



Labod

glasilo podjetja
labod tovarne oblačil
Novo mesto

leto XIX
16. 4. 93
število 2,3

Pika na i na poslovno leto 1992

Delavski svet je na zadnji seji sprejemal poslovno poročilo in ob tem poslušal izčrpno razlago pogojev in vplivov na lansko poslovanje. Gotovo so vzroki za slabše poslovanje v razpadu južnega tržišča, kjer smo imeli dokajšnje terjatve. Te smo skušali z intenzivno izterjavo in kompenzacijskimi posli v čim večji meri poravnati, kar pa nam ni uspelo v celoti, saj so bili poslovni odnosi in bančne povezave izredno hitro prekinjene. Neporavnane terjatve in negativne tečajne razlike smo morali v bilanci odpisati.

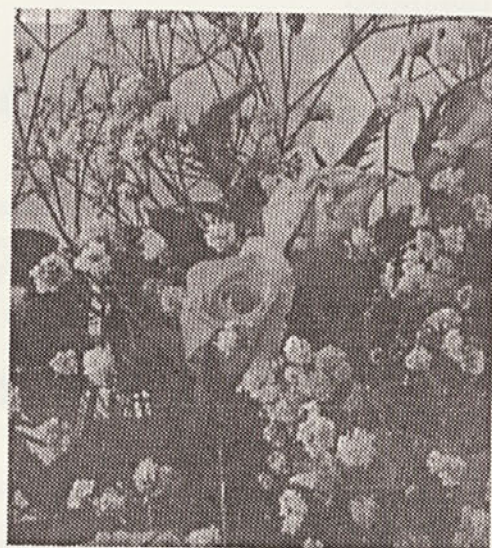
Labod je ob 80 % izvozu seveda usodno vezan na vrednost DEM, ki se v lanskem letu ni bistveno spreminjala. Vzporedno pa so bile od aprila dalje zagotovljene plače v celoti po KP, kjer je eskalacijska klavzula naraščala ne glede na vrednost DEM. Vzrok za nastalo stanje je tudi v slabši produktivnosti in ostali kazalci iz bilance uspeha, ki so - glede na leto poprej - vsi slabši. Nedoseganje plana je šlo predvsem na račun domačega trga. Zamiki so povzročili povečevanje zalog, te pa bremenijo podjetje. Trije profitni centri so lansko leto zaključili s pozitivnim rezultatom, trije pa z negativnim. Le majhno izgubo izkazuje Tip-top nekaj nad 200.000 SIT, Libna beleži nekaj nad 2 milijona SIT izgube, resen pa je položaj Delte, ki beleži kar 14 in pol milijonov izgube. Bilanca Laboda za leto 1992 ni negativna, je pa res, da se je vrednost poslovnih sredstev znižala za okoli 2 milijona DEM.

Kljub temu velja opozoriti, da je

vendarle preteklo leto - ob zelo težkih pogojih gospodarjenja - potekalo dokaj ugodno. Da ima ta trditev trdno osnovo, kažejo tudi zunanje inštitucije, ki pojmujejo Labod kot solidno podjetje s perspektivo. To in naše ime sta kapital, ki bi ga morali znati in hoteti vnovčiti tudi v bodoče. V skrbi za izboljšanje poslovanja, pa je DS na omenjeni seji s sklepom še posebno obvezal vodstvo, da že do konca aprila zagotovi potek dela na nivoju podjetja in profitnih centrov tako, da bodo vidni boljši rezultati. V smislu tega sklepa, ki je za vodstvo zelo obvezujoč in ne dopušča kaj dosti časa, pa je DS potrdil tudi plan za drugo četrtletje v predlaganem besedilu, čeprav je bilo izraženih še nekaj zahtev po korekciji. Kajti korekcije ponavadi pomenijo popravek navzdol. Tega pa si ne smemo privoščiti, čeprav plan sam po sebi ni usoden. Usodno je premajhno število izdelkov, zamiki, in še kaj. Torej ustvarjati moramo, ukrepati tako, da bo izkoristek najboljši in temu ustrezni rezultati in plačilo. Zato je ukrepanje DS toliko ostrejšo, saj kot edini organ upravljanja nosi veliko odgovornost v času, ki ni lahak. Tudi skozi lastninsko preobrazbo, ki nas čaka ob koncu junija, v kateri gotovo vidimo delavci Laboda edino pravo rešitev in edino pravo pot delavski odkup, je treba resnejše in ostrejšo ukrepanje DS razumeti in podpreti.

L. J.

SPOMIN NA PRAZNIK PODJETJA



V današnji številki

Poleg pogleda in ocene poslovanja v lanskem letu pišemo v tej številki še:

- o pripravah na ustanovitev invalidskega podjetja
- o projektu Phare, kjer je vključen tudi Labod
- o zaključevanju in prodaji
- lastninjenje je vse bliže in to bo vsebina, ki ji bomo tudi v prihodnje posvečali vse več pozornosti
- iskali smo naša mnenja o vzrokih za "padec" sedaj že preteklega sistema nagrajevanja v proizvodnjah
- za nami je praznik podjetja - objavljamo nekaj pogovorov z jubilarji
- nekaj besed o letovanju
- in še marsikaj.

Labod v raziskovalnem poprojektu Phare

Program Phare je zasnovan kot program tehnične pomoči Evropske gospodarske skupnosti deželam izven nje, predvsem v Evropi pri prestrukturiranju gospodarstva. Naša vlada je podpisala mednarodni sporazum za koriščenje sredstev Phare in takoj so tudi stekli pogovori s predstavniki panog, ki bodo vključene v projekt. Med temi je tudi tekstilna industrija. Predstavniki te so uspeli iz prvotnih predlaganih 5 vzorčnih podjetij to število razširiti na 7, saj žele, da sta v projekt raziskave vključeni tako konfekcija kot tudi primarna tekstilna industrija.

Skupno je sedaj v projekt vključenih 28 slovenskih tekstilcev, od tega 7 konfekcionarjev in Labod je med njimi. Sodelovanje v tem projektu lahko pomeni tudi veliko pridobivanje znanja, saj je poseben poudarek dan marketinški funkciji, delno pa tudi finančni in proizvodni funkciji. Od sodelujočih je odvisno, koliko se bodo angažirali in od vključitve v raziskavo skušali potegniti čim več. Labodovo skupino povezuje in koordinira delo s centralo, **dipl.ing. Vladimir Škrinjar**, ki opozarja na velike možnosti, ki nam jih raziskava lahko nudi.

Od 28 podjetij, ki so vključena v 1. fazo raziskave, bo v drugo fazo vključenih 10 podjetij, od tega 2 konfekcionarja. Pri tem bo izdelana poglobljena analiza prav za konkretno podjetje in zato je velika želja Laboda vključiti se tudi v drugo fazo raziskave. Prvi del te bo predvidoma zaključen konec aprila, drugi pa konec junija.

G. Vili Tomat, sekretar Združenja za tekstilno industrijo pri GZS s programom Phare pravi:

"V prvi fazi gre za kompatibilen pristop, katerega namen in cilj je, da na podlagi ocene stanja v panogi v primerjavi z razvitim svetom (tako po organizacijski, tehnološki kot tržni plati) ter smernic, zbranih iz določenega vzorca pospešimo proces prestrukturiranja.

V drugi fazi bodo poglobljeno analizirali in ocenjevali manjše število podjetij. Povedati tudi moramo da pomoč Phare ni materialna. To niso nepovratna ali kreditna sredstva za prenavo ali posodobitev. Pač pa bo na podlagi poglobljene analize in skupnih ocen posameznih segmentov izdelana vrsta konkretnih predlogov in mnenj za izboljšanje stanja. Za tistih nekaj podjetij (6 do 10), v katerih bo potekala poglobljena analiza, bodo konkretnije predlagane oblike trženja, možnosti skupnih vlaganj (liste interesentov in partnerjev), pobude za investicije itd. Po želji bo izvedeno tudi vrednotenje podjetja.

Prepričan pa sem, da je analiza tako znane svetovne organizacije, kot je KSA zadostno jamstvo, da bo npr. podjetje, ki bo kasneje morebiti kandidiralo za kakšna sredstva (pa naj gre za mednarodne banke, banke za obnovo in razvoj ali druge poslovne banke) hitreje in lažje prišlo do sredstev. Dr. Arnulf Fleischer in dr. Geert Boettger, ki sta na "okrogli mizi" predstavila pristop k nalogi, sta govorila tako o makroekonomskem (v sektorju) kot o mikroekonomskem (v podjetju) delu naloge. Računajo, da bodo v vsakem od osemindvajsetih izbranih podjetij uspeli v dveh oziroma v treh dneh zbrati in obdelati ustrezne podatke (vprašalniki bodo podjetjem poslani vnaprej) in celoten projekt zaključiti (vključno s poglobljeno analizo izbranih 6 do 10 podjetij) do junija letos.

Ker gre za to, da se dolgoročno zagotovi neranljivost in donosnost posameznih podjetij in prek njih celotne tekstilne industrije, sem prepričan, da bo naloga pravičila pričakovano zaupanje."

Invalidsko podjetje že bliže

Nadaljujejo se aktivnosti in priprave za ustanovitev Invalidskega podjetja Labod, s katerim želimo zadostiti predvsem naslednjim ciljem:

1. Zagotoviti ustrezno produktivno zaposlitev delavcem z zmanjšano delovno sposobnostjo, ki so trenutno zaposleni v matičnem podjetju Labod na različnih lokacijah.
2. Predmet poslovanja Invalidskega podjetja mora biti zasnovan tako
 - da bo dejavnost podjetja ustrezno dopolnjevala predmet poslovanja matičnega podjetja, s čimer bo izražen obojestranski ekonomski interes obeh partnerjev,
 - da bo zagotavljal ustrezno dobičkonosnost invalidskega podjetja in najmanj takšno socialno varnost zaposlenih, ki jo imajo sedaj v matičnem podjetju.
3. Organizacija Invalidskega podjetja mora biti zasnovana tako, da se kar najbolje izkoristi obstoječe kadrovske zmogljivosti matičnega podjetja.

V skladu s postavljenimi cilji in zakonskimi omejitvami, ki določajo pogoje za pridobitev statusa invalidskega podjetja prikazuje spodnja tabela maksimalno možno število zaposlenih:

Tovarna	Invalidni	Zdravi delavci	Skupaj delavci
Ločna	18	27	45
Libna	25	37	62
Delta	49	73	122
Tip-top	11	16	27
Temenica	6	9	15
Zala	10	15	25
Strokovne službe	10	15	25
Skupaj	129	192	321

Smiselno bi bilo, da bi bil tudi način organiziranja invalidskega podjetja čim bolj prilagojen načinu organizacije Laboda v tistih elementih, ki predstavljajo prednost Laboda pred konkurenco. Na drugi strani pa bi morali izkoristiti tiste prednosti, ki jih imajo majhna in prilagodljiva podjetja.

Sedež podjetja naj bi bil v Novem mestu, invalidske delavnice pa bi organizirali na 3-4 lokacijah, v skladu s prostorskimi možnostmi znotraj sedanjih profitnih centrov.

Novo mesto	cca	80 delavcev
Ptuj	cca	120 delavcev
Ljubljana	cca	50 delavcev
Krško	cca	60 delavcev
Skupaj	cca	310 delavcev

Organizacija invalidskih delavnic naj bi bila postopna v prvi fazi 1-2 (Novo mesto, Ptuj).

Trenutno potekajo intenzivne aktivnosti na pripravi dokumentacije za registracijo firme in izdelavi poslovnega načrta, kar naj bi bilo zaključeno v aprilu, ocenjujem pa, da bi bil možen zagon prve invalidske delavnice že v juniju, če ne bo kakšnih posebnih zadržkov.

