni menjavi dela. Slednji pa zavzuje vsakega delavca Laboda v toliko, da mu sme bolniški list zaključiti

ti le zdravnik zdravstvene organizacije, s katero ima podjetje sklenjen sporazum. Omenjena ugotovitev izhaja iz 126. člena sporazuma o postopkih in načinih uresničevanja pravic do zdravstvenega varstva (Ur.list SRS, št. 6/81), ki določa:

Začasno zadržanost z dela ugotavljajo za delavce, zaposlene v OZD in za druge delavce:

1. zdravniki v zdravstvenih enotah, ki delujejo v teh OZD,

2. zdravniki zdravstvenih organizacij, s katerimi je temeljna organizacija združenega dela sklenila sporazum o neposredni svobodni menjavi dela,

3. izbrani zdravnik, če temeljna organizacija združenega dela v svoji sestavi nima zdravstvene enote, oziroma če z ustrežno zdravstveno organizacijo ni sklenila sporazuma o neposredni svobodni menjavi dela.

Citrana odločba pa nikakor ne



## Razpisane in podeljene kadrovske štipendije za letošnje šolsko leto

Podjetje Labod je za šolsko leto 1990/91 v skupnem razpisu kadrovske štipendije razpisalo 31 in naknadno še 6 štipendij od IV. do VI. stopnje tekstilno-konfekcijske smeri.

Tovarna/SS	stopnja	smer izobraž.	št. razp. št. št.	pod. št. št.	št. nepod. št. št.
Ločna	IV. VI.	tekst. konf. II. ing. tekst. konf. tehn.	5	4	—
Skupaj:			6	6	—
Libna	IV.	tekst. konf. II.	6	6	—
Skupaj:			6	6	
Delta	IV. V. VI.	tekst. konf. II. tekst. konf. tehnik ing. tekst. konf. tehnol.	8	8	—
Skupaj:			12	12	
TIP-TOP	IV. V.	tekst. obrt. konf. konf. modelar	5	1	4
Skupaj:			6	2	4
Temenica	IV. V.	tekst. obrt. konf. tekst. konf. tehnik	4	—	4
Skupaj:			5	1	4
Zala	IV.	tekst. konfekc. II.	2	2	—
Strok. sl.	—	—			
Skupaj					
Labod			37	28	8
				+ 2	

Dvema štipendistkama IV. stopnje je bila podaljšana pogodba na V. stopnji (tekstilno-konfekcijski tehnik, modelar) v tovarni Libna.

Nerazpisana podeljena štipendija je bila na II. stopnji-pomočnik tekstilnega konfekcionarja v tovarni Ločna.

V Labodu je v šolskem letu 1990/91 30 novih štipendistov od II. do VII. stopnje, iz prejšnjih šolskih let pa imamo že 71 štipendistov.

omejuje pravice vsakogar do proste izbire zdravnika in zdravstvene organizacije. V skladu s 101. členom zakona o zdravstvenem varstvu (Ur. list SRS, št. 1/80, 45/82, 42/85) ima vsakdo pravico do proste izbire zdravnika, kar v praksi pomeni, da v primeru izraženega nezadovoljstva z zdravljem in uspehom zdravljenja ter z neustreznim odnosom zdravnika do pacienta, ki mora biti izkazano po pristojnem organu (npr. zdravniški konzilij), lahko delavka zahteva svoj bolezenski karton ter se z njim odpravi k drugemu zdravniku, ki nadaljuje z njenim zdravljenjem. Slednji pa v skladu s 126. členom 2. točke sporazuma o postopkih in načinih uresničevanja pravic do zdravstvenega var-

stva ni upravičen zaključiti bolniškega staleža; to pravico si pridruže le zdravnik zdravstvene organizacije, s katero ima podjetje sklenjen sporazum o neposredni svobodni menjavi dela.

V zaključku moramo še poudariti, da ima podjetje Labod z vsemi svojimi bivšimi tozdi, sedaj deli podjetja, ki se nahajajo v različnih krajih Slovenije, ter z zdravstvenimi skupnostimi po teh krajih sklenjen sporazum o neposredni svobodni menjavi dela, kar ima za posledico obveznost vsakega delavca podjetja Labod, da predloži bolniški list, zaključen po pristojnem zdravniku v skladu z 2. točko 126. člena citiranega sporazuma.

Usmeritev	Ločna	Libna	Delta	TIP-TOP	Temenica	Zala	Str. sl.	Skupaj
tekstilna	13	25	24	10	10	8	2	92
družboslovna		1		1			3	5
kov. in stroj							1	1
elektro	1							1
računal.							2	2
SKUPAJ:	14	26	24	11	10	8	8	101

### Štipendisti Laboda

#### po smereh in stopnjah izobr. ter planirani prihod

La-bod	stopnja	smer	št. št.	1991	1992	1993	1994	1995
II.		pomoč. tekst. konf.	1			1		
IV.		tekst. konfekc. II	42	27	11	4		
		tekst. obrt. konfekc.	26	12	9	5		
V.		tekst. konf. tehnik	8	3	2	1	2	
		konfekc. modelar	2		2			
		ekonomski tehnik	2	2				
VI.		ing. tekstil. konf. teh.	9	6		3		
		ing. tekst. tehnolog.	1	1				
		ekonomist	1	1				
		ing. org. dela-pro. smer	1	1				
		ing. strojništva	1	1				
		ing. računalništva	1	1				
VII.		dipl. ing. tekst. konf. tehnologije	2		2			
		dipl. ing. tekst. teh.	1	1				
		dipl. elektronik	1				1	
		dipl. računal.	1		1			
		dipl. ekonomist	1		1			
			101	56	29	13	3	

OPOMBA:

II.—V. st. planiran prihod v septembru tekočega leta

VI.—VII. st. planiran prihod v marcu tekočega leta

## Omogočili pripravništvo

V podjetju Labod smo se kljub kriznim razmeram glede zaposlovanja odločili za sprejem v delovno razmerje pripravnikov (lastni štipendisti in socialno šibka populacija ter otroci naših staršev).

Kadrovska služba je v koordinaciji s tovarnami preko Republiškega komiteja za delo-zavodi za zaposlovanje v posameznih občinah uspela s pogodbami zagotoviti sofinanciranje pripravništva za 63 pripravnikov.

Izjema je Zavod za zaposlovanje občine Brežigrad (ponovno vložena vloga), občina Ptuj pa bo sofinancirala le pripravnike, ki so bili štipendisti iz združenih sredstev.

