

glasilo podjetja
labod tovarne oblačil
novo mesto

leto XVII
28. februar 1991
številka 3 ✓

[2]



labod

Namesto čestitke ob prazniku

Letos bo praznik podjetja Labod potekal drugače. Predvsem delovno, ž manj »pompa«, bolj težkim časom in zaostrenim razmeram ustrezno. Tokrat prvič tudi ne objavljamo ob prazniku podjetja jubileantov. Kot vemo, »igra« le še skupna delovna doba, posamezne tovarne pa bodo po svojih zmožnostih in svojih odločitvah posvetile posebno pozornost tudi tistim, ki so letos okroglo število let v Labodu. O oceni obdobja med obema 8. marcema — lanskim in letošnjim — govori v intervjuju naš glavni direktor in nas opozarja, da je kljub zelo težkemu letu z malo svetlih in spodbudnih trenutkov, to vendarle tudi leto velikih sprememb, ki lahko vlivajo določeno zaupanje v prihodnost. Za naše podjetje pa velja, da smo kljub številnim pretresom uspeli leto zaključiti pozitivno. Da bi nam uspelo zadržati tak rezultat tudi v bodoče, je edino, s čimer si lahko nazdravimo ob našem letošnjem prazniku!

□ Uredništvo

V današnji številki

- Pogovor z glavnim direktorjem pred praznikom podjetja
- Nekaj novosti, ki nas vse zanimajo — dopusti, jubilejne nagrade...
- Tudi današnja mnenja govore o tem
- Sindikalne pobude in odmevi so sredi dogajanj
- Koliko delavcev Laboda se je lani upokojilo
- Zanimivosti z naših okolij
- Milanska moda za naslednjo zimo in moda za prihajajoče mesece

Pogovor ob prazniku podjetja



Glavni direktor Laboda — Milan Bratož

Lani so se podjetja soočala s stečajmi, s hudimi pretresi, ki smo jih v Labodu uspeli zaobiti. Vendar pretrese smo doživljali tudi mi. Naše domače tržišče se je bistveno zožilo. Ironija je v tem, da so Labodovi izdelki prav v Srbiji zelo iskani in željeni. Toda politika je naredila svoje in danes je to, sicer obetavno tržišče, za nas pod velikim znakom rizičnosti in ni kaj dosti upanja, da bi nanj lahko resneje računali.

Ti pretresi so se bolj aktualizirali racionalizacijo organiziranosti in znotraj te število zaposlenih. Za enkrat nam z intenzivnejšim izvajanjem uspeva zadržati proizvodnjo v ustaljenih okvirih, s čimer tudi število delavcev v neposrednih proizvodnjah ostaja enako. Znanje pa je, da bo treba režijska delovna mesta močno skrajšati. Če bi se znala situacija še drastično zaostrovati, pa moramo vedeti, da lahko pride tudi do krčenja proizvodnje.

Pri oceni lanskega leta pa ne smemo pozabiti na uspešen razmah labodovih blagovnih znamk.

Mislite, da se labodovci premalo zavedamo, da smo vendarle lahko zadovoljni, ker podjetje nima izgube. Kajti čutiti je neko apatijo in tudi določen strah pred prihodnostjo?

Milan Bratož: Gotovo je uspešno zaključeno leto v danih razmerah že določen uspeh. Zavedamo pa se, da nas čaka v prihodnje ogromno dela na dveh osnovnih točkah — na naši organiziranosti in na utrjevanju tržišča. Vemo, da Labod kot družbeno podjetje v sedanjih obliki ne more imeti prihodnosti. Zato so razmišljanja o preoblikovanju v delniško družbo tudi iz strani lastninjenja, realna in nujna pot. V kratkem je pričakovati zakonske podlage glede tega osnovnega

vprašanja in na jasnih podlagah se bomo lahko v Labodu dokončno odločili za bodočo obliko organiziranosti. Dve leti bo časa za dokončno preobrazbo družbenih podjetij in seveda je treba na tej nalogi takoj in resno delati.

Na naše velike likvidnostne težave za enkrat še trajajo, saj smo v verigi plačilnih nezmožnostih, v začaranem krogu, bi lahko rekli.

Milan Bratož: V teh težkih časih se bomo pač trudili po najboljših močeh, da bomo prodali naše izdelke in dobili za te tudi denar. Če ne gre drugače, tudi v naturalijah, oz. skozi blagovno menjavo, česar se tudi že poslužujemo tam, kjer ni drugih možnosti. Vse bomo naredili, da ne bi prihajalo do

zastojev v naših proizvodnjah, kar je treba vedeti, da sploh ne bo lahko.

Kaj menite, da bomo lahko napisali čez leto dni o tem našem Labodu?

Milan Bratož: Če bomo lahko zapisali, da nam je uspelo ostati nad vodo, bo to velik uspeh. Kajti prav letošnje leto bo po mojem mnenju odločilno. Pričakovati je ogromno stečajev in ni preveč črno če rečem, da bo letos umrlo največ podjetij. Če bomo torej uspeli ostati nad vodo, bo to že dober štart za prihodnost.

S to željo bi tudi čestital delavcem Laboda in našim upokojencem (vrste teh so se tam močno povečale) ob prazniku podjetja.

Hvala za pogovor

Priznanje Edu Komočarju



Edo Komočar s svojim priznanjem

Edo Komočar je letošnji dobitnik (s še tremi gospodarstveniki in enim podjetjem) priznanja Gospodarske zbornice Slovenije — Območne zbornice za Posavje. Prejel ga je za dosežene rezultate v gospodarstvu in za delo v zborničnem sistemu.

»Poudariti moram, da sem si to visoko priznanje zaslužil skupaj z mojim kolektivom in z Labodom. Ta mi je omogočil delo v mnogih forumih, kjer sem leta sodeloval in kjer sem seveda tudi izpostavil aktualna vprašanja našega podjetja in naše branže.

Ko je padla odločitev o priznanju, so mi moji sodelavci že hiteli čestitati, torej že pred samo uradno podelitvijo. Čutili je bilo zadovoljstvo, da je vendarle široko delo — v kolektivu, podjetju in v širši skupnosti — priznано. Torej je priznanje zares tudi spodbuda meni osebno in mojemu kolektivu. Veseli me, da so mediji, ki so pisali ali poročali o priznanju, prisluhnili moji opombi, da sem vedno le skupaj s kolektivom dosegal uspehe.

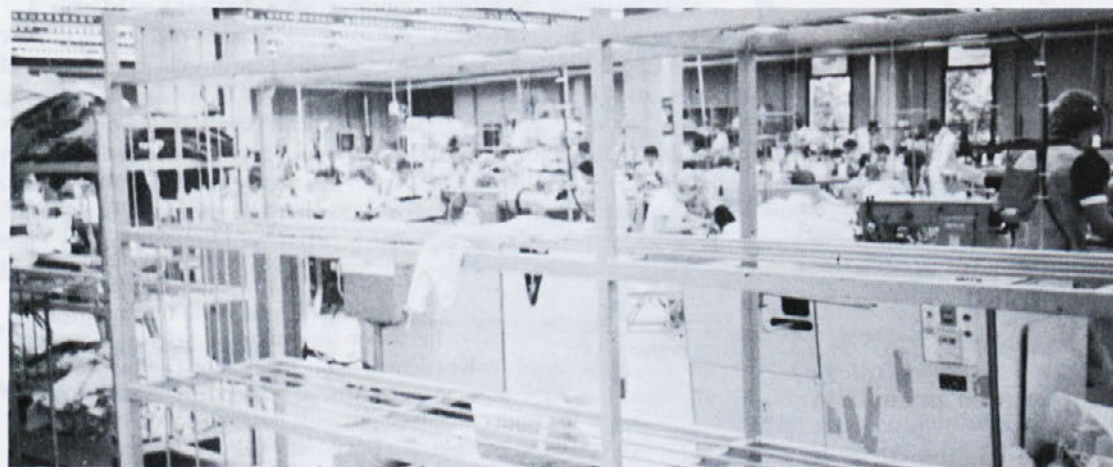
Zame osebno in upam si trditi, da tudi za vse ostale nagrajence, pomeni priznanje velik izziv. Prav pred gospodarstvom so zelo težki časi in morali se bomo še bolj potruditi in dokazovati. Menim pa, da je prav tako velika in odločilna naloga, prenašati bogate izkušnje na mlajše. Znanje in izkušnje skupaj omogočajo uspešno delo. Za nami gre mlada generacija, ki jo čaka odgovorno in težko delo in dolžni smo jim: ponuditi vse svoje znanje, življenjske in delovne izkušnje.

Sam se se zanimal za vrsto področij in problemov. Ker sem željan znanj, sem se stalno izobraževal in izpopolnjeval. Vendarle pa vedno znova vidim, da znanja ni nikoli dovolj in da se človek ne bi smel nikoli nehati učiti. Samozadovoljstvo je za današnji čas pogubno, še zlasti za vodstvo, če razmišljam iz sebe.

Sicer pa sem optimist. V naši branži znamo delati, morali pa smo se tudi nenehno izobraževati in izpopoljevati, saj so nas v to silili tudi tuji partnerji, s katerimi delamo že vrsto let.

Manj optimizma pa me navdaja ob dejstvu, da ni kapitala za posodabljanje, za razvoj, za sodobnejšo tehnologijo... Vendar pa ob tem raste spoznanje, da je treba iskati nove poti, delati na reorganizaciji, prisluhniti sodobnim tokovom in se ne pustiti uspavati ali zapasti v apatijo. In še nekaj — delati z roko v roki s kolektivom.»

Čestitke Edu Komočarju za priznanje in tudi kolektivu Libne!



