

KROJA

GLASILO PODJETJA
ELKROJ MOZIRJE, p.o.

LETNIK XV
Številka 1
JULIJ 1991

SPOŠTOVANE SODELAVKE, SODELAVCI!

Zaradi organizacijskih in kadrovskih sprememb nekaj časa ni bilo KROJA. Po sklepu vodstva podjetja bo KROJ ponovno izhajal, in to občasno, najmanj pa štirikrat na leto. Namen izdavanja KROJA je, da bi s kratkimi in razumljivimi sestavki obveščali zaposlene delavce.

Statut podjetja in splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo Republike Slovenije nalagata obveznost informiranja. V večjih kolektivih mora biti obveščanje pisмено. Po statutu podjetja so delavci s posebnimi pooblastili in odgovornostmi t.j. vodje sektorjev in nekaterih služb, dolžni obveščati o delu in problematiki sektorja ali službe. To naj bi bila njihova stalna delovna naloga in obveznost.

Naša želja je, da bi tudi drugi delavci pisali v KROJ tako, da bi bil časopis bolj zanimiv in zares naš skupen.

Vabimo vas, da se tudi vi pridružite dosedanjemu krogu sodelavcev Kroja. Za vsak prispevek vam bomo hvaležni in ga poskušali objaviti. Svoje prispevke oddajte urednici Mariji Miklavc.

Uredniški odbor

VODSTVO PODJETJA ELKROJ MOZIRJE

- direktor:
Marija VRTAČNIK
- pomočnik direktorja:
Vera PEČNIK
- vodja službe za domači trg:
Miha PODSEDENŠEK
- vodja službe za zunanji trg:
Boštjan ERJAVEC
- vodja finanč.-računov. sektorja:
Franc FINKŠT
- vodja proizvodnega sektorja:
Marija FRANKO
- vodja kadrovske-spolš. sektorja:
Marija KRIVEC
- vodja plansko-informat. službe:
Blaženka TKALČIČ



Marija Vrtačnik se je rodila 23.12.1949, doma je iz Šenčurja pri Kranju, stanuje v Radmirju, kjer je doma njen mož. Je mati dveh otrok, sin je star 21 let, hčerka pa 16. Po poklicu je ekonomist. Študirala je ob delu. Pretežni del delovne dobe je bila zaposlena v finančnih službah, 7 let v razvoju Kmetijsko-živilskega kombinata Kranj in 7 let na vodilnih delih v upravi občine Mozirje.

POSLOVNE AKTIVNOSTI PODJETJA ELKROJ

Izredno slabo poslovno stanje podjetja, ki se je kazalo tudi skozi 42,9 mio din izgube za preteklo leto, je narekovalo novemu vodstvu, da sprejme in tudi izvede intenzivne ukrepe za saniranje podjetja.

V obdobju, ko je propadu podvržena posebno konfekcijsko-tekstilna dejavnost in se ob težkem, vsesplošnem gospodarskem stanju gospodarstvo bori za preživetje, je osnovni cilj doseči ekonomsko stabilnost podjetja in s tem ohraniti delovna mesta.

V sanacijo poslovanja smo zato vključili vse dele organizacije s sprejemom naslednje poslovne politike:

- proizvodni program usmeriti v proizvodnjo vseh vrst hlač,
- zagotoviti enako kvaliteto za domači in tuji trg in izdelavo za domači trg zagotoviti pri kvalitetnih kooperantih v odvisnosti od potreb trga,
- strukturo proizvodnje za izvoz in domači trg oblikovati v razmerju 70:30 ter specializirati izdelavo moških hlač v Nazarjah ter ženskih v Šoštanjju,
- razmerje med proizvodnimi delavci in režijskimi delavci določiti v razmerju 4:1, kar pogojuje izpeljavo tehnoloških in ekonomskih viškov delovne sile,
- zaposliti dane proizvodne kapacitete na funkcionalni osnovi, to je uvesti dvoizmensko delo v Nazarjah, preseliti PE Luče in dodatno postopno zaposliti 150 proizvodnih delavcev,
- z boljšo organizacijo dela zagotoviti dvig produktivnosti dela za 10 %,
- z nakupom avtomatiziranih strojev odpraviti ozka grla v proizvodnem procesu,
- racionalno trošiti finančna sredstva, jih preoblikovati na kvalitetnejšo osnovo in zagotoviti vsaj za 3 krat hitrejši obrat kapitala,
- osebne dohodke uskladiti s podjetniško kolektivno pogodbo in do konca letošnjega leta doseči najmanj 10 % višje povprečje kot je v gospodarstvu občine,
- posebno pa zagotoviti osebno odgovornost vsakega posameznega delavca za kakovost dela in

na vseh področjih uvesti red in disciplino, ki naj zopet vrne podjetju dobro poslovno ime, ki ga je v preteklosti že imelo.