S kadrovskega vidika (nujno je potrebno pomlajevanje kadrov) in zagotovitve sofinanciranja je taka odločitev utemeljena.

### ZBIRNIK PRIPRAVNIKOV PO STOPNJAH IN SMEREH

LABOD	skupno št. prip.	št. št. št.	stopnja	smer
	21	12	IV.	tekstil. obrt. konfekcionar
	44	25	IV.	tekstil, konfekc. II
	1		IV.	kuhar
	1		IV.	prodajalec
	1		IV.	elektrikar-elektronik
	3	2	V.	ekonomski tehnik
	2		V.	administr. uprav. tehnik
	1		V.	strojni tehnik
	11	8	V.	tekstil. konf. tehnik



	2	2	VI.	ekonomist
	1		VI.	višji upravni delavec
	1	1	VII.	dipl. ing. tekst. tehnologije
	1		VII.	dipl. ing. tekst. konf. tehnol.
Skupaj:	90	49		

### OBRAZLOŽITEV:

- vsi pripravniki so v delovnem razmerju za določen čas
- IV., V., stopnja 6 mesecev
- VI. stopnja 9 mesecev
- VII. stopnja 12 mesecev

- za vse pripravnike so izdelani programi in določeni mentorji
- mesečna masa sredstev za pripravnike (70 priprav. v septembru) — bruto 177.099,40 din, refundacija je do 30. v mesecu po pogodbi, ki vsebuje elemente stroškov
- II. stopnja izobraževanja (skrajšan program) ne sodi po ZDR v pripravništvo
- po splošni kolektivni pogodbi (41. člen) bo pripravniku pripadal OD in drugi osebni prejemki v višini 70% IOD določenega za ustrezni tarifni razred.
- Podatki so zbrani na osnovi dokumentacije (pogodb Zavoda za zaposlovanje, pogodb o zaposlitvi ter dokazil o dokončani smeri in stopnji izobrazbe).

## ZBIRNIK PRIPRAVNIKOV V PODJETJU LABOD IN SOFINANCIRANJE STROŠKOV

Org. enota	skup. št. priprav.	štip.	stopnja	smer	sklenitev delov. razmerja	sofinanciranje					OPOMBA	
						100%	130%	180%	200%	2. prev.		3. prehr.
LOČNA	2 5	1 3	IV. IV.	tekst. obrt. konfetc. tekst. konfetc. II	sept./okt.							
SKUPAJ:	7	4				7				7	7	7
LIBNA	1 12 1 2	1 12	IV. IV. IV. V.	tekst. obrt. konfetc. tekst. konfetc. II elektrikar-elektron. tekst. konf. tehnik	sept./okt.							
SKUPAJ:	16	15				14	2					16
DELTA	4	2	IV.	tekst. obrt. konfetc.	avg./sept.							11-IV.st. tekst. obrt. konf. II
	21	4	IV.	tekst. konfetc. II	maj/okt.							3-V. st. tekst. konf. teh./zavod za zaposlene sofinancira za 3 priprav. je še vlož. vloga
	5	2	V.	tekst. konf. tehnik								
	1		V.	ekonomski tehnik								
	1		V.	adm. uprav. tehnik								
	1		V.	strojni tehnik								
	1		VII.	dipl. ing. tekst. konf. t.								
SKUPAJ:	34	8				14	3			17	17	17
TIP-TOP	9	4	IV.	tekst. obrt. konfetc.	september							Zavod za zaposlovanje ne sofinancira.
	1	1	VII.	dipl. ing. tekst. tehnol.	januar							Ponovno vložena vloga
SKUPAJ:	10	5										
TEMENICA	3	3	IV.	tekst. obrt. konfetc.	oktober							
	4	4	IV.	tekst. konfetc. II								
	1		V.	administr. uprav. teh.								
SKUPAJ:	8	7				7	1			8	8	8
ZALA	1	1	IV.	tekst. obrt. konfetc.	september							
	3	2	IV.	tekst. konfetc. II.								
	1	1	V.	tekst. konf. tehnik								
SKUPAJ:	5	4				4	1			5	5	5
STROKOVNE SLUŽBE	1	1	IV.	kuhar	septemb.							
	1	1	IV.	prodajalec								
	3	3	V.	tekst. konf. tehnik								
	2	1	V.	ekonomski tehnik								
	2	2	VI.	ekonomist								
	1		VI.	višji upravni del.	november							
SKUPAJ:	10	6				2	5	3		6	9	10

### LEGENDA:

1. nadomestilo osebnega dohodka v višini 100, 130, 180, 200% najnižjega zneska, ki zagotavlja materialno in socialno varnost (bruto)

- IV. stopnja 100%
- V. stopnja 130%
- VI. stopnja 180%
- VII. stopnja 200%
- 2. prevozni stroški po določilih podjetja
- 3. regres za prehrano
- 4. zdravniški pregled na Medicini dela
- 5. delovna zaščitna obleka

KADROVSKA SLUŽBA



# Naša mnenja o ... našem časopisu

Od časa do časa povprašamo, kaj bralci zamerijo našemu časopisu, kaj v njem pogrešajo in kaj lahko pohvalijo. Tokrat o tem govore delavke iz Delte in Zale.



**Marija Brence, poenterka v Zali:** »Mislim, da je časopis kar dovolj kritičen in dovolj pester. Ker pa smo tu v Idriji bolj daleč od centrale Laboda, pričakujemo še več podrobnejših novic o tem, kako živi podjetje, kam je usmerjeno. S tem v zvezi bi se morali večkrat pojavljati v časopisu direktorji, vodilni ljudje, ki imajo daljnosežne informacije.«



**Fanči Poljanec, brigadirka likalnice iz Zale:** »Časopis je pisan in tudi problemov se loteva. Mislim, da so razmerno zajemate vse tovarne. Preberem vse stalne rubrike, najraje Bucike in pa zadnjo stran. Morda bi lahko pogosteje vključili kakšno križanko.«



**Milena Svetlik, šivilja iz Zale:**

»Preberem predvsem vse, kar se tiče Zale in tudi drugih tovarn, saj nas zanima kako žive in delajo drugje. Včasih ste dovolj kritični, drugič premalo. Kakšnih večjih novosti niti ne moremo več uvajati, mali oglasi pa bi bili dobrodošli.«