V Delti delajo okoli 65 odstotkov letne proizvodnje za izvoz. Prav tuj partner pa zadnje čase resno opozarja na slabšo kvaliteto, kar lahko postavi pod vprašaj kar 120 delavk Delte. Je že tako, da je kvaliteta — ob spoštovanju rokov — prvi porok za uspeh. Zato bi moral biti sleherni delavec z dušo in telesom pri svojem delu. Le tak odnos do dela in naših obveznosti bi zagotavljal ustrezno kvaliteto in pričakovane rezultate.

OD po novem...

Pred kratkim smo dobili sklep o razvrstitvi v tarifni razred — po določenih kolektivne pogodbe. Ta del plače je skupaj z dodatkom na delovno dobo — za vsako leto dela po 0,5% in dodatkom na izmensko delo, kjer to je — javni del plače. K temu pa naj bi sodil tudi stimulativen, to je tajni del plače, za katerega je DS podjetja sprejel kriterije. Ti so razdeljeni po različnih področjih — za proizvodnjo (ločeno za proizvodne delavce na normo in za proizvodno režijo), za splošno režijo, za trgovine, za komercialne zastopnike ter za voznike tovornih in osebnih vozil.

Osnovni kriteriji so količina, kvaliteta in gospodarnost (za voznike, trgovine, trgovske zastopnike so kriteriji drugačni, vezani na naravo dela). Gospodarnost je kriterij kolektivne stimulacije na osnovi doseženega dobička in gre sorazmerno na izplačan osebni dohodek delavca v obračunskem obdobju. Od narave dela pa je odvisen kriterij količine in kvalitete. Prav slednja je še posebno poudarjena. V splošni režiji je predvidena sankcija za slabo kvaliteto dela z zmanjšanjem OD za 10 in 20%, sledi pa preemestitev ali postopek za povrnitev povzročene škode.

V proizvodnji pa so sankcije za slabo kvaliteto naslednje: pisni opomin, znižanje OD za 5%, pri ponavljanju napak za 10%, sledi pa preemestitev in zahtevek za povrnitev škode.

Dodatki in nadomestila

Dodatki in nadomestila osebnih dohodkov so:

1. Izmensko delo — za delo v popoldanski in nočni izmeni:

10% od osnovnega OD delavca za polni delovni čas oz. ustrežna urna postavka.

2. Nadurno delo:

50% od osnovnega OD delavca za polni delovni čas oz. ustrežna urna postavka.

Dopusti

Z veljavnostjo kolektivne pogodbe je prišlo tudi do določenih sprememb pri obračunavanju letnega dopusta, kar je sprejel tudi delavski svet podjetja. Ob tem vam predstavljamo tudi pravice do odsotnosti z dela z nadomestilom in brez tega.

3. Delo v deljenem delovnem času:

— za prekinitev 1 uro in več 15% — za prekinitev 2 uri in več 20% od osnovnega OD delavca za polni delovni čas oz. ustrežna urna postavka.

4. Delo na nedeljo:

50% od osnovnega OD delavca za polni delovni čas oz. ustrežna urna postavka.

5. Delo na proste dneve po pos. zakonu:

50% od osnovnega OD delavca za polni delovni čas oz. ustrežna urna postavka.

6. Nočno delo:

50% od osnovnega OD delavca za polni delovni čas oz. ustrežna urna postavka.

7. Dodatek na delovno dobo:

Najmanj 0,5% od osnovnega OD delavca za polni delovni čas za vsako dopolnjeno leto. Dodatek pripada delavcu v naslednjem mesecu po mesecu, v katerem izpolni pogoje.

Nadomestila OD

1. Nadomestilo zaradi boleznih — poklicne bolezni in nesreče pri delu 100% od OD delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas

2. Nadomestilo zaradi boleznih — 80% od OD delavca v preteklem mesecu za polni delovni čas.

3. Letni in izredni dopust — 100% od OD v preteklem mesecu za polni delovni čas.

4. Dela prosti dnevi po republiškem ali zveznem zakonu; odsotnosti zaradi napatitve na izobraževanje oz. izobraževanje v interesu podjetja — 100% od OD v preteklem mesecu za polni delovni čas.

— Delavec ima pravico izrabiti letni dopust, ko mu preteče šest mesecev nepretrganega dela, ne glede na to, ali dela polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega.

— Če delavec v koledarskem letu ne izpolni pogoja iz prvega odstavka tega člena, ima pravico do letnega dopusta sorazmerno času, prebitemu na delu (57., 74. člen RZDR).

— Letni dopust traja najmanj osemnajst delovnih dni v posameznem koledarskem letu, ne glede na to, ali dela delavec polni delovni čas ali krajši delovni čas od polnega (31. člen ZTPDR, 56. člen RZDR).

Dolžina letnega dopusta se spremeni v skladu s kolektivno pogodbo oz. splošnimi akti in glede na spremembo okoliščin, ki vplivajo na dolžino letnega dopusta;

— Po 31. členu ZTPDR, 56. členu RZDR in 17. členu splošne kolektivne pogodbe so opredeljeni pogoji in splošni kriteriji za odmero letnega dopusta. Dolžino letnega dopusta določi pristojni organ oziroma delodajalec na podlagi meril, določenih s splošnim aktom oziroma kolektivno pogodbo.

I. PREDLOG ZA ODMERO LETNEGA DOPUSTA PO NOVI ZAKONODAJI PO MERILIH:

1. Po osnovi	18 dni
2. Delovni pogoji: težavnost, zahtevnost dela in psihična napetost pri delu	2 dni
— normirana dela	2 dni
— režijska dela	1 dan
3. Delovna doba:	
od 1 do 5 let	1 dan
od 5 do 15 let	2 dni
od 15 do 25 let	3 dni
nad 25 let	4 dni
4. Zahtevnost dela delovnega mesta:	
— od I. do IV. tarifni razred	1 dan
— V. tarifni razred	2 dni
— VI. tarifni razred	3 dni
— VII. tarifni razred	4 dni
5. Dolžina delovnih izkušenj — starost:	
— ženskam nad 50 let	5 dni
— moškim nad 50 let	3 dni
— nad 55 let le moški	5 dni
6. Ostali pogoji:	
— mladoletniki	7 dni
— invalidi II. kategorije	2 dni
— invalidi III. kategorije	1 dan
— najmanj 60% telesne okvare	2 dni
— delavci, ki negujejo prizadete osebe (delavci, družinski člani)	3 dni
— matere z otroki do 8 let	1 dan
— delavec, ki dela na parnih prešah (v programih VO)	1 dan
— vozniki motornih vozil	2 dni
— delavci po pogodbi (s posebnimi pooblastili)	4-8 dni

IZRAČUN LETNEGA DOPUSTA ZA TEKOČE LETO JE NA OSNOVI PERSONALNIH PODATKOV NA DAN 31.12. PRETEKLEGA LETA.

II. Pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom in brez nadomestila osebnega dohodka (po 15. členu splošne kolektivne pogodbe v gospodarstvu).

1. Delavec ima pravico do odsotnosti z dela z nadomestilom osebnega dohodka največ sedem dni v letu v naslednjih primerih:

— lastne poroke	3 dni
— poroke otroka	1 dan
— rojstvo otroka	2 dni
— smrti zakonca ali otrok	3 dni
— smrti staršev	3 dni
— smrti zakončevih staršev, starih staršev, bratov, sester	1 dan
— selitev družine iz kraja v kraj	3 dni

(Ne) moč kreatorja

V zapisniku s konference naših trgovskih zastopnikov je zapisana pripomba teh, da smo še premalo konkurenčni v kreaciji in da ne gremo v korak z modnimi tokovi, ob tem pa tudi, da imamo preveč klasičnih modelov, slabe materiale in da premalo spoštujemo roke dobav. O drugem delu

pripombe večkrat pišemo s predstavitvijo vzrokov za ta odstopanja, tokrat pa se zato omejimo le na del stavka, ki neposredno zadeva kreatorje:

Irena Bradač, kreatorka bluz: »Pripomba izhaja, po mojem mnenju, predvsem iz končnih izdelkov, ki so pogosto drugačni od modela, kakr-



Petra Breclj opozarja v svojem razmišljanju tudi o celoviti ponudbi: »Kolekcijo«, pravi, »predstavljamo z manekenko in kreatorke se trudimo, da bi s kombinacijo naših oblačil predstavile trgovcem naše izdelke kar najbolj celovito. Prav pa bi bilo, da tak pristop ne bi zamrl po zaključevanju, ampak da bi na tržišče pošiljali izdelke usklajeno — z možnostjo dopolnjevanja. Trgovci ta način prikaza pohvalijo in gotovo pričakujejo, da bomo omogočili tudi njim tako usklajen način prodaje.«

šnega je pripravil kreator. Zaradi znanih težav pogosto prihaja do zamenjave osnovnega materiala in dodatkov, kar prinaša kreatorju ogromno dodatnega dela, ki na žalost ne rodi vedno pričakovane rezultate. Torej znajo iz dobre kolekcije nastati končno slabši izdelki. Kajti model, ki je bil narejen na določeno tkanino, se lahko pri spremembi te, posebno če gre za drugačno sestavo, obnaša povsem drugače. Posegi v osnovni model iz kolekcije tudi skozi kreacijo (odvzemanja našitkov, spreminjanje robov, ovratnikov, odvzemi dodatkov...) lahko izdelek osiromašijo. Najhuje pa je, da tako kreator in z njim tudi modelarji in vzorčne šivilje, tehnologi in vsi v verigi za en izdelek večkrat delajo popravke, končni efekt pa zna biti slab. Težko je v tem začaranem krogu iskati »krivca«, saj na odločitve vpliva niz dogodkov, ki so lahko povsem objektivne narave, ali pa tudi ne. Zato se je treba zavedati, da je odstopanje od modela — tako po kreaciji kot tudi po tkanini in dodatkih, lahko usodno za



Zamenjava tkanine lahko osnovni model močno spremenijo, pravi Irena Bradač.

izdelek in bi morali z več pozornosti in odgovornosti posegati po spremembah.«

Petra Breclj, kreatorka VO: »Pripomba okoli premajhne konkurenčnosti v kreaciji in premajhne modnosti in upoštevanja svetovnih modnih trendov se ne more nanašati na program vrhnjih oblačil. Kolekcija, ki jo pravkar zaključujemo, je zelo modna, kar lahko trdim povsem upravičeno. Prav tako kolekcija za pomlad in poletje. Če jo primerjam s tem, kar ponujajo milanske izložbe, lahko zagotovem, da smo v celoti zajeli v Labodu vse modne tokove — tako v kreaciji kot tudi v tkaninah. Naslednje mesece imamo tudi mi v naši kolekciji veliko pik, cvetličnih vzorcev — predvsem marjetic, črno-bele kombinacije, ki jo moda ponovno zelo poudarja, če omenim le nekaj najizrazitejših modnih zahtev.