Na razpis za znak in ime je prišlo nekaj zelo izvirnih in zanimivih pobud, ki jih bo komisija še obdelala in bo imela težko delo. Pohvala in zahvala vsem ki so sodelovali.

O vseh nadaljnjih aktivnostih vas bomo tekoče obveščali v našem internem glasilu.

Daniel Adamič



Z lanskoletne okrogle mize o položaju invalidov, kjer je že tekla beseda tudi o oblikovanju invalidskega podjetja.

Bluze so zelo iskane



Pred nedavnim smo tudi v proizvodnji Ločne lahko videli nastajanje bluzic. To sicer ni prvič, da se je Ločna srečala z bluzami, hkrati pa to tudi ni povsem vsakdanje. Kako to? Vodja prodaje programa bluz **Tine Juršič** pravi, da je bila pomoč Ločne

nujna, saj so bile zmogljivosti v Libni in Delti zasedene, roki odpreme pa zelo kratki. Ker je priskočila na pomoč Ločna, se z rezultati preteklega meseca lahko pohvalimo. Kajti v modni industriji je pravočasnost ključnega pomena.

"Od planiranih 50 milijonov SIT prodaje v marcu smo dosegli 74 milijonov SIT, kar pomeni 45 % preseganje, to pa je lep rezultat. Povedati moram, da je seveda pravočasnost eden od pogojev in hkrati dopolniti to izjavo s pohvalo kreatork, s pohvalo pravih izbora blaga in zelo pomembnih modnih dodatkov. Pravkar sem se vrnil s sejma v Dusseldorfu in ponovno dobil potrditev za našo poletno kolekcijo, ki je zares modna. Velik poudarek imajo gumbi, čemur smo znali prisluhniti in kar daje bluzam še dodatno ceno in lepoto," pripoveduje g. Juršič.

Vse bluze, ki pridejo iz proizvodnje, so sproti prodane. Za poletje prihajajo zelo modne bluze s fazono in brez rokavov, oz. z izrazitejšimi rokavnimi in vratnimi izrezi, po čemer stranke že sprašujejo. Trenutno pa so še iskane tunike iz viskoze in v modnih tiskih. Zelo dobro so bile prodane tudi bele bluze, ki jih je bilo v tokratni kolekciji več kot sicer. Cena ni vprašanje, če gre za lep in kakovosten model. Zelo velik pa je odziv tudi na kataloge. Ključje posamezniki, butiki, trgovine... Odmernost je velika in zadovoljstvo na naši strani tudi.

Plan prodaje presežen

Plan prodaje je bil v prvem četrtletju presežen, kar je glede na izredno težko stanje v januarju in februarju, ko prodaje na domačem trgu skorajda ni bilo, zares lep uspeh. Od planiranih 447 milijonov SIT je bilo na domačem trgu prodanega za 455 milijonov SIT. Zmanjševali smo tudi zaloge in sicer pri bluzah so le-te zmanjšane za okoli 10.000 kosov in pri srajcah za 20.000 kosov.

Tudi v drugem četrtletju bomo z zmanjševanjem zalog pospešeno nadaljevali, saj se prodajna služba na tej nalogi še posebno prizadeva. Upajo pa tudi, da bomo tudi v drugem četrtletju dosegli plan prodaje na domačem trgu, ki je načrtovan na 552.600.000 SIT.

Zaključki za naslednjo jesensko-zimsko sezono

Zaključevanje je za nami. Rezultati so pričakovani in zato tudi dokaj zadovoljivi. Zavedati pa se moramo, da je to šele en korak k realizaciji. Če bomo zaključene količine pravočasno in dobro predelali, je verjetnost, da bodo ti izdelki tudi prodani, dokajšnja. Torej je tudi na naš velika odgovornost za to, da bodo zaključeni izdelki zares tudi prodani.

PRODAJA:

Kaj pa kažejo rezultati po posameznih programih:

	Zaključene količine	Dopolnitev	Skupno
srajce	110.000	20.000	130.000
bluze	50.000	25.000	75.000
krila, hlače	23.000	15.000	38.000
VO	12.000	1.000	13.000

Okrogla miza o zaposlovanju v Posavju

Člani društva kadrovskih delavcev v Posavju smo imeli v Krškem 19.3.1993 okroglo mizo na temo: **ZAPOSLOVANJE V POSAVJU.**

Med drugim je bilo poudarjeno:

V Posavju se je zmanjšalo število zaposlenih za 7 % in v regiji za 6 % v lanskem letu.

Potreb po delavcih je pol več kot v letu 1991. Kvalifikacijska struktura te delovne sile se izboljšuje. Pri novih delovnih mestih gre v višini 60 % sklepanja za določen čas.

Izredno se krepijo državne funkcije (delovna mesta v vojski, carini, policiji) saj narašča število delovnih mest v negospodarstvu.

Konec decembra je bilo v regiji 4.126 brezposelnih. V Krškem je trenutno 1.548 brezposelnih.

Izobrazbena struktura:

- 43 % NK
- 34 % KV - IV. stopnja
- 20 % - V. stopnja
- 4 % - VI. stopnja

Kar 47 % od presežnih delavcev je mladih in 18 % žensk.

V lanskem letu se je vključilo v izobraževanje 600 mladih.

Stopnja brezposelnosti v regiji je 14 %, v slovenskem merilu pa je 12 %. Torej je naša regija pri brezposelnosti v samem vrhu.

Kadrovski potencial:

- priliv iz šol 720 mladih
- brezposelni 4080 delavcev
- potek dela za DČ 630 delavcev
- presežni delavci 1430 delavcev.

V Krškem pričakujemo glede na dejansko stanje 800 presežnih delavcev, predvidena rast brezposelnih pa je ocenjena na 60 %, v Posavju pa na 40 %.

Beseda je tekla tudi o zaposlovanju tujcev in o zakonitosti izpeljave postopka:

Inšpektorica za delo je opozorila na naslednje: Izvajanje Zakona o zaposlovanju tujcev bo strogo nadzorovano. Strogo bo kaznovano neupravičeno izvajanje pogodbenega dela. Pogodba o delu se sklepa samo po kriterijih zakona v določenih primerih, v nasprotnih primerih je potrebno skleniti delovno razmerje za določen čas.

Izrazitejša kontrola bo tudi glede vpisa državljanstva v delovne knjižice ter okrog delovnih razmerij (sklepanje, prenehanje, nadurno delo in drugo). Kontrola bo tudi glede izvajanja potrdil zdravstvenih komisij, sklepov SPIZ in drugo.

Štipendiranje:

V letih 88/89 je bilo v Posavju razpisanih 859 štipendij, v letu 93/94 pa le 156 štipendij.

Skratka, poudarjeno je bilo, da se z vse težjim položajem glede zaposlovanja povečuje odgovornost kadrovskih delavcev, ki morajo upoštevati izpeljavo zakonov in s tem vsaj malo pripomoči k izboljšanju že tako težkega stanja.

Marija Čepin - Libna

Tehtanje vseh za in vseh proti



S predavanja o lastninski preobrazbi, kjer so naši vodilni poslušali dr. Turka (na čelu mize)

Lastninjenje je pred vrati. Da nismo pred enostavno nalogo, je ponovno opozorilo tudi predavanje prof. dr. Turka, ki je vodilnim delavcem Laboda navrgel nekaj možnih oblik organiziranosti in s tem povezanega lastninjenja.

Priporočila, kakšna oblika lastninjenja bi bila najboljša, brez poglobljenega analiziranja vseh možnih plusov in vseh minusov ni. Čeprav so se prisotni strinjali, da je vendarle velik kapital ime - ugled Laboda, ki predstavlja pomemben kapital, pa je bilo sprva vendarle čutiti tudi željo po lastninjenju po delih. Dr. Turk je ob pozitivnih vidikih tega opozoril tudi na porazdelitev odgovornosti za oplajanje kapitala na to raven, kar lahko za seboj povleče velike premike. Ob navajanju pozitivnih in negativnih vidikov take delitve je vse bolj velo spoznanje, da načelnega ocenjevanja taka odločitev ne prenese. In obratno - lastninjenje Laboda kot celote (to je bilo do sedaj vedno predlagano kot edina prava oblika lastninjenja) navaja centralo na racionalizacijo, na vzpostavitev marketinških razmerij, kjer je opravljeno delo plačano, pred tem pa velja še boj za pridobitev tega. In tisto odločujoče - odgovornost za plemenjenje kapitala ostaja na ravni celote, navzdol pa je opredeljen inštrumentarij spodbud, ki je gotovo eden ključnih premikov na bolje.

Ne gre za prepričevanje in tekmovanje - gre za odločitev, kako vzpostaviti obliko organiziranosti in lastninjenja, ki bo omogočala rast in razvoj, ki bo bogatila vložen kapital.

Torej - ali oblikovati odvisna podjetja z manjšimi krovnimi skupnimi nalogami na krovni ravni (ki pa vendarle obdrži večinski kapitalski delež celote) in kako se lastniniti v tem primeru (vložek v dve podjetji - krovno in odvisno) ali dodelati obliko organiziranosti enovitega podjetja z vso odgovornostjo, ki v novih razmerah postaja zelo groba in zelo jasna?

Kot je izzvenel tudi pogovor ob izteku, velja skrbno pretehtati, kam, kako in vse utemeljiti zakaj. Lastninjenje torej prinaša pred začetkom samega postopka dorečeno organiziranost podjetja in s tem jasno dorečene

odgovornosti z enim ciljem - oplemenjenje kapitala - dobiček. Interesi lastnikov bodo sicer pri delitvi tega kaj različni, saj je dr. Turk opozoril, da imajo zaposleni delavci drugačne interese kot upokojenci, pri delavskem odkupu, ki je za Labod najbolj zanimiv in realno možen, pa sta prav ti dve kategoriji lastnikov ključni ob pričakovanih ostalih solastnikih. Ob hudomušnem pojasnilu direktorja Vodopivca, da smo lansko leto "bolj tenko zaključevali" pa je seveda pot do delitve dobička (ali usmeritve tega v razvoj podjetja ali v dokapitalizacijo...) še daleč.

Pozornost mora najprej veljati organiziranosti, jasnim delitvam odgovornosti in postopku lastninjenja. Bomo znali v Labodu porazdeliti moči, kadre, znanje, kapital in končno, čeprav ne nazadnje - odgovornost tako, da bomo funkcionirali bolje?

Naloga managementa

Kapital se mora oplajati in to je osnovna naloga managementa o lastninjenju v podjetju. Če le-ta ne doseže načrtovane stopnje dobičke, ga lastnik ne bo v nobenem primeru več angažiral. Torej je vloga managementa doseči višjo stopnjo donosnost oz. izpolnjevanje pričakovanj lastnika kapitala.

Odgovornost za kapital pa je velika in usodna odgovornost.

Ravni odgovornosti

1. Stroškovno mesto odgovornosti
2. Prihodkovna mesta odgovornosti
3. Dobičkonosna mesta odgovornosti
4. Naložbena mesta odgovornosti

Inštrumenti stimulacij so nujni

Pri presojanju uspešnosti posameznih delov enote je treba pač stimulirati tiste, ki več prispevajo.

Poudarki iz kodeksa Društva Manager

Poslovodsko delo je treba opravljati odgovorno in v skladu z določenimi etičnimi načeli. Upoštevanje teh načel naj bi prispevalo k večji humanosti in uspešnosti vodenja, predvsem pa k oblikovanju skupne poslovne kulture.

Vse svoje ravnanje naj bi usmerili k večanju blagostanja ne samo zaposlenih, ampak vseh, katerih materialni položaj je odvisen od delovanja posameznega podjetja.

Zavzemali naj bi se za čim večjo svobodo pri uveljavljanju interesov podjetja.