**Stojan Hacin, vzdrževalec iz Zale:** »Marsikaj se dogaja tudi v Zali, pa o tem nič ne pišete. Pogosteje bi morala priti k nam, ali pa bi morali mi iz Zale kaj več pisati o tem. Problemov je veliko — od pogojev za delo do nagrajevanja. Več bi se morali pojavljati organizatorji del, brigadirji in vodje proizvodnje s svojimi izkušnjami s strani tovarn in veliko več odgovorni na ravni podjetja. Če že osebno ne morejo, bi lahko prek časopisa posredovali svoja stališča delavcem. Sicer pa je naš časopis še vedno premalo kritičen. Ne vem, ali se ljudje bojijo povedati odkrito svojo kritiko ali se bojite zapisati. Strah in bojazen sta nezdrava za delo. Pogledati je treba problemom v oči, se o njih pogovoriti, napisati. S tem bo tudi jasnejša odgovornost.«



**Mira Remic in Danica Podobnik, krojilnica Zala:** »Časopis je zanimiv. Radi preberemo, kako je kaj v drugih tovarnah. Časopis mora prinašati tako težave kot pohvale, saj ne gre, da bi samo kritizirali. Morda bi lahko še bolj izpostavili posameznika, delavca s težavami in uspehi vred. Veliko je ljudi med nami, ki bi bili

vredni take obeležitve. Dobrodošli bi bili tudi mali oglasi.«



**Jožica Kramberger, šivilja iz Delte:** »Premalo pišete o Delti, ki je vendarle največja Labodova tovarna. Mislim, da bi lahko bili še bolj kritični, vsaj v tistem delu, kjer pišete o delu, o pogojih, o plačilu tega dela. Tudi o vlogi ženske bi lahko več pisali, saj ni enostavno biti delavka in mati. Sicer pa je naš časopis kar pester. Od novosti, na katere opozarjate, bi se ogrela za male oglase. To bi bilo koristno.«



**Dragica Kostanjevec, šivilja iz Delte:** »Nimam večjih pripomb, opozorila bi le na to, da bi se morali s svojimi članki dotakniti tudi problematike posameznih brigad, saj v proizvodnji kar mrgoli težav, ki bi jih morali obdelati. O Delti premalo pišete. Včasih je bila tu in tam kakšna duhovita pesem ali šala. Tudi to pogrešam.«



**Marija Ivančič, šivilja iz delte:** »Naš časopis je vse boljši, najraje pa preberem kaj o delu v drugih tovarnah in seveda prispevke, ki govore o Delti. V nekaterih primerih ste že kar kritični, v drugih pa premalo. Sicer pa bi se v časopisu morali oglašati tudi šefi. Ti premalo pišejo. Premalo je tudi o Delti in naših problemih. Sicer pa je prav, da naš časopis piše o vsem po malem. Zadnja akcija za zbiranje denarja bolnemu dečku nas je pritegnila. Prav je, da zvelo tudi za take stiske, saj ti ljudje žive med nami. Skozi časopis se spoznavamo, zato bi se morali lotiti vseh vsebin, ki se tičejo življenja. Tudi o tem bi morali več pisati, da smo premalo plačani.«



**Marija Lešnik, šivilja iz Delte:** »Mislim, da je časopis pester, da v njem dovolj nastopajo tako delavci kot vodilni. Delavci se pojavljajo skozi mnenja, toda ali so ta mnenja kaj upoštevana?! Pri nas doma vsi preberemo cel časopis. Veliko vsega že napišete, upam, da ne bo ostalo vse, kar preberemo, le na papirju. Sicer pa to velja za vse časopise in tudi za televizijo. Veliko že pokritiziramo, v življenju pa kaj dosti več ne dosežemo. Ali pa počasi. Ker že vsi težko živimo, ni denarja za časopise, zato mora tovarniški časopis pisati o vsem, povedati več, kot je včasih. Zato podpiram pisano zasnovo našega glasila, ki pa naj odseva življenje, ki je težko.«

**Labod**



# Kakovost pri nas

Tudi v ZR Nemčiji niso povsem zadovoljni s svojo kakovostjo. Revija *Qualitaet und Zuverlässigkeit* je v svoji avgustovski številki predstavila **dolgoročni državni program na področju kakovosti**. Naredili so ga na podlagi načrtne primerjave načel in rezultatov na področju kakovosti v ZDA, Veliki Britaniji, Južni Koreji, na Japonskem in v ZRN. V projekt so vključene državne institucije, javne službe, industrijske in druge strokovne organizacije.

**In kako je pri nas?** Vedno več naših podjetij zaznava pomen kakovosti izdelkov in storitev in si na tem področju tudi prizadeva kaj storiti. Žal so ta prizadevanja popolnoma samostojna, brez kakršnekoli medsebojne povezave med podjetji in seveda tudi brez racionalnega programa kakovosti.

Številna podjetja, ki se lotevajo problematike kakovosti, želijo od svetovalnih partnerjev rezultate že v nekaj mesecih ali tednih. Takšna miselnost verjetno izvira iz napačnega prepričanja, da kakovost ustvarjajo kontrolorji in da jo zagotovimo že z uvajanjem nadzora. Šele po daljšem zalezanju v to ali ono skrajnost se sistematično lotijo problematike. V

precejšnjem številu podjetij mislijo, da zadošča izdelati poslovnik kakovosti in že je storjeno vse. ISO 9000 standardi tak poslovnik dejansko zahtevajo kot osnovni dokument določanja sistema za zagotavljanje kakovosti. Žal se v teh podjetjih ne zavedajo, da je lahko poslovnik samo zapis že urejenega stanja. Torej je treba podjetje najprej organizacijsko in tehnološko urediti (kar terja veliko truda in časa) in šele potem napisati poslovnik.

Vsako podjetje ima seveda svoje posebnosti. Problematika se razlikuje tudi glede na panogo. Vseeno bom skušal povzeti nekaj značilnosti, ki so večini skupne.

Programa za odstranjevanje najpogostejših vzrokov za nastajanje slabe kakovosti naredimo dovolj hitro. Ti programi so navadno narejeni temeljito, zatakne pa se pri izvedbi. Najpreprostejše naloge se vrtiljo večsah cele mesece. Prva naloga: spremeniti odnos iz pasivnega v aktivnega; pri tem je uporabna Demingova formula: načrtuj, stori, preveri in ukrepaj glede na doseženo (plan, do, check, action).