Kar pa se tiče pripombe o prevelikem številu klasičnih modelov, je treba dodati, da na te odločitve sama kreacija ne more vplivati. Imamo dogovor, da naj bi bilo okoli 30% naše kolekcije zelo modne, 40% modelov naj bi bilo elegantnih in 30% povsem klasičnih modelov. Znotraj teh relacij ustvarjamo kreatorji po svojem znanju, možnostih in seveda glede na modne trende. Reči je treba, da uspevava kreatorki v programu VO z upornostjo in vztrajnostjo pripraviti kolekcije, ki zadoščajo tako modnim usmeritvam kot tudi možnostim proizvodnje

- selitev družine v istem kraju 2 dni
- elementarnih nesreč 3 dni
- za študij v interesu potreb tovarne do 7 dni

Prostovoljni krvodajalci imajo pravico do dveh prostih delovnih dni vsakokrat, ko dajo kri, od tega je en dan tisti, ko delavec kri daruje, en dan pa po odobritvi direktorja tovarne, sektorja.

Prosti dnevi se štejejo, kot da so na delu.

To pravico lahko krvodajalci uveljavljajo med letom največ tolikokrat, kolikor to dopuščajo predpisi s področja zdravstvenega varstva.

Delavcu se mora omogočiti odsotnost zaradi opravljanja državljanjskih dolžnosti in opravljanja delegatske funkcije v skupščinah družbenopolitičnih skupnosti.

2. Delavec ima pravico do odsotnosti brez nadomestila osebnega dohodka zlasti v naslednjih primerih:

- neodložljivi osebni opravki,
- zasebna potovanja,
- nega družinskega člana, ki ni medicinsko indiciran,
- popravilo hiše oziroma stanovanja,
- zdravljenje na lastne stroške,
- izobraževanje v lastnem interesu.

Poslovodni organ ali delavec s posebnimi pooblastili in odgovornostmi oziroma delodajalec lahko delavčovo zahtevo po neplačani odsotnosti z dela zavrne, če zahteve delovnega procesa tega ne dopuščajo.

□ Kadrovska služba

Jubilejne nagrade — novosti

Za naš kolektiv pomenijo pravice iz delovnega razmerja (jubilejne nagrade) po novi zakonodaji precejšnjo novost. Povedati je sicer treba, da je bilo prav v tem smislu danih že v preteklih letih precej pripomb in zato pomeni sprememba za mnoge odobravanje, za tiste, ki so tik pred Labodovim jubilejem, pa tudi negativen odmev. Toda predno pregledamo, kako je z jubilejnimi nagradami po novem, povejmo, da je bila na delavskem svetu dana pobuda, da vendarle ne bi povsem pozabili naše jubilejante. Ideja, da bi se jih vendarle spomnili s skromno pozornostjo, je bila soglasno sprejeta.

Delavcu pripada jubilejna nagrada za skupno delovno dobo in sicer:

- za 10 let delovne dobe 60%
- za 20 let delovne dobe 80%
- za 30 let delovne dobe 100%

povprečnega mesečnega čistega osebnega dohodka v gospodarstvu Republike Slovenije za pretekle tri mesece.

Jubilejna nagrada se izplača v roku enega meseca po dopolnitvi delovne dobe (38. člen splošne kolektivne pogodbe v gospodarstvu).

Dokupljena in beneficirana delovna doba se ne šteje v pravico za jubilejne nagrade.

in tržnim zahtevam. Vendar je treba vedeti, da je kolekcija timsko delo, avtor te pa je le kreator skupaj z modelarji in šivilijami, ki vzorce izdelujejo.

Objektivne težave, ki lahko nastopijo, lahko vplivajo na izid kolekcije, še bolj pa na same izdelke za prodajo. Če pride, na primer do nujne zamenjave tkanine, lahko ta zamenjava osnovni model močno osiromaši, ni pa to pravilo. Podobne efekte lahko dosežemo ali izgubimo z dodatki, pri katerih tudi prihaja do naknadnih posegov. Kajti kolekcijo delamo na dane materiale in dodatke in samo z dopolnjevanjem teh je lahko model ustrezen in »tapravi«. Do sedaj smo imeli dokajšnje možnosti izbire med uvoženimi materiali in dodatki, za naprej pa se na tem področju ne obeta nič kaj lepega. Zato bo — ob zaostrenih tržnih pogojih in veliki konkurenci — delo kreatorja še težje, še zahtevnejše. Zato bo moralo biti njegovo strokovno mnenje (še) bolj upoštevano.

Kakšno pa je mnenje vodje prodaje bluz in VO in pa šefa naše prodaje:

Tine Juršič — vodja prodaje bluz: »Taki in drugačni očitki padajo glede modnosti, kolekcije itd. Vendar se moramo zavedati, da je med nami in končnim kupcem trgovec, ki danes zaključuje modele za prodajo v naslednji jeseni in zimi. V mislih ima gotovo izkušnje o prodaji iz iztekajoče se sezone, ne misli pa na modele, kar ga vodi tudi pri zaključevanju za naprej. Nima veliko informacij o modnih trendih za celo leto naprej in raje dela na znanih izkušnjah. Tako se zgodi to, kar se nam je ponovilo tudi ob zadnjem zaključevanju. Modeli, za katere smo dobili potrditev v Milanu, da so zares na višini, narejeni po vseh modnih zapovedih, skratka, v »špicu«, so pri nas izpadli. Naročila so bila minimalna in morali bi jih seveda stornirati. V programu bluz sicer lažje nadomestimo take vrzeli z dopolnilno kolekcijo, ki naj bi prinašala zadnje hite mode, za VO program pa je to nemogoče.«

Ob tem pa dodaja vodja prodaje, **Božo Verstovšek**, da je Tine z vztrajanjem dosegel, da gre tudi osem zelo modnih modelov, ki trenutno niso doživeli večjega odziva, vendarle v proizvodnjo. Prevzel je velik tveganje, saj se zna zgoditi, da bo zaloga bluz zaradi tega večja. Ali pa obratno — in v to verjamemo — da bodo ti modeli odlično prodani, ker bodo na tržišču takrat, ko bodo modni tokovi prišli do kupcev in mi jim bomo lahko ob pravem času ponudili pravi model.

Milan Šter — vodja prodaje VO: Težko je delati le na samo modnem. Podatki iz tržišča kažejo, da se zelo modni modeli pojavijo le v parih naročilih. Za nas pa ni sprejemljivo, da bi delali tako zelo majhne količine. Poleg tega je treba vedeti, da modno ni vedno tudi elegantno ali lepo. Trenutna moda, na primer, zahteva prepletanje športnega, sproščenege videza in elegancje (kapuce, z elastiko stisnjeni pasovi...), kar ni povsem v stilu Laboda, ki želi plasirati predvsem eleganco. Tudi kupcem je ta moda še tuja. Naše tržišče je počasnejše pri odzivanju na visoko modo, poleg tega pa zaradi padanja kupne moči spreminjamo okus v smeri trajnejših oblačil, ki jih mirno lahko nosimo več sezon. Je že tako, da gredo v prodajo predvsem klasični izdelki, bolj kot izrazito modni.«

Božo Verstovšek — vodja prodaje: Pravimo, da oblačimo najzahtevnejše kupce — modna in elegantna oblačila so torej naša usmeritev. Vedeti pa moramo, da delamo tudi za zelo specifično tržišče — tako zaradi razdrobljenosti različnih kultur kot tudi zaradi splošnih razmer. Znotraj tega tržišča veljajo različni pogledi in različni odnosi do mode. Z delitvijo odstotkov na strogo modne, elegancje in klasične izdelke, smo vzpostavili koordinate, ki gotovo najbolj ustrezajo trgu in nam, ki delamo zato, da izdelke prodamo. Zadnje čase, na žalost, izrazito modna oblačila ne gredo tako v prodajo, kot bi si želeli in kar bi upravičevalo večanje odstotka takih modelov. Vendar bomo na tem delu kolekcije tudi v bodoče vztrajali. Kajti moramo biti pred časom, moramo ponuditi temu našemu tržišču tudi modo, kakrš-



na velja izza naših meja in kakršno si gotovo žele tudi naši kupci. Pripravljeni moramo biti tudi na peščico sladokuscev, ki take iz-

delke pričakujejo in ki smo jih že navadili, da jih Labod zna ponuditi. Za vse ostale pa je ta izrazito modni del kolekcije tudi vzgojnega, izobraževalnega pomena. To pa je končno tudi naša naloga in nalozba za kasnejše, upajmo da lažje, bogatejše in modni bolj naklonjene čase.