Sodelavce naj bi vodili tako, da se bodo razvili v samostojne in prijetne osebe. Upoštevali naj bi, da ni humanosti brez učinkovitosti.

Osnove lastninjenja

Skupščina Republike Slovenije je 11. novembra 1992 končno sprejela Zakon o lastninskem preoblikovanju podjetij, ki v pretežni meri stopi v življenje šele 5. junija 1993.

Na osnovi navedenega zakona so se dolžna vsa podjetja z družbenim kapitalom, torej tudi LABOD do 5.6.1994 lastninsko preoblikovati v podjetja z znanimi lastniki, v nasprotnem primeru prevzame lastninsko preoblikovanje v svoje roke Agencija za prestrukturiranje in privatizacijo Republike Slovenije. Po 5.6.1994 delavci Laboda nimamo več možnosti odločati o načinih lastninskega preoblikovanja našega podjetja, zato moramo pravočasno izkoristiti dano priložnost. Da pa bi delavci lahko aktivno sodelovali v postopku preoblikovanja LABOD-a, vas bomo s članki v našem časopisu seznanili s samim postopkom lastninjenja, ki bo potekal v več fazah in o kombinaciji načinov lastninjenja.

Glede na to, da vsi izvedbeni akti Zakona o lastninskem preoblikovanju podjetij še niso sprejeti, vas bomo v našem časopisu sproti obveščali o novostih oziroma spremembah navedenega zakona.

1. Predmet lastninjenja podjetja bo DRUŽBENI KAPITAL, ki se ugotovi tako, da se od vrednosti celotne aktive podjetja odštejejo obveznosti podjetja, vključno z obveznostmi do pravnih in fizičnih oseb na podlagi trajnih vlog ter oseb v podjetje. Ugotovljeni družbeni kapital bp torej predstavlja NETO AKTIVA.

Pred ugotovitvijo družbenega kapitala pa mora podjetje iz njega izločiti:

- kmetijska zemljiša in gozdove, če jih ima, ki so z dnem uveljavitve Zakona o lastninskem preoblikovanju podjetij postala last Republike Slovenije oziroma občin, kar z drugimi besedami pomeni, da jih je država s 5.12.1992 poddržavila.

- stvari, ki so predmet začasne odredbe o zavarovanju zahtevka iz naslova denacionalizacije. Trenutno se v podjetju dogovarjamo z enim od pravnih naslednikov denacionalizacijskega upravičenca Ivana Medica, ki je pravočasno vložil predlog za izdajo začasne odredbe o zavarovanju njegovega zahtevka iz naslova denacionalizacije.

- neodprodana stanovanja, če jih je podjetje preneslo na drugo pravno osebo. Trenutno razmišljamo o tem, kaj storiti z neodprodanimi stanovanji, ki predstavljajo za podjetje mrtvi kapital
- itd.

2. Družbeni kapital se kot predmet lastninjenja podjetja ugotovi z OTVORITVENO BILANCO ali z cenitvijo po metodi neto vrednosti s strani pooblaščenih ocenjevalcev. Otvoritvena bilanca bo morala biti sestavljena tako, da bo zagotovila realno vrednotenje posameznih postavk iz bilance stanja, kot so npr. zemljišča, gradbeni objekti, oprema, materialne naložbe, zaloge, terjatve in obveznosti. Z otvoritveno bilanco bo marsikaj vrednoteno drugače oziroma po drugačnih količnikih kot vrednotimo sedaj.

Podrobna navodila o tem, kako sestaviti otvoritveno bilanco, bo določil izvedbeni akt Zakona o lastninskem preoblikovanju, imenovan METODOLOGIJA, ki jo bo še predpisala Vlada Republike Slovenije.

3. Na osnovi ugotovljene vrednosti družbenega kapitala, DS podjetja izbere način oziroma kombinacijo naslednjih načinov preoblikovanja:

- prenos navadnih delnic na sklade
- interna razdelitev delnic po 22. členu Zakona
- notranji odkup delnic
- prodaja delnic podjetja

- prodaja vseh sredstev podjetja
- preoblikovanje podjetja z večanjem lastniškega kapitala
- prenos delnic na sklad.

V fazi izbire napina preoblikovanja, ki je dejansko najpomembnejša faza v postopku lastninjenja, mora podjetje pred Agencijo za prestrukturiranje in razvoj svojo odločitev utemeljiti oziroma navesti razloge za sprejeto kombinacijo načinov lastninjenja, navesti uporabljene kriterije pri njihovi izbiri ter pričakovane učinke po lastninjenju.

4. Po sprejemu sklepa o izbranem načinu ali kombinaciji načinov lastninskega preoblikovanja, ki je sestavni del PROGRAMA PREOBLIKOVANJA, mora podjetje PROGRAM predložiti Agenciji v odobritev.

5. Po odobritvi programa s strani Agencije se podjetje lahko začne lastniniti.

Od ugotovljenega družbenega kapitala mora podjetje obvezno odvesti državi 40 % v obliki neupravljskih delnic ne glede na način oziroma kombinacijo načinov lastninjenja, razen v primeru prodaje delnic podjetja ali prodajo vseh sredstev podjetja.

6. Po obveznem brezplačnem prenosu neupravljskih delnic na sklade oziroma državo v višini 40 % vrednosti družbenega kapitala ostane podjetju še 60 % njegove vrednosti, o kateri pa lahko podjetje povsem samostojno odloča, kako jo bo lastnilo.

Prav teh 60 % vrednosti družbenega kapitala bo v prihodnje predmet naših razprav na DS podjetja, saj nam Zakon nudi več načinov oziroma kombinacij načinov lastninjenja teh 60 % družbenega kapitala.

Glede na to, da smo delovno intenzivna panoga (na vrednost družbenega kapitala pride večje število zaposlenih), imamo zaposleni delavci podjetja LABOD pri lastninjenju določene prednosti, saj imamo realno možnost, da z zamenjavo presežnih certifikatov za delnice pri notranjem odkupu pridobimo skoraj vseh 40 % vrednosti družbenega kapitala, kolikor ga bomo pač rezervirali za notranji odkup, v svoje roke. Zato nam je najbližji naslednji način oziroma kombinacija načinov lastninjenja teh 60 % družbenega kapitala:

1. za 60 % vrednosti družbenega kapitala bi podjetje izdalo navadne upravljske delnice. Od tega bi jih 40 % preneslo na Sklad za razvoj oziroma na državo in bi bile namenjene za notranji odkup, preostalih 20 % pa bi jih podjetje zadržalo pri sebi in jih namenilo interni razdelitvi.

2. z objavo v dnevnem tisku ali na oglasni deski podjetja bi podjetje pozvalo nas kot zaposlene delavce podjetja ter svoje upokojujence in svoje bivše zaposlene, da v roku 30 dni predložimo lastniške certifikate, katere bomo dobili vsi državljani Republike Slovenije od države.

3. Sledila bi faza INTERNE RAZDELITVE delnic, v kateri bi lahko sodelovali vsi, ki bomo pozvani v dnevnem tisku oziroma po oglasni deski podjetja. V tej fazi bi nam podjetje za 20 % družbenega kapitala izdanih delnic slednje zamenjalo za lastniške certifikate zaposlenih delavcev Laboda, njegovih upokojujencev in bivših zaposlenih, pri čemer bi vsi naštetih prejeli proporcionalno enako število delnic. Če naštetih udeleženci po pozivu predložimo podjetju več lastniških certifikatov kot je delnic, namenjenih interni razdelitvi 20 % družbenega kapitala, lahko le zaposleni delavci Laboda presežne certifikate zopet zamenjamo za delnice tudi v fazi notranjega odkupa, ki bo pojasnjen v nadaljevanju, bivši zaposleni in upokojujenci Laboda pa ne. Slednji bi lahko presežne certifikate, ki so jim še preostali po interni razdelitvi zamenjali še z delnicami pooblaščenih investicijskih družb oziroma države, z delnicami drugih podjetij, ki se bodo lastnila z javno prodajo delnic.

4. Sledila bi faza NOTRANJEGA ODKUPA delnic v kateri bi podjetje za preostalih 40 % vrednosti družbenega kapitala

izdalo navadne upravljske delnice, katere bi moralo sprva prenesti na sklad za razvoj oziroma državo, od države pa bi nato podjetje moralo najpozneje v 4-ih letih odkupiti vse prenesene delnice s 25 % popustom. Tu pa bi bili v prvi vrsti na potezi zaposleni delavci Laboda, ki bi imeli presežne certifikate, saj bi jih samo zamenjali za delnice ter tudi ostali zaposleni delavci Laboda, ki bi se šele v tej fazi odločili za sodelovanje pri lastninjenju podjetja s ciljem postati lastniki že enkrat našega podjetja. Poleg zaposlenih delavcev Laboda pa lahko v notranjem odkupu 40 % vrednosti družbenega kapitala enakopravno sodelujejo tudi bivši zaposleni delavci Laboda in njegovi upokojujenci, vendar ne s presežkom certifikatov temveč z denarnim odkupom delnic tako kot ostali zaposleni delavci Laboda, ki niso sodelovali že v fazi interne razdelitve.

Prednost vseh udeležencev notranjega odkupa pa je v tem, da lahko odkupijo delnice oziroma zamenjajo presežne lastniške certifikate za delnice s 25 % popustom.

Da pa bi podjetje lahko izpeljalo notranji odkup, zakon postavlja pogoj in sicer število zaposlenih delavcev Laboda, ki morajo sodelovati v tej fazi. To pa je več kot ena tretjina zaposlenih delavcev podjetja LABOD.

V tem članku smo vam skušali teoretično prikazati eno od kombinacij načinov lastninjenja, ki je po naši oceni najsprejemljivejša glede na cilj, ki ga zasledujemo: podjetja Labod naj bo v večinski lasti tistih, ki so ga ustvarili, to pa so njegovi delavci.

Verjetno se vam bo ob branju tega članka postavilo več vprašanj, na katere bi želeli slišati oziroma prebrati odgovor, zato vam jih že danes nekaj posredujemo, ostale pa vam objubljam v prihodnjih številkah našega časopisa. Prav tako vas bomo v prihodnje sproti informirali o spremembah Zakona, ki so že v pripravi ter izvedbenih predpisih, brez katerih se tudi ne bomo mogli lastniniti.

Vprašanje:

Ali bodo lahko pri lastninjenju Laboda sodelovali tudi družinski člani zaposlenih npr. otroci, zakonec?

Da, vendar le v primeru, da podjetje v fazi interne razdelitve delnic ne bi uspelo razdeliti vseh delnic, izdanih za 20 % vrednosti družbenega kapitala. Po naših pričakovanjih pa se slednje ne more zgoditi, če bodo pri lastninjenju sodelovali zaposleni delavci podjetja, njegovi upokojujenci in bivši zaposleni delavci Laboda, saj bi navedeni s predložitvijo lastniških certifikatov celo preseglji 20 % vrednosti družbenega kapitala, rezerviranega za interno razdelitev.

Vprašanje:

Kaj je lastniški certifikat? Ali je to denar ali vrednostni papir?

Lastniški certifikat ni ne denar ne vrednostni papir, je le potrjeno s katerim se v psotopkih lastninjenja podjetij državljan Republike Slovenije oziroma imetnik lastniškega certifikata izkaže, da je lastnik določene vrednosti družbenega kapitala. Lastniški certifikat ne bomo mogli zamenjati za denar, temveč le za delnico podjetja ali države.

Vprašanje:

Kaj se lahko zgodi, če zamudimo 12 mesečni rok, v katerem smo se dolžni lastninsko preoblikovati?