V reprodukcijki verigi pravzaprav sploh ni povezav. Pogodbe z dobavitelji so redkost, še manj pa je skupnih

načrtov za izboljšanje kakovosti. Brez dobrih materialov se ne da obvladati kakovosti ali pa so stroški veliki in nepotrebni. Poznam vodjo nabave v tovarni s tisoč delavci, kjer imajo v končni ceni 50% stroškov surovine. Z dobavitelji nimajo sklenjene niti ene pogodbe. Vseeno vodja misli, da ravna prav in da koristi svojemu podjetju. V pretežni večini naših podjetij nimajo urejene razvojne, tehnološke in druge dokumentacije. Večino procesov vodijo posamezniki in njihovi sodelavci na podlagi izkušenj. Če kdo zbolí ali odide drugam, gre z njim tudi njegovo poznavanje problemov in rešitev.

Pogojev za enakomerno in dobro proizvodnjo brez napak tako seveda ni, »izkustvena« proizvodnja pa se toliko počasneje in teže prilagaja posameznim novim tržnim razmeram.

Mnoga podjetja nimajo urejenih služb ali sektorjev kakovosti, ali pa te službe nimajo ustreznih pooblastil, neodvisnosti in ustreznega statusa v organizaciji. Kaj torej storiti? Ena od poti je prav gotovo široko zastavljen program izobraževanja ob delu, namenjen različnim strokovnim skupinam. Tak program so na primer pri-

pravili v strokovnem združenju kovinske industrije.

Mislím pa, da potrebujemo še nekaj. Skromen program, ki bi gleda na isto, kar imamo in kar znamo, povezal oblast, strokovne in raziskovalne enote, industrijo in druge dele gospodarstva (transport, trgovino, gostinstvo, turizem itd.) v skupnem sistematičnem prizadevanju za izboljšanje kakovosti izdelkov in storitev, ki so lahko porok za naš boljši jutri.

Le primer: britanska vlada z Margaret Thatcher na čelu pomeni tudi 10 let programa za kakovost in sistematičnega pristopa na vseh ravneh. V tem času je vlada pripravila celo vrsto didaktičnih in drugih sredstev, posamezne naloge za dvig kakovosti pa je tudi financirala. Več kot 10.000 podjetij v Veliki Britaniji (podatki iz BSI Buyers Guide 1988/89) redno obnavlja certifikate po sistemu ISO 9001 ali 8002.

po GV  
Lotar Kozina

## Obisk v Muri

5.10.90 smo člani DITT obiskali tovarno perila in ženskih oblačil Mura Murska Sobota. Ker je Mura zelo omejevala obiske, smo imeli za ogled malo časa. Že ob vhodu v tovarno smo dobili občutek urejenosti okolice in nato tudi proizvodnje. Mura zaposluje okoli 6.000 delavcev. V proizvodnji se srečujejo s podobnimi problemi kot v Labodu, kar nam dokazujejo naslednji podatki. Proizvodnja se jim nenehno drobi, pri tem pa izrazito narašča zahtevnost kvalitete, kar potrjuje močan štab kontrolorjev (ženska oblačila — 1 kontrolor na 30 šivilij, perilo — 1 kontrolor na 50 šivilij). Z zmanjševanjem delovnih nalogov se povečujejo izdelavni časi, bonifikacij ne spreminjajo, stari so dodali le bonifikacijo na velikost DN, zato tudi niso veliki DN interesantni. Izostanki z dela se gibljejo okrog 16%, temu imajo prilagojeno tudi planirane kapacitete.

Novost, ki se nam je vsem zdela zelo zanimiva, je odsesovalna naprava za čiščenje nitk na srajcah. Sicer pa je naš splošen vtis, da se v Muri še kako zavedajo, da bodo svojo pozicijo na tržišču lahko obdržali le s kvaliteto, ki ji zares dajejo ogromen poudarek, ter s spoštovanjem rokov odpreme kupcem.

Ker Mura do sedaj ni bila kaj dosti odprta za obiskovalce, smo veseli, da nam je sploh omogočila ogled proizvodnje. Zanimanje za obisk Mure je bil zelo velik, organiziral pa ga je DITT za Dolenjsko oz. Labodov del tega. Zato smo se izleta udeležili člani društva iz novomeškega in trebanjskega dela Laboda, ki smo izlet tudi v celoti sami plačali. Taki in podobni ogledi pa so tudi v našem programu dela. Odmevi s strokovne ekskurzije v Muro so pozitivni, saj je dobro videti tudi čez svoj prag.

M.T.

Ponovna sprememba:

## Odmera denarnih nadomestil OD invalidom II. kategorije za delo s skrajšanim delovnim časom

V prejšnji številki glasila smo vas seznanili s spremembami 13. in 35. člena novele zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o temeljnih pravicah iz pokojninskega in invalidskega zavarovanja, ki med drugim določa, da se delovnim invalidom, ki delajo s skrajšanim delovnim časom od 8. 8. 1990 odmerja nadomestilo zaradi zaposlitve s skrajšanim delovnim časom, pri katerih je nastala invalidnost zaradi bolezní ali poškodbe izven dela, le v višini 85% določene razlike.

Skupščina Republike Slovenije pa je na seji dne 4. 10. 1990 sprejela Ustavni zakon za izvedbo ustavnega amandmaja k ustavi Republike Slovenije, ki v 4. členu točki 17. določa, katere določbe zakona o spremembah in dopolnitvah zakona o temeljnih pravicah iz PIZ, se v Republiki Sloveniji ne uporabljajo.

Zaradi tega je potrebno pri odmeri nadomestil delovnim invalidom zaradi zaposlitve s skrajšanim delovnim časom vzpostaviti prejšnje stanje, to pa pomeni, da moramo delovnim invalidom, katerim so bila denarna nadomestila znižana na 85%, le-ta ponovno odmeriti v skladu z republiškim predpisi in jih izplačevati 100%, istočasno pa so invalidi II. kategorije upravičeni do izplačila razlike v nadomestilu od 8. 8. 1990 dalje.

pripravila: Jolanda Švent  
socialna delavka

labod



s poslovno sekretarko Delte, Mimico Magdič

## Od zmanjšane delovne zmožnosti do invalidnosti

Že na sestanku izvršnega odbora sindikata Delte, na katerem sta sodelovala tudi predsednik občinskega sveta v Ptuj in naša predsednica, je odjeknil zaskrbljujoč podatek, da število invalidnosti v Delti narašča in da je med temi vse več delavk z živčnimi motnjami. O tem vprašanju sem se pogovarjala s poslovno sekretarko Delte, Mimico Magdič.