Ti ukrepi so v večini izvedeni in že pozitivno vplivajo na spremembo proizvodne in prodajne strukture ter na rezultat poslovanja, čeprav učinki še niso dokončno merljivi tako zaradi kontinuitete ukrepov kot kratkega časovnega obdobja.

Poudarjamo pa, da v tem obdobju razrešujemo še mnoge druge probleme, kot je prekinitev licenčne pogodbe s firmo Mustang, ki zahteva 325.000 DEM odškodnine, plačljivo v štirih obrokih.

Samovoljna prekinitev poslovnega sodelovanja Modne konfekcije Alibunar in Modne konfekcije Odžak z Elkrojem kaže na dokaj čuden odnos teh satelitskih podjetij, ki še vedno nosijo ime Elkroj. To ime in vloženo tehnološko znanje je tem podjetjem odprlo tuji trg in zato smo jim naložili plačilo know-howa in izbris imena firme Elkroj iz naslova.

Enako kot Alibunar in Odžak pa je želela prekiniti sodelovanje tudi PE Šoštanj, kateri pa je status proizvodne enote to preprečil. Programsko ekonomska utemeljitev kaže uspešnost poslovanja v skupnem podjetju, saj smo le tako produkcijsko zaokrožena celota, ki naj bi zagotavljala profit in nadaljnji razvoj.

Ne zanikamo, da ločeno življenje ni možno, vendar pa morajo biti pri taki odločitvi predhodno poravnane vse medsebojne obveznosti in pravice. Delavski svet podjetja je prav zaradi predhodnih ugotovitev postopek združitve ustavil.

Ne bi bilo prav, da bi ekonomiko poslovanja iskali samo na lokaciji podjetja v Nazarjah, zato so bili sprejeti enaki ukrepi tudi za PE Šoštanj. Napačne obrazložitve, napihovanje problema ter paradoksalno vedenje nekaterih je privedlo do izsiljene, 6-dnevne stavke v tej enoti, ki pa ni poleg materialne in moralne škode prinesla nobenih rezultatov.

Ob tako hudih notranjih problemih, ki so bili in so še prisotni v podjetju,

so zaskrbljeni tudi poslovni partnerji iz tujine. Stalni dobri osebni stiki, predvsem pa spoštovanje dogovorov o kvaliteti in pravočasni dobavi blaga, popravljajo medsebojno zaupanje in zaenkrat ne vplivajo na zmanjšanje njihove angažiranosti pri nas.

To pa je tudi najbolj pomembno, ker likvidnostni denar redno prihaja le iz tujine, čeprav domačih kupcev, navkljub zmanjšanju trga in kupne moči prebivalstva, ne moremo in ne smemo zanemariti.

Nestabilna politična situacija prinaša tudi v gospodarstvo stalne spremembe, ki pa za preživetje podjetja tudi v prihodnje zahteva intenzivne in hitre odzive. Le-ti pa bolj ali manj prizadenejo skoro vsakega delavca v podjetju. Rezultati pa vendar kažejo pozitivne spremembe, kar potrjuje pravilnost zastavljene poslovne politike.

Kriza v podjetju še traja, še vedno odpravljamo posledice november-skih poplav, pa vendar vas pozivamo, da se nam tako kot doslej pridružite pri prebroditvi težav, da skupno oblikujemo stabilno podjetje, v kate-rega bomo z zadovoljstvom in ponosom prihajali na delo.

Marija Vrtačnik

NAŠI REZULTATI

Zaradi slabih rezultatov poslovanja v obeh preteklih letih (v letu 1989 in 1990) je bil izdelan konec leta 1990 sanacijski program, v katerem je načrtana takšna poslovna strategija, ki bo imela konec leta 1991 in v prihodnje za rezultat dobiček iz tekočega poslovanja. Vse poslovne aktivnosti so usmerjene v racionalizacijo in posodobitev poslovnega sistema kot celote. Učinki poslovanja se tekoče spremljajo in ugotavljajo ter sproti odpravljajo vzroki odstopanj od (s sanacijskim programom in nato z letnim planom) zastavljenih poslovnih ciljev, še posebej od osnovnega cilja, to je dobička podjetja.

