

LABOD izhaja štirinajst-dnevno v nakladi 2400 izvodov — Ureja ga uredniški odbor — odgovorna urednica: Lidija Jež, tehnično ureja: novinarski servis — Grafična priprava: Dolenjski informativni center tozda Grafika, tisk: Tiskarna Novo mesto.

# labod

GLASILO DELOVNE ORGANIZACIJE LABOD TOVARNE OBLAČIL NOVO MESTO

LETO 11

NOVO MESTO, 12. JULIJA 1985

ŠTEVILKA 11

## kako skrajšati ciklus proizvodnje

Poslovni odbor naše delovne organizacije je sprejel sklep o nujnem skrajševanju ciklusa proizvodnje. Naloga zahteva tehten pristop vseh odgovornih v naših proizvodnih tozdih in tudi v tozdu Commerce. Kako so se lotili te naloge, kje vidijo v tozdih možnosti za skrajševanje proizvodnega ciklusa, kar bo gotovo pomenilo tudi prihranek oziroma hitrejšo obračanje vložnih sredstev, o tem v naslednjih vrstah.

**DELTA** (vodja proizvodnje Franc Kranjc)

Pri skrajševanju ciklusa proizvodnje moramo najprej pravilno načrtovati proizvodnjo. Pri tem moramo vnaprej točno vedeti, kakšen material prihaja v delo. To je predvsem pomembno za krojilnice, saj ni vseeno, ali bomo krojili karo blago, za kar potrebujemo precej več časa, kot na primer za črtast ali celo enobarvni material. Ker to še ni usklajeno, prihaja do zapletov — včasih do ogromne nedovršene proizvodnje v krojilnici, drugič pa zopet delamo »iz rok v usta«. Do sedaj je bil najdaljši čas v krojilnici 3 do 4 dni, naš cilj pa je doseči 2 dni. V šivalnici teče delo tekoče, tako da tu ni vprašanj nedovršene proizvodnje. Nekaj bi se dalo postoriti v zvezi z lansiranjem modelov. V mislih imam razdelitev dela na dve brigadi, kar je sicer tudi že sedaj, vendar naj bi ena delala velike serije, kjer ni toliko menjav in priučevanj, druga brigada pa bi bila specializirana za zahtevnejše

modele v manjših serijah. Tu bi bile šivilje bolj zverzirane, da ne bi učenje novih operacij zahtevalo preveč časa.

Največ problemov imamo v likalnici. Če je model za šivalnico zelo zahteven, pa za likalnico pomeni le kos kot vsi ostali. Torej je likalnica neenakomerno »nahrnjena«. Do sedaj je bil čas za čakanje artikla v likalnici do enega tedna, s preračunanim pristopom pa bi ga bilo možno skrajšati za 3 do 4 dni.

Pretehtane možnosti skrajševanja ciklusa proizvodnje bomo ponudili poslovnemu odboru.

**LIBNA** (vodja proizvodnje Ivan Žoher)

Povprečno traja ciklus proizvodnje v Libni okoli 4 tedne, vendar že prehaja na tri tedne. Menim, da je vse, kar je pod mesecem dni, sprejemljivo in je v danih razmerah kaj težko skrajševati ciklus proizvodnje. Ob izdelanih pogojih — polna prisotnost na delu, pravočasno in popolno pripravljeni delovni nalogi, polna

usposobljenost naših delavk in polna osebna odgovornost in samodisciplina — bi se dalo morda še kaj postoriti, toda realnost ni tako idealna. V forsiranih pogojih in ob manjšem nalogu sicer že sedaj lahko dosežemo tudi tedenski ali 10-dnevni ciklus. Toda pri tem gre za izredne primere, ko je v delu model v eni sami barvi in je naročilo majhno. Sicer pa je naša povprečna dnevna kapacitetna količina okoli 3000 kosov, povprečni nalog pa okoli 1000 kosov. Vedeti pa je treba, da moramo ob pripravah na skrajševanje proizvodnega ciklusa računati na postopno prehajanje in da moramo vzporedno s tem spreminjati še marsikaj.

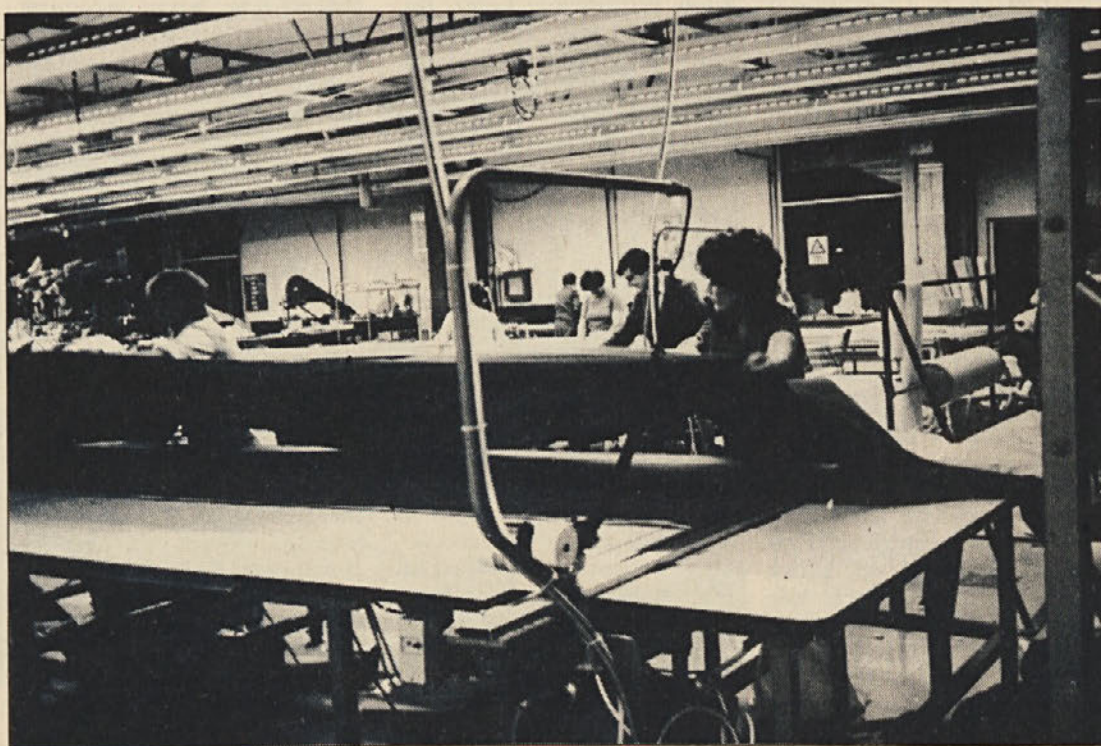
Predvsem pa se moramo boriti za to, da bo vsak delavec čutil odgovornost do kvalitete izdelka, da bo vsak svoj kontrolor. Bati se je, da si bomo tudi z novim sistemom nagrajevanja preveč prizadevali le za velike količine, kvaliteta pa bo ob strani. V Libni smo odnos do kvalitete dela kar se da zaostri. S tem

imamo ob strani seveda tudi več popraviljanja, trenutno kar 5%, odstotek popraviljanja pa moramo spraviti na 2%. Naša parola je, ob primernih količinah visoka kvaliteta. Torej razmišljamo o skrajševanju ciklusa proizvodnje, vendar menimo, da bo le-to moč dosegati postopno s spreminjanjem mnogih vzporednih dejavnikov in seveda le ob negovanju najvišje kvalitete dela.