Če se v danem roku ne bomo uspeli lastninsko preoblikovati, bomo zamudili oziroma zapravili priložnost, da se izključno v skladu z našimi cilji in težnjami povsem samostojno odločimo o kombinaciji načinov lastninjenja in slednje tudi sami izpeljemo. V nasprotnem primeru bo o naši usodi odločala izključno Agencija, ne oziraje se na naše želje oziroma težnje.

MATEJA DERLINK

Naša mnenja o sistemu nagrajevanja

Z današnjimi mnenji se oziramo na preteklost, na sistem nagrajevanja, ki ga je DS sprejel sicer poskusno za dobo treh mesecev, pa je že drugi mesec "padel". Povedati je tudi treba, da je bil omenjeni sistem predlagan na pobudo profitnih centrov in ga je PAS le tehnično obdelala in da se je - resnici na ljubo - rodil precej na hitro. V omenjenem sistemu je bila še posebno vprašljiva bolniška. Prav zaradi te je sistem doživel še posebno hude kritike, saj je zaživel v času epidemije gripe. Delavci sicer tudi očitajo kolektivni element v tem sistemu, ki naj bi ga ne bilo. Toda pri delu, ki je odvisno oziroma nadaljevalno, se kolektivnemu elementu v sklopu nagrajevanja pač ne da izogniti. Je nujen, vprašanje pa je, v kolikšnem odstotku velja za organizatorje dela in v kolikšnem neposredno za šiviljo. Zaradi nezadovoljstva smo se vrnili na edino alternativno možnost - na star sistem nagrajevanja. Ker je v obeh primerih masa za OD enaka, gre le za vprašanje prerazporeditve tako, da bi bili OD bolj stimulatívni za prizadevno delo. Lahko je reči - težje izvesti:

Metka Pavlič - Libna: Libna se ni strinjala z odločitvijo, da v enem mesecu zamenjamo sistem nagrajevanja in se vrnemo na starega. Ne zato, ker bi bil nov sistem povsem ustrezen, ampak zato, ker zahteva določen čas, da bi ga preverili v celoti in dodelali. Mislim, da je bil pregrob pri bolniški, prinesel pa je vendarle nekaj več odgovornosti odgovornim. Brigadir je začel bolj skrbeti za zasedenost, za prisotnost... Boleče je bilo z novim sistemom tudi to, da je delavka sedaj videla podatek, ki je bil prej "skrit", to je vpliv skupnega dosega plana na njen osebni rezultat. Sicer pa je moje mnenje, da so v času, ko imamo tako skromne plače, vsi ti vplivi v plus ali minus brezpredmetni. Delavka - šivilja naj bi bila plačana po določenem enakem razmerju, ne glede na to, v katerem programu dela. Brigada pa je le obvezana na število izdelanih kosov, ne pa na število minut. O vplivu norme itd. pa bi lahko govorili takrat, ko bi izredne napore lahko tudi ustrezno nagradili. Menim tudi, da delavka sedaj nosi trikratno breme - dosega lastnega rezultata, rezultata brigade in tovarne, kar ni pošteno. Moralo bi biti obratno.

Vanja Starina - Temenica: Imam 8 let delovne dobe, normo pa dosegam v povprečju 90 %. Imam majhnega otroka, ki je bil pred nedavnim operiran in zato sem imela 8 dni bolniške. Namesto 23.000 SIT, kar bi bila moja plača po starem sistemu nagrajevanja, sem prejela 17.400 SIT.

Mira Šušter - Temenica: 16 let sem v proizvodnji, dosegam pa normo med 100 in 110 %. Z novim sistemom sem prejela 38.000 SIT, po starem pa bi dobila 36.000 SIT. Kljub temu pa se z novim sistemom ne strinjam, ker se zavedam, da lahko zbolim in potem bi bila precej prikrajšana.

Marija Mlakar - Delta: 22 let imam delovne dobe, povprečno dosegam 95 %

norme. Delam na bluzah, pred tem pa sem šivala srajce in dosegala lepe rezultate. Imela sem 5 dni bolniške in bila sem 3.000 SIT na slabšem (25.000 po starem, 22.000 po novem). Boli me, ker sem ostale dni delala podaljšano, v soboto, ponoči... pa se mi še vedno bolniška tako pozna. Ker je čas grip, sem tako v januarju in v februarju imela bolniško in v dveh mesecih sem prikrajšana za 42 %. Namesto 13 plač, kar bi se spodobilo za dobro firmo, bi po tej logiki prejela le 10 plač...

Zdenka Horvat - Delta: 23 let delovne dobe. Dosegla sem 114 % norme. Odbitek na slabši doseg plana brigade gre od mojega dosega norme, kar ni pravično. Glavni direktor je obljubil, da bomo plačane od svojega dela, saj so za plan brigade in izmene odgovorni drugi, kar naj bi šlo v njihovo breme. Čeprav sem dobila 1.300 SIT več kot bi po starem sistemu, se s tem ne strinjam. Obljube so bile drugačne.

Mira Toplak - Delta: 10 let delovne dobe. Delamo noč in dan, da se sploh ne moremo prav odpočiti. Ker pa je velika odsotnost v brigadi, moramo tiste, ki smo na delu "pokriti" tiste, ki manjkajo. To pa je nemogoče. Naši osebni rezultati se tako zmanjšujejo za to razliko, kar ni pošteno. Ni redko, da delamo po 12 ur, večasih celo 18 ur. Razočarane smo, žalostne in obupane. Odnosi so zelo slabi in ne zaupamo več obljubam.

Martina Hvala - medfazna likarica - Zala: Mislim, da nov sistem nagrajevanja ni pravičen, ker dvakrat udari bolniško. Bolan človek bi si moral privoščiti le boljše in več, pa je še dodatno prizadet. Zato bodo ženske raje delale tudi z visoko temperaturo, saj že tako nimamo primernih prejemkov. Kakšne posledice pa ima to lahko za podjetje, se naj zamislijo odgovorni. Tudi zato, ker to velja le za delavce v neposredni proizvodnji, sistem ni pravičen in ga ne bi smeli sprejeti.

Dobrinka Despot - Tip-top: Svoj rezultat sem dosegla 144 %, plačana pa sem bila po 140,51 %, kar je pomenilo 1.321 SIT razlike v minus. Toda, hudo je povsod in človek sprejme take in drugačne popravke na slabše, le da bi obdržali delo. Zanima pa me vendarle, kje je ves ta denar, saj imamo dela zelo veliko.

Andreja Drenovšek - Tip-top: Bila sem deležna 3.430 SIT izplačila več, kot bi ga prejela po starem sistemu. Lasten rezultat sem dosegla 110 %, na račun uspeha brigade pa sem bila plačana po 114,45 %. Čeprav sem še mlada in nimam zdravstvenih težav se pa zavedam, da lahko zbolim in zato tega sistema ne podpiram.

Marija Knafeljc - likalnica Ločna: Imam 27 let delovne dobe in glede nagrajevanja lahko rečem le to, da naj bi zaslužili vsaj za preživetje. Dosegam med 115 in 120 % norme, kar pomeni, da bi s tem sistemom malenkost pridobila. Menim pa, da naj bi oblikovali sistem, s katerim bi starejšim delavcem dodali določene odstotke, saj se na delu izčrpaš in imaš pravico do minulega vložka. Včasih je

bilo tako, da je ženska po 40 letu prejela dodatek. V tej smeri bi morala iti skrb.

Marija Šurla - likarica Ločna: Omenjen sistem ni bil dober, saj bi morali razmišljati tako, da bi tiste, ki so stalno prisotni morda dodatno nagradili za to, ne pa, da bolnemu človeku odtrgujemo. Torej, popravki bi bili lahko le z dodatnimi spodbudami, ne pa v minus, saj je bolezen že sama po sebi težka in draga. Človek naj bi bil nagraden ustrezno svojemu rezultatu, za bolezen pa naj bi bil bolj zavarovan.



Kar nekaj knjig v zadnjem času govori o poslovnem bontonu, znana pa so tudi predavanja ne le gospe Knežević, ampak še mnogih strokovnjakov na to temo. Torej gre za vsebino, ki ima veliko težo, čeprav se v našem okolju počutimo na tem področju povsem samostojni in zaenkrat še ni bilo nakazane potrebe po predavanjih ali izobraževanju v tej smeri.

Za medsebojne odnose, ugled in profesionalnost je še kako pomembno, kako se obnašamo, kako komuniciramo, kako delujemo. V svetu so stroga pravila, vezana celo na oblačenje, kaj šele kaj drugega. Predvsem v modnem podjetju bi morala biti obleka in obnašanje še toliko bolj poudarjena. Mi pa se veselo pošiljamo "v tri krasne" in pogosto gradimo svoj ugled edino ali predvsem na tem, da sosedu ali drugo službo blatimo oziroma skušamo izničiti. Ne le v poslovnem, ampak kar v splošnem načinu življenja so taki "prijemi" spotakljivi. V poslovnem življenju pa bi morali paziti še na vse kaj drugega. Način sprejema, pozdrav, nazivanje... vse to ima svojo težo in je vizitka ne le posameznika ampak podjetja sploh.

Preklinjanje in "furmansko" izrazoslovje že dolgo ne pomeni več samo sproščenega odnosa in spuščanja na raven mase (to je tudi spotakljiva razlaga, saj priča tako obnašanje bolj o poniževanju kot neupoštevanju delavcev) in bi moralo biti v službi povsem izključeno. Pričakujemo, da bomo kot podjetje in kot posamezniki upoštevani, spoštovani, pa sami ne premoremo toliko poslovne morale, da bi se vsaj pretehtano in izbrano izražali in obnašali. Z raznimi vzdevki opremljamo imena, in blatimo vse okoli sebe, da bi se sami bolj svetili. Kako bodo torej naši nastopi navzven primerni in prepričljivi?

Posebno poglavje je komuniciranje nadrejenih s podrejenimi, ki je pogosto neprimerno in tudi žaljivo. Tako v proizvodnji kot tudi pisarnah bi morali biti pozorni na to. Vendar kako doseči drugačne, bolj kulturne odnose? Najprej bi se morali začeti spoštovati - spoštovati delo in osebnost drugega.

Kot smo v bučkah že pisali, ne gre za to, da bi se imeli radi. Gre za medsebojno spoštovanje.



Sindikata ima vedno veliko dela. Izvršni odbor sindikata iz Libne je na seji, s katere je posnetek, obravnaval mnogo področij, med drugim tudi stiske posameznih delavcev.

Letovanje 93

V biltenu, ki je izšel pred nekaj dnevi smo bili obveščeni, da bo tudi letos možno letovati za prvomajske praznike. Res je tako in naselje v Nerezinah bo odprto že od 24. aprila dalje neprekinjeno do konca meseca septembra. Ravno tako bo možno tudi letovanje v Savudriji skozi celo leto. V Podkorenu je možno koristiti garronjere vse do 1. avgusta, za nadalje pa se bomo še dogovarjali z lastnikom. Na Ljubelju so še vedno begunci, tako da za poletni ni računati na korišćenje, do zimske sezone pa bo dom prazen in usposobljen za naše potrebe.

Glede na stalna vprašanja o morebitni zasedenosti objektov z begunci v Nerezinah in Savudriji naj poudarim, da nikoli niso bili zasedeni in, da po stalnih zagotovilih pristojnih oblasti tudi ne bodo. Ne skrbite in drugim povejte, da je vse v najlepšem redu, kakor vas že ves čas obveščamo v biltenih in glasilu. Ob tej priliki še ne moremo posredovati terminov za letovanje po posameznih tovarnah in strokovnih službah, lahko pa povemo, da bodo verjetno razdeljeni tako, da bodo vsi zainteresirani lahko koristili zmogljivosti v zelenem času,

s tem da je potrebno upoštevati, da imamo v Savudriji samo tri apartmaje. Prikolje, če jih bomo prenovili (če bo sploh potrebno) pa bomo postavili na domača tla na primeren kraj.