Na osnovi analize nekaterih fizičnih in vrednostnih pokazateljev pos-

lovanja podjetja Elkroj je mogoče razbrati, da se rezultati v primerjavi z letom 1990 izboljšujejo. Izpad prodaje na domačem trgu v prvih treh mesecih je "kompenziran" s prodajo v mesecu aprilu in maju, zato je planirana polletna prodaja realizirana v višini 42 % tako vrednostno kot tudi količinsko. Prodaja na tujem trgu je realizirana količinsko v višini 57 % in vrednostno v višini 71 %. Takšno odstopanje od vrednostnega plana je posledica višje doseženih cen za opravljeno storitev za 1,40 DEM/kos in razvrednotenja dinarja glede na tuje valute, saj je vpliv devalvacije dinarja konec aprila na dinarski priliv sredstev od izvoza okoli 16 %.

Odhodki so "dosegli" letno planirano vrednost v višini 42 %, prihodki pa 52 %. Vendar pa je primerjava samo poslovnih prihodkov in samo poslovnih odhodkov v našem primeru bolj realna, ker eliminiramo razne izredne zunanje vplive na poslovni rezultat. Primerjava teh dveh kategorij kaže na to, da so poslovni odhodki še vedno višji od poslovnih prihodkov za nekaj indeksovskih točk.

Glede na tržne in proizvodne okoliščine predvidevamo ob polletnem obračunu poslovanja vsaj pokritje vseh odhodkov poslovanja s prihodki (t.i. dobiček = Ø). Osnova za takšno napoved so kazalci poslovanja, iz katerih je razvidno, da se izboljšuje tako splošna kot tudi tekoča likvidnost in ekonomičnost poslovanja. Produktivnost dela pa se je v času sprememb časovnih normativov, večjega števila novo zaposlenih delavcev in prehoda rezervnih konfektionarjev na normirano delo, poslabšala.

Struktura obveznosti se je glede na konec leta 1990 izboljšala v korist kratkoročnih obveznosti, ko je bila realizirana delna "nadomestitev" kratkoročnih kreditov z dolgoročnimi, kar je eden izmed ciljev sanacijskega programa. Ta poslovna aktivnost se odraža tudi v obrestih. Razmerje med obrestmi za kratkoročne kredite in obrestmi za dolgoročne kredite se glede na leto 1990 izboljšuje.

Izboljšal se je tudi koeficient obračanja zalog, in sicer v primerjavi z enakim obdobjem lani v povprečju za 10 dni. Bruto osebni dohodki na delavca so se povečali za 47,2 % glede na mesec januar (iz 8.423 din/del v januarju na 12.395 din/del v maju). Medtem, ko smo bili po višini osebnih dohodkov na delavca v januarju za 3 % pred tekstilno industrijo, smo bili v aprilu že za 22 %, kar je lep uspeh v primerjavi s povprečjem leta 1990, ko smo imeli le za 1 % višje osebne dohodke kot celotna tekstilna industrija.

Iz tega kratkega pregleda poslovanja v letošnjem letu je razvidno, da se rezultati podjetja tudi kvalitativno izboljšujejo in da bo mogoče doseči nulti rezultat oziroma, da ne bo izkazana izguba iz tekočega poslovanja ob polletnem periodičnem obračunu.

Blaženka Tkalič

MODERNIZACIJA PROIZVODNJE

Naša proizvodnja je glede na zahodno tehnologijo - avtomatizacijo - precej zastarela, saj vemo, da smo dolga leta vlagali v obrate, ki so nam obrnili oziroma nam še obračajo hrbet. Odločili smo se, da v letošnjem letu naredimo nekaj več na tem področju. Sklepi so bili sprejeti za nabavo naslednjih strojev oziroma avtomatov:

1. ASSYST - procesni računalnik za izdelavo in razmnoževanje krojev ter izdelavo krojnih slik,
2. DÜRKOPP - avtomat za žepe, na katerem je možno nastaviti različno dolžino šiva leve in desne igle, kar omogoča kvalitetnejšo izdelavo žepov s poklopcem, pri izdelavi žepov na dva obrobnika pa pred šivanjem prereže obrobnik na vsaki strani, kar še sedaj delamo ročno,
3. AMF - avtomat za drobne dele z avto-matskim vodenjem šablon,
4. PFAFF - avtomat za obšivanje s tremi glavami z zmogljivostjo 2.600 do 2.800 parov hlačnic v 8 urah in z možnostjo obšivanja s kolensko podlogo,

5. TEST - karosel za zalikanje robov,
6. VEIT - tri finiširne mize,
7. VEIT - dva rokava za razlikanje stranskih šivov z raztegovanjem hlačnic,
8. VEIT - pet likalnikov za medfazno likanje,
9. RIMOLDI 627 - pet strojev za obšivanje z odrezovanjem sukanca,
10. RIMOLDI 629 - osem strojev za zapiranje žepnih torbic z rezanjem traku in sukanca,
11. DÜRKOPP - dve dvoiglavki - verižni šiv,
12. DÜRKOPP - dve dvoiglavki - prešivni šiv

Naš plan je precej obsežen, vendar upamo, da ga bomo kljub trenutno zelo neugodni situaciji in težavam v poslovanju s tujino ob pomoči in prizadevanju vseh zaposlenih v Elkroju uspeli uresničiti pred iztekom leta.