**LOČNA** (vodja proizvodnje Ludvik Judež)

Ciklus proizvodnje je pojem, ki ga v različnih tovarnah različno pojmujejo. Z njim je v tesni zvezi nedovršena proizvodnja, ki se v Labodu evidentira na poseben način, saj se računa nalog ki je samo napisan, že kot nedovršen, čeravno se bo prva faza v proizvodnji pričela šele po enem tednu. Tak primer že kaže podaljšan ciklus. Da bi se izognili problemu, kaže, da bi morali razpisovati delovni nalog v tozdu ali obravnavati delovni nalog

(Nadaljevanje na 2. strani)



V krojilnici tozda Delte

(Nadaljevanje s 1. strani) \*)

kot nedovršen, ko nastane prva faza dela v proizvodnji.

V tozdu pojmujeemo ciklus od dneva, ko je prva srajca iz delovnega naloga položena v krojilnici, pa do prve sešite srajce, ki bila hkrati lahko tudi zlikana. V normalnih okoliščinah je ta čas do 6 dni. Če pa pride nalog, ki ima večino operacij v predmontaži, se ciklus podaljša.

Skrajšanje ciklusa na 2 do 3 dni bi dosegli z naslednjim:

1. morali bi imeti manjše brigade do 25 šivilj, ki bi proizvedli izdelave v celoti (brez predmontaže),

2. v brigado bi morali lansirati proizvode s čim manjšo razliko v času izdelave,

3. vsako brigado bi morali opremiti z likalnimi prešami in

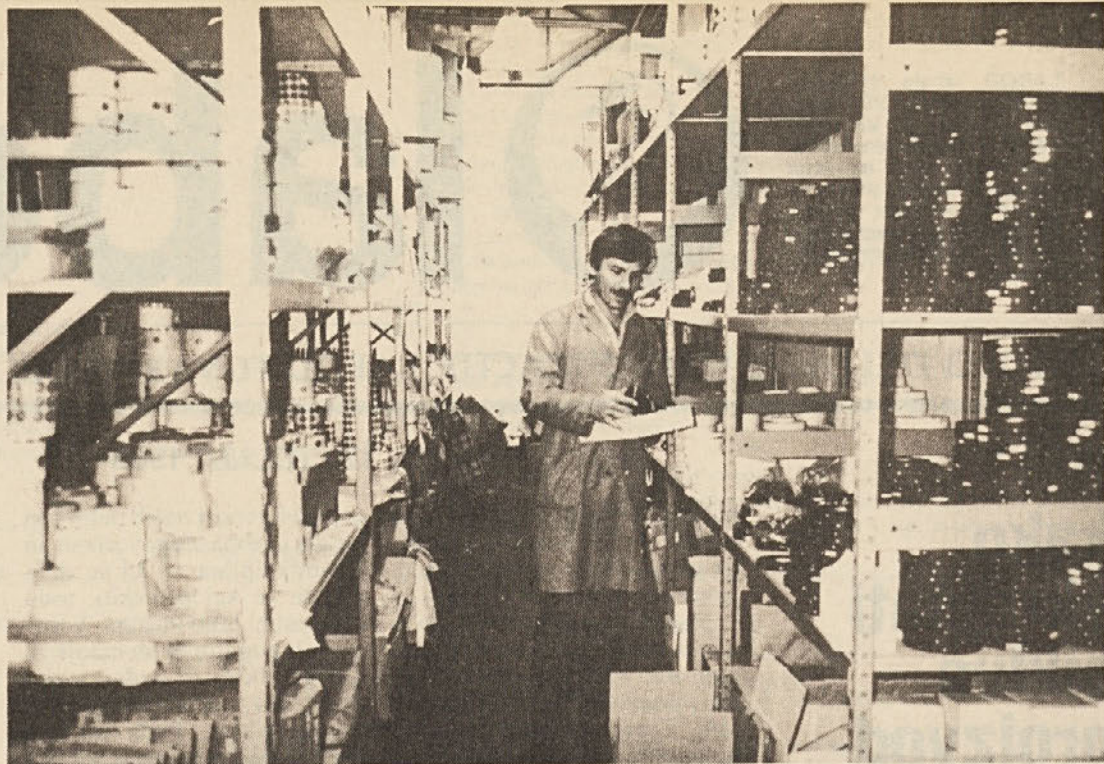
4. primerno organizirati skladišče gotovih izdelkov.

Prednost krajšega ciklusa pa ne pokriva stroškov dodatne opreme, predvsem ne v likalnici. Problem bi nastal tudi v skladišču gotovih izdelkov, saj bi prihajalo v skladišče hkrati toliko nalogov, kot imamo brigad. Obstaja več primerov, ko odgovorni delavci iz tozda Commerce prosijo, da zadržimo v proizvodnji nelikan delovni nalog iz različnih razlogov (ker nalog ni prodan, ker je prostorska stiska itd.).

Za skrajševanje ciklusa moramo proizvodni tozdi in tozda Commerce skupno ugotoviti, kakšen prispevek k temu kdo ponudi. Pri sedanjem načinu dela, ki morda ni slab, je tozda Ločna organiziran tako, da skušamo tozdu Commerce ugoditi ob vsakem reorganiziranju. Cena za to pa so organizacijske težave in podaljšan ciklus proizvodnje.

**TEMENICA** (v.d. direktorja Nemeč Štefan)

Glede na dnevne količine je ta ciklus pri nas 19 dni, vendar se ob celotnem nalogu precej podaljša, saj so tu razni vplivi. Včasih nalog ni popoln in se s čakanjem na gumbe ciklus podaljša v mesece.... Drugič je nujen intervencijski nalog, ki »spodrine« že začeto delo in meseci so naokoli. Pravzaprav naj bi bil ciklus od prevzema blaga v skladišču, prehoda prek vseh številnih faz do končne kontrole, adjustraže in likanja okoli 19 dni. Če pa pri tem upoštevamo še samo naročilo, delo v pripravi dela in opremo celotnega naloga, so številke zopet drugačne. Pravzaprav se ne da več kdove koliko postoriti, razen seveda skrbeti, da bo delo točno pripravljeno, da bodo nalogi popolni in delo kvalitetno. Tako bi bile naše proizvodnje



V skladišču surovin za program PŠ in krila je precej tesno. Posebno skladiščenje pomožnega materiala je močno utesnjeno, zaradi česar so tudi delovni učinki slabši. Razmere se bodo potem, ko se bodo zaloge povečale za več kot 100% (sedaj teče odprema tekoče, potem pa bomo delali kolekcijo na zalogo), še poslabšale. Že sedaj je izguba časa med 20 do 30%.

brez nepotrebne štveila nedokončane proizvodnje. Pri tujih partnerjih računajo 30 dni »od hiše do hiše, vendar menim, da je to mogoče doseči le v idealnih razmerah. Za nas lahko trdim, da je boleče dejstvo, da često zamujamo z dobavo osnovnih in pomožnih materialov, od proizvodnega tozda pa zahtevamo spoštovanje rokov in čim manj nedovršene proizvodnje. Poleg tega imamo precejšnje težave z nekvalitetnim blagom, kar ciklus podaljšuje, in še bi lahko naštevali. Analizo in naš pogled na možnosti skrajševanja ciklusa proizvodnje bomo pripravili za sejo PO, poudarjamo pa, da smo v sodelovanju z mnogimi drugimi službami in da sami lahko le malo vplivamo na hitrejše čiščenje proizvodnje.

**TIP-TOP** (direktor Tomislav Mihelič in vodja proizvodnje Angela Blatnik):

Precej poti za skrajševanje proizvodnega ciklusa je nakazanih že v naših aktih in dosledno spoštovanje teh bi pomenilo tudi določeno skrajševanje oz. določen prihranek. Meniva pa, da bi predvsem morali vsi imeti enake pogoje dela. Tip-Top ima zelo pisano proizvodnjo, saj se v enem mesecu v brigadi s 30 zaposlenimi zvrstijo kar 4 različni modeli — od oblek do plaščev, kostimov.

Za druge tozde lahko rečemo, da so precej specializirani.