Cene še ne moremo objaviti, ker ni še dokončno postavljena, letovalcem, ki želijo letovati za prvomajske praznike pa sporočam, da se naj kar prijavijo v splošni službi, lahko tudi po telefaksu, skratka čimprej. Cena za prvomajske praznike naj bi bila okoli 7 DEM.

V Podkorenu pa je cena še vedno 15 DEM dnevno za garronjere. Vprašajte nas kar vas v zvezi z letovanjem zanima, sicer pa vas bomo o cenah in o drugih pogojih še sproti obveščali.

Vsa organizacija in način letovanja bo po ustaljeni praksi torej kot minula leta, s tem da bo letos v naselju več ponudbe predvsem na zabavnem področju.

Kar pogumno in intenzivno razmislimo, kako bomo preživeli letošnji dopust, seveda v naših zmogljivosti, ki bodo še vedno cenovno najbolj sprejemljive.

JOŽE MUIHČ

Usodni trenutek

Sindikata Libne želi, da se tudi ob primeru iz njihove sosesčine zamislimo o usodnosti trenutka in o tovariški pomoči sodelavki, ko je nesreča v njeno družino pripeljala žalost in skrb, pa tudi velike finančne stroške:

Mati treh otrok je, najstarejša hčerka je bila vzorna študentka. Doživela je hudo prometno nesrečo. Dolgo je bila v komi. Zdravniki že niso več upali. Toda mama ni obupala. Vsak dan se je vozila v Ljubljano in jo obujala. Dosegla je, da se je hčerka prebudila iz globoke kome, da počasi napreduje, toda ob tem, da jo mama ponovno uči kot majhnega otroka. Zdravniki in podjetje so pomagali, toda ker možnosti niso neomejene, je morala veliko tudi sama žrtvovati. Tako je plačala samo vsakodnevni prevoz, ki je bil dražji kot je prejela plače za sicer delno bolniško odsotnost. Zato se je tudi sindikat Libne odločil, da ji skuša finančno pomagati. Ob posluhu za odobritev izrednega dopusta, ki ji bo omogočil še nekaj dodatnih dni spremljanja in negovanja ponesrečene hčerke, je tudi ta odločitev gotovo v tolažbo, da človek v nesreči le ni povsem pozabljen.



Skupina delavk iz Delte

Seznam delavcev jubilarcev podjetja Labod za leto 1993

Tovarna "Ločna", Novo mesto

10 let	20 let	30 let
1. Lunder Gabrijela	1. Barborič Marija	1. Bukovec Cirila
2. Primc Zdenka	2. Bečić Nada	2. Gorišek Majca
3. Seničar Renata	3. Belavič Cveta	3. Hrastar Jožica
	4. Cvelbar Jožica	4. Ivančič Elizabeta
	5. Filipas Jožefa	5. Košir Zvone
	6. Gorenc Tončka	6. Novak Milka
	7. Hrovat Jožica	7. Oblak Tončka
	8. Lustek Tončka	8. Radovanovič Milka
	9. Mali Anica	9. Saje Marija
	10. Mervar Marija	10. Zupančič Slavka
	11. Miklavčič Ana	
	12. Ogrinc Jožica	
	13. Pavlič Iva	
	14. Pavlin Ivanka	
	15. Perše Milan	
	16. Rabzelj Erika	
	17. Rauh Milena	
	18. Rihtaršič Marija	
	19. Škrbec Ivanka	
	20. Turk Anica	



Tovarna "Libna", Krško

1. Božičnik Branka	1. Ašič Anica	1. Kerin Jožefa
2. Geršak Tatjana	2. Avguštin Jožica	2. Palčič Stanislava
3. Kodela Stanka	3. Čolner Ana	3. Šintič Franc
4. Logar Bernarda	4. Černelič Marija	4. Sobak Jožefa
5. Noč Irena	5. Kolarič Fanika	5. Tomše Alojzija
6. Slivšek Breda	6. Kuhar Marija	6. Zoher Ivan
7. Rihter Dragica	7. Lekše Anica	
	8. Levstik Jožefa	
	9. Lipar Vera	
	10. Pirc Jožefa	
	11. Resnik Vida	
	12. Šimakovič Nada	
	13. Šolomun Branka	
	14. Uršič Marija	
	15. Virant Amalija	
	16. Lapuh Slavko	



Tovarna "Delta", Ptuj

1. Širovnik Karolina	1. Horvat Otilija	1. Veselko Katica
2. Verlak Anka	2. Rojko Kristina	2. Merc Hedvika
3. Topolovec Irena	3. Lesjak Darinka	3. Koželj Stefka
4. Vajda Anica	4. Friščič Terezija	4. Jerič Helena
5. Fuks Silva	5. Valenko Stefica	5. Kramberger Neva
6. Muhič Stanislava	6. Horvat Majda	6. Gril Daniela
7. Divjak Anica	7. Kociper Jožica	7. Voda Zofija
8. Klinc Brigita	8. Mursec Marija	8. Princ Marija
9. Krajnc Vida	9. Kostanjevec Danica	9. Murko Genovefa
10. Toplak Mira	10. Ojnik Milojka	10. Orlač Katica
11. Janžekovič Sonja	11. Ponudič Josipa	11. Rižner Marjana
12. Vogrinec Martina	12. Belšak Jože	12. Markež Jožica
13. Plohl Berka	13. Horvat Olga	
14. Horvat Romana	14. Bedrač Jožica	
15. Bratuša Sonja	15. Janžekovič Dragica	
16. Strmšek Katica	16. Janžel Marija	
17. Fras Marta		
18. Janžekovič Rozika		
19. Magaš Darinka		



Tovarna "Tip-top", Ljubljana

10 let	20 let	30 let
1. Drolc Vanda	1. Jesič Zora	1. Klun Milena
2. Srčnik Helena		2. Latinčič Milena
3. Suvajac Ljubinka		

Tovarna "Temenica", Trebnje

1. Režek Vesna	1. Bojite Vida	1. Dolenšek Danica
2. Vidmar Justina	2. Čeh Slavka	2. Nadrih Frančiška
3. Zupančič Andreja	3. Gregorčič Majda	3. Pucelj Marija
	4. Hauptman Jelka	4. Smrke Majca
	5. Medved Frančiška	
	6. Pirc Silvestra	
	7. Rebolj Danica	
	8. Smole Barica	
	9. Tratar Marija	

Tovarna "Zala", Idrija

1. Gnezda Milica	1. Albreht Marija	1. Podobnik Danijela
2. Kogej Irena	2. Makselj Jožica	
3. Rejec-Hari Marjana	3. Tratnik Urška	

Strokovne službe

1. Majerle Suzana	1. Berger Miroslav	1. Bartolj Rajna
2. Lamut Lidija	2. Bogdanov Milena	2. Burja Andrej
3. Moro Lea	3. Bogolin Anton	3. Boh Anton
4. Peterlin Lilijana	4. Brajer Damjana	4. Fuis Martin
5. Pajek Nataša	5. Jerman Danica	5. Molnar Ivan
	6. Jerman Slavko	6. Muhič Jože
	7. Jež Lidija	7. Rajar Jožica
	8. Potočar Bojan	8. Rukše Marija
	9. Tepuš Irena	9. Kopina Alojz
	10. Topolovec Matilda	
	11. Vučinič Vesna	
	12. Vodopivec Lojze	
	13. Zupančič Zdenka	
	14. Zupančič Samo	



Skupaj jubilarcev: 10 let = 43 delavcev
 20 let = 79 delavcev
 30 let = 44 delavcev
 SKUPAJ 166 delavcev

Kadrovska služba

Labodov kolektiv je v Kristusovih letih

V Labodu smo delavci povprečno stari 33 let. Ta Kristusova leta se zadnjih nekaj let skoraj da ne spreminjajo, le Zalin kolektiv se je malce pomladil. Kako pa je ta slika videti po PC:

Ločna - 34 let, Libna - 32 let, Delta 32 let, Tip-top - 31 let, Temenica - 33 let, Zala - 30 let in strokovne službe 38 let.

Največ delavcev je v razredu med 36 do 45 let - 617 zaposlenih, najmanj pa v razredu nad 56 - 19 zaposlenih. Le 58 zaposlenih je v starosti od 15 do 18 let, do 25 let je zaposlenih 509 delavcev, od 26 do 35 je 596 delavcev, od 46 do 55 let pa 199 zaposlenih.

Letošnji jubilanti

Neva Kramber-eger - Delta - 30 let:



V Delti je preživela ali bolje rečeno predelala vso svojo delovno dobo. Začela je kot ser-virka, nato je robila srajce, najdlje pa dela na všivanju in pošivanju ovratnikov. "Časi so se močno spremenili, pa ne vedno na bolje.

Način dela je drugačen, bolj dorečen, izboljšane so metode in stroji. Vendar pa moram reči, da sem bila jaz s starim Necchijem, na katerem sem delala bolj zadovoljna kot sem z novim Yukijevim strojem. Velika razlika je tudi v spoštovanju do dela in do delovnega okolja. Sem iz generacije, ki pri delu ni znala reči ne. Navajena sem začeti zgodaj z delom, saj se počutim, kot da sem zamudila, če pridem na delo šele ob pol šestih zjutraj. Dosegam lepe rezultate - med 120 in 125 % norme. Skozi vsa ta leta pa se mi je seveda poslabšal vid in vse večje težave imam s hrbtenico. Če pogledam naprej, bi si želela, da bi vendarle čim dlje lahko ostala na normiranem delu. Tu točno vem koliko in kako sem naredila."

Jože Muhič - strokovne službe - 30 let:



Skoraj 29 let sem v Labodu. Prišel sem v času rasti in razcveta. Živeli smo z Labodom in zato je podjetje del nas in mi del podjetja. Zato danes težko doživljam spremembe, ki niso več podobne "karakterju Laboda".

Ni več skromnosti, ni več skupne pripadnosti, starejši delavci, ki so jim včasih bile priznane zasluge, danes niso česa takega več deležni, čeprav bomo nekoč prav vsi stari... Prišel sem kot vodja likalnice in že kmalu bil izvoljen za - takrat zelo upoštevan in spoštovan delavski svet. V letu 1978 sem nekaj časa opravljal naloge direktorja Ločne, začel sem z delavskim turizmom... Veliko del sem opravljal in spoznal Labod "do obisti". Ime Laboda je rastle in dobivalo na veljavi in z njim je rastle naš ponos. Nismo se zaman odpovedovali delu osebnega dohodka, nismo zaman delali takorekoč dneve in noči. Tako smo čutili do nedavnega - danes so odnosi precej drugačni. Kljub temu ostajam optimist in si za naprej želim predvsem dobre medsebojne odnose, več zaupanja, predvsem pa želim delati in enako želim vsem sodelavcem.



Fani Nadrih - Temenica - 30 let:

Spomini na preteklih 30 let so pravzaprav lepi. Čeprav smo zelo veliko delali, da včasih niti za malico ni bilo časa, je bilo na delu lepo. Počutili smo se,

kot da smo ena sama družina. Danes je povsem drugače. Nikoli ni bilo težko delati, vendar danes ne gre le za delo, saj so odnosi zelo živčni, kar je najhuje.

Danica Podobnik - vodja krojilnice Zala - 30 let:



Hitro je minilo teh 30 let. Spoznava sem delo skozi delo brigadirke in lahko rečem, da se še vedno učim. Spomnim se g. Ceglarja, ki nas je na samem začetku učil: "Dokler ne obvladaš faz na pamet, ne obvladaš postopka". Sredi dinamičnega dela in v dobrem ter enotnem kolektivu je čas kar bežal. Želim si, da bi imeli dovolj dela in da bi bila zdrava.

ne obvladaš postopka". Sredi dinamičnega dela in v dobrem ter enotnem kolektivu je čas kar bežal. Želim si, da bi imeli dovolj dela in da bi bila zdrava.