Marija Franko

SPREMEMBA DELOVNEGA KOLEDARJA

Zaradi intenzitete vzdrževalnih del v proizvodni hali v PE Mozirje, se podaljša kolektivni dopust za 3 dni, in sicer 31.7., 1.8. in 2.8. 1991 za vse proizvodne delavce.

Zaradi podaljšanega kolektivnega dopusta je potrebno delo organizirati tako, da roki ne bodo prekoračeni. Zato smo 5. in 6. julija 1991, že delali.

DVE VELIKI PRODAJI

Dne 11.6.1991 je bila javna dražba za prodajo proizvodnega obrata v Lučah in skladišča v Gornjem Gradu. Bila sta le dva kupca tako, da sta kupila nepremičnini po izključni ceni.

Skladišče v Gornjem Gradu je kupil Janez Štiglic, Izdelovanje strojnih naprav in montaža, Gornji Grad 78, za din 1,236.437,00.

Proizvodni obrat v Lučah je kupil Alojz Selišnik, Mizarstvo Luče, Luče 67, za din 10,413.230,50.

SODELUJMO IN POMAGAJMO

Z željo, da se čim širši krog delavcev seznanj z obsegom in potekom del med kolektivnim dopustom, dajemo informacijo in pojasnilo, kako doseči zastavljene cilje.

Gledano zaokroženo, lahko rečemo, da bodo vsa dela potekala z namenom prestaviti krojilnico ter liniji A4 in A5 v smeri sedanje učilnice, kjer se odstranita dve pregradni steni, učilnica pa uporabi za krojilnico. Kot dodatni moment nastopa pri teh delih še sušenje tlaka proizvodne hale ter polaganje nove talne obloge. Ta dela so nujna, čeprav povzročajo precej problemov zaradi omejevanja ostalih del.

Posamezne aktivnosti pa so:

a) Priprava: sem spada izpraznitev učilnice, krojilnice ter umik blaga in strojev. Ker smo v Elkroju že sedaj na tesnem s prostorom, se bo vse naštetu preselilo v glavnem v skladišče surovin, gotovih izdelkov in razne hodnike ter prehode, ki bodo na razpolago. Pri tem delu sodelujejo mehaniki, skupinovodkinje, nekaj delavcev (moških) iz proizvodnje idr.

b) Rušitev stene med krojilnico in učilnico je predvidena takoj po umiku in selitvi hale in se mora izvesti v dveh dneh.

c) Sušenje tlaka, oz. predhodna postavitve aparatov za sušenje je osrednja aktivnost, od katere bodo odvisna tudi ostala dela v časovnem smislu.

Takoj na začetku bo potrebno odstraniti tudi vso obstoječo talno oblogo. Princip sušenja je v tem, da se pod estrih vpihava topel zrak, ki potegne vlago na sebe in izstopa skozi manjše odprtine ali pa delno skozi sam beton. Vlažen in topel zrak vsrka naprava, ki deluje podobno kot hladilnik, oz. toplotna črpalka in izloča vlago iz zraka v obliki vode v priloženo posodo. Ta način sušenja tal in sten je bil že uspešno izveden v bolnici Celje, Pokrajinskem muzeju Celje in hotelu Šmarješke toplice. Delna neznanka pri tem je, kako

uspešno bodo v času sušenja (cca 10 dni) lahko potekala ostala dela, ki smo jih planirali, zaradi višje temperature in vlage v prostoru.

d) Delno v času sušenja, delno pa kasneje bo potrebno prestaviti vse instalacije nad linijami A4 in A5 ter krojilnici, kar zahteva veliko dela zaradi omejene možnosti obešanja letih na strop. Naš cilj je, da se s prestavitvijo izboljša tudi razsvetljava delovnih mest in možnost priklopov strojev.

e) Pri prestavitvi transporterjev smo izbrali delno rešitev, ki bo zaradi časovne stiske možna, t.j. prestavitev traka A4 v desno in povezava s trakom A3. Ostale postavitev, ki so zahtevane v tehnološki situaciji, se bodo morale izvesti kasneje (verjetno na Novo leto), ko bo dovolj časa.

f) Takoj po končanem sušenju tal in sten sledi polaganje nove talne obloge. Tudi tukaj bo potrebno improviziranje in sodelovanje z ostalimi izvajalci del zaradi umikanja opreme, ki bo ostala v hali, oz. samega izvajanja del.

g) Poleg omenjenega je treba upoštevati, da se bodo izvajala tudi ostala dela s strani naših mehanikov, ki so planirana in pomenijo v nekem smislu nadaljevanje ali pa zaključevanje generalnih popravil na strojih in napravah, ki so bili pod vodo, servisiranje in popravila na instalacijah, klimi ipd.