Poleg tega bi morali začeti razmišljati o prerazporejanju delovnega časa v posameznih brigadah. S tem bi dosegli hitrejše prehode med posameznimi fazami dela, saj tu vidimo največ rezerv. Delo v proizvodnji je z normo že tempirano, prehodi pa še niso vselej usklajeni. Če bi bili prehodi iz krojilnice do likalnice že sedaj optimalni, nam ne bi bilo treba govoriti o skrajševanju proizvodnega ciklusa. Pa še nekaj moramo izboljšati: v šivalnici naj bi samo šivali, ne pa razmišljali, kako naj kakšna faza teče. Vse to mora biti vnaprej točno pripravljeno, delo mora teči nepretrgoma in s polno paro. Za ilustracijo pa še nekaj števil: ciklus naj bi veljal 20 dni, če pri tem upoštevamo 2 dneva za pripravo dela, 2 dneva za krojilnico, 12 dni za šivalnico in 3 dni za likalnico. Seveda pa je tu še velikost naloga, ki se deli glede na proizvodne kapacitete in zahtevnost modelov. Pri tem je treba organizirati delo tako, da se bo odvijalo tekoče, oziroma da prehodi ne bodo občutni.

**ZALA** — (direktorica tozda Albina Tušar)

Za Zalo lahko rečem, da nima nobene medfazne zaloge, saj nam tega niti prostori ne bi dovoljevali. Delo smo zastavili tako, da proizvodnjo redno čistimo in da delo zares teče brez zastojev. Tudi odnos do naročil oziroma nepopolnih delovnih nalog smo, kar se da,

zaostri. V delo sprejemamo le popolno opremljeno delo od pričakovanega osnovnega materiala do vseh pomožnih materialov. S tem smo si prav gotovo olajšali zaplete v zvezi z nedovršeno proizvodnjo. Menim, da v našem primeru skorajda ni več možnosti za kakšno dodatno skrajševanje ciklusa proizvodnje, če pri tem upoštevam samo tozda. Morda bi bilo treba še kaj narediti za pripravo proizvodnje, to pa so že zunanji vplivi.

## ISKRICE

Če hočeš spoznati značaj človeka, mu daj oblast.  
**ABRAHAM LINCOLN**

## priznanji ob dnevu CZ

**ANA JARC** iz TOZD Ločna je ob dnevu CZ prejela občinsko priznanje za dolgoletno aktivno sodelovanje v gasilski ekipi.

**PAVLA KRALJ** iz tozda Commerce je prejela občinsko priznanje za aktivno sodelovanje v enoti PMP.

# dosledno izpeljana odgovornost v temenici

Pred dvema mesecema smo v glasilu podrobneje predstavili stanje v Temenici. Poglejmo, kako se stvari odvijajo danes, kakšne rezultate dosega ta tozdz, s kakšnimi težavami se ubada in kje vidijo pot za naprej.

Še vedno so močno prisotni kadrovske problemi. Po planu naj bi imela Temenica 142 zaposlenih, dejansko pa je v tozdu 139 delavcev. Manjkajo vodja proizvodnje, kurjač, tehnolog in medfazni kontrolor. Ob tem je bilo v Temenici v aprilu tudi več bolniških izostankov, kar 14,27%, po planu pa je bila bolniška predvidena največ 12%. Kljub težavam, ki so se jim pridružile še povsem operativne v zvezi z delovnimi nalogi, je kolektivu Temenice v aprilu, maju in juniju uspelo doseči plan s 100%. Tega, kako težko je bilo doseči take rezultate, ni treba posebej poudarjati.

In kako jim je uspelo? Tov. Štefan Nemeč, ki kot vršilec dolžnosti direktorja vodi tozdz, pravi, da so dosledno speljali odgovornost vsakega posameznika in prav tako dosledno obveščali kolektiv o nalogah, delu, doseganju kvalitete, ro-

kih za odpremo, opozarjali so na pomanjkljivosti, na način dela... V tem obdobju je bilo kar 69% proizvodnih kapacitet namenjenih za izvoz, 31% pa za domači trg. Ali drugače povedano: za izvoz so v Temenici maja izdelali 675000 minut, 398000 minut pa je bilo za domači trg. Precej težav je bilo zaradi nepopolnih in neuskkljenih delovnih nalogov za izvoz, modeli pa so bili zelo zahtevni kar je zunanji partner Gollas tudi priznaval. Na enem samem izdelku je bilo v nekaterih primerih, ko je bil, recimo, suknjič kombiniran v več tkaninah, kar 10 etiket za vzdrževanje, oznake in podobno.

Poleti je v proizvodnji Temenice, kjer pogoji dela niso dobri, še posebno težko. Temperatura je bila nekatere dneve tudi 42° C. Klimatskih naprav ni, prezračevanje pa je tako, da povzroča le prepah in s tem pogojuje boleznin in večje izostanke.

Maja in junija so morali v Temenici oddelati nekaj nador. Za maj so, tako kot ostali tozdz, prevzeli nekaj dodatnih obveznosti, ki pa jim jih kljub velikemu prizadevanju ni uspelo realizirati v roku. Junija so se pojavile nove težave: modeli so bili še zahtevnejši, bolniška pa zopet nad planom. Da bi nadoknadili dnevno odsotnost — kar 9 delavcev nad planom, so tudi junija delali v podaljšanem času. Saj je bolniška odsotnost pomenila dnevno kar 105 kril ali 25 suknjičev manj. Razliko od planirane do realne odsotnosti so junija pokrivali s podaljšanim delom.

Kot rečeno, so lepe rezultate, ki so seveda prinesli tudi

primernejši osebni dohodek, dosegali z dosledno odgovornostjo slehernega delavca, točnim pregledom nad proizvodnjo v vsakem trenutku — brigadirji dnevno evidentirajo delo po operacijah, vodijo pregled nad možnimi ozkimi grli, priprava dela za naslednji dan teče bolj poglobljeno... Skratka, stalna prisotnost vseh organizatorjev dela, budno spremljanje, spodbujanje ustvarjalnih moči, stimuliranje dobrega dela in jasno pokazano nedelo, vse to so koristne spremembe. Za nekatere so bile boleče, za celoten kolektiv pa okrepilne. Maja je bil plan dosežen s 100,3%, kumulativa pa s 95,4%. Povprečna norma je 111. Delavke, ki so svoje delo opravile kvalitetno in ki plan občutno presegajo, so to seveda čutile tudi ob izplačilu OD. In prav dosledno nagrajevanje dobrega in kvalitetnega dela mora teči tudi v prihodnje.

Za pot naprej je delavski svet tozda Temenica postavil nekaj zahtevkov. Predvsem kadrovska služba ima veliko nalogo, in sicer mora zagotoviti vse potrebne profile, da bo delo lahko teklo usklajeno in kvalitetno. Ob disciplini, kakršna je vpeljana v proizvodnjo in ki velja za vse (povejmo, da so med drugim posebej vodeni tudi stroški telefona in ostalih stikov z Gollasom, z junijem pa so delavci Temenice začeli evidentirati delovni čas z žigosanjem), tega gotovo ne bo težko dosežati tudi v naprej.

Vendar pa ostaja v Temenici še nadalje nerešeno vprašanje vodenja tozda, kajti 6 mesecev, določenih za v.d. direktorja, se hitro izteka...