Milena Latinčič - Tip-top - 30 let:



Vso svojo delovno dobo sem v Tip-topu. Začela sem na Linhartovi cesti v Ljubljani, nadaljevala na Viču in nato v Tomačevem in končno pristala tukaj. Delala sem mnoga dela, sedaj pa sem že vrsto let na preši. Normo sicer

dobro dosegam, toda moje osnovno delo je malo plačano in tako nisem zadovoljna. Tudi zadnja sprememba pri sistemu nagrajevanja me je prizadela, ker sem bila 14 dni na bolniški. Kolikor starejši si, toliko bolj si bolan. Čutim težave v hrbtenici in pomagala sem si z akupunkturo, z masažami, kar je vse treba dodatno plačati. Pripombo imam tudi na premajhno število dni dopusta, saj imajo drugje mladi ljudje na začetku delovne dobo pogodsto več dopusta kot stari pri nas.

Ivan Žoher - Libna - 30 let:



Mislim, da je današnji čas eden najtežjih v času mojega dela. Morda je bilo pri samem denarju nekoč še težje, toda so bili drugi dejavniki ugodnejši in predvsem med seboj smo bili bolj sproščeni, bolj smo si bili naklonjeni. Bili smo

skromni, danes pa te skromnosti več ni. Včasih smo videli pred seboj svetel cilj in hkrati realno možnost napredovati, danes ni tako. Nekoč se nam ni bilo težko odpovedati delu OD, delati noč in dan, danes ljudje ne vedo, ali bi tako dopovedovanje zares prineslo uspeh. Postalni smo nezaupljivi, oddajili smo se. Čeprav je v tekstilu zakon tržnega gospodarstva veljal že od nekdaj, boj za izvoz je nam domač, nasloniti se na lastne sile je pri nas samo po sebi umevno - nič novega ni za nas sedanji čas s temi pritiski. Novo pa je, da so medsebojni človeški odnosi drugačni, na žalost mnogo slabši.

Slavka Zupancič - brigadirka v Ločni:



V Labodu imam 30 let dela. Razlika je velika, predvsem izrazita pa je v slabših medsebojnih odnosih. Nimamo več časa drug za drugega, med nas ne prihajajo več vodilni tako kot nekoč. Potrebovali bi moralne

spodbude, pa smo vse bolj oddaljeni in vse bolj zaprti sami vase. Začela sem kot likarica in dosegala dobre rezultate. Po 20 letih sem nadaljevala kot pomočnik in sedaj kot brigadirka. Želim si, da bi bilo tudi v bodoče toliko dela, da pa bi bili za to vsaj malo bolje plačani.

Slavica Tomše - 30 let v Libni:



Začela sem stara komaj 15 let v Kostanjevici. Čeprav smo zelo veliko delali, je bilo vendarle zelo lepo. Direktor Petan se je do nas obračal zelo osebno, prijazno, kar nam je dajalo moči, da smo zdržali in da smo

verjeli, da bo nekoč zares lepše. Danes pogršam prav to - večji posluh za človeka, več spoštovanja do nas. Delavec je danes zelo malo zaščiten. Delamo veliko in pošteno, zato bi morali biti deležni večje spremeljave. Človek z leti zboli, tudi sama čutim, da se me loteva bolezen, ki izhaja iz narave mojega dela. Manjka vzporedne skrbi za delavca, preventivnega delovanja, na drugi strani pa smo deležni le pritiskov. Pošteno sem delala vsa ta leta in bojim se, da bom, ko bom stara in bolna le odveč, da se mi vloženi delež ne bo primer-no obrestoval oz. vračal.

Zvone Košir - 30 let - Ločna:



Razlika v delu je ogromna. Stroji se stalno spreminjajo in v mehanični delavnici, kakor se imenuje še danes je delo povsem novo. Stalno se učimo, da se spoznavamo z napredkom. Nove pošiljke strojev so opremljene

z elektriko, pri popravilih pa nismo vezani le na povečanje obsega znanja ampak tudi na uvoz. Dela je zato vse več in več. Vendar pa sem zadovoljen in upam, da bo tako, kot je sedaj, tudi v naprej. Saj dokler je dela dovolj, je varnost zagotovljena.

V Labodu je 92 % žensk in 8 % moških.

Delta, naša največja tovarna, ima 30,9 % vseh zaposlenih v Labodu, Zala, po številu najmanjša, pa 6,3 % zaposlenih v Labodu.



Glasno razmišljanje

Tudi našega podjetja pretresi v družbi niso obšli. Smo del slovenske celote in čeprav, nismo ne celuloza ne železarna ali morda še katera od panog, ki je bila v preteklosti deležna posebnih finančnih pomoči in spodbud države, danes vendarle čutimo, da tako, kot je bilo, ne more več biti. Labodu ni nikoli nihče nič dal. Prestajal je že mnoge vzpone in padce, vedno pa je iz kriz izšel še močnejši.

Pa vendar današnji čas doživljam še posebno težko. Zdi se, kot da nas je zajel virus, proti kateremu ni cepiva in proti kateremu se težko borimo. Gotovo je, da vsi skupaj v Labodovi družini želimo boljši standard, več uspehov. V tem smo verjetno poenoteni. Vendar to kar želimo, je proces, kar pa včasih pozabljamo. Zato prihaja do nestrpnosti, do tega, da želimo predvsem deliti in je ustvarjanje šele v drugem planu. V tem je del odgovora o sedanjem stanju. Kajti v preteklosti smo imeli neustrezne instrumente, saj je bila stimulacija le na dosežen plan - ne glede na vsebino dela in njegovo ceno. Za vse je bilo enako plačilo in tako ni bilo protesta, če je neka tovarna delala nezahtevne proizvode. Poleg tega je pobuda, zagotavljati 100 % kolektivne pogodbe brez pobude najprej dosegati plan, neustrezna. Lani v I. polletju so naše plače rastle - skupno za 60 %, tečaj pa je ostajal nespremenjen. Pri tem pa se velja spomniti, da smo kar 71 odstotkov naših izdelkov izvažali. Samo v Delti je bilo lani 250.000 kosov izdelkov manj zaradi izpada - vsak izdelek pa ima svojo ceno - torej je za tem podatkom toliko denarja manj.

Križa, ki jo je pogojevala izguba južnih trgov, nizek tečaj (pri našem odstotku izvoza je bistveno), še traja. V našem podjetju se - po nekaterih videnjih šele sedaj kaže v vseh razsežnostih. Smo tik pred lastninjenjem. Toda nobena družbena sprememba ne bo dala sadov sama po sebi. Najprej moramo poskrbeti za ustvarjanje. Stopiti moramo skupaj, kot se temu reče in delati.

Ali se dovolj zavedamo, da so trgovine polne, da je na trgih ponudba večja kot kdajkoli prej?! Izdelki iz daljnih dežel so izredno poceni - toda kljub temu je še prostor na trgu tudi za Labod. Zato bi se morali zavedati naše moči, kapitala, ki ga imamo v ugledu, v

imenu, ki si je utrla pot med najzahtevnejše kupce. Gre za ogromen potencial, ki se ga vsi skupaj še premalo zavedamo. Ime Labod danes nekaj pomeni in lahko s ponosom povemo, da smo delavci tega podjetja. V trenutkih, ko iščemo svojo prihodnost in ob tem razmišljamo o raznih možnostih, imamo gotovo v mislih tudi pojem Laboda in znamke, ki smo jo gradili sedemdeset let. S tolikšnim kapitalom razpolagamo, pa ga vendarle ne znamo ali nočemo upoštevati in spoštovati. Kajti tudi za to gre - za spoštovanje podjetja, našega dela. Vemo, da v dodelavi ni prihodnosti, da bomo morali tudi na evropskem trgu nastopiti z lastno produkcijo. To zahteva ogromno denarja in pametno bi bilo po japonskem vzorcu nastopiti z enim programom, ki bi mu lahko kasneje pridali še druge. To pomeni združevanje denarja za promocijo enega našega programa in upam, da bomo zmogli toliko modrosti in za skupno prihodnost celega Laboda pogledali iz svojih ozkih okvirov. Tu pa že zadiram v prihodnost - v zaenkrat še nejasen razvojni program, v trenutke odločitve, ki nas še čakajo. Nekdanje geslo - biti najboljši - bi moralo med nami ponovno oživeti. Imamo možnosti biti najboljši, ker imamo ime, ugled, znanje. Moramo se še primerno organizirati in se ponovno uskladiti. Nezadovoljstvo je čutili že več kot leto dni. Delavci so ga izrazili tudi v štrajkih, in še doživljamo pretrese, ki pa, če peljejo k čistejšim odnosom in čistejši sliki prihodnosti, niso nič slabega.

Zadnje čase je vroča tema odnos PC in strovne službe. Beseda teče o viških, o različnih pogledih na potrebno število izvajalcev... Tu bi rad opozoril na strokovnost, na širok servis, ki se je dograjeval in krepil, da bi bil sposoben nuditi usluge PC.

V naši državi obstajajo tudi do trikrat večje tovarne kot je Labod, pa tudi slučajno ne razmišljajo o razbitju skupnega nastopa, temveč obratno. Vse bolj složno nastopajo in beležijo zavidljive ekonomske rezultate in rast produktivnosti. Labod ni brez dela kot nekatere velike tovarne, ki so pred stečajem - obratno, trenutno imamo še preveč dela (razen par dni ob menjavi sezone v sezono). V bistvu Labod sploh ni ogrožen. Moramo se pametno organizirati za (težki) čas, ki prihaja in najmanj zadržati Labod na isti ravni, z rahlo rastjo. Pa še na nekaj bi rad opozoril vsa dobro organizirana podjetja držijo stalne vezi in dobre odnose z "jugo" trgov, ki se bo nekoč tudi odprl.

Kot pravijo v poslovnem svetu - po zgledu nogometa - bo treba sedaj najprej žogo umiriti vendar tudi nekaj narediti. Zajeti sapo in modro ter odgovorno graditi obliko organiziranosti, vsebino in obseg določenih del, odnose in predvsem razvoj našega podjetja. Smo sredi težavnega položaja, ki pa ni nepremostljiv. Stopimo skupaj in delajmo, da bomo kasneje lahko še bolj ponosni na preteklost!

BOŽO VERSTOVŠEK



Z majhne svečanosti z letošnjimi jubilarci v novomeškem delu Laboda, kjer je g. Vodopivec poudaril, da kljub težjim časom vendarle moramo obdržati lepo navado in se ob prazniku podjetja tudi poveseliti.

Osebni dohodki zahtevajo več pozornosti



"Čas lepega besedičenja je za vedno mimo, kajti življenje postaja tako kruto in težko, da je potrebno pri razpravah, usklajevanjih, razlagah ter prepričevanjih nastopati le z jasnimi dejstvi."

Na to sem opozoril že v večih primerih, da se ne smemo zadovoljiti s povprečnimi ugotovitvami, ampak ob vsaki trditvi, vezani na naše delo, pričakujemo tudi analizo in predloge za delo naprej. Tako bi morali ravnati tudi v primerih izsiljevanj, kakor se v zadnjem času razlaga in piše tako v primeru izpolnjevanja 100

% tarifnega dela kolektivne pogodbe, kot tudi okoli izplačila dela osebnega dohodka v decembru v višini 45 milijard. Tudi zadnji dogodki okoli novega, in sedaj tudi že starega sistema nagrajevanja "dišijo po izsiljevanju", kajti spreminjanje sklepa delavskega sveta tako ali drugače, ne kaže na odgovorno in resno strokovno delo.