Smatramo, da je iz navedenega dovolj jasno vsakomur za kakšen obseg del gre tako količinsko kot zahtevnostno. Ker bo med samim delom potrebna precejšnja mera koordiniranja in sodelovanja med vsemi izvajalci pa tudi prilagajanje in spremembe od zastavljenih planov, pričakujemo strpen odnos vseh prisotnih ter pripravljenost na sodelovanje.

Jože Štiglic

OSEBNI DOHODKI - SKUPNA SKRB

Sočasno s kolektivno pogodbo je bila sprejeta zadolžitev, da se dopolni sistem nagrajevanja, ki naj bo enostaven, razumljiv, predvsem pa učinkovit glede motivacije delavcev za delo. Merila uspešnosti dela, ki so sestavni del nagrajevanja, morajo prispevati k boljšemu delu vsakega posameznega delavca, saj bo le tako dosežen optimum poslovanja podjetja in zagotovljeno preživetje celotnega kolektiva.

Vsa tista merila, ki se že uporabljajo, se merijo in obračunavajo v skladu s sedaj veljavno metodologijo (individualna norma, stimulacija šoferjev). S 1.6.1991 se uvajajo merila, ki bodo predstavljala za mesec junij "test" učinkovitosti, da bodo strokovni delavci lahko ugotovili, kako se prilagajajo in vklaplajo v celoten sistem nagrajevanja, delavci pa, ali je to tisto, za kar želijo bolje in več delati.

Predlagana in sprejeta so bila naslednja dodatna merila:

1. Dosežena produktivnost v proizvodni skupini

Merilo se uporablja za vse režijske delavce v proizvodni skupini. Obračunava se mesečno, ponder vplivnosti pa je 50 %.

2. Dosežena kakovost proizvodov v proizvodni skupini

Merilo se uporablja za režijske delavce posamezne proizvodne skupine s ponderjem vplivnosti 50 % in se obračunava mesečno.

Merila pod točko 1 in 2 predstavljata skupaj stimulacijo v pozitivnem ali negativnem smislu za posameznika, ki dela konkretno za določeno skupino.

3. Za vse režijske delavce, ki niso vezani na proizvodno skupino,

se po enaki metodologiji izračunava uspešnost na podlagi produktivnosti in kakovosti proizvodov za izmeno A oziroma B ali pa za proizvodnjo kot celoto.

4. Trgovskim zastopnikom

se obračunava osebni dohodek in vsi materialni stroški na osnovi

provizije, kar pomeni s planom določeno realizacijo, upoštevajoč fakturirano in plačano prodajo.

5. Industrijskim prodajalnam

se določi plan prodaje in glede na uspešnost poslovanja tudi stimulacija glede na ustvarjeni dobiček

6. Ocena uspešnosti posameznega delavca

Vsak vodja lahko mesečno oceni svojega delavca in podeli stimulacijo v višini +/- 5%, in sicer: + 5 % - se podeli za doseganje nadpovprečnih rezultatov, kar ima za posledico povečanje produktivnosti dela, izboljšanje organizacije dela, materialnih prihrankov, kakovosti izdelkov itd.

- 5 % - se podeli zaradi nekvalitetnega dela, kljub večkratnemu opozorilu nadrejenega ali sodelavca, jemanju odmorov kontinuiranim delovnim procesom, predčasnega odhajanja z delovnega mesta, vinjenosti na delu, nekorektnega odnosa do sodelavcev in do nadrejenih, malomaren odnos do delovnih sredstev itd.

To merilo ne izključuje ostalih meril.

Za začetek bo to dovolj. Periodični obračun in analiza rezultatov poslovanja za I. polletje 1991 pa bo pokazal, katera merila s področja gospodarnosti poslovanja se bodo še morala uporabiti, da bo Elkroj kljub zapletenim gospodarskim razmeram dosegel to, kar je nekoč že bil.

Vsak posameznik se mora zavedati, da stimulacija ne pomeni vedno višjega osebnega dohodka, temveč da je moto celotnega sistema takšen:

za boljše in več dela višji osebni dohodek, za slabše, manj kakovostno delo pa manjše izplačilo.