**Kako pride do predloga za invalidsko komisijo?**

Sama invalidska komisija, ki je za nas v Mariboru, je že končno dejanje. Veliko težji je postopek, kako delavca pripeljati do komisije. Predlog za bolne delavce lahko izdela zdravnik ali pa mi sami. Potem ko je že enkrat delavec v postopku, in ko komisija zaseda, je že ogromno dela opravljenega.

**Kako pa poteka delo do komisije?**

Spremljamo delavke, ki so na daljših bolniških (prav v zadnjih dneh je bil s temi opravljen pogovor, na katerem sta sodelovala tudi socialna delavka iz Novega mesta in vodja KSS) in potem v sodelovanju z zdravnikom pripravimo predlog. Tu je moje delo pripraviti opis del in nalog, kot tudi dopis s predvideno rešitvijo — ali gre za invalidnost oz. ob ugotovitvi, da gre za nujno premeščanje, opisati tudi rešitev, torej kam. Nato sodelujem tudi skupaj s prizadetimi na seji komisije, kjer teče pogovor še dodatno o pogojih za delo, o okolju, počutju itd.

**Veliko je primerov v celem podjetju, ko delavec dobi priporočilo, da mora zaradi zdravja nujno zamenjati delo — iz prisilne drže v sproščenejšo obliko dela, kot tudi odsvetovanje dela na normo. Vemo, da je v našem primeru težko poiskati taka dela. Kako to rešujete v Delti?**

Gotovo je to ogromen problem. S spremenjenimi delovnimi zmožnostmi smo dolžni iskati rešitve, ki jih enostavno ni. Kot tudi ni del, ki ne bi bila vezana na normo. Sicer poizkušamo, iščemo, premikamo, kaj dosti pa pri tem nismo uspešni.

**Pri ugotovitvi zmanjšane delovne zmožnosti gre gotovo za starejšo delavke.**

Predvsem pri teh pokažejo leta in leta dela v prisilni drži svoje hude posledice. Hudo je srečevati delavke, ki jih peče hude težave, in ki močno upajo na primerno rešitev, te pa ni. Marsikatera delavka upa na invalidnost, na štiriurno delo, pa je upanje zaman. Vemo, da so kriteriji za invalidnost vse strožji, kar je posledica hudih težav v SPIZ. Toda nepojmlji-



Mimica Magdič

vo težko je človeku, ki je pri delu tako rekoč pustil zdravje, pa se lahko s priporočilom za spremembo delovnega mesta, do česar objektivno ne more priti, le tolaži. Sicer imamo v Delti devet delavk s spremenjeno delovno zmožnostjo, ugotovljeno na komisiji, in veliko priporočil zdravnikov za preventivno spremembo dela. Delta ima osem invalidov III. kategorije, dve pa v tem smislu še pričakujeta sklep. V teh primerih delavec dela 8 ur, vendar naj bi prišlo do premestitve na lažja, manj obremenjena dela, 18 invalidov imamo II. kategorije — ti delajo po 4 ure. Vendar gre tudi pri teh še za dodatne omejitve — kot je tudi delo, ki ni na normo. Med temi pa je na žalost precej mladih, celo delavka, ki je bila rojena leta 1966. Vzroki za invalidnost so različni — veliko je boleznih hrbtenice, so pa tudi ostala težka obolenja.

**Ali drži trditev, da se število živčnih bolnikov v Delti veča?**

Zadnje čase je zares vse več delavk z živčnimi motnjami v invalidskem postopku. Tudi na sami komisiji se pogosto pogovarjamo o tem. Zdravniki priznavajo, da te težave izhajajo iz monotonega dela in obremenitev, ki jih prinaša norma. To se kaže tudi pri ostalih konfeksionarjih, ki se srečujejo s podobnimi zaskrbljujočimi podatki.

**Kaj priporočajo, svetujejo za preventivo?**

Priporočajo pogostejše menjave dela, kar za nas ne pride v poštev, oz. je menjav pri nas še preveč, vendar so vse v istem težkem krogu. Močno priporočajo telovadbo med delom, kar smo že uvajali pri nas, več dela na humanizaciji in preventivi. Močno poudarjajo preprečevanje kajenja in vedno znova ponavljajo, naj iščemo dela, ki ne bi bila vezana na normo.

Za konfekcijo so taka priporočila kaj bleda, saj vemo, da je delo v proizvodnji uspešno le, če je normirano.

**Vi ste poslovna sekretarka, kar pomeni, da je to delo, o katerem sva se tokrat pogovarjali, le delček dela, ki ga opravljate za kolektiv z več kot šeststo zaposlenimi. Delavke pravijo, da se za vse obrnejo na vas. Očitno se vam potožijo tudi s povsem osebnimi težavami. Gotovo je to obremenitev na eni strani, na drugi pa vsekakor pohvala in priznanje. Kako sprejemate te probleme?**

Zaupanje jemljem kot priznanje, saj se je končno težko potožiti. Če mi delavke zaupajo, če mi verjamejo, da bom poskušala narediti vse, da bi se

njihove težave rešile ali vsaj zmanjšale, sem tega vesela. Kajti iskreno si prizadevam. Pri tem se tudi veliko naučim. Vendar, če se vrneva nazaj k bolezni — ugotavljam, da premalo skrbim za svoje zdravje (tudi sama zase moram to priznati). Marsičemu bi se lahko izognili, če bi se pravočasno zdravili, bili pozorni na težave, pa naj bodo te fizične ali pa psihične narave. Veliko časa preživimo na delu in ni vseeno, kako se tu počutimo. Potrebujemo nekoga, na kogar lahko računamo, če bomo v stiski. Če so me nekateri izbrali za to, da se mi lahko zaupajo, to sprejemam in upam, da jih ne bom razočarala. Čeprav, kot sem dejala, so možnosti za dejanske rešitve tako majhne.

## Modni hit — pliš in brušena svila

Z milanskega sejma mode se je vrnila ekipa, v kateri so bili dve kreatorki, modelarki in trije referenti iz prodajne službe. Prav milanski sejem pokaže, kako smo ujeli kolekcijo in kaj naj bi vključili v dopolnilno kolekcijo, da bi bili naši izdelki na ravni modnih trendov. Prav Milano pa je tudi najbližji okusu naših potrošnikov. Izčrpnije poročilo o modnih smereh iz Milana bomo objavili v naslednji številki Laboda (prav tako tudi iz Muenchna). Sedaj pa povzemamo kratek pogled kreatorko na milanske izložbe. Osnoven vtis govori v prid pliša in brušene svile. To sta materiala, ki sta v »špicu« tako za dnevne kot tudi svečane priložnosti, tako za ženski kot tudi za moški program. Pliši so ali enobarvni ali v razkošnih kašmirskih vzorcih, elastični ali debelejši. Med barvami je veliko sive, ob že nekaj časa uveljavljenih rjastih tonih, v kateri je ujeta jesenska paleta barv. Tako kot se v plišu pojavljajo vse vrste oblačil, se ta pojavljajo tudi v brušeni svili (tudi kratke hlače ali moški sako). Sicer pa je to moda, ki je oprijeta, telirana. Tako so oprijete bluze in jakne kot tudi hlače. Izginjajo široke hlače, vračajo pa se oprijete hlače, ki sežejo včasih prav v čevelj. Za taka oblačila so seveda najprikladnejši lahko elastični materiali, izdelek pa — čeprav gre v hlače — dopolnjujeta vezenje ali kakšen drugačen razkošen okras.