Vendar je ob ožanju tržišča to vse težje zagotavljati. Izrazito modni izdelki se težko pojavijo v večjem številu, mi pa smo še vedno konfeksionarji in ne butik proizvajalci. Vendar poudarjam, da bomo tudi v bodoče vztrajali na delu kolekcije, ki bo zelo moden. Ob tem pa moramo poskrbeti tudi za ustrezne informacije o svetovnih modnih trendih za trgovce, da se bodo znali bolj prilagajati prihajajočim modnim tokovom. Končno nas in njih tudi trg sili v hitrejšo reagiranje, h pestrejši in izbranejši ponudbi.«

Vzroki za povečane zaloge flanelastih srajc

Tekstilci smo opozarjali na nekontroliran uvoz, ki je najbolj prizadel prav našo branžo. Sedaj, ugotavljamo, kakšna pravzaprav je nastala škoda. V našem primeru je ta vidna predvsem v precejšnji zalogi flanelastih srajc. Kot vemo, so ostale na zalogi sicer zelo lepe, modne in kvalitetne srajce. Na tržišču jih je zasenčila poplava zasilnih in seveda zelo poceni uvoženih izdelkov podobne vrste. Potrošniki so segali po izdelkih, ki so jih vabili s ceno, saj vemo, da (zaradi denarne suše) se identificira(mo)jo predvsem s to in ne s kvaliteto. Ali je tak nakup kasneje sprožil kesanje, je drugo vprašanje. Dejstvo je, da so kvalitetni izdelki ostali na zalogi. Primer je še posebno poudarjen pri srajcah, saj je bilo uvoza bluz in druge konfeksije občutno manj. »Na vagone« so bile k nam pripeljane predvsem srajce.

Drug problem, ki ga ta uvoz nosi s seboj, pa je zaostajanje plačil. Trgovci, so morali najprej plačati uvoženo blago, domač

dobavitelj pa mora čakati na plačilo še tistega dela prodane pošiljke, ki so jo uspeli prodati ob konkurenčni uvoženi robi.

Večja zaloga srajc, predvsem flanelastih, nas je napeljala tudi na odločitev o zmanjšanju proizvodnje srajc z dolgimi rokavi. Ob povečanem prehajanju »nazaj«, torej na kontroliran uvoz, se lahko gotovo predvsem konfeksionarji malce oddahnemo. Nelojalna konkurenca, na katero smo mi pravočasno opozarjali (tudi v splošnem opozorilnem štrajku) pa nam vendarle pušča letošnjo jesensko-zimsko sezono z grenkim okusom in povečano zalogo artikla, ki je bil najbolj množično uvažen.

In ob tej grenki izkušnji se je treba s še več odgovornosti vprašati, ali ne bi morda z zgodnejšo dobavo flanelastih srajc na naše tržišče uspeli prodati večje količine teh ali obratno — ali je tudi zaradi kasnitve pošiljke — ob navedenih dejstvih, ki so seveda močno vplivala — zaloga toliko večja.

Naša mnenja o jubilejnih nagradah in prazniku podjetja

Majda Greznik, Temenica: »Mislim, da je prav, da smo končno tudi v Labodu prešli na skupno delovno dobo. Čeprav je treba poudariti tudi Labodove jubilate. Lepo bi bilo, da bi tistim, ki so v Labodu okroglo število let, tudi čestitali ob prazniku podjetja, jubilejne nagrade pa gredo na sam dogodek. Tudi praznik, 8. marec, moramo obdržati. Vsako podjetje ima svoj praznik. Ker smo pri nas v večini ženske, naj bo tudi naprejo 8. marec.«



Malči Kastelic, Temenica: »Ker se človek iztroši, kjerkoli dela, je prav, da pri-

znamo kot jubilej skupno delovno dobo. Za sam praznik Laboda pa menim, da ga moramo imeti. In če je bil ta že določen za 8. marca, naj na ta dan tudi ostane. Vendar bi ga morali obeležiti prazniku primerno in ne le simbolično.«



Marija Tratar, Temenica: »Ob prehodu na priznavanje za jubilej celotne delovne dobe bodo marsikateri delavke tudi prizadete. Vendar je bilo mnenje Temenice vedno tako, da naj bi upoštevali celo dobo in ne le Labodove. To se je zgodilo šele letos in zato bo marsikateri, sicer Labodov jubilarant, moral čakati na nagrado še do naslednje okrogle

obletnice, ki znabiti še daleč. Kar pa se praznika tiče, mislim, da ga moramo imeti in mu moramo posvetiti tudi določeno pozornost. Tudi zaradi težkega garanja na normo si zaslužimo praznik podjetja.«



Žika Radovanovič, oddelek po meri: »Odločitev, da za jubilej priznamo celo delovno dobo, je prišla prepozno. Tudi osebno sem se zavzemal za to, sedaj pa sem prizadet. Ko sem pred 24 leti prišel v Labod iz Krime, in to na posebno prošnjo Tip-topa, se mi to šteje kot prehod v drugo podjetje. Ko se je nekaj mesecev za tem Krim pridružil Labodu, pa prehod seveda ni bil označen, in so pravice tekle kot za delo v is-

tem podjetju. Tako delavci iz moje nekdanje Krimove brigade, ki so prišli v Labod za menoj, niso imeli te omejitve, kot sem jo imel jaz. Čeprav sem prišel tako rekoč na pomoč. Skupne delovne dobe pa imam 31 let in zato sem za jubilej v vsakem primeru prikrajšan. Boli me, da je toliko različnih tretmajev, in da v mojem primeru ni poslušna za to posebnost. Mislim, da bi morali za starejše delavce pokazati nekaj poslušnosti, čeprav je vedno tako, da ob zamenjavi sistema pride do žrtev. Vendar naj starejši delavci ne bi bili med temi.«

Milena Žitnik —

Čez čeri življenja

Hrup, ropot
nikjer miru,
hiter tempo
življenja
a duša trpi,
srce vsaj malo sreče si želi.

Edina misel
edini si pogum, opora ti,
ki mirno vodiš čoln
življenja,
čez čeri trpljenja.

Lanske upokojitve v Labodu

Ureditev pokojninskega in invalidskega zavarovanja je bila v preteklem letu in je še sedaj pri nas deležna mnogih razprav v javnosti in to predvsem zaradi sprememb, ki naj bi jih v prihodnje prinesla nova zakonska ureditev sistema. Kakšen bo nov sistem pokojninsko invalidskega zavarovanja se še ne ve, bojazen pred nekaterimi spremembami, ki naj bi jih prinesel nov zakon, pa je gotovo pogojevala številne predčasne upokojitve naših delavcev.

V preteklem letu se je v podjetju Labod upokojilo kar 72 delavcev, kar je največ v preteklih petih letih (leta 1986 — 34 upokojitev, leta 1987 — 33 upokojitev, leta 1988 — 42 upokojitev in leta 1989 — 48 upokojitev).

Glede na vrsto upokojitev so bile v preteklem letu pogostejše predčasne upokojitve — teh je bilo 36, sledijo starostne — 15, polnih osebnih pokojnin je bilo 12, bilo je tudi 6 invalidskih upokojitev, najmanj pa je bilo družinskih upokojitev — 3.

Če pogledamo še podatke, koliko delavcev se je v preteklem letu upokojilo v posameznih tovarnah, je stanje sledeče: Tip-top — 18 upokojitev, Delta in strokovne službe so imele po 15 upokojitev, Libna — 13, Ločna — 9, Temenica — dve upokojitvi, v Zali pa lani upokojitev ni bilo.

Največ se je upokojilo proizvodnih delavcev — 41, delavcev iz splošne režije se je upokojilo 19, iz proizvodne režije pa 12.

□ Soc. delavka Jolanda Švent

Stanovanjsko varčevanje

Varčevanje s komercialnimi zapisi za stanovanjski namen

DS podjetja je sprejel sklep, da se stanovanja, ki so last podjetja Labod, ponudijo imetnikom stanovanjske pravice v odkup, in hkrati sprejel pogoje za odprodajo stanovanj. Ker polog pri nakupu stanovanja pomeni za imetnike stanovanjske pravice veliko težavo, predlagamo, da DS sprejme sklep o določitvi oblike varčevanja s komercialnimi zapisi za stanovanjski namen v Labodovem Modrem varčevalcu. Pogoji varčevanja, ki jih je sprejel DS podjetja na zadnji seji:

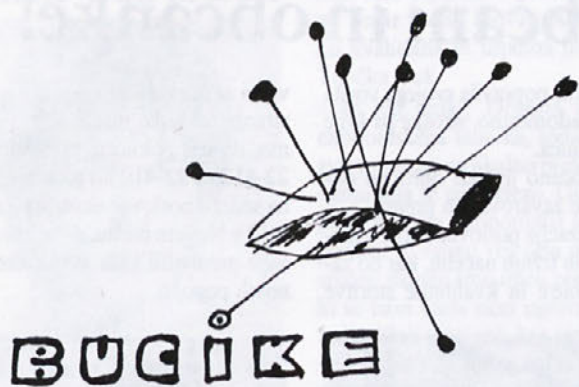
1. S pogodbo o stanovanjskem varčevanju se delavec zavezuje, da bo privarčevana sredstva porabil za polog pri nakupu stanovanja, v katerem je imetnik stanovanjske pravice.

2. Delavec varčuje 12 mesecev.

3. Sredstva se obrestujejo po obrestni meri, ki je za 5% večja, kot velja za varčevanje sredstev, vezanih nad 60 dni v komercialnih zapisih Modrega varčevalca.

4. Delavec se s pogodbo obveže o znesku mesečnega obroka, ki se lahko spreminja mesečno, vendar ne pod zneskom, določenim v pogodbi (minimum 2.000 din).

5. Če delavec odpove pogodbo, če redno ne izpolnjuje obveznosti po pogodbi, ali če po končanem varčevanju namensko ne porabi privarčevanega denarja, se privarčevana sredstva obrestujejo po obrestni meri, ki velja za varčevanje komercialnih zapisov brez vezave in brez namena.