Gibanje kadrov v prvi polovici leta 1991

Že koncem leta 1990 je bil za podjetje narejen sanacijski program in opredeljeni viški delavcev po posameznih sektorjih. V začetku

letošnjega leta je bil program razreševanja presežnih delavcev potrjen na delavskem svetu podjetja in se začel tudi izvajati. Le-to je tudi glavni vzrok, da je v vseh mesecih - razen v mesecu aprilu - več odhodov delavcev iz podjetja kot prihodov. Delavce zaposluje na novo v glavnem le za delo v proizvodnji. Le-te moramo za naš način dela, v kolikor so nekvalificirani, šele usposobiti s priučevanjem. Priučevanje traja 4 mesece. Ostali delavci, ki smo jih sprejeli v prvi polovici tega leta v delovno razmerje, so bili kvalificirani oz. strokovnjaki, ki jih nujno potrebujemo.

Fluktuacija je znašala 5,0 % - torej povsem v mejah normale oz. se je glede na prejšnja leta precej zmanjšala, saj je v preteklosti znašala tudi več kot 7 %. Kot sem že omenila, je precejšen del odhodov delavcev povezan s programom razreševanja presežnih delavcev v podjetju. Vzroke odhodov sem podrobneje analizirala in so prikazani v spodnji tabeli:

TABELA I: Vzroki odhodov delavcev iz podjetja do 30.6.1991

Vzrok	Število	%
- preselitev	5	10,4
- upokojitev	16	33,3
- reorganizacija	4	8,3
- nezadov. z delom	7	14,6
- obrt	5	10,4
- discipl. preneh.	1	2,1
- delo na kmetiji	6	12,5
- delo za določen čas	1	2,1
- smrt delavca	2	4,2
- ustreznije delo	1	2,1

Skupaj 48 100,0

Torej vidimo, da je v prvi polovici leta zapustilo podjetje 48 delavcev in da se je več kot 1/3 delavcev od vseh, ki so odšli, upokojilo, precej jih je bilo nezadovoljnih z delom, precej se jih je odločilo za delo na kmetiji, obrt oz. se jih preselilo v domači kraj.

K večjemu številu upokojitev smo pripomogli tudi v podjetju, ker smo vsem delavcem, ki so imeli za to pogoje in so se za to odločili, dokupili zavarovalno dobo in jim tako omogočili predčasno upokojitev.

V nadaljevanju prikazujemo v tabeli pregled števila delavcev, ki so prišli in odšli po kvalifikaciji:

KVALIFIKACIJSKA STRUKTURA	Prišli	%	Odšli	%
NK delavci	33	61,1	25	52,0
KV delavci	15	27,8	12	25,0
Srednja strok. izobr.	4	7,4	5	10,4
Višja strok. izobrazba	2	3,7	4	8,4
Visoka strok. izobraz.			2	4,2
SKUPAJ	54	100,	48	100,

Iz zgornje tabele je razvidno, da je več kot polovica fluktuacije pri nekvalificiranih delavcih, precej tudi pri KV delavcih, pri delavcih s srednjo, višjo in visoko izobrazbo pa manj. V aprilu so bile sprejete v delovno razmerje delavke, ki so bile na 4-mesečnem priučevanju. Delavke so večinoma nekvalificirane in priučene za opravljanje del in nalog konfektionarja.

Zora Štruel

Janezu v spomin



Delavec Janez Pernuš se je zaposlil pri našem podjetju kot poslovodja industrijske prodajalne v Trziču pred dobrim letom dni. Delo, ki ga je prevzel v tej prodajalni, je bilo naporno, saj je bilo povezano s problemi, ki so se vrstili eden za drugim vse od odprtja te trgovine. Načrtovali smo, da bo Janez Pernuš kot pošten in delaven človek sposoben, da bo razrešil problematiko, ki se je v tem majhnem kolektivu kopičila vrsto let. Delo je opravljal z vso vestnostjo in menili smo, da so se problemi z njegovo pomočjo končno začeli urejati in bo trgovina z njim na čelu zaživela.

Globoko pretreseni pa smo se v ponedeljek, 13. maja 1991, izvedeli žalostno novico, da nas je delavec za vedno zapustil.

Kaj je bil glavni vzrok te tako tragične odločitve, ne bo nikoli nihče izvedel.

Milki v spomin



V novembru 1984. leta se je Milka Petek zaposlila v našem podjetju kot konfektionar. Kot KV krojačico smo jo v kolektiv radi sprejeli. Svoje delo je pridno opravljala in ni bilo večjih problemov pri doseganju norme.

Kasneje so delavko doletele družinske težave. Naenkrat je ostala sama, kar jo je zelo potrla. Vedno več je bila v bolniškem staležu in je begala pred težavami, ki so jo pestile. Ni bilo lahko za njo, da je naenkrat ostala brez otrok, ki jih je imela gotovo, kot vsaka mati, zelo rada.

Težave so se kopičile in naenkrat jih je bilo toliko, da so se zdele za delavko nerešljive in je poiskala pomoč tam, kjer je ne bi smela. Bolezen, ki jo je spremljala vrsto let, je bila tokrat močnejša in je ni uspela premagati.