L. J.

## izid referenduma

Komisija za izvedbo referenduma je podala naslednji razglas izida glasovanja na referendumu v DO Labod z dne 2. julija 1985 o sprejemu samoprnega sporazuma o skupnih osnovah in merilih za delitev sredstev za osebne dohodke in uporabo sredstev skupne porabe:

1. TOZD »TIP—TOP« — Samoupravni sporazum sprejet s 86,18% od vseh upravičencev,

2. TOZD »DELTA« — Samoupravni sporazum sprejet s 72,30% od vseh upravičencev,

3. TOZD »LIBNA« — Samoupravni sporazum sprejet s 72,10% od vseh upravičencev,

4. TOZD »TEMENICA« — Samoupravni sporazum sprejet s 69,78% od vseh upravičencev,

5. DSSS — Samoupravni sporazum sprejet s 65,98% od vseh upravičencev,

6. TOZD »ZALA« — Samoupravni sporazum sprejet s 63,20% od vseh upravičencev,

7. TOZD »COMMERCE« — TOZD ni imel končnih rezultatov, ker pričakuje vrnitev glasovnic po pošti,

8. TOZD »LOČNA« — samoupravni sporazum ni sprejet, ker je zanj glasovalo samo 31,27% od vseh upravičencev.

Iz poročila je razvidno, da v tozdu Ločna sporazuma niso sprejeli. Po analizi stanja bo tozdz Ločna obvestil vse ostale tozde o vzrokih za nastalo situacijo.

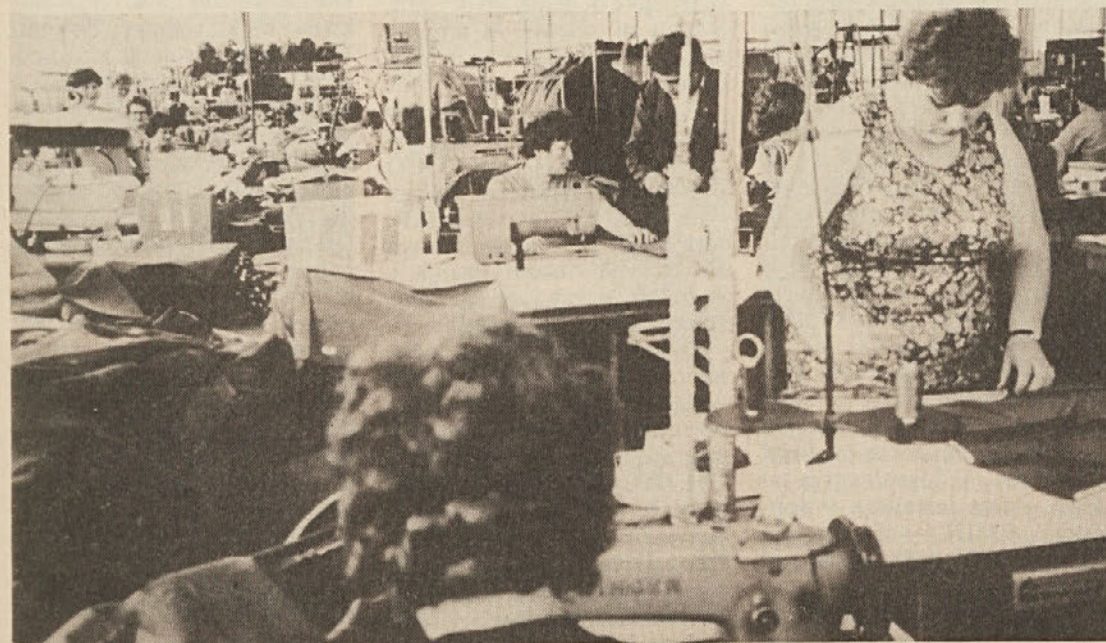
Na seji delavskega sveta delovne organizacije, ki je bila 8. julija, pa je bilo kljub omenjenemu spodrsrlaju v tozdu Ločna sprejeto stališče, da nove akte usklajene z zakonodajo, uporabljamo od 1. julija 1985 dalje v vseh tozdzih in v DSSS, razen v tozdu Ločna. Ta tozdz bo izvedel postopek za ponovitev referenduma.

## Novice

Komisija za inovacije v mesecu juniju, ki smo ga v Labodu posvetili inventivni dejavnosti, prejela 14 predlogov.

Kolonija otrok naših delavk bo letos na Ljubelju, in sicer od 15. do 24. julija. Letovalo bo 25 otrok.

Tik pred nastopom kolektivnega dopusta so v tozdu Tip-top še 4 pripravniki opravili končni izpit.



V zadnjih mesecih je Temenica doživela kar precej sprememb.

# IMB Köln 1985 — sejem napredka na področju konfekcijskih strojev in naprav

Tradicionalni sejem konfekcijskih strojev in naprav, ki je organiziran vsaka tri leta pod nazivom »IMB« (internationale Messe für Bekleidungsmaschinen) v Kölnu v ZRN, je bil letos odprt od 3. do 9. junija. Iz naše delovne organizacije se je sejma udeležilo 11 delavcev (od 3. do 6. junija) s predhodno izdelanim programom:

— ogledati si in proučiti novosti na področju strojev in naprav za krojenje, šivanje in likanje;

— posebno pozornost posvetiti kvaliteti in storilnosti strojne opreme, ki je primerna za proizvodni program naših TOZD;

— ugotoviti stanje in primernost procesne računalniške opreme za konstrukcijo in razmnoževanje krojev ter izdelavo krojnih slik in šablon, ob tem pa še računalniško vodeno krojenje.

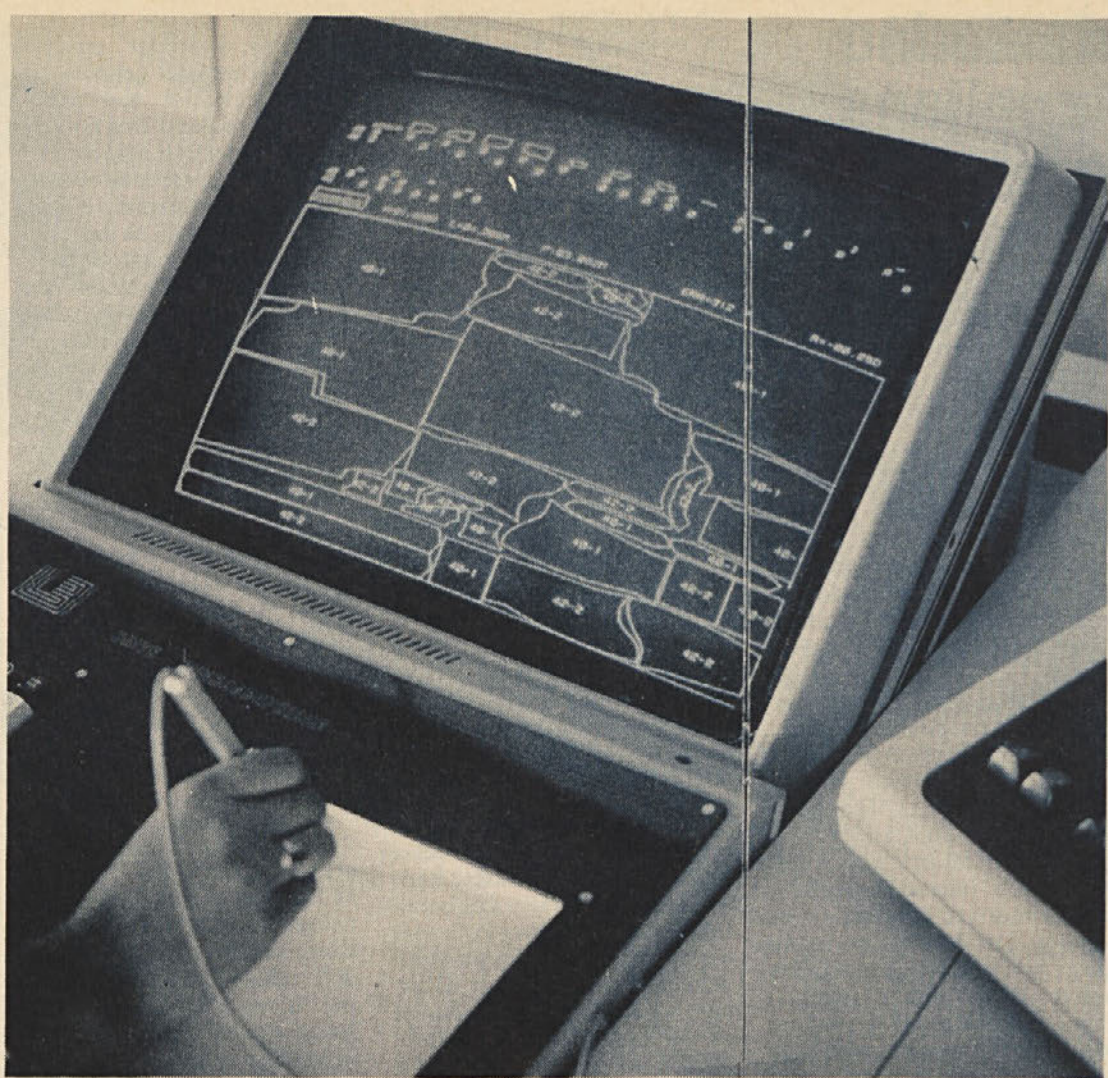
Naj bo slednje tudi predmet predstavitev v današnjem glasilu »LABOD«.