»V precejšnji meri je tudi naša kolekcija ozvočena z milanskimi modnimi trendi. V dopolnilni kolekciji pa bomo morali še dodatno vključiti brušeno svilo, na katero smo kreatorki že opozarjali in ki je številka ena ta hip« pravi kreatorka Mirjana.



**Hlačni kostim v sivi barvi. Sicer pa moda v tem času ni naklonjena daljšim krilom, saj jih tako rekoč ni videti, bluze so telirane in razkošne, predvsem ovratniki, kot so telirana in ožja vsa oblačila, ki jih ponuja Milano. Le predhodni krajši plašči in jakne so valovito palerinasti.**



# Tri zanimive in popularne gostje Laboda



Mirjana z urednico revije Svijet

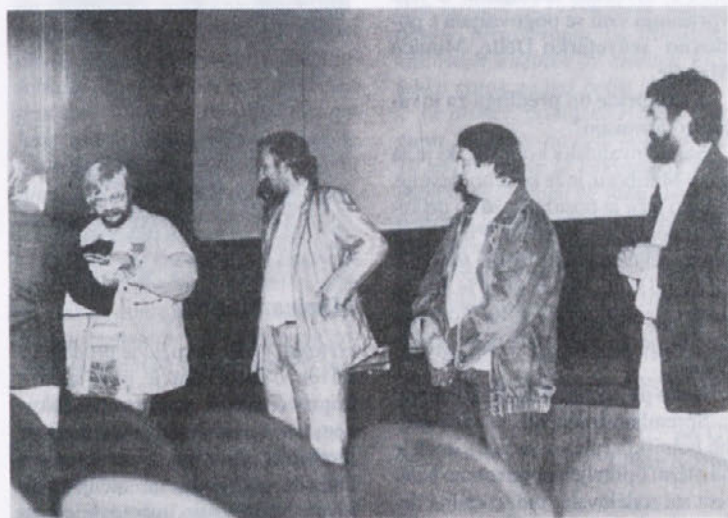
Mirjana Matko, naša kreatorka, je doslej sodelovala že pri treh snemanjih reklamne reportaže za televizijo Zagreb. Kot vemo, so to filmi, v katerih znane osebnosti izbirajo Labodova oblačila, pri tem pa jim pomaga naša kreatorka. Ker je Mirjana doma iz Zagreba, nima težav s srbohrvaščino, zato so jo tudi povabili k sodelovanju. Kako je sprejela snemanje?

— »Moram reči, da sem se že malce privadila. Vedno je ista ekipa, s katero smo že navajeni delati skupaj in tako tudi trema počasi zgineva. Najprej smo snemali s popularno Helgo Vlahović, prijetna sogovornica je, zelo prijazna in enostavna. Z njo sva takoj našli skupni jezik in veliko skupnih tem. Vse pa se je sukalo predvsem okoli mode. Ker so ji kamere kot televizijski napovedovalki vsakdanje spremljevalke, je bilo vse še toliko bolj enostavnejše. Prav tako prijetna in pre-

prosta je Ana Karić, igralka. Pogovarjali sva se tudi o njeni družini, o dveh otrocih, o vsem, kar spremlja žensko kot mamo in kot profesionalko. Sama pravi, da je igralstvo njen poklic, ki ga rada opravlja, vendar pa je najrajši pri svoji družini. Zadnja sogovornica pa je bila urednica revije Svijet. Ta revija je prav v zadnjem času dobila novo, sodobno podobo. Svijet je tiskan na razkošnem papirju, oblikovan po merilih evropskega dizajna, prinaša pa pisano vsebino iz različnih področij. Mirjana pravi, da je bila Davorka Vukov-Colić od dosedanjih Labodovih gostij drugačna. Predstavljala se je kot urednica, zato ni hotela »pozirati«. Vztrajala je dosledno na svojem stališču, da zastopa svojo profesionalno pozicijo, kar pa je predstavitvi dalo še poseben čar. Se posebno, ker menimo, da je Labodova moda namenjena prav uspešnim, poslovnim ženskam.

Da je z vsem srcem predana svojemu delu, pove tudi to, da se je v pogovoru vedno znova vračala k reviji, k vsebinam, med katerimi je moda zelo poudarjena. »Tudi Labod je pogost gost v naših rubrikah,« je dejala. »Ko zbiramo lepa, modna in kvalitetna oblačila, se med temi vedno znajde La-

bod. Pri naših akcijah gre za izbor, ki ga ne vodijo plačane akcije ali posebno usmerjene. Izbiramo za naše bralce, zato smo nepristranski, kar ponovno govori v prid Laboda,« je povedala v krajšem razgovoru med odmorom.



Letos je bil v Novem mestu 15. teden slovenskega filma. Začel se je s filmom Do konca in naprej, režiserja Jureta Pervanje (na sliki skrajno levo). Labod spremlja ta teden že vrsto let. Kot svoj prispevek smo letos poklonili štirim avtorjem omenjenega filma naše srajce. Sicer pa organizatorji ugotavljajo, da tudi take prireditve postajajo manj svečane in manj odmevne, kot so bile pred leti. Toda prijeten film, kot je Do konca in naprej (pa še kakšna slovenska filmska novost zadnjega leta), zna vrniti gledalce k slovenskemu filmu.

## Podkoren vabi

Kot veste, ima Labod najeto garsonjero v Podkorenu pri Kranjski Gori. V idiličnem okolju med gorami in v zdravem gorskem zraku lahko preživite tudi vikende, zato vas želimo spomniti na nekaj prednosti, ki jih nudi Podkoren:

Garsonjera je v manjši hiši, ima pa samostojni vhod. Ogrevate jo lahko s termoakumulacijsko pečjo, sicer pa ima tudi povsem opremljeno kuhinjo, lepo sodobno kopalnico, predprostor in pa dnevni prostor, ki je hkrati tudi spalnica. Na razpolago imate dovolj odevj, prevleke za posteljnino pa morate prinesiti s seboj.