V ponedeljek, 24. junija 1991 smo izvedeli žalosno novico, da nas je Milka za vedno zapustila.

Dvigovanje bolniških listov

Še vedno se dogaja, da delavci, ki gredo v bolniško, ne dvignejo bolniškega lista. Po določbi podjetniške kolektivne pogodbe delavec krši delovno obveznost, če ne dvigne bolniškega lista. Za take primere je možno uvesti disciplinski postopek, ki se vodi pri direktorju podjetja.

Da bi se temu izognili, prosimo, da si pravočasno preskrbite bolniški list, če pri vas nastopi primer, da morate v bolniško.

Na vaš "zakaj" - naš "zato"

V uredniškem odboru smo se dogovarjali, da bi v hodniku, ki vodi v proizvodno halo namestili na steno "nabiralnik", v katerem bi se zbirala vprašanja in predlogi z različnih področij.

Vi bi postavljali vprašanja in predlagali, urednica pa bi poskrbela, da bi vsako podpisano vprašanje v naslednji številki dobilo tudi odgovor.

Predlagajte!

Gibanje bolniškega staleža

MESEC	PE MOZIRJE		PE ŠOŠTANJ		SKUPNE SLUŽBE		PODJETJE	
	B	B+PD	B	B+PD	B	B+PD	B	B+PD
Leto 1991								
januar	6,1	15,1	5,5	14,6	3,3	6,0	5,6	14,0
februar	7,9	15,2	6,7	16,3	5,7	8,4	7,3	14,6
marec	6,6	14,0	12,7	17,3	4,8	7,5	6,6	14,0
april	6,9	14,0	8,5	18,0	1,6	4,5	6,9	14,2
maj	5,7	13,0	5,6	15,3	1,8	4,6	5,4	12,9

Bolniški stalež je precej visok, saj presega normalni procent, ki je 4 %.

NAJBOLJŠE STVARI SE PRI POSLOVALNICAH MERCATOR - "ZKZ" MOZIRJE DOBI!

V mesecu juliju in avgustu nudijo v vseh poslovalnicah Mercatorja - ZKZ Mozirje kupcem, ki so lastniki "KARTICE KLUBA MERCATOR" 10 % popusta za nakup vseh vrst blaga široke potrošnje (razen kmetijske mehanizacije).



NAJHITREJE DO NAJBOLJŠEGA

NAKUPOVALNA KARTICA KLUBA MERCATOR OMOGOČA KUPCEM BREZGOTOVINSKO PLAČEVANJE BLAGA IN STORITEV - BREZOBRESTNO ZA 1 MESEC V VSEH POSLOVALNICAH MERCATOR - ZKZ MOZIRJE.

NAKUPOVALNE KARTICE IN VSE INFORMACIJE SO VAM NA VOLJO NA BLAGAJNAH HRANILNO-KREDITNE SLUŽBE V LJUBIJI, NAZARJAH, GORNJEM GRADU, LJUBNEM IN LUČAH.

SINDIKALNE NOVICE

I. Izvršni odbor svobodnih sindikatov ELKROJ Mozirje je na seji dne 10.6.1991 obravnaval zahtevo delavcev Elkroj Mozirje p.o. iz proiz-

vodne enote Prihova o izstopu Sindikata Elkroj Mozirje iz območnega odbora Velenje.

Delavci te proizvodne enote smatrajo, da območni sindikat Velenje ne obravnava enakopravno

vseh članov sindikata na Prihovi in v Šoštanju. Ti delavci menijo, da je območni sindikat Velenje podpihival delavce v PE Šoštanj pri stavki. Na seji sindikata je bilo dogovorjeno, da se člani IO sindikata posvetujejo o tej zadevi z delavci. Odločitev o tem bodo sprejeli na prvi prihodnji seji.

II. Svobodni sindikat Ljubljana je dne 14.6.1991 organiziral protestni shod v Ljubljani. Zbralo se je več tisoč delavcev tekstilne, kovinsko-predelovalne, gradbene in kemične industrije. V teh dejavnostih je zaposlenih več kot polovica vseh slovenskih delavcev. Glavne zahteve iz skupne izjave, ki so jo poslali predsedstvu, skupščini, vladi, poslanskim klubom itd. so:

1. sprejetje gospodarske razvojne strategije,
2. sprejetje ukrepov, ki bodo te dejavnosti razbremenili, še zlasti carinskih dajatev, kar naj upošteva novi carinski zakon,
3. sprejetje novega zakona o stečaju, ki bi nagnal tiste, ki so podjetja slabo vodili,
4. sprejetje zakona o soupravljanju,
5. najmanj 30 %-ni brezplačni prenos delnic na zaposlene,
6. spremembo zakona o izplačevanju plač. Veljale naj bi le kolektivne pogodbe. Plače naj bodo javne. Zajamčeni OD mora biti 5.000 din in že to je kompromis. Zajamčene plače naj bodo iz slovenskega proračuna, če ne bo šlo drugače. Na prvem mestu med izplačili naj bodo plače.