DS sprejema ali zavrne strokovne podlage, naloga strokovne službe pa je pripraviti preverjen in dodelan predlog. Glasovanje o omenjenem sistemu nagrajevanja pa je bilo tako tesno, da je že takrat DS s tem opozoril, da vendarle ne bi bilo dobro tako "at hock" v novost. Prav osebni dohodki so tako občutljivo in tako usodno področje, da bi mu morali posvečati prav toliko ali pa še več pozornosti kot načrtovanju in spremljavi proizvodnje. Zato trkam na vrata stroki in odgovornosti odgovornih, da na tem kočljivem področju store več, načrtneje in odgovorneje. Sistem nagrajevanja ni enkratno delo - zahteva stalno spremljavo, analiziranje, popravke in sprotno ukrepanje. Tolikšno moč nosi v sebi OD, da ga ne bi smeli tako zanemariti. Predlagal bi imenovanje komisije, ki bi redno spremljala gibanje OD, in odstopanja, ki lahko več škodijo kot koristijo. V osebnih dohodkih se skriva velika moč, ki lahko nepredvidljivo spodbudi uspehe in

jih prav tako v obratni smeri tudi zavre.

In še enkrat opozorilo ob izjavah o izsiljevanju. Če je le-to postalo metoda dela, je pač treba proučiti, analizirati in šele nato ukrepati. Ob tem želim še enkrat poudariti - le s strokovnimi argumenti. Le tako izsiljevanje ne bi bilo mogoče (ob strokovnem in načrtnem delu bi bilo to vsekakor izključeno). Če pa se pod tem izrazom skriva nemoč in nestrokovnost, je treba končno speljati odgovornost ustreznega dela strokovne službe. Vsekakor se ne bi smeli zadovoljiti samo z ugotovitvijo - za katero ni analize, ki bo potrdila ali ovrgla določeno odločitev in pokazala smer reševanja za naprej.

Današnji čas zahteva le stroga in gola dejstva. Nič več ni ugotavljanja kar tako ali dela po občutku. Na delo ne prihajamo zato, da se srečujemo in pozdravimo - ampak zato, da ustvarjamo in da si s svojim zaslužkom za to delo zagotovimo preživetje, če že ne kaj več.

Zato naj vendarle vnaprej veljajo le argumenti, ki ne bodo eksperimentalne narave."

**Direktor tovarne Libna:
Edo Komočar**

Kjer je volja, je tudi pot

Tip-topovi upokojenci so ob izteku leta osnovali svojo sekcijo in si zastavili živahen program dela. Toda vse je vezano na stroške. Zaradi izredno težke likvidnostne in splošnega stanja pa ugotavljajo, da jim vendarle delo ne bo moglo teči tako, kot bi si želeli. Že mesečno sestajanje izvršilnega odbora je vprašljivo, ker med drugim tudi časa zmanjkuje vsem, sploh pa - tako pravijo - upokojencem. Izpeljati pa kljub vsemu želijo obiske pri bolehnih kolegih in jih simbolično obdarovati. V načrtu je bil tudi izlet. Upajo, da jim ga bo uspelo izpeljati, saj marsikdo med njimi še ni bil na **Sromljah**, slišali pa so že toliko lepega o tem kraju.

Predavanje, ki so ga tudi načrtovali v programu in še nekaj drugih, vsebinsko sicer bogatih področij, pa bo moralo še počakati na boljše čase.

Torej, sekciji upokojencev iz Tip-topa želimo še enkrat uspešno delo in vztrajnost. Saj - kjer je volja, je tudi pot. Dodajmo pa še, da prav upokojenci Tip-topa zelo sprašujejo po našem časopisu in ga pogrešajo. Mnogi izražajo bojazen, češ, ali nismo toliko vredni, da nam bi vsaj časopis redno pošiljali. Seveda ga bomo pošiljali toda, ker velja omejevanje stroškov povsod, tudi naš časopis zaenkrat še redkeje izhaja. Vendar, če smo zapisali za vas tisto o volji in poti, velja to tudi za nas. Torej - trudili se bomo, pisali, obveščali. Pri tem pa pričakujemo tudi vaše prispevke.



Upokojenci Tip-topa si želijo na Sromlje - v domače in mirno okolje, ki s pomladjo kar kliče po obisku. Na posnetku pa je Slavica, ki k vsemu lepemu doda še okusno domačo hrano.

Obisk kitajske delegacije

Delegacija najrazvitejše južne kitajske pokrajine oz. njenega glavnega mesta je obiskala novomeško in bežigrasjo občino. V delegaciji so bili predstavniki večih industrijskih panog in med temi tudi lastnik tekstilne tovarne, ki povezuje tako proizvodnjo surovin kot tudi konfekcijo. Gostje so povedali, da bi želeli podpisati pismo o nameri za sodelovanje in pri tem poudarili znano kitajsko proizvodnjo svile.

Pred časom, ko smo pokrivali še širše področje, smo s kitajsko svilo, popelinom in nekaterimi drugimi materiali uvažali iz Kitajske za okoli 2-3 milijone dolarjev blaga, sedaj pa nekje med 200 in 300.000 dolarji letno. Problem, na katerega je v pogovorih opozoril tudi **g. Vodopivec**, je, da je kakovost, predvsem svile, večkrat nepredvidljiva. Vodja nabave, **g. Jerman** ugotavlja, da standardi zahtevnosti kakovosti še niso poenoteni. Vzrok za nihanje pa je verjetno tudi v tem, da smo imeli stike doslej predvsem s trgovci in ne direktno s proizvajalci. Možnosti, ki se odpirajo na tem področju v omenjeni pokrajini, s katero doslej še nismo imeli stikov, in tečejo direktno od proizvajalca, so pri zagotavljanju pričakovane kakovosti gotovo veliko večje.

Prvi korak je narejen, saj "ne gre vnaprej zavreči pozitivnih možnosti sodelovanja", je menil **g. Vodopivec**. Vendar bi se lahko konkretnije pogovarjali o možnostih

potem, ko bi spoznali njihovo ponudbo. Zato je konkreten dogovor s pogovorov le, da pričakujemo njihovo dežen in barvno karto, na osnovi katere bi se lahko kasneje pogovarjali tudi o drugem delu predlaganega sodelovanja - o vložkih v njihovo tovarno. Pri tem so gostje opozorili na

poceni delovno silo in na velike možnosti, ki jih prebujajoča se Kitajska nakazuje.

Obe delegaciji sta si izmenjali darila - spomin na Labod bodo kitajski gostje imeli v obliki srajce - upajmo, da je bila ocena njihovih velikosti pravilna.



Delegacija iz Kitajske si je skupaj s predstavniki novomeške občine, katerih gost je bila, ogledala proizvodnjo Ločne. Nekaj vprašanj so imeli že v naprej pripravljenih - višina OD, produktivnost, trg..., ostala pa so se rodila v pogovoru. Načelno je odprta pot za sodelovanje tudi z Labodom, toda zaradi povsem drugačnih zahtev našega trga je treba le-to zasnovati na zelo dorečenih vsebinah, je menil **g. Vodopivec**, ki nadomešča glavnega direktorja.



Svet filma, mode pa tudi humanitarnih dejavnosti je izgubil priljubljeno igralko in delavko UNICEF-a Audry Hepburn. Bila je tudi zvesta oboževalka modnega ustvarjalca Huberta de Givenchyja, katerega kreacije je predstavljala vrsto let. Tudi na posnetku sta skupaj.

Odmevi Milanskega sejma





Za obisk pri papežu si je dal predsednik Slovenije, g. Milan Kučan sešiti frak. Naredili so mu ga v našem Centru mode, o čemer je pisalo kar nekaj časopisov in kar je svojevrstna reklama za nas. Sicer pa prihaja čas svečanejših oblačil, kar se odraža tudi pri naročilu smokingov in frakov.



"Stara" Labodova družba se vse redkeje sreča. Pa vendar je uspelo zbrati večjo veselo družbo Stanetu Kavšku ob upokojitvi. Veliko veselja, smeha, spominov je bilo v vselem razpoloženju in nenehnih ugotovitvah, da se premalo družimo in premalo veselimo. Stanetu in vsem, ki se se upokojili v minulih treh mesecih pa želimo vse najlepše in veliko uživanja.



Odmevi Milanskega sejma



Pomlad in poletje bosta v znamenju identitete: vsaka ženska naj bi poiskala samo sebe in svojo osebnost izrazila tudi z obleko. Predusem so v modi daljša krila, od sredine meč do gležnjeve z visokimi izvalnimi razporki, na preklope in se visoko in predržno odpirajo spredaj, ob strani in zadaj. V vseh kolekcijah je čutiti zlato obdobje šestdesetih in zgodnjih sedemdesetih let. Zopet so v modi oprijete majice, krajši suknjiči, telovniki in jopice. Skratka modeli se dopolnjujejo od kril, blejzerjev, bluz in kostimov. Moda je mladostna, prava, toda preprosta, lahko bi rekli moda tega trenutka. Pri tej modi oziroma oblačilih se je spremenil tudi ženski make up. Spet so moderne umetne trepalnice in močno namazane s tušom, tudi pričeske s prečo sredi glave in daljši lasje. Tudi obuvalec je spremenilo svojo obliko. Zopet so debelejši podplati in pete. Hlače so zopet širše, a la Marlene Dietrich. Poleg blejzerjev v rahlo modnih tonih in telovniki v isti tkanini k daljši dolžini

kril se nosijo tudi kratke hlačke, predusem samo za mlade z lepimi nogami.

Kompleti vseh vrst. Od mornarskega stila z mnogo zlata (gumbi - pasovi).

Črtasti in rožasti modeli, predusem u modnih tonih z različnimi cvetličnimi motivi v kombinaciji enobarvnih tonov.

Barve: veliko peščene, bele, plave, rumene, črne, lešnik drap, oranžne, zelene...

Poudarek lepe in elegantne mode z lepim videzom, izredna kakovost, dobro sešit proizvod in dobre cene.

Tudi doma smo kreatorji in modelarji vseh programov želeli ustvariti čim lepšo kolekcijo za našega kupca. Toda žal, naše tržišče je zelo majhno in mogoče bi bilo treba razmišljati tudi o kakšni lastovki, ki bi poletela v Evropski svet.

Jelka Novak

Spet in spet o jeziku

S slovenskim jezikom vse bolj ravnamo kot svinja z mehcom. Vsi, ki mislimo, govorimo in pišemo slovensko, se moramo zavedati, da je jezik eden najpomembnejših označb narodnosti, samobitnosti.

Če govorimo in pišemo grdo, nepravilno, z mnogimi tujkami ali celo popačenkami, teptamo tisto, kar smo v stoletjih težke zgodovine obranili, ohranili in razvijali.

Trg ima svoje zahteve in tehnologija tudi, toda zakaj bi morali slepo sprejemati tudi vse izraze, ki jih prinašata?

V naših besedilih se drenjajo "management, makro, fiksne pozicije, segmenti, promptnost..." Se sliši in bere bolj fino? Ali bolj poslovno? Pa tudi "bezecev" še nismo zamenjali z obrobni in žal bi še lahko naštevala.

Če hočemo obstati kot narod in kot država, se bomo sicer morali učiti tujih jezikov, vendar bomo morali svojega spoštovati in ga varovati.

Zgodovina se pred nami odvija s svetlobno hitrostjo. Bojim se, da s prav tako hitrostjo onesnažujemo in potujčujemo svoj jezik. Lipov list ne bo dovolj in naj se vprašam v stilu, ki je vedno bolj v uporabi: "Bomo bli auslenderji?"

Barica Smole

Pomlad

Pomlad, ki te pišem zeleno.

Prvi brstiči vrb nad reko.

Beli oblaki nad čolnom zelene ljubezni.

Pomlad, ki te pišem rumeno.

Prva slutnja vročega poletja.