Podkoren je tako rekoč na tromeji. Blizu imate Italijo s popularnim Trbižem, in na drugi strani Avstrijo z Beljakom. Obisk čez mejo vam ne bo vzel veliko časa, saj je vse to »pri roki«. Zato boste imeli dovolj časa in lahko uživali v bližnjih izletih.

V tem koncu Slovenije je tudi sedaj čutiti turistični utrip, saj je Kranjska Gora polna predvsem tujih turistov, zato je tudi športnih in kulturnih prireditev dovolj.

Privoščite si torej prijeten jesenski vikend na Gorenjskem. Oglasite se v vašem tajništvo oz. splošni službi v Novem mestu.



Labodove industrijske prodajalne so imele v letošnjih devetih mesecih prek 22 milijonov din prometa. S tem je že dosežen letni plan. Tako so med našimi kupci v samem vrhu, kar pa je dvojno dobro. kajti to je takojšen denar.



## Narava ima vedno prav

### Buča (Cucurbita pepo)

Velike rumene buče, ki jih znamo pripraviti v kuhinji na najrazličnejše načine, so tudi dobro kozmetično sredstvo, zato ne oklevajte, prihranite kak kos tudi za svojo lepoto.

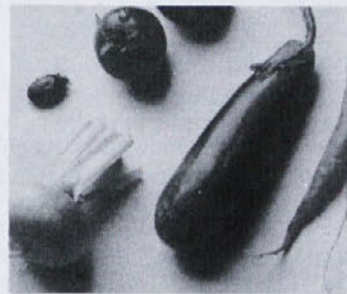
Bučno seme je odličен pripomoček zoper črne pike na koži.

Odpravi tudi marsikatero črvesnega zajedalca.

Bučino mehko seme pa je priporočljiva maska, ki bo koristila mastni koži, še posebno, če bomo pretlačeno pomešali s kozarčkom jogurta in jo pustili dobro uro stati v njem. Z zmesjo je treba nekaj minut natirati obraz, nato pa ga temeljito oprati z mlačno vodo.

Mastni koži s črnimi pikami bo koristila bučina kozmetična krema, ki

jo pripravimo tako, da z vilicami temeljito pretlačimo nekaj bučinega mesa in mu dodamo smetano z mleka, lahko pa tudi sladko smetano iz vrečke. Temeljito mešamo tri minute, nato si s kremo natremo obraz. Pustimo jo na koži 30 do 40 minut, nato jo temeljito speremo z obraza z mlačno vodo.



Toneta Avbarja bodo najbolj pogrešale kuharice, ki so se ob slovesu tako veselo stisnile k njemu za »spominski« posnetek.

## Upokojil se je Tone Avbar

Te dni smo se poslovili od Antona Avbarja, ki se je odločil za predčasno upokojitev. V novomeškem delu Laboda je bil kurjač, in sicer že od 1972. leta. Vso delovno dobo je moral vstajati zgodaj ali včasih sredi noči, zato je komaj čakal, da izpolni prvi pogoj za upokojitev. In da je blizu te, smo zvedeli prav vsi, kajti Tone je glasen, hudomušen, vesel človek. Poleg svojega dela v kotlovnici je opravljal še vrsto del v splošni službi, med drugim pa je bil tudi nabavni za kuhinjo. Marsikomu je tako mimogrede

napravil kakšno uslugo, če pa je le mogel, je dodal še kakšno krepko besedo. Veseljak je ta naš Tone, toda po drugi strani še kako resen. Je oče treh otrok, od tega je le sin pri kruhu. Ponosen je na starejšo hčerko, ki zelo pridno študira in razmišlja, kje bo delo za vse mlade. »Tudi zato, ker toliko mladih čaka na delo, se mi zdi prav, da se mi starejši umaknemo,« pravi. Doma mu ne bo dolgčas, saj ima živino. Kljub temu pa obljublja, da se bo vračal v Labod. »Z najlepšimi občutki in veselimi spomini,« dodaja.

Prejeli smo:

## Zakaj tako?

Že dalj časa iz mojih osebnih razlogov ne malicam v našem obratu družbene prehrane, oziroma jem le nekatere jedi iz našega jedilnika. Ko je na jedilniku hrana, ki mi ne odgovarja, kar je pa kar pogosto, si kupim, če le dobim, kaj izven jedilnika. Toda to je kar težko izvedljivo, še težje pa je biti celo dopoldne brez malice.

Moja malica je plačana (prav tako tudi zajtrk, ki ga nikoli ne koristim), jaz pa tako težko dobim oz. kupim svojo malico. Izbira je slaba, pa še med skromno ponudbo večkrat ne morem kupiti tistega, kar mi odgovarja. Pa ne zato, ker ne bi imela bonov! Težava je drugje!

Si bom morala prinašati malico od doma, čeprav je moj obrok plačan? Ali res ni možno — proti plačilu — kupiti kaj tistega, kar sicer je na razpolago in bi tudi meni odgovarjalo! Komu služi taka menza? Jo imamo le zato, da se pohvalimo z urejeno brezplačno prehrano ali zato, da uživamo obrok, da na delu ne bi bili lačni!

Marica Praznik

... tudi njima želimo vse najlepše ob odhodu v pokoj!



Ločna bo pogrešala Eli Vovko, kontrolorko te tovarne. Ob upokojitvi je dobila od najbližjih kaktus — kot simbol preteklih, težkih časov in orhidejo — pojem razkošja za naprej.



Na slovesnosti ob upokojitvi Marije Redek iz Ločne so sodelavke slavljenko »posadile« med direktorja in tehnolinjo. Vedno je živela

skromno in požrtvovalno, kar so njene sodelavke še posebno cenile.





Sestanki sindikalnih skupin v Libni so priložnost ne le za pregled rezultatov tovarne in podjetja, ampak tudi za izmenjavo različnih informacij. Med vprašanji na eni zadnjih sindikalnih skupin se je pogosteje pojavilo vprašanje norm, ki so enake v vseh brigadah, čeprav je delo med temi kaj različno. Kot primer so delavke navedle brigado, ki že več let dela za isto tujo firmo, ter brigado, v kateri so pogoste menjave. Posnetek je nastal v brigadi bluz.