Na sejmu je razstavljajo več svetovno znanih firm svoje procesne računalnike. Prikazani so bili sistemi različnih obsežnosti, tako za velike kot manjše obrate. Prva v svetu in še vedno vodilna je ameriška firma GERBER — CAMSCO. Njihov najnovejši sistem se imenuje GERBER AM 5 in vsebuje:

- konstrukcijo strojev,
- grodiranje — razmnoževanje,
- izdelavo krojnih slik,
- rezanje šablon iz plastične folije.

Sistem AM 5 je izpopolnjen v primerjavi s prvotnim sistemom MM1. Največja novost je na hermetično zaprtih diskih (shranjevalci informacij), zaščitenih proti zapraševanju, ki lahko povzročata pogoste okvare.

Sistem odlikuje izvedba velike hitrosti »ploterja« (risalca krojnih slik), ki ima risalno glavo na isti napravi kombinirano z rezalno glavo za izrezovanje šablon. Slabo stran



predstavlja drag material (plastika) za šablone in vsekakor zelo visoka cena celotnega sistema. Procesni računalnik GERBER imajo v Jugoslaviji že štiri konfekcijske tovarne.

Francoska firma LECTRA je predstavila svoj skoraj 50% cenejši sistem od GERBER-ja. Sistem je zanimiv zaradi cene in uporabnosti. Ima centralno banko podatkov, vsaka delovna enota ima svoj računalnik z velikimi zmogljivostmi. V Jugoslaviji ta sistem še ni instaliran, zato bi bil zanimiv za nakup le, če se zanj odloči več konfekcijskih tovarn.

V tem primeru bi firma LECTRA organizirala kvaliteten servis, konsignacijo rezervnih delov in zastopstvo.

INVESTRONICA je španska firma, ki je svoj sistem zgradila za potrebe svoje konfekcijske tovarne (cca 40.000 zaposlenih). Elektronika procesnega računalnika je ameriškega porekla. Cena sistema je približno taka kot pri firmi LECTRA. V Jugoslaviji je takšen sistem instaliran v konfekciji EMIN — Đuraro — Đakovica. Najbližji servis je v Italiji ali v Avstriji.

JUKI APPAREL DAC je japonski sistem, ki pa še ni v celoti prirejen za Evropo.

Dogovorjeno je bilo srečanje predstavnikov te firme s strokovnjaki ISKRA — DELTE zaradi bodočega sodelovanja, vendar niso znani rezultati pogovorov.

Poznana italijanska firma NECCHI je predstavila sistem UAL 3125 — COMPUTER, sistem za razvijanje krojev, razmnoževanje in lasersko krojilno mizo za rezanje šablon in lepenke debeline do 0.5 mm. Sistem ni popoln in manjka zelo pomemben del, to je izdelava krojnih slik.

Razen navedenih sistemov je nastopala tudi ameriška firma MICROCYNAMIC (GCO mbn s svojim enako dragim sistemom, kot je GERBER, vendar je pri risanju krojnih slik točkasti način risanja v vzdolžni smeri, kar ne daje zelene ostrine krojne slike.

Drugi del procesnega računalnika zajema računalniško vodeno krojenje delov v proizvodnji. Če je računalniška priprava proizvodnje faza »OD IDEJE DO REALIZACIJE«, ki bi že morala biti v našem delovnem procesu, potem je računalniško vodeno krojenje tisto, o katerem moramo že sedaj razmišljati. Tudi v tem sistemu je prva in zaenkrat tudi vodilna firma GERBER z

vodenim krojilnim nožem velike hitrosti in natančnosti. Ta hitrost in natančnost omogočata z vakuumom stisnjeno plast položenih delov. Ker je sistem zaščiten s patentom, druge firme tega ne smejo uporabljati, zato je hitrost rezanja pri ostalih počasnejša. Omeniti je še dva sistema, ki pa sta še v razvoju.

Firma DURKONN je prikazala računalniško vodeno krojenje z vodnim curkom. Zaenkrat je krojenje uspešno le za eno ali največ dve plasti položenega materiala. Prikazana demonstracija je potekala v vmesnimi zastoji.

Nazadnje še nekaj o cenah! Za potrebe delovne organizacije LABOD bi procesni računalnik GERBER za gradiranje in risanje krojnih slik in rezanje šablon znašal 350.000 do 400.000 dolarjev. Ostali sistemi so 40 do 50% cenejši. Vendar pa je to še vedno velika investicija, ki se skozi prihranke v času in materialu, predvsem pa zaradi hitrega prilagajanja sprememb in dajanja potrebnih podatkov, hitro obrestuje.

V naslednji številki pa nekaj o ostalih strojih.

BORIS VOGRINC  
VLADIMIR ŠKRINJAR

# priznanja najboljšim samoupravljalcem

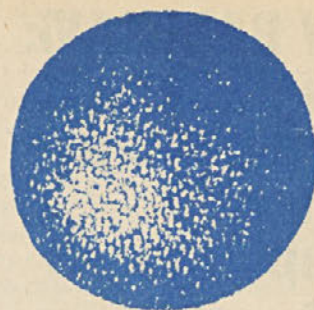
Izvršni odbori sindikata in družbenopolitične organizacije v TOZD in DSSS so za minulo obdobje iz svojega okolja izbrali in s sklepi potrdili najboljše samoupravjalce, katerim delavski svet DO LABOD podeljuje priznanje, in sicer:



TOZD TIP-TOP — MARIJA TRATAR



DSSS — ANICA NOSE



TOZD LOČNA — SLAVKA MURN



TOZD LIBNA — MARIJA ŽOHER



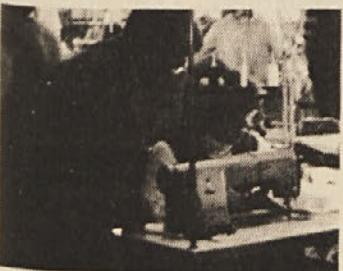
TOZD DELTA — STANKO ČEH



TOZD TEMENICA — ANKA NOVAK



TOZD COMMERCE — RUDI DIMNIK



TOZD ZALA — VERA LAPAJNE

## Priznanja krvodajalcem

Konec junija je kadrovsko-socialna služba organizirala izlet za krvodajalce v tozdu Ločna, Commerce in DSSS. Prijavljenih je bilo kar precej darovalcev krvi. Priznanja so za »okroglo« število darovanj prejeli:

za 5-kratno darovanje krvi:

Marija Šketa, Danica Markovič, Darja Negovanovič, Marija Klobučar in Jožica Kranjčič;

za 10-kratno darovanje krvi:

Slavka Erpe, Zdenka Celič, Darinka Zarabec, Ana Jarc in Jože Žagar;

za 15-kratno darovanje krvi:

Danica Kranjc, Marija Šimc, Renata Bevc, Jožica Ogrinc, Marija Kralj, Boris Šobar, Rudi Bogataj, Silva Bukovec, Jožica Kic, Vera Šimc;

za 20-kratno darovanje krvi:

Marija Krevs, Antonija Povše, Milena Pirnar, Marija Kepa, Ana Jordan, Tone Kovač, Jožica Kavčič in Marija Gotlib;

za 25 in večkratno darovanje krvi:

Jožica Korasa, Bojan Židanik, Marija Fink in Slavka Jerman.