Pod okni naše bele hiše prve trobentice.

Pozdrav študija Marketing



Včasih zahteva določen model tudi ročno šivanje... posnetek je iz Zale.

Šolanje za poslovođenje



Managersko šolanje ima v svetu 30-letno tradicijo, pri nas pa je to novost. Tako v Mariboru kot na Brdu poteka mednarodni program MBA šolanje, kar je v slovenščino zelo težko prevedljiv naziv (Master of bussines administration). Lahko bi temu rekli, šolanje za poslovođenje.

V svetu je poslovno šolanje, če izraz prevedemo kolikor toliko ustrezno, ne pa povsem, že dolgo znano. Gre za pridobivanje znanj za poslovođenje, ki ima v najširšem pomenu besede naziv managerstvo. To so specifična znanja, pridobljena z najmodernejšimi metodami, kjer je osebni aktivni delež "slušatelja", eden bistvenih elementov. Slušatelj ponovno ni najustreznejši izraz, kajti v sistemu šolanja ne gre za poslušanje predavanja, ampak za konkretno sodelovanje, ki zahteva intenzivno delo. Tako poteka managerska šola, v katero se je vključil tudi direktor finančno računovodskega sektorja, **g. Miro Berger**.

Ekonomska - poslovna visoka šola v Mariboru organizira mednarodno MBA šolo skupaj z graško fakulteto. Ponuja tri smeri - finančno, marketinško in mednarodni management. G. Berger se je odločil za finančno smer. Povedati pa je treba, da je prvi modul enak za vse tri smeri in zajema 6 predmetov. Iz vsakega je izpit in seminarska naloga, do oktobra pa je, za

zaključek modula, nujna še skupna seminarska naloga. V drugem delu so znanja že bolj usmerjena in poglobljena. "Pravzaprav ne gre za pridobivanje novih znanj, gre za dograjevanje in poglobljanje tega in seveda za psoznavanje novitet. Vprašanje poslovođenja je, poleg same stroke, tudi vprašanje idej in prav pomanjkanje teh je v svetu spoznano za enega osnovnih vprašanj - problemov. Delo poteka na praktičnih osnovah. Sam se zato vežem na Labod. Za mano je seminarska naloga z naslovom: "Ocena politike vodenja v Labodu, narejena po posebni metodi s 60 postavkami. V tem smislu bo potekalo delo tudi v naprej. V sedanjji, tretji generaciji mariborskega MBA študija je 29 slušateljev in med njimi le majhna peščica žensk, kar ponovo pričča, da tako zahteven študij ženske ob družinskih obveznostih težko zmorejo.

Šolanje je zelo naporno. Enkrat na mesec (v aprilu pa 2x) preživi g. Berger v Mariboru ob intenzivnem delu od jutra do noči. V tem času predelovanje literature, ki je pretežno v tujem jeziku, kot tudi del predavanj, ni možno. Zato ga čaka intenziven študij doma. Hkrati pa je študij tudi tako vabljev, da mu ni bilo težko odreči se celo ribarjenju, njegovemu dolgoletnemu in zelo uspešnemu hobiju in še čemu.

Skratka, g. Berger je študij, s katerim si bo zaslužil magisterski naslov, sprejel kot način življenja. Želimo mu veliko uspehov, Managerska znanja so področje, na katerih lahko gradimo našo prihodnost. Kajti še vedno in vse bolj velja, da je v znanju moč.

Tekstiliada - smučarski praznik slovenskih tekstilcev

Letošnja 31. tekstiliada je bila v marcu, in sicer v smučarskem centru Cerčno. Organizator je bilo Društvo inženirjev in tehnikov tekstilcev, ki je zbralo lepo število tekmovalcev. Pravila določajo, da je za ekipo, ki se želi uvrstiti v skupne rezultate, potrebnih sedem tekmovalcev - 4 moški in 3 ženske, vsi pa morajo biti uvrščeni.

Tako kot že nekaj let nazaj, tudi letos ni bilo smučarskega teka, ker je bilo prijavljenih premalo tekmovalcev. Sicer pa je bila proga slaloma na Brdu dolga 1200 metrov, višinska razlika je bila 120 metrov, število vrtic pa 28. Pomerilo se je 178 moških slalomistov in 91 žensk, kar je skupaj 269 tekmovalcev.

Labod je imel le 3 moške predstavnike in nobene ženske. Boris Petek je dosegel 36. mesto, **Dušan Udovč** 47. in **Tomo Luzar** 48. mesto. Lep rezultat glede na število nastopajočih. Čestitamo našim predstavnikom, ki so reševali čast Laboda. Ker so bili le trije, se Labod ekipno ni uvrstil, kar nas lahko ponovno opozori na nujnost negovanja športne dejavnosti v našem podjetju tako v smislu skrbi za človeka, kot tudi v smislu družabnosti in končno tudi skupne predstavitve Laboda. Na tem področju je bilo storjenega premalo, saj se zavedamo te naloge le ob dogodkih, kakršen je tekstiliada.

Želimo da bi prihodnje leto Labod nastopil z ekipo, ki ji bo tudi pred samim tekmovanjem posvečene več pozornosti.

Pripravila kadrovska služba



Članom konference sindikata je predsednik področnega sveta ZSSS Novo mesto, g. Igor Vizjak, pojasnjeval postopek lastninskega preoblikovanja in opozarjal na čeri, ki so za delavce in njihov vložek pomembnejše. V nadaljevanju pa je konferenca sindikata opozorila na veliko odprtih vprašanj, vezanih na poslovanje Laboda in razvojni projekt.

Pravna pomoč tekstilcem

IO ROS tekstilne in usnjarsko predelovalne industrije organizira za člane RSSS naše dejavnosti dodatno pravno svetovanje s področja pravic iz dela, delovnega razmerja in s področja delovanja sindikatov.

S to obliko sicer ne nadomeščajo pravne pomoči, ki so organizirane pri območnih organizacijah, zaradi specifičnosti pa bo tudi ta nova in dodatna oblika gotovo dobrodošla.

Pravno svetovanje bo organizirano vsako sredo v prostorih ROS, na Dalmatinovi 4 v Ljubljani med 15.30 in 17.30 uro. Pokličete pa jih lahko tudi po telefonu: 061-316-695 ali 110-229. Na omenjeni naslov lahko posredujete tudi pisna vprašanja ali akte, o katerih želite pravno mnenje.

Ob tem pa ponuja svojo pomoč za oblikovanje morebitnih pisnih vprašanj ali predlogov tudi naša konferenca sindikata, saj je gotovo v našem skupnem interesu.



TV novinar Zvezdan Martič in njegova asistentka pri priljubljeni oddaji o računalnikih, sta izbirala v Labodu oblačila za svoje nastope.

Primitivnost

Hvala je beseda lepa,
prosim pa pred njo stoji.
Primitivnost - dama slepa,
tega se ne nauči.

MLADI KADRI

VISOKA ŠOLA - UNIVERZA
PAMETNEMU ZNANJE DA,
A NADUTEŽU OBČUTEK,
DA JE VEČJI OD BOGA.
PASTIR PA VSAKEGA SPOZNA.

JOŽE BRAČIKA



Regres

Delavci s programa VO so že koristili prvi del letošnjega dopusta, ostali bodo na vrsti do konca aprila. Na vprašanje, kdaj in kje je regres, če že morajo na dopust, pa je odgovor lahko tudi tak: "Saj ga prejimate že vse skozi. Kaj bi pa še radi..."

Praznik

V novomeškem delu Laboda smo dan pred praznikom podjetja dobili obvestilo o možnostih ugodnega nakupa piščancev iz državnih rezerv, napisano na lepem barvnem papirju. Naslednji dan pa smo na enakem papirju jubilanti prejeli diplomo... Podatek lahko vidimo tako ali drugače - da je varčevanje dosledno ali pa tudi drugače... Vendar pa niso vsi prejeli samo diplome. V nekaterih okoljih v našem podjetju je bil še kakšen dodatek... Hvala bogu, bi rekli, da bi bil le povsod!

Močna izjava

V razpravi na seji konference sindikata smo slišali tudi to izjavo: "Direktorji se hočete znebiti slabih delavcev, delavci pa se hočemo znebiti slabih direktorjev".

Šopek modrosti

**Poklie ne povzdigne človeka,
temveč človek povzdigne poklie.**

**Pojdi človeku naproti - ne daj, da ti
pride za hrbet.**

**Čim nižje pademo. tem boljše
vidimo.**

**Res je, da voz drvi navzdol, vendar
strokovnjaki pravijo, da se kolesa
vrtijo pravilno.**

Vi cepite drva, k nam pa trske lete.

**Samo za majhen denar je treba
težko delati.**



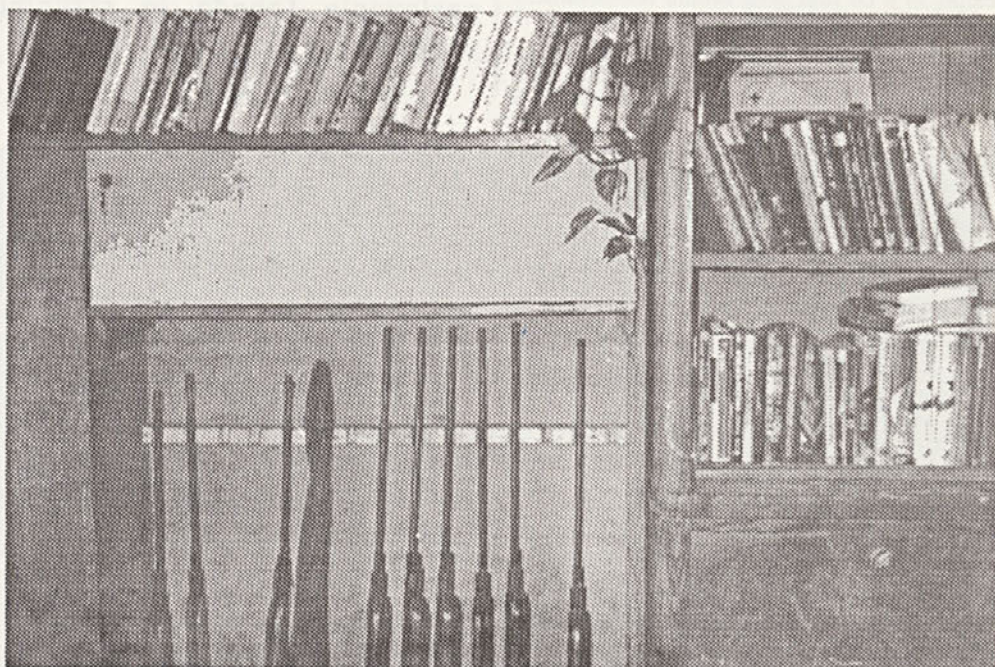
Kakšne misli se vam porajajo ob tem posnetku? Najboljše komentarje bomo nagradili! Pošljite jih na naslov uredništva do konca aprila.

HUMOR

MOŽ: Poglej, kako lep dan je danes, žena.

ŽENA: Ja, pa res je lep dan.

MOŽ: Kaj nisi rekla, da boš nekega lepega dne kar odšla...



S knjigo - modrostjo ali s puško - silo, se lahko vprašamo ob posnetku iz Delte. Da bi le zmagala modrost!

labod

Je glasilo delavcev tovarne oblačil iz Novega mesta. Izhaja mesečno v nakladi 2000 izvodov. Glavna in odgovorna urednica Lidija Jež, tehnični urednik Stane Cimerman. Grafična priprava: FOTOLITORETUŠERSTVO Cimerman Novo mesto, TISK: Opara Novo mesto. Glasilo se šteje med proizvajalce informativnega značaja, za katere se plačuje davek od prometa proizvodov po stopnji 5%.