Stavkajoči so poudarili, da lačne delavce Evropa ne bo sprejela. Priznala nas bo le, če bo gospodarstvo trdno in zdravo, to pa bo med drugim tudi, če bodo delavci bolj zadovoljni.

Modni kotiček - poletje 1991

Živimo v zelo burnem in kompliciranem času, v katerem se veliko dogaja, menja ter ustvarja. S tem se menja tudi moda, ki izziva prihodnost z novimi smernicami, katerih inspiracije najdemo v preteklosti.

Trenutno so na vrsti šestdeseta leta, ki prefinjeno oblikujejo modno poletje 1991. Pri tem lahko pomislimo na mini krila, "op-art", osvajanje meseca; na modne kreatorje te dobe Coureges, St. Lauren in Mary Quant in na osebnosti kot so Jacki Kenedy, Brigitte Bardot in Twiggy. Modne zapovedi se vidijo v kontrastnih črtah

za majice, oprijete obleke, mini krila, do pastelnih barv in prozornih tkanin, ki dajo ženskam izgled večje vzburljivosti.

Stil, ki izhaja iz dobe osvajanja meseca, nam prinaša belo-srebrne barve v "stretch" materialih, ki več odkrivajo kot skrivajo. Kaj moremo...navaditi se bomo morale "vročih" hlač, oprijetih mini kril, široke črte nad veke, umetnih trepalnic, visoko topiranih las z obveznim trakom na čelu... seveda vsaka po svoje.

Urška Marolt

Kot vsako leto smo tudi letos šli na izlet. Pot nas je vodila preko Sevnice -Vipave-Kostanjevice-Pleterij-Krškega in nazaj domov. Zaključek smo imeli v gostilni TRI LUČKE. Pričakal nas je ansambel. Vsi smo bili dobre volje, zaplesali in zapeli. Ker smo Savinjšani za šale, smo prikazali tudi našo poletno modo. Izbrali smo miss, ki vam jo na sliki predstavljamo.

Naša sindikalna veselica se je zavlekla pozno v noč. To rajanje so vzdržali tudi naši upokojeni delavci. Bilo je lepo, še bomo šli!

Ida



Poizkušnja vin v vinski kleti Leskovec pri Krškem

Naš sindikalni izlet

ZLATA PRAVILA ŽIVLJENJA

Kdor urne rokè, sol v glavi ima, si v vsaki nesreči pomagati zna.

France Prešeren

Vse v življenju je treba plačati: čim pozneje, tem večje so obresti.

J. Steinbeck

Naposled je delo še najboljše sredstvo, da si polepšamo življenje.

Flaubert

Tisti, ki se hočejo nekaj naučiti, niso nikdar brezposelni.

Montesquieu

Lenoba: navada, počivati prej, preden nastopi utrujenost.

Jules Renard

Lažje se je boriti za principe, kot pa po njih živeti

Adler



Elkroj v času od 13.7-5.8.	↓	Muza ljubez. pesništva	Italijanski filmski komik	Dvorak	Enaki črki	Nadarj. zapušč. umetniki Kocina	Personal computer	Urugwai	Lakanje ↓ Glasbena oblika
Vrsta dopusta									
Dreser zveri								Oranje Namazna jed	
Bivše mozirsko podjetje					Acman Marjeta		Sen spanje		
Župančič					Kolar Ivanka Čezmerni užitek		Bana Nadlež. žuželke		
Jeraj Olga			Naša rafinerija Visoka karta			Kraj ob Dravi novinarka Justin Šram			
Švedska		Zagožen kisik			Zemeljski plin Časnikar				
Velik ptič pevec				Sinova žena Dalmatin. m. ime				Joule Fr.slikar Claude	
Italija		Starejši športni fiat	Kardeljivo Lojze Remic				Messina Galij		
Daljina							Japonska igra Reka v BiH		Žensko ime
Ceremonije						Tovarna v Mirni Janež			
Planovšek Alojzija			Ranocelnik Medmet smeha				Edvard Grieg Vojvodin. šahist		
Vrsta žabe				Film J. Bonda 007 Dr. ...	Tuje ž.ime Arabski žrebec				
Plačilo stanovanja								Tona Nemčija	
Tinka Hriberšek			Gora v Švici		Ž. ime ali naša nova revija				