Letos smo delavci Laboda v določeni industrijski prodajalni naše izdelke lahko kupovali s 30% popustom. V prvi polovici leta je že nekaj takih, ki so limit 5000 din že izkoristili, večina pa ima še nekaj rezerve, ki so jo gotovo prihranili za nakup težjih oblačil. Poslovni odbor je menil, da je treba v tem sistemu dopolniti nekatere postavke. Sprejet je bil sklep, da od 1. avgusta limit še enkrat povečamo (torej velja za letos nakup s 30% popustom do višine 10.000 din) in da lahko od avgusta dalje z dovolilnico kupujemo v vseh Labodovih prodajalnah. Delavci in upokojnenci, ki imate dovolilnice že polne, lahko dobite dodatne v tajništvih svojega tozda.

# V RAZPRAVI: spremembe samouprav- nega sporazuma o štipendiranju v občinah

V Sloveniji smo z dolgotrajnim izgrajevanjem študentske politike dosegli že lepe uspehe. Tako danes večina mladine, ki se sicer ne bi mogla šolati, dobiva štipendije, večina teh študentov pa je kadrovskih, kar pomeni, da so podeljene na osnovi potreb združenega dela. Ob uspehih pa so se v zadnjih letih vrstile pripombe, da je treba sistem še spremeniti in dograditi, zlasti je bilo mnogo pripomb na premajhno upoštevanje socialnega položaja študenta, zato so ponekod premajhne, drugod pa previsoke štipendije. Razmere so se zaostrele v zadnjem letu, ko se je socialni položaj študentov zaradi znanih neugodnih gospodarskih gibanj še izraziteje poslabšal.

Zato je skupščina delegatov, udeležencev samoupravnega sporazuma o štipendiranju na ravni republike, na svoji zadnji seji aprila 1985 dala v razpravo osnutek sprememb in dopolnitev omenjenega samoupravnega sporazuma, s katerimi želimo izboljšati nekatera dol-



Junija so nas obiskali člani slovenskega kulturno-umetniškega društva Kajuhin otroci naših delavcev na začasnem delu v ZR Nemčiji, ki obiskujejo dopolnilni pouk slovenščine. Vsi so bili sicer gostje OŠ Janez Trdina iz Stopič, katere pokrovitelj je tozd Ločna. Srečanje je bilo prijetno in zanimivo.

očila in upoštevati pripombe združenega dela in študentov.

Tako je predlagano, da bi štipendiranje razširili tudi na podiplomski študij, saj že več let ugotavljamo, da se mladi zaradi neurejenih družbeno-ekonomskih razmer neradi odločajo za nadaljnji študij, prav teh kadrov pa primanjkuje tako na fakultetah kot v gospodarstvu.

Zaradi skokovite inflacije in časovno zaostajajočega valoriziranja štipendij v zadnjih letih so se štipendije glede na povprečni osebni dohodek od leta 1980 do 1984 znižale za okoli 20 odstotkov.

Ob tudi siceršnjem padanju realnih osebnih dohodkov se tako zmanjšujejo materialne možnosti za šolanje. Da bi postopno popravili to stanje, je predlagan za 5 odstotkov vi-

šji cenzus za pridobitev štipendije in prav tako za 5 odstotkov višja najvišja možna študentska, in to glede na povprečni osebni dohodek v prvih treh mesecih tekočega leta in ne glede na preteklo koledarsko leto. Enak namen ima tudi predlagano določilo, da se v primerih, ko se v tromesečju osebni dohodki povečajo za več kot 15 odstotkov, izvede izredna valorizacija, o kateri naj zaradi hitrosti in racionalnosti odloča izvršni odbor in ne skupščina.

Naslednja sprememba se nanaša na oblikovanje višine kadrovske štipendije. Število točk kadrovske štipendije naj ne bi bilo odvisno od tega, ali je študent ali študentka, in učnega uspeha, ampak tudi od tega, ali študent v času šolanja stanuje doma ali pa mora začasno prebivati v kraju šolanja.

Neugodna gospodarska gibanja s svojim vplivom na življenjski standard so podlaga tudi za predlog, da se študentska štipendija podeli, če znaša več kot 2 odstotka povprečnega mesečnega neto osebnega dohodka v SR Sloveniji. Doslej je bilo to 4 odstotke, vendar — po mnenju predlagatelja spremembe — tudi tako majhni zneski lahko marsikomu olajšajo šolanje.

Čeprav je kadrovska štipendija namenjena pravočasnemu zagotavljanju kadrovske produkcije, pa so težave, ki so nastajale v zadnjih letih pri zaposlovanju študentov, narekovele, da se določi obveznost študentov, da po končanem šolanju zaposli študenta vsaj za čas pripravni-

Predlagana je tudi sprememba v zvezi s pristojnostmi odborov skupščine delegatov v občini, tako da skupščina lahko za izvajanje določenih nalog iz svoje pristojnosti pooblasti določen izvršni organ. Ta sprememba naj bi prispevala k ažurnosti in racionalnosti delovanja delegatskega sistema.

Osnutek sprememb v tem poglavju vsebuje tudi predlog, da se samoupravni organi za štipendiranje po vertikali oblikujejo znotraj skupnosti za zaposlovanje, vključno z republiško ravni. Razprava o osnutku sprememb, ki so objavljene v gradivu za 13. sejo skupščine Zveze skupnosti za zaposlovanje (10. aprila 1985), bo potekala do 31. julija 1985. Pomembno je, da o predlaganih spremembah razpravljajo v vseh delovnih okoljih, saj prinašajo precej sprememb. Opozorjamo pa predvsem na vprašanje, ki govori, da sprejemene kadrovske štipendije pomenijo večjo materialno obremenitev za tiste OZD, ki bodo študente in študentke, ki se bodo šolali zunaj kraja bivališča, in manjše za tiste, kjer se bodo le-ti šolali doma. Seveda pa je možno oblikovati tudi pripombe na tista določila veljavnega samoupravnega sporazuma, ki niso zajeta v predlaganih spremembah. Vse pripombe zbirajo občinski organi za štipendiranje, razprave o spremembah pa naj organizirajo osnovne organizacije Zveze sindikatov Slovenije. Zelja vseh nas je, da bi mladim omogočili šolanje, da bi se šolali za potrebe bodočega razvoja in da bi bil denar, ki ga dajemo v ta namen, najracionalneje in pravično razdeljen.

Povzetek iz ZI

## iz glasila učencev oš janez trdina iz stopič

*Zakaj je ura oddelčne skupnosti dolgočasna? Saj so vsi sestanki dolgočasni in ni nobeden zanimiv. Na vsakem sestanku razpravljajo le o problemih, ki razjedajo človeka iz dneva v dan, pa naj je to gospodarska kriza, naj so politični dogodki ali dogodki v krajevni skupnosti... In vedno se vsi ti sestanki končajo s sklepi, ki se le redko uresničijo.*

ANKETA: Kaj je prosti čas?

Mojca: Da gledam risanke.

Primož: Zame ni to nič.

Nina: Igranje.

Franci: To je isto kot marmelada.

Borut: Da grem na morje.

Peter: Da pišem.

Darja: To je branje knjige.

Zvone: To je sprostitvev.

Bojan: Prosti čas je, ko sem vesel.

Branko: To je norenje in veselje.