Vse kaže, da je Temenica le delno uspela s svojo načrtovano investicijo, ki naj bi potekala skozi naslov nerazvitih oz. mejnih občin. Toda prvotni načrti so se bistveno skrčili in tako si obetajo predvsem izboljšave pri samih pogojih dela (zamenjava tehnoloških vodov in izolacija teh, zamenjava svetlobnih teles z manj oddajanja temperatur itd). Prostorske rešitve pa si za enkrat ne morejo obetati. Več o tem v prihodnji številki, ko bo o tej temi razpravljali tudi delavski svet podjetja.

## Naša slovenščina

Povsod je dobro poznati mero, jezik pa je za to še posebno občutljiv. Kaj vse počnemo z našim slovenskim jezikom! Potem se zgroženi sprašujemo, zakaj je v njem toliko hrvatizmov, toliko angleških besed in ne vem kaj še vse. Le malokrat pa se vprašamo, zakaj je toliko slovničnih napak in stilnih slabosti.

Lahko trdimo, da smo v Labodu redki, ki smo v svoj statut zapisali tudi skrb za lep slovenski jezik. Zato se moramo od časa do časa vsaj tudi spomniti na naše slabosti in se spoprijeti z njimi. Ker pa naši zapisi nastajajo tu in tam, je težko vse napake spraviti na en imenovalec in jih kar tako na hitro odpraviti. Zato bi bilo dobro, da bi v tovarnah kupili slovenski pravopis in Slovar slovenskega knjižnega jezika in si s tem dvema priročnikoma tudi pomagali. Z več odgovornosti do našega jezika bi se morali lotevati zapisov, pa tudi samega govorjenja. Kajti krotovinčimo ga, da je kar hudo. Pa ne le mi. Tudi z raznoraznih medijev prihaja k nam jezik, ki nam ne bi mogel biti v ponos. Torej, več pozornosti bo treba posvečati jeziku, ki je naše največje bogastvo.

**labod**

**Slovenija**  
Moja dežela.

Labod je glasilo delavcev tovarne oblačil iz Novega mesta. Izhaja vsake tri tedne v nakladi 2350 izvodov. Glavna in odgovorna urednica Lidija Jež, tehnični urednik Tomo Cesar. Grafična priprava DIC Grafika Novo mesto. Tisk: Tiskarna Novo mesto. Glasilo je oproščeno plačila temeljnega prometnega davka.

### Še enkrat kava

Ukinitve kave ob 7. uri zjutraj za delavke Ločne je močno odjeknila v tem kolektivu. »Same oddelamo svoje delo in ker nam kava manjka, delam slabše in manj kot prej...« je slišati jezne pripombe. Jutranje procesije v kuhinjo so pa druge, odgovorne za red in disciplino, motile. Vsem ni nikoli zadoščeno, vprašanje pa je, komu velja prisluhniti (za boljši rezultat pa pri vsem skupaj gre).

### Osrednja točka dnevnega reda

Na sestanku so bile na vrsti šele teme za ogrevanje, ko je kuharica prinesla kavo. »Osrednja tema dnevnega reda je že tu,« je nekdo ob tem pomoderal.

### Gospodakanje

Pred dvanajstimi leti smo v našem časopisu povzeli iz Dela besedilo z naslovom Gospodakanje. Beseda je tekla o tem, kako se še zmeraj »zmerjamo« z gospodi in gospemi. No, časi se spreminjajo in »gospodakanje« se je vrnilo v velikem slogu, nemajhno zmedo povzroča nazivanje te ali druge vrste. Toda če gre za spoštovanje, za iskreno nazivanje, ne sme biti vprašanje, komu se kako obrnemo. In če koga tak ali drugačen naziv še posebno tišči, bi bilo dobro nositi kartico, na katero bi napisali, ali smo gospod ali tovariš.

## Šopek modrosti

*Velikokrat srečamo usodo prav na poti, ki smo si jo izbrali, da bi se ji izognili.*

*La Fontaine*

*Pri dvajsetih se bojimo štiridesetih let, pri štiridesetih trepetamo pred šestdesetimi leti, pri šestdesetih mirno zremo v osemdeseta.*

*F. Sagan*

*Pri dvajsetih vpraša ženska, kakšen je. Pri tridesetih, kaj je. Pri štiridesetih, kje je.*

*Ljudska*

## ZAHVALI

Ob boleči izgubi drage mame in žene ANTONIJE KOCJAN se lepo zahvaljujemo kolektivu Ločne za denarno pomoč in kolektivu Laboda za sožalja in za spremstvo na njeni zadnji poti.

mož Tone in otroci  
Toni, Silva in Franci

Ob boleči izgubi mojega moža se toplo zahvaljujem sodelavkam in sodelavcem za denarno pomoč, za sočustvanje, za podarjeno cvetje in za tako številno spremstvo na njegovi zadnji poti. Še enkrat — vsem lepa hvala!

Danica Zupančič s sinom

### V spomin

## Kristini Golob

*Življenje se osipa in smrt se odpira življenju. Spet je boleče seglo v zavest in srce. Na svoji življenjski poti je morala v naročje večnih senc Kristina Golob, rojena Hriberšek. Težka bolezen, neusmiljena uničevalka življenja je terjala svoj kruti davek. Volja in želja sta morali kloniti pred močnejšim narokom usodne gospodarice, ki brezobzirno odloča o našem bitju in žitju. Tako je nastala nova praznina in Kristina Golob, ki ji je življenje pred dobrimi šestpetdesetimi leti pripravilo prostor pod soncem, je morala na pot, s katere se ne bo več vračala v hram svojega rojstva in bivanja.*

*V Delti se je zaposlila septembra 1971. leta. Opravljala je dela industrijske šivilije vse do svoje invalidske upokojitve 14. decembra 1987.*

*Bila je vzorna in pridna delavka, za zgled ostalim sodelavkam, s katerimi se je prav tako dobro razumela vse do poslednjih življenjskih moči.*

*Odšla je. V domu pa je ugasnil ogenj miru in družinske sreče.*

*Narava je najavila svoj prihod, njeno življenje pa se je iztekalo.*

*Maks Bračič*

## Opravičilo

Globoko opravičilo smo dolžni Danici Zupančič iz vzorčne šivalnice srajc in bluz. Njena zahvala ob smrti moža je pri postavljanju prejšnje številke pomotoma izpadla. Objavljamo jo tokrat. Zelo hudo nam je za to grobo pomanjkljivost in še enkrat se ji opravičujemo.

Uredništvo in Grafika DL