Dinar na dinar

Da smo v zelo težki likvidnostni situaciji, ki je zajela celo Slovenijo in Jugoslavijo, vsi dobro vemo. Tudi tisti, ki delajo (delamo) na povsem drugih delih, vemo, da nam marsikateri dobavitelj ne daje več blaga, ker smo s plačili v zaostanku, tako kot večina podjetij. Morda imamo celo majhno prednost, ker smo se valu uspešno upirali precej časa, sedaj pa tudi nam zmanjkuje »štrence«. Toda ta časovna prednost ne predstavlja nič, saj štejejo le še neplačani računi. Stroški so zato strogo kontrolirani. Temu pa je treba dodati, da le tam, kjer je to mogoče. Kajti včasih zaradi neinformiranosti ali nepovezanosti povzročamo nepotrebne stroške. Tako je možno pri porabi rezervnih delov marsikakšen dinar prihraniti, če vemo, da imajo potreben material na zalogi v drugi naši tovarni. Ker ne gre za tako izrazite specifičnosti, da se ti med seboj ne bi mogli dopolnjevati, se bo pač treba navaditi, da je vse skupaj v enem žaklju, in da si vsak sam ne more ustvarjati zaloge le zase. Sicer bi

bili krivični, če ne bi priznali, da je bilo v preteklosti kar nekaj menjav in pomoči, toda verjetno je do tega prihajalo v skrajni sili, ko določenega rezervnega dela ni bilo na trgu ali pa je bil dobavni rok dolg. Gre pa vendarle za povsem vsakdanje zadeve. Za žarnice, na primer, ki jih imamo na zalogi 725 kosov še po nekdanji ceni 29,11 din, sedanja cena pa je že precej višja. Prav tako starterji, ki jih je trenutno na zalogi 327 kosov in je njihova cena 11,14 din, medtem ko bi jih danes plačali občutno več.

Radi rečemo, da se z reorganizacijo, ki nam je prinesla nov naziv — podjetje, ni kaj dosti spremenilo. Če se ni, se ni tudi zato, ker delamo in mislimo po starem, ker se zapiramo za svoje plotove in ljubosumno varujemo »naše« bogastvo. Torej več sodelovanja, dogovarjanja, več občutka, da smo vsi v enem podjetju in da moramo stopiti skupaj. Pa čeprav gre le za kakšen dinar. Toda saj veste, dinar na dinar...



Znana novinarka Julka Vahen bo gostja v naši naslednji številki časopisa. Da nas bi bolje spoznala, je obiskala Tip-top (na posnetku z direktorico te tovarne), kjer so jo zelo lepo sprejeli.

V naslednji številki — gost — urednik

V naslednji številki bomo imeli gostjo. Povabili smo Julko Vahen, znano in priznano novinarko televizije Slovenija in ljubeznivo se je odzvala vabilu. Sodelovala bo kot gost — urednik. Da bi nas bolje spoznala, je obiskala Tip-top, kjer so jo tople sprejeli in bili njenega obiska zares veseli. V naslednji številki bomo predstavili Julko Vahen, prisluhnili njenim nasvetom glede našega časopisa in si gotovo z zanimanjem prebrali misli, ki nam jih bo naslovila v mesecu, ko praznujemo praznik podjetja, in v mesecu, ko se ženske množično odpovedujejo 8. marcu kot dnevju, v katerem naj bi se pokazalo vse tisto, kar je sicer mnogokje deklarirano in malokje realizirano. Pa tudi prazniku, ki so ga tudi ženske same postavile v nekoliko dvomljivo luč. Zato bo žensko vprašanje postavljeno drugače, skozi aktualnost današnjega časa, ki ruši marsikatero, dosega samoumevne relacije in pojmovanja.

Grenak dan krvodajalcev

Tudi v Temenici je veliko krvodajalcev in jaz sem ena izmed njih. Nad dvajsetkrat sem darovala kri in se kot druge moje sodelavke — krvodajalke vsakič počutila malo bolje, tako kot se lahko počuti le tisti, ki pomaga drugim — zlasti bolnim.

Ko pa sem prebrala zadnje glasilo Labod in iz besedila pod sliko (novomeških?) krvodajalcev prebrala, da je bila ta humanost v Labodu nagrajena, je v ta dobri občutek kanila kaplja pelina.

Ali nismo Labodovi krvodajalci tudi mi iz Temenice?

Prav je, da družba ceni humanost — vendar, ali cenimo samo humanost nekaterih? Mi nismo Labodovi?

Pa lep krvodajalski pozdrav iz Temenice! Marija Tratar



Boris Fučak iz Reke ter Tomo Luzar, oba trgovska zastopnika za Istro in Dalmacijo, med zaključevanjem na sejmju v Ljubljani.

Vprašanje — odgovor

Današnje vprašanje se nanaša na **blagajno vzajemne pomoči**. Precej pobud v tej smeri je že prišlo, češ, da živimo zelo slabo in bi morali obuditi nekdanje oblike pomoči in varčevanja hkrati. Torej komu je treba tako pobudo nasloviti, kako lahko blagajna vzajemne pomoči deluje — ali za celotno podjetje ali po tovarnah... Skratka, kako in kdo bi lahko obudil blagajne vzajemne pomoči?

Tokrat torej objavljamo le vprašanje, saj je odgovor težko stresti kar tako iz rokava. Dolžni smo ga priskrbeti do izida 3. številke Laboda konec marca.

Spoštovani zavarovanci, občani in občanke!

Tudi v zavarovalstvu prehajamo v tržne — konkurenčne odnose, kakršne poznamo v razvitem svetu. Največja slovenska zavarovalnica, Zavarovalnica Triglav, z 90-letno tradicijo, s 3,7 milijona zavarovalnih polic in 7 milijardami dinarjev letne premije v letu 1990 — se je organizirala v delniško družbo. Iz prejšnjega sistema Zavarovalne skupnosti Triglav se je izločila Dolenjska območna skupnost Novo mesto in postala samostojna zavarovalnica — Zavarovalnica Novo mesto d.d.

Zavarovalnica Triglav ostaja najmočnejša slovenska zavarovalnica; deluje na celotnem področju Slovenije in tudi izven meja. Na območju prejšnje Dolenjske območne skupnosti deluje s svojo poslovno enoto v Novem mestu na Zagrebški 2 (bivši hotel Kandija). Predstavnitva so v pripravi v Kočevju, Trebnjem in Crnomlju.

Širina dejavnosti Zavarovalnice Triglav d.d., poslovne enote Novo mesto, je ostala nespremenjena: sklepanje zavarovalnih pogodb, obračun in izplačevanje škod iz vseh zavarovalnih vrst, izravnavanje in financiranje preventivne dejavnosti, nalaganje finančnih sredstev.

Ker zavarovalnica Triglav spremlja razvoj zavarovalstva v svetu, uvaja razne novosti, med njimi tudi novo življenjsko zavarovanje v izbrani tuji valuti. Visoka inflacija je v preteklih letih razvrednotila zavarovalne vsote. Zavarovalnica Triglav je z uvedbo deviznega življenjskega zavarovanja z dodatnim nezgodnim zavarovanjem temu zavarovanju vrnila trdnost, gotovost in razvitost.

Novost je tudi v zavarovanju avtomobilskega kaska. Zavarovalnica Triglav je edina že uvedla kombinacijo »i«, kar pomeni, da lahko zavarovanec za čas popravila svojega vozila najame nadomestno, stroške pa krije zavarovalnica.

Omogočeno je tudi obročno odplačevanje zavarovalnih premij.

Organizacija poslovne enote temelji na novih tržnih načelih, kar bo zagotovilo hitre in kvalitetne storitve vsem zavarovancem. V času organiziranja terenske mreže vam svetujemo, da nas pokličete po telefonu št. 22-413 in 22-410 ali pa nas obiščite na sedežu poslovne enote na Zagrebški 2 v Novem mestu, da bi kar najhitreje preuredili vaša zavarovanja po novih pogojih.



ZAVAROVALNICA TRIGLAV —
ker življenje potrebuje varnost!



Spomin na novoletno srečanje upokojencev v novomeškem delu Laboda. Med temi je tudi precej »novih« upokojencev, ki so se tem vrstam pridružili lani. Povejmo še, da je upokojencem zapele skupina deklet, ki so s svojim nastopom zares navdušile.



Ivanka Piškur



Slavka Zupančič

Nagrade Modrim varčevalcem

Nekaj srečnežev je bilo ob novem letu izžrebanih v akciji Modrega varčevalca. Med temi sta bili tudi Slavka Zupančič, brigadirka likanja iz Ločne, in Ivanka Piškur, brigadirka iz Tip-topa.

Slavka Zupančič, Ločna: »Bluze sem bila zelo vesela, saj si nisem obetala nobene nagrade. Seveda me to darilo še dodatno obvezuje, da bom zares dobra 'modra varčevalka'. Končno se glede na ugodne obresti tudi za nevezane vloge to splača. Vendar vse v možnih mejah. Povedati pa moram, da pri nas varčujeta tudi moj sin in tašča.«

Ivanka Piškur, Tip-top: »Presenečena in vesela sem bila, ko sem zvede-

la, da sem bila izžrebana v akciji Modrega varčevalca. Kaj takega zares nisem pričakovala in presenečenje je bilo popolno. Imela sem srečo, da mi je uspelo bluzo, ki je bila številka 40, zamenjati za večjo, meni primerno. Bluzo je lepa in zelo uporabna. Ker sem brigadirka v programu VO, sem jo tudi natančno pregledala. Tehnologija v programu SB je precej drugačna od naše in omogoča enostavnejše delo. Toda to je le poklicna opazka. Kar pa se tiče varčevanja, se bom potrudila, da bom tudi v bodoče kar se da veliko varčevala v naši hranilnici. Trenutno sem morala sicer zaradi večjega družinskega nakupa denar dvigniti, toda v okviru svojih možnosti bom seveda zvesto varčevala tudi vnaprej.

Šopek modrosti

Nič ni močnejše od ideje, katere čas je prišel.

V. Hugo

Tisti, ki ima prezgodaj prav, nima prav.

R. Luxemburg

Na žalost je že tako, da ni dovolj sama dobra ideja, kajti še kako je pomembno, kdo jo lansira.