# poročilo S seminarja

V sodelovanju z medobčin-  
sko gospodarsko zbornico za  
Dolenjsko je Zavod za izob-  
raževanje kadrov in produk-  
tivnosti dela priredil ob razstavi  
»Inovacije za stabilizacijo«  
seminar o snovanju in ure-  
sničenju inovacijske politike  
OZD. Seminar je trajal dva  
dopoldneva, predavali pa so  
znanstveniki: dr. Matjaž Mulej  
iz VEKŠ Maribor o inovacijski  
politiki OZD in metodah za  
ustvarjalno sodelovanje pri  
inovaciji; mgr. Peter Stanovnik  
iz inštituta za ekonom.  
raziskovanja iz Ljubljane o str-  
ategiji tehnološkega razvoja  
Slovenije do leta 2000 ter mgr.  
Tone Glavan iz inštituta za  
trženje, ekonomiko in orga-  
nizacijo iz Ljubljane o raziska-  
vah tržišča in pridobivanju  
idej za nove proizvode in  
tehnologijo.

Na seminarju smo v sodelo-  
valni obliki s predavatelji  
ocenjevali, ali se da dobro  
poslovati brez lansiranja nov-  
vih izdelkov, brez nenehnega  
dvigovanja produktivnosti in  
kakovosti, brez medsebojnega  
sodelovanja. Seznanjeni smo  
bili z metodami sodelovanja,  
slišali o motivaciji za delo in  
želenih ter utemeljenih ciljih.

Inovacije delimo v temeljne  
in drobne. Majhna podjetja  
dajo 4% več inovacij kot sred-  
nja in 24% več kot velika  
podjetja. Ugotovljeno je, da  
ima Jugoslavija težave pred-  
vsem zaradi trajne inovacijske  
krize, kar se kaže v zaostajanju  
Jugoslavije za svetovnim raz-  
vojem tehnologije in tehničnega  
napredka, v odvisnosti od  
tuje tehnologije in še kje.

Ločimo kontinuirane in dis-  
kontinuirane inovacije. Pri  
prvi skupini ne gre za razisko-  
valne spremembe, pri drugi  
skupini pa inovacije niso re-  
zultati stalnega raziskovalnega  
procesa. Povezava obeh pa  
lahko vpliva na vzorec ob-  
našanja potrošnika.

Kontinuirane inovacije ne  
vplivajo mnogo na tržišču,  
medtem ko diskontinuirane  
popolnoma spremenijo tržišče  
in so rizične. Sreča je, da  
imamo novo raje od starega,  
žalostno pa je, da je tuje boljše  
od domačega.

Postavljeno nam je bilo ne-  
kaj vprašanj, pri katerih smo  
se globoko zamislili, kot so:

— ali poslovodni delavci  
želimo dalje opravljati ru-  
tinsko delo ali inovacije,

— ali želimo poslovati še  
jutri,

— ali želimo sodelavcem  
prepuštili odgovornost za nji-  
hovo delo in organizacijo,

— ali smo na tekočem z  
novostmi s svojega področja,

— ali ustvarjamo novo in  
ali vzdržujemo staro,

— ali uveljavljamo svoje  
znanje,

— ali analiziramo svoj po-  
rabljeni čas,

— ali analiziramo smotr-  
nost dela svojih sodelavcev ter

— ali omogočamo občutek,  
da ljudje delajo ustvarjalno,  
samostojno in celovito.

Pogledi na strategijo tehnološkega razvoja Slovenije do leta 2000 so lahko različni — sociološki, ekonomski, ekološki. Potrebno je, da je gospodarska rast umirjena, da ni večjih nihanj. Glavni predpogoj, da bi Slovenija in Jugoslavija doživeli pospešen razvoj, je do leta 1990 izplačati dolgove, pri tem pa ne bi dovolili, da bi to zavrla gospodarsko rast.

Tehnologija bo zahtevala vse višjo izobrazbo. Potrebno bo vse več šolanja ob delu, ker bodo kadri morali slediti tehnološkemu razvoju. Prihodnja leta mora biti mladina bolj izobražena, da ne bi prišlo do računalniške nepismenosti.

Ob razvoju v svetu se moramo držati industrijske selektivnosti. Potrebno bo razmisliti, v koliki meri bi šli v lastno proizvodnjo na področju robotizacije. Več bo potrebno usklajevati kadrov ter zadeve med republikami.

Zanimivo je, kako delimo proizvode na skupine. To so: proizvodi za vsakdanjo rabo, pri čemer je rok za nakup kratek, nakupovalni tok je največ 1 km; proizvodi za občasno rabo, ki se kupujejo 1 do 2x na leto (konfekcija?) — ti proizvodi so dražji in potrošnik gre tudi do 50 km daleč po nakupih; proizvodi trajnejše rabe (gospod. stroji) in potrošnik gre tudi do 100 km na nakupovanje.

Do leta 1950 je bilo 85% vseh novih inovacij inoviranih v ZDA in samo 15% v ostalem svetu, sedaj pa je že drugače: 55% v ZDA in 45% v ostalem svetu.

Posebne variante za doseganje predstavljajo metode opazovanja in spremljanja (tisk, sejmi, svetovanja), povezovanje z raziskovalnimi institucijami doma in na tujem ter razvoj imidža podjetja (mednarodni simpoziji, razstava inovacij). Velika možnost je tudi v skupnih raziskovalnih projektih.

Mira Koljanin  
tozd Commerce

# izobraže- vanje vodilnih in vodstvenih kadrov

Seminar za vodilne in vodstvene kadre je najprej organiziral tozd Libna, kadrovsko-socialna služba pa je ta predavanja pripravila tudi za ostale tozde. Zadnja skupina slušateljev je bila iz tozdov Commerce in Ločne. Predavanja so nalletela na zelo ugoden odziv (o velikem pohvalnem odmevu v Libni smo že pisali). Iz prakse vemo, da nam manjka največ znanja v organizaciji dela in v psihologiji dela. Pa tudi tehnologija je področje, ki se stalno dograjuje. Predavanja, ki jih je izvajala Delavska univerza Cene Štupar, so bila zastavljena tako, da so ponudila znanja prav na teh področjih. Izobraževanje in izpopolnjevanje odraslih je stalna naloga, saj v Labodu pravimo, da je investicija v znanje prava investicija. Zavzemati se moramo tudi v bodoče, da pridobljeno znanje brez stalnega izpopolnjevanja ne more biti podlaga za pridobitev nemišnjih pravic iz dela. Zato bo treba podobne oblike izobraževanja in izpopolnjevanja negovati tudi v prihodnje.



Bodo dopustniški dnevi prinesli preobremenjeni telefonski centrali v novomeškem delu Laboda tudi kaj oddiha? Marsikdo se pritožuje, da kliče Labod po dva dni... V odgovor povejmo, da imamo že nekaj časa naročene štiri nove linije, ki bodo centralo kar precej okrepile. Ob tem pa si bo gotovo najbolj oddahnil telefonist Jože Grabnar.

Pa še nekaj vtisov s predavanj, zbranih od slušateljev, ki so seminar obiskovali v prejšnji (pred dvema mesecema) in zadnji skupini:

**Ivanka Piškur, tozd Tip-top:** Seminar je bil zelo dobrodošel. Primeri iz prakse, povezani s teorijo, nam bodo pomagali pri razreševanju situacij v naših delovnih okoljih. Teme so bile zanimive in poučne, predvsem tiste življenjske. Nekoliko manj je pritegnil predmet tehnologija materiala, saj so to znane stvari. Morda bi bilo treba podobna predavanja iz psihologije dela poslušati večkrat.

**Janez Krevs, Temenica:** Nekaj znanj smo obnovili, nekaj smo jih pridobili. Predavanja so bila zanimiva, vendar naporena. Vozili smo v Ljubljano, zjutraj pa smo morali še marsikaj postoriti v svojih brigadah. Radi sprejemamo nova znanja, vendar pričakujemo, da bo drugič več posluha za »vozače«.

**Marica Praznik, Commerce:** Nad predavanji sem bila navdušena. Podana so bila razumljivo, nazorno in hkrati strokovno. Želim, da bi s temi temami nadaljevali in predvsem to, da bi se predavanj udeležili zares vsi vodstveni in vodilni delavci. Res je marsikdo v Commercu na službenem potovanju, toda teme, kot so odnosi med ljudmi in motivacija za delo ter psihologija, bi morali slišati prav vsi. Morda bi lahko razmišljali v tej smeri, da taka predavanja ponudimo v našem tribunskem času. To bi bilo zelo dobrodošlo.



Novo mesto, Bela krajina in cela naša domovina je bila prve dni v juliju v znamenju balkanskega prvenstva v kolesarstvu. Jugoslavija je z brala 3 zlate medalje, med temi tudi zlato medaljo v članski vrsti, ki nam jo je privozil domačin — Sandi Papež. Sreča je bila velika in čestitke je prejemal tudi njegov oče, ki je sicer zaposlen v našem tozdu Ločna. Povedati pa moramo, da je v pripravah na BAKOP sodelovali tudi Miran Stih, prav tako iz Ločne, ki je v Novem mestu eden izmed nosilcev kolesarskega športa.

## Nasvet za dopustniške dni

# NEVARNOSTI, KI JIH SLIKA POLETNO SONCE

Sončni žarki, ki predolgo delujejo na nezavarovano kožo, lahko povzročijo hude opekline. Bolj dovzetni za sonce so svetlolasi, kratko ostrizeni in otroci, zlasti če ga ne znajo uživati v pravi meri. Včasih je pol ure opoldanskega sonca že preveč, zlasti ob vodi. Sončiti se je treba po obrokih. Šele ko koža porjavi, se lahko izpostavimo soncu dalj časa. Pred vsakim sončenjem kožo namažemo z zaščitnim oljem maščobe. Vedeti je potrebno, da samo z mazilom ne moremo preprečiti opeklin. Samo previdnost in strpnost pripomoreta k lepo zagoreli polti in prijetnemu počitnikovanju brez bolečin.

Pri sončnih opeklinah, ko je vidna samo rdečina kože, namažemo površino kože s hladilno kremo ali bor vazelinom. Če pa so na koži že nastali mehurji, jih samo prekrijemo s sterilno gazo in poiščemo zdravniško pomoč.

Vroče poletno sonce, zlasti če deluje na golo, nezaščiteno glavo in tilnik, lahko povzroči nevarno vnetje možganskih ovojnic — sončarico. Znaki nastopijo že v kratkem času. Bolezen naznanjajo močan glavobol, vrtoglavica, zmede-

nost, v zelo hudih primerih celo nezavest. Sončarica se lahko konča s smrtjo ali trajnimi posledicami. Zlasti nevarna je za ljudi, ki niso prilagojeni veliki količini sončnih žarkov, zato pri izpostavljenosti močnemu soncu nosimo zaščitna, slamnata pokrivala.

Če pri človeku opazimo prva znamenja sončarice, mu pomagamo tako, da ga čimprej prenesemo v senčen, hladen prostor, glavo dvignemo in podložimo, na tlo pa damo hladne obkladke ali vrečico z ledom. Če je pri zavesti, mu damo po žličkah hladno pijačo (limonado, čaj).

Prave kave in alkohola tak človek NE sme piti!

Čimprej pokličemo zdravnika. Oboleli mora nekaj časa mirovati in se izogibati sonca.

V zelo vročih dneh, tik pred nevihto, ko je zrak nasičen s toplo vlago, lahko pride pri človeku do zelo nevarnega stanja — vročinske kapi. V organizmu se nabira toplota, ker zaradi prevelike atmosferske vlage telo ne more v dovolj veliki količini oddajati nakopičene toplote z znojenjem.

Telesni naporji povečajo nastanek in kopičenje toplote v organizmu, tesno zapeta obleka in prtljaga na hrbtu pa preprečujeta izparevanje. Zato je vročinska kap pri delu na polju ali spravljanju sena in na pohodih značilen pojav. Kmalu se pojavijo prva znamenja, ki napovedujejo vročinsko kap. Človek postane utrujen, v mečih se pojavijo krči, obhaja ga slabost, žejen je, v obraz postane temno rdeče barve in zaripel, telesna temperatura se

dvigne, trese se in spreletava ga mrzlica. Lahko pride do nezavesti in celo smrti.

Že pri prvih znamenjih položimo prizadetega v senco ali hladen prostor in zgornji del telesa dvignemo. Obleko slečemo, na trup in čelo pa položimo mrzle obkladke. Po žlički mu dajemo hladno tekočino. Ne sme uživati kavo in alkohol. Če je prizadeti v nezavesti in mu odpoveduje dihanje, mu pomagamo z umetnim dihanjem z usti.

Pred vročinsko kapjo se zavarujemo tako, da nosimo zračno obleko in obutev. Važno je tudi pokrivalo. Hoditi moramo počasi in redno je treba počivati v sencih. Vedno moramo imeti s seboj hladno pijačo, da se odžejamo.

TATJANA GAZVODA  
spec. medicina dela

## na dopustu bodimo pozorni na ...

Smo sredi poletne sezone. Naše kapacitete na Lošnju in v Savudriji so polne in tako bo še tja do konca septembra. Prav je, da se spomnimo v teh brezkrbnih dnevih tudi resnejše plati letovanja in na to, da bodo za nami prišli še drugi. Opozorili bi vas radi na nekaj stvari, za katere menijo tisti, ki skrbijo za naše počitniške zmog-

ljivosti, da so najbolj žgoče.

Seveda so to v prvi vrsti naše hišice in inventar. Vsako leto namenimo precej denarja za vzdrževanje objektov in za dokup inventarja. Pazimo torej na vse to in še posebno na čistočo in varno obnašanje. Nevarnosti požarov so v tem času še posebno velike, zato se izogibajte kurjenja, odprtega ognja. Iz leta v leto beležimo večjo porabo plina in vode. Ne bi vas želeli omejevati, toda z racionalnim odnosom se da prav tako zadostiti vsem potrebam, nekontrolirano trošenje preko vseh meja pa zares ni upravičljivo.

Paziti moramo tudi na okolico, na nasade in celotno naselje sploh. Ne gre, da trgamo zelenje in cvetje, nasprotno, negovati bi morali zelenice okoli naših hišic in paziti na zelenje v naselju sploh.

Plaža je polna in zato opozarjamo še na posebno previdnost, da ne bi prišlo do nesreče. Prav tako naj velja previdnost v prometu v naselju in ob izhodu. Precej nesreč se je že zgodilo na teh cestah, ker vozniki niso pozorni na otroke, na prednostno cesto... Skratka, da bo naš dopust minil zares veselo in sproščeno, moramo biti pozorni tudi na vse omenjeno. Predvsem pa se moramo vsi, ki bomo letovali v naših hišicah in stanovanjih, zavedati, da je to naše. Pazimo na čistočo v naših objektih in v okolici, v naselju, bodimo previdni in disciplinirani. Tako bomo sebi, tistim okoli nas in vsem, ki bodo prišli še za nami, omogočili lep in brezskrben dopust.

## ZAHVALA

Kolektivu DO Laboda in še posebej tozdu LOČNA se iskreno zahvaljujem za vso pozornost, ki jo ob praznikih in tudi drugih priložnostih posvečajo mojima vnukoma Emanueli in Goranu Brakočević. Ne pozabni so obiski sodelavk njune mamic Olge Brakočević, ki naš dom vedno napolnijo s toplino in prijateljstvom. Zahvaljujem se tudi vsem, ki ves čas od smrti — 7. julija 1982 — obiskujete njen grob, prinašate cvetje in sveče.

Ganjena sem ob dejstvu, da so v današnjem hitrem tempu, v tem nenehnem boju za obstoj v svojem lastnem življenju, med nami še ljudje, ki znajo nesebično ponuditi svojo dlan prijateljstva.

Milana Brakočević