• Predstavljamo vam • Iz Labodove družine

Tončko Čuk iz Zale



Tončka Čuk iz Zale se je te dni spoprijela z novimi nalogami, saj se je začela uvajati za brigadirko 2. Kot vseh nalog, se je tudi te oprijela z veliko volje in veselja. Želimo ji, da bi se tako, kot se je uspešno potrjevala do sedaj, potrdila tudi ob tem izzivu.

Tončko Čuk iz Zale velja spoznati, ker je ženska, ki sogovornika navda z optimizmom in voljo. Zanj ni nič pretežno in zato se je pred leti lotila tudi šolanja ob delu. »Najprej sem se vpisala v konfekcijsko šolo v Zali, toda kmalu sem se premislila. Šivati znam, skozi prakso sem spoznala to delo precej dobro in rada bi se naučila še česa drugega.« Tako se je raje vpisala v srednjo ekonomsko šolo in jo v rednem roku ob delu seveda tudi končala. Ker se je odločila za ekonomsko šolo, za poklic torej, ki ga Zala ne potrebuje, je morala šolnino plačati sama, pa tudi okoli urejanja prostih dni za izpite si je morala sama zagotoviti dovolj ur. Doma družina, v službi težko delo, popoldne pa poleg družine še šola in učenje. Prostega časa ni bilo, noči so bile vse krajše, toda držala je. Ob tem pa je treba dodati,

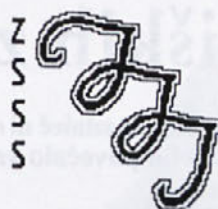
da je bila ves ta čas pri delu v likalnici Zale zelo uspešna. Direktorica Albina Tušar vedno znova poudarja, kako kvalitetna in uspešna delavka je Tončka Čuk.

In kaj sedaj? Dosegla je poklic ekonomskega tehnika, toda ona kar zvesto vztraja za likalno prešo. Kajti v ognju ima še eno železo. Odločila se je še za višjo ekonomsko šolo. »To pomeni še veliko več dela doma. Na srednji stopnji smo imeli predavanja, ki so nam vzela sicer ogromno časa, toda slišali smo vse, kar smo morali vedeti. Na višji šoli je način dela drugačen. Predavanje je bolj informativno, na študentih samih pa je, da si poiščejo literaturo, da vadijo, študirajo...« Za njo so že prvi izpiti in pravi, da bo vztrajala. Precejšen osip je ni prestrašil. »Trdne živce mora imeti človek in ogromno volje, pa gre,« pravi Tončka Čuk.

Rojena je leta 1957, že celih osemnajst let pa je v Zali. Najprej je šivala, kasneje je prišla v likalnico. Težki pogoji za delo, nemajhna odgovornost, visoka norma. Doma pa družina, ki mora kar potrpeti, čeprav pravi, da mož ni nič kaj dosti navdušen nad njenimi ambicijami, ki zahtevajo toliko truda in časa. »Kakorkoli že, vse mora biti narejeno. V službi se rada potrudim, saj lep rezultat pomeni tudi več denarja. Sicer pa rada opravljam to delo. Doma pa hčerka hitro raste in če se potrudim, mi ob vsem tem uspe tudi učenje.«

Rada delam v naši proizvodnji, toda to delo je zelo naporno in z leti bi si želela imeti drugačno, manj naporno delo in morda tudi bolj ustvarjalno.

Želimo ji vse najlepše, predvsem pa, da bi tudi v bodoče zadržala toliko optimizma in delavnosti.

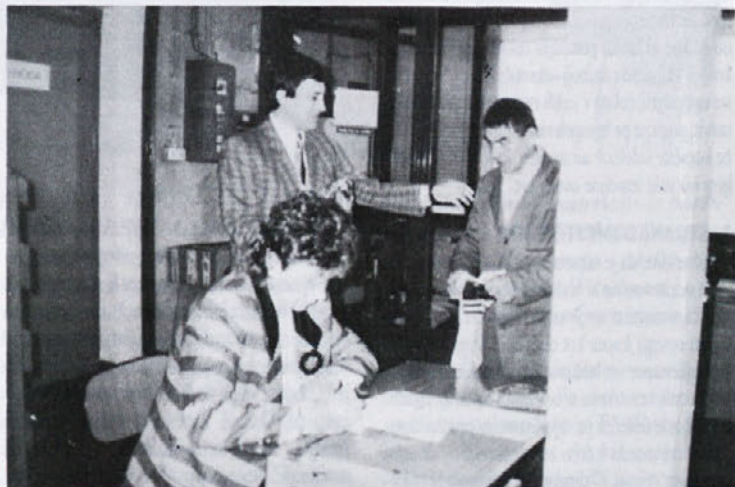


Sindikat tekstilne in usnjarsko predelovalne industrije Slovenije
Sindikat podjetja
"LABOD" tovarna oblačil Novo mesto
Konferenca

Sindikalna posojila so zelo aktualna

Posojila, ki jih lahko pod zelo ugodnimi pogoji najamejo člani ZSS pri Občinskem sindikalnem svetu Novo mesto, so naletela na zelo velik odmev. Koncem lanskega leta je akcija stekla in začeten naval je bil zares velik. Do sedaj so uspeli rešiti 230 prošelj, trenutno pa jih čaka še 600. Dnevno pa prošnje še prihajajo.

Iz strokovnih služb Laboda je prišlo 50 prošelj za posojilo, do sredine februarja pa jih je bilo rešenih 27. Ločna je skupno poslala 27 prošelj, ki pa do sedaj še niso bile rešene. Povejmo še, da komisija obravnava prošnje dvakrat mesečno in da poteka obravnava prošelj po datumih oddaje te. Torej lahko pričakujemo, da bodo tudi prošnje iz Ločne prišle kmalu na vrsto.



Tako, kot je tekla posebna prodaja flanelastih srajc v Libni (na posnetku), smo jih kupovali tudi v vseh ostalih tovarnah in v strokovnih službah.

Libna — skrb za rezultate

V Libni so delavcem, ki ne dosegajo norme že daljši čas, podaljšali rok za dokončno rešitev do aprila meseca. Tak je dogovor kolegija, ki posveča vprašanju nedoseganja norme veliko pozornosti. Ne le, da je to redna točka dnevnega reda sej kolegija, ampak so se naloge lotili zares poglobljeno. Delavko spremljata brigadir in vodja proizvodnje. Beleženi so dnevni rezultati, poskrbljeno je, da je sleherni delavki omogočeno delo na kar največ možnih operacijah, da bi tako s skupnimi močmi prišli do prave rešitve. Prav podaljšani rok za dokončno reševanje tega delikatnega vprašanja omogoča prav vsaki od osmih delavk, ki imajo težave z doseganjem primernih rezultatov, da se bo poskusila še na kakšnem delu, ki ga do sedaj ni bila deležna. Povejmo, da pri nedoseganju norme delijo delavke v dve skupini — delavke, ki dosegajo do 70% norme, in delavke, ki dosegajo do 80% norme. Z vsako posamezno delavko je bilo opravljenih že veliko pogovorov in skupnih analiz dela, problematike, težav in ob vsakem pogovoru je bil izdelan tudi zapisnik.

Torej zares velika skrb za to, da bi le prišli do ugodnih rešitev tako za prizadete delavke kot tudi za samo tovarno. Kajti kljub mnogim zakonskim in še kakšnim oviram pri razreševanjih za zavarovanje delovnih rezultatov, v primeru Libne gotovo ne bo moč oporekati, če bi — po vseh naštetih prizadevanjih — kljub vsemu prišli do zaključka, da ni več kaj poskusiti in da delavka ne ustrezja.

Vse ostrejši časi narekujejo na eni strani tako dosledno spremljanje in iskanje novih možnosti in poskusov za primerno delo, kjer bo delavec lahko uspešen, na drugi strani pa nalaga tudi pri zaposlovanju večjo odgovornost. Ta mora segati od prvih zdravstvenih pregledov, kjer bi se s pravočasnim ukrepanjem dalo marsikaj prihraniti (čeprav prizadetemu seveda bolj dolgoročno, saj lahko trenutna negativna ocena prizadene delavca, še zlasti danes, ko služb ni), do tistih, ki sprejemajo delavca in ga spoznajo pri uvajanju ali pripravništvu. Vsekakor velja, da je prva zamera boljša kot zadnja in da je bolje onemogočiti kot zdraviti.

Naše tovarne se morajo, tako kot Libna, ubadati še s staro dediščino, ob zaposlovanju za naprej pa bo treba tudi ostrejšo spremljanje oziroma odločanje z več odgovornosti.

Deset podjetniških zapovedi

Imeti dobro idejo za uspeh podjetja v teh časih še zdaleč ni dovolj. S čimerkoli se vaše podjetje že ukvarja, teh deset »skrivnosti uspeha« bo povečalo vaše možnosti za preživetje in vam zagotovilo konkurenčno prednost za naprej.

1. USMERI POZORNOST!

Za uspeh je morda najpomembnejše, da se osredotočite na jasno določen tržni segment. Karkoli že prodajate ali katerokoli storitev opravljate, omejite se na stvari, ki merijo na specifično vrsto strank. Povedano preprosto: ni dovolj odpreti gostilno, vedeti morate, za koga jo odpirate in kakšno hrano (ozračje, pijačo...) ti ljudje hočejo.

Kupci postajajo vse zahtevnejši in imajo raje podjetja, ki dejansko razumejo, kaj stranka potrebuje. Da bi to lahko razumeli, se morate zares živjeti v njihove želje. Pozor! Preveč medlo in široko zastavljeno področje dela takšnega stika s stranko ne omogoča. Prav zato številne veleblagovnice v ZDA izgubljajo kupce v konkurenčnem boju z drobnimi specializiranimi trgovci, ki svoje področje dejansko obvladajo in lahko ponudijo celoten spekter izdelkov — vključno z najbolj »ekstremnimi«. Morda boste ugovarjali, češ da v naših razmerah trg še ni tako razvit, poglejte pa le uspeh zasebnih papirnic! Torej: ne kopičite izdelkov ali storitev, ki so preveč oddaljeni od vaše temeljne usmeritve.

2. STRANKO IMEJTE RADI!

Ne mislite, da je samoumevno, da imate stranke. Zato storite vse, da bi obdržali vsakega kupca posebej. Zapomnite si, da je vedno težje (in dražje) pritegniti novega kupca kot obdržati starega.

Majhen spor vas lahko veliko stane. Če nečesa niste prodali, ker stranka ni bila zadovoljna, ste izgubili več kot le dobiček pri tej posamezni prodaji. Sporekli ste se morda v zvezi z malenkostjo — stvarjo, vredno na primer 20 dinarjev. Recimo, da bi ta kupec pri vas lahko pustil 200 dinarjev na teden. Če se ne bo več vrnil, ste v enem letu izgubili 10.000 dinarjev. V nekaj letih je to že 10.000 mark — le na račun enega kupca. In ta bo svojo negativno izkušnjo posredoval naprej — svojim znancom, sorodnikom, prijateljem...

Ko boste uvideli, koliko je za vas vredna ena sama samcata stranka, boste začeli ceniti stranke na sploh. Sami veste, da so bila družbena podjetja v polpreteklem obdobju na slabem glasu tudi zato, ker so se vedla, kot da so kupci zanje povsem nebitveni. To miselnost so žal že prevzeli tudi nekateri zasebni podjetniki. Prej ali slej se jim bo to maščevalo. Smisel in najpomembnejši kapital vsakega podjetja so njegove stranke: brez njih bi podjetje ne obstajalo.

3. Z ZAPOSLENIMI RAVNAJTE DOBRO

Vaši uslužbenci so po pomenu takoj za strankami. Zakaj? Preprosto: če boste dobro ravnali z njimi, bodo tudi oni dobro ravnali s strankami.

Obveščajte jih. Morajo se identificirati s podjetjem in njegovimi cilji. Poskrbite, da bodo razumeli svojo vlogo v podjetju in da jim bo jasno, kaj pričakujete od njih. Vedno jim pokažite, kaj mislite o njihovem delu. Naj se zavedajo, kako pomembna sta njihov prispevek in kakovost njihovega dela za uspeh podjetja.



Pohvalite jih, kadar so dobri, nikoli pa jih ne grajate v javnosti. Če ni vse tako, kot bi moralo biti, jih odpeljite v stran in jim to razložite. Bistveno: plačujte jih glede na njihovo delo. Dajte jim možnost, da zaslужijo precej več, če prispevajo k uspešnosti podjetja. Ne krivite jih pa, če firmi ne gre; raje jih spodbujajte, naj skušajo najti nove načine, kako bi zmanjšali stroške in izboljšali kakovost izdelka ali storitve.

4. NE ZAPRAVLJAJTE!

Razsipnost naj bo vaš sovražnik. Ne zapravljajte ničesar: ne surovin, ne časa in ne denarja. Vse, česar vaša stranka ne plača, je izguba. Inventar je izguba! Selitev je izguba! Režijski stroški so izguba! Saj nečete, da bi vse to plačeval vaš kupec. Zato spodbujajte svoje ljudi, naj zmanjšajo izgubo vedno in povsod. Naj vam ne bo žal tudi finančnih stimulacij za njihov trud.

5. BODITE »OBSEDENI« S KAKOVOSTJO!

Vaša edina definicija kakovosti naj bo, da morate dosegati in presegati pričakovanja stranke. Na tem področju ne sme biti kompromisov. Vsa svoja prizadevanja usmerite v to, da bo vaše delo že prvič opravljeno dobro. Ko načrtujete posebne prijeme za boljšo kakovost v podjetju, uporabljajte perspektivo kupca. Spremljajte, kako vaši ljudje te ukrepe izvajajo, in jim pokažite, kaj mislite o njihovem delu.

6. BODITE HITRI!

Hitro razvijajte izdelke in storitve. Postrezite hitro. Poiščite najučinkovitejše postopke za obdelavo

naročil. Če prihranite čas, prihranite denar in poslušajte z zadovoljno stranko.

7. POENOSTAVLJAJTE!

S čimerkoli se vaše podjetje ukvarja, vedno se da poiskati načine, s katerimi poenostavite korake v cellem procesu. Imejte malo pravil in ta naj bodo preprosta. Manj ko bodo stvari zapletene, lažje jih bodo vaši ljudje razumeli.

8. NE ZAUPAJTE TEHNOLOGIJI!

Res je — sodobna tehnologija lahko bistveno izboljša kakovost in zmanjša stroške. Toda to ni čarobna palica. Če želite zares izkoristiti možnosti, ki jih ponuja, jo morate uporabiti na pravem mestu in na pravi način. Ključ pa so ljudje.

Seznajte svoje uslužbence z novimi tehničnimi pripomočki. Naj se sami navdušijo nad aparati — tedaj jih bodo tudi radi uporabljali. Nikoli jih ne posiljujte s tehnologijo. Največ lahko pričakujete od tistih naprav, ki vam jih bodo pomagali najti in se odločiti za nakup tisti, ki jih bodo neposredno uporabljali.

9. MERITE VSE!

Kar lahko meriš, tisto lahko obvladuješ. In narobe: če v podjetju ne merite vseh merljivih elementov, ne boste mogli oceniti vrednosti posameznega novega prijema. Zato poiščite načine za merjenje učinkovitosti.

Merila za učinkovitost bodo tudi temelj za vašo oceno dela zaposlenih, ta ocena pa je najmočnejše orodje za motivacijo. Poskusite z velikimi barvnimi diagrami, kjer je zarisana učinkovitost vaših delcev, obešenimi na dobro vidnem mestu. Toda o prikazanih rezultatih se z njimi vedno posvetujte.

10. POKAŽITE VSO ZAGANOST!

Zaposleni bo v vas videl ključ za pravilno obnašanje. S svojim vedenjem dajte zgled svojim ljudem. Ne pozabite, da bodo bolj pozorni na tisto, kar delate, kot na tisto, kar govorite.

Bodite polni navdušenja in imejte vedno pozitiven odnos do podjetja. Ne naročite svojim ljudem nikoli, naj storijo nekaj, česar ne bi delali sami. Bodite skupaj z njimi, delajte ob njih, postanite del skupine.

In enajsta zapoved? Uporabljajte teh deset pravil in kljub vsem motnjam v okolju bo imelo vaše podjetje trden temelj za uspeh.

Iz G. V.

Nismo dovolj strogi pri prepovedi kajenja

Zadnji dan januarja je svetovni dan boja proti kajenju. Letos smo se v Jugoslaviji prvič enotno pridružili načrtnim akcijam, ki naj bi potekale na ta dan. Tako naj bi na vsakem koraku slišali o škodljivosti kajenja, o zastrupljanju okolja... No, nekateri mediji so ta dogovor dosledno spoštovali, drugi pa seveda nanj pozabili. Kot so pozabili in preslišali vse o škodljivosti tudi sami kadilci.

Marsikje po svetu je kajenje v pisarnah, v prevoznih sredstvih in še kje prepovedano. S tihim dogovorom je tudi sprejeta odločitev, da je kajenje nevljudno oz. izrinjeno iz seznama lepih družabnih navad. Torej se seli izključno v ozek družbeni in prostorski krog kadilca samega, s čemer je vsaj nekadilcem prizanešeno.

Kako pa je pri nas? Še vedno ni na vseh sestankih izrinjeno in kar je še bolj žalostno, ženske so pogosto tiste, ki ne zdrže brez dima. Prepoved kajenja v zaprtih službenih prostorih bi bila nujna, še posebno, če je v njih več delavcev in med temi več nekadilcev. Prepovedati bi morali tudi kajenje na krajših službenih poteh, oz. za cigareto avto ustaviti in pokaditi zunaj. Po zgledu JAT, ki je prepovedal kajenje v letalih na krajših progah, bi se lahko za tako gesto odločili tudi mi. Pa še kaj bi se dalo postoriti, če že ne v zaščito zdravja kadilcev (statistika pravi, da je letno pri nas 800 smrti zaradi kadilskega raka), pa vsaj v zaščito nekadilcev in varovanja okolja.

Milanske smernice

Na tokratnem milanskem sejmu mode je bilo videti veliko lepega. Sejem je bil presenetljivo bogat, obsežnejši kot sicer in poln tudi spremljajočih materialov. Očitna je konkurenca, ki je vse ostrejša in ki od proizvajalcev zahteva tudi boljše ponudbo skozi reklamne materiale.

V barvnih kombinacijah je Milano prikazal tri osnovne skupine v prvi so barve vode, neba, peska, ledu ter vsi rjavi toni.

Druga skupina je skupina modro-zelenih tonov, ki v svetlejših barvah preidejo do zabrisane roza in svetlo zelene barve in so tako rahlo nakazane, da delujejo skoraj prosojno.

Tretja barvna kombinacija pa nosi ime »v realnem svetu«. Prevladujoče so barve gozdov, sadežev, vse od »medeno« rumene do temno zažganih tonov. Znotraj te palete pa so tudi vse barve zlata do ognjenih tonov.

Znotraj teh osnovnih barvnih lestvic so tudi bluze za naslednjo jesen in zimo. Čeprav gre za mrzli čas leta, so bluze v zelo finih tkaninah, veliko je svile, viskoz in najboljših mešanic. Tokrat so prevladovali enobarvne bluze, med temi pa še posebno veliko belih. Prav bele bluze so okrašene s čipkami, bleščicami, sukanimi vrvicami,

kamni in predvsem perli. Perle so povsod in v vseh možnih podobah in oblikah.

Bluze ostajajo oprijete. Dolžine so različne, večina pa je precej kratkih. Tokrat pa je bilo videti tudi več tunik. Rokavi so enostavni in ožji. Tudi rokavi so lahko polni dodatkov.

Ramena so podložena, toda so okroglejša, kar poudarja mehko žensko linijo. Mehkoba veje tudi iz drapiranih bluz (ovijajoče, nagubane), ki jih je tudi veliko. Posebno poglavje pa so ovrtniki. Zanimivi so, saj so še dodatno nabrani, pošiti, okrašeni — asimetrični... skoraj ni klasičnega ovrtnika.

In tudi gumbi nimajo samo osnovnega namena, ampak so tudi okras. Značilni so različni gumbi na enem izdelku — tako po velikosti kot po obliki in vzorcu v gumbu.

Na sejmu v Milanu smo dobili potrditev, da je naša kolekcija za naslednjo jesen in zimo ujeta v vrh modnih tokov in le želimo si lahko, da bi jo bilo moč realizirati v osnovni, ponujeni obliki. Morda bi lahko vključili še več enobarvnih bluzic.

□ Irena Bradač in
Majda Prime



Osem osnovnih linij

CLUB INGLESE (angleški klub)

Tartan (škotski karo — volнено blago), checks (kockasto blago) in ostale tkanine v tem stilu dajejo vzdušje igrišč za golf in angleških kolidžov. Tu so lahko prepoznavni blejzerji in plašči, ki jih najdemo v »večnih« kombinacijah osnovnih barv — rdeče, modre in zelene.

ROCKY MAUNTAINS — SKALNATO GOROVJE

Želja po obširnem prostoru in ponovno odkrivanje zadovoljstva ob življenju v naravi seva iz tega stila oblačil. Prišel je torej čas jahalnega stila oblačenja — oprijete hlače v kombinaciji z bluzoni in krajšimi plašči. Vse to pa je v materialih, ki spominjajo na odeje za konje ali pa v jeansu, ki ga krasi vezene in razni drugi okraski.

HOLLYWOOD MOVIE — HOLLYWOODSKI FILM

Ta stil črpa ideje v nekdanjih črno-belih komedijah, ki so prihajale iz »tovarne sanj«. Poudarek je na ljubkem in pomirjajočem imidžu »svetovljanskih« žensk.

OD CORTINE DO GSTAADA

Tu pa najdemo vzdušje zasneženih gora in smučarskega športa. Na vse to se lahko spomnimo tudi v mestu. Prihajajo smučarske hlače in puloverji z videzom ročnega pletenja. Puloverji so polni okraskov, ki pa naj spominjajo na motive severnega morja.

FIFTY AVENUE — PETA AVENIJA

Popolna geometrija, ki naj bi ponazarjala metropolitanski stil. Tu so trapezaste linije z rahlo poudarjenimi rameni. Plašči so že precej krajši.



DONGEAL HILLS — DONEGALSKO GOROVJE

Tudi ta stil se vrača k naravi, k rustikalnosti. Tu najdemo naravne barve, naravne tkanine (irski tweed, prekuhana volna, grobe tkanine, ki pa so vendarle mehkejšje in lažje s pomočjo novih tehnologij — torej groba naravnost je le v videzu). In kje drugje, če ne v tem stilu, bomo našli veliko angleških šetland puloverjev. Sicer pa so pletenine močno poudarjene.

DUCHERS OF WINDSTOR — WINDSORSKA VOJVODINJA

V tem stilu se odraža obstojnost klasične linije. Volumen plaščev se zmanjšuje, ramena pa so mehkejša. Nove so tudi dolžine kril. Oblačila tega stila bomo nosili v dragocenem kašmirju, bogatem žametu, vedno prisotnem trenču in morda še v kakšni razkošnejši tkanini.

HOTEL RITZ

Osnovno oblačilo, ki naj bi poudarjalo ženskost, ima tekočo linijo, ki je lahko zelo seksi — do kolen ali krajše ali elegantno (malo žez koleno). Tretja možnost, ki nam jo ponuja ta stil, pa je v streč tkanini, ki se tesno oprime kože.

BARVE IN TKANINE

Pomembna je mehkoča. Večina jesensko zimsko kolekcije 1991-92 je narejena v mehkih materialih z valovitimi in reliefnimi efekti. Najmoder-

nejši so »kosmati materiali« iz boržuna, alpake, twida, bombaža, še vedno pa je tudi veliko žameta, viskoze, brokata in tudi satena. Posebnost je plišasti treč, džersi pa pomeni novo vrsto udobja.

Barve so jasne in ostre — zelo gosta pa je »nebela-bela«, naravne modre in zelene barve. Med temi pa je precej nebo plave, ki jo modni svet imenuje »avionska«. Tudi sicer je veliko modrih tonov tja do kobinsko-modre in izpranih odtenkov. Ponovno pa je moderna tudi prašno-črna barva.





Brskanje po smeteh

Pogled v odpadni papir v škatlah po naših hodnikih pove, da nam še ne gre tako zelo slabo. Povsem lepe, skoraj nove mape, v katerih so speti stari zapisi, niso taka redkost. Zakaj torej iz map ne vzamemo neuporabnega papirja, mape pa spravimo. Pa nam morda ne bi bilo treba tako »šparati« pri nabavi primernih namiznih koledarjev, pa še kje.

Odpoved

Prošnje za prenehanje delovnega razmerja so danes že redkost, saj vemo, kako težko je z zaposlitvami. Vendarle je bila te dni v Temenici zanimiva odpoved. Mlada delavka je v njej pojasnjevala vzroke, ki so jo pripeljali do odločitve, da zapusti ta kolektiv. Opozorila je, da je to »zelo zahtevno delo in hkrati ubijajoče z monotonijo, da so v Temenici zelo težki delovni pogoji in smešno nizke plače«.

Zmanjševanje stroškov

Na seji DS podjetja je tekla beseda o močno oklestenih stroških. Da je to živa resnica, so delegeti močno občutili, saj jih je zelo zeblo. Torej gre res za varčevanje, še posebno, ker je bilo slišati, da predstavlja poraba energije enega večjih stroškov.

Dobro je vedeti

Nega in zaščita rok

Pri najrazličnejših gospodinjstvih delih zelo »trpijo« roke vsake gospodinje. Poskusite jih obvarovati tako, da jih po opravljenem delu negujete z enim od naslednjih pripravkov:

Najenostavneje je čiste in suhe roke namazati z oljem za nego otroške kože ter natakniti gumijaste rokavice za deset minut. Potem roke samo še obrišete z mehko krpo.

Za roke je zelo učinkovita tudi mešanica žlice glicerina in pol žlice limonovega soka. Zmes nanesite na roke in počakajte minuto ali dve, da se vpije v kožo. Presenečeni boste!

Beljakov sneg

Če beljakov ne morete stepsti v sneg, jim dodajte žličko sladkorja in nekaj kapljic limoninega soka. Lahko pa tudi že predhodno beljakom dodate nekaj zrnc soli.

Beljakov sneg bo trši, če mu boste dodali nekaj kapljic limoninega soka ali kar rezino limone.

Mali oglasi

Prodajam nov nemški avto radio s kasetofonom, z garancijskim listom. Cena — 200 DEM. Pokličite Labod Novo mesto, interna 271.

Slovenija
Moja dežela.

labod

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

Zahvali

Ob boleči in nepričakovani izgubi moje drage mame se najlepše zahvaljujem sodelavcem za sožalja in sočustvovanja.

□ Milica Stupar — Ljubljana

Ob boleči in prerani izgubi mojega brata se vsem sodelavcem toplo zahvaljujem za izrečena sožalja, za podarjeno cvetje, za spremstvo na njegovi zadnji poti in za denarno pomoč. V moji nesreči ste mi zelo pomagali.

□ Jožica Gerdenc — tehnični sektor

Pobuda Lib

LAB

685.1 (49% 12)
I 5704/1991

Libna je delavski svet podjetja gre v smeri nujnega takojšnjega organiziranja podjetja Labod v sodobno, fleksibilno obliko. V njej navajajo svoje poglede in argumente za takojšnje ukrepanje. Opozarjajo na pravočasnost take odločitve, ki vsebuje, med drugim, tudi vprašanje lastninjenja, sodelovanja tujega kapitala, samostojnosti posameznih tovarn, za kar so prehodne oblike že sedanji profitni centri. Ocena v pobudi je, da smo zastavili korak pravilno, da pa nikakor ne smemo odlašati z nadaljevanjem.

S posebno skrbjo opozarjajo v Libni na specifično Labodovo prostorske razdrobljenosti in na to, da so naše tovarne programsko tehnološko in organizacijsko samostojne, da pa praktično nimajo prave medsebojne tehnološke povezave, kar tudi sili v razmišljanje in ukrepanje v smislu ustrežnejše organiziranosti.

Ob pobudi je delavski svet podjetja ugotovil, da je skrb Libne upravičena, da pa je hkrati dograjevanje oblike organiziranosti stalna naloga, ki je v teku in ki je vezana tudi na določene zakonske novitete. Pri oblikovanju dokončne rešitve bomo, žal, morali počakati na dokončno rešitev političnih borb v zvezi z novim zakonom o privatizaciji podjetij. Zadnji osnutek tega je izšel 31. januarja letos.

Milena Žitnik — kakor nevesta
z belim pajčolanom
prekrita,

Narava

v pajčolan tišine
zavita
z žarki zlatimi
oblita,
iskriš se kot biserov
sto,
le kdo, le kdo
prekašat bi mogel
lepoto to?

Milena Žitnik je zaposlena v Delti in sicer v krojilnici kot polagalka. Že dolgo piše pesmi, objavlja pa tokrat prvič. Za danes smo izbrali pesem Narava.



Pravijo, da je za srečo dobro, da ob Pustu pride v hišo maska. Za ta minimalni del sreče je v novomeškem delu Laboda poskrbela ta maškara, za katero se skriva delavka Ločne, ki nas vsako leto ob Pustu prijetno preseneti.