

**Kviri**

**GLASILO**

**Elkroj**

ELKROJ d.d., Mozirje  
LETNIK XXI, številka 2, december 1998



**IZ VSEBINE:**

- **NAŠI NAČRTI ZA LETO 1999**
- **INVESTIRALI SMO**
- **GOSPODARJENJE IN SODELOVANJE**
- **PRODAJAMO IN UKREPAMO**
- **POKOJNINSKA REFORMA**
- **ZANIMIVI INTERVJUJI**
- **O NAŠEM INVALIDSKEM PODJETJU**
- **KAJ PA NOVO LETO ?**
- **NAGRADNA KRIŽANKA**



# Uspeh in moč skupnega dela

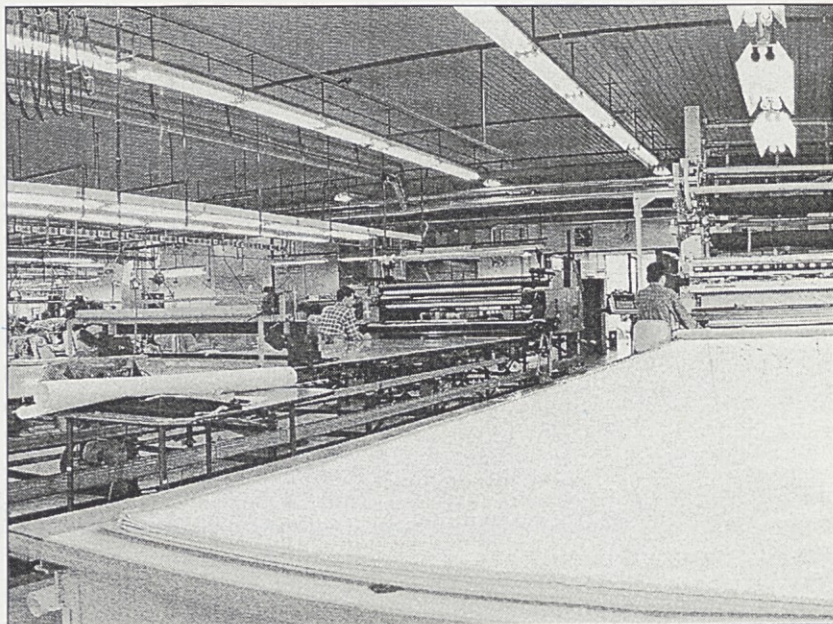
Podatki za letošnje leto kažejo, da osrednji problemi v gospodarstvu ostajajo in se ponavljajo. Domači stroški rastejo, kot posledica inflacije, gibanje tečaja tolarja pa ubija neto izvoznike. Da niso razmere še slabše, je verjetno zasluga podjetij, ker so našla znotraj sebe še dodatne rezerve in tako ublažila vpliv omenjenega razkoraka. Moč teh rezerv je vse slabša in domet vse krajši.

Podobno mnenje so napisali na Gospodarski zbornici Slovenije za tekoča gospodarska gibanja v tekstilni industriji in mi v Elkroju vemo, kako to trditev čutimo v našem vsakdanjem delu.

Kakovost poslovanja trpi, če ostaja vedno na isti ravni. Obranimo jo lahko samo z nenehnim prizadevanjem, da bi jo še izboljšali, čeprav so spremembe počasne.

Izboljšati sedanje poslovanje in hkrati oblikovati prihodnost je osnovni cilj vseh naših aktivnosti, ki pa pogojuje najvišji možni prispevek vsakega posameznega delavca. Torej vse se začne na delovnem mestu. Čeprav na prvi pogled kaže, da vse naloge, ki smo jih izpeljali v mnogih programih ISO 9001, Turn Around Management Programme - TAM, Expertise Delivery Office - EDO, nešteti tehnoloških, organizacijskih, računalniških in marketinških investicijskih vlaganj, celovitem optimiranju podjetniških procesov - CD analizi ter mnogih racionalizacijskih in optimizacijskih ukrepih prinašajo samo nepotrebno delo, pa vendar gre vedno le za zmanjšanje stroškov, povečano storitev in končno za zadovoljitev kupca.

Jasno je, da merjenje vseh vlaganj, prizadevanja, odrekanja, pa če želite tudi konfliktov, se kaže skozi ustvarjeni profit podjetja. Že podatek, da v Elkroju že ena izdelavna minuta manj na



*Ali bo delo avtomatizirano?*

izdelku prinese 200.000 DEM prihranka na leto, pomeni, da se o problemih moramo pogovarjati, odpravljati, predvideti in preprečevati, istočasno pa uvajati novitete, ideje in spremembe za stalno večanje kakovosti dela in izdelka, kar je nujnost in potreba podjetja.

Torej, kot je že bilo napisano, vsak posameznik mora svoje delo opraviti najbolje in tako omogočiti, da tudi sodelavec v nadaljevanju naredi dobro, ugotovljene nepravilnosti in pomanjkljivosti pa sproti reševati posamično in timsko, če to prinaša koristi. Priznamo pa, da smo vse že produktivno izpeljane programe izvajali skupinsko s strokovnjaki iz problemskega področja z motom, da sami najbolj vemo, kje nas čevelj žuli.

Danes smo dobro podjetje, delamo najboljše hlače v Sloveniji, pa vendar vemo, da smo lahko še boljši jutri. Torej poudarek na vsestranski kakovosti dela je zelo pomemben faktor v naših medsebojnih odnosih, v okolju, kjer preživimo toliko časa in kjer bi se radi dobro počutili.

Izraža se na izdelku, ki ga prodajamo, na kupcu, ki ta izdelek uporablja. Nam, ki od zadovoljstva kupca živimo, ne more in ne sme biti vseeno, kako se le-ta v njem počuti, ker se to zadovoljstvo vrača nazaj z novim nakupom, z dobrim glasom in dobrim imageom izdelovalca izdelka. To pa je bistvo dobrega in uspešnega podjetja, to je naš cilj.

Vsem zaposlenim želim v novem letu dober image na delovnem mestu in v družini, saj to prinaša zadovoljstvo, prinaša pozitivno in prinaša prihodnost.



*Elkroj s srcem za vse*

**VRTAČNIK Marija**



# Poslovni načrt za leto 1999

V jeseni lahko gospodarsko konjunkturo v Sloveniji označimo kot zmerno, svetovno in evropsko pa v znamenju letnih, kratkoročnih sprememb (Azija, Rusija, Amerika,...). Vpliv je zaznati na domačem povpraševanju in ponudbi, ki ustvarja vse ostrejšo konkurenco. Razmerje med dolarjem, marko in tolarjem je na finančnih trgih povzročilo negativna nihanja.

Dinamične spremembe gospodarstva zaznava vsako podjetje drugače. Pa vendar se makroekonomska slika gospodarstva intenzivno zaznava v poslovnih rezultatih in vpliva na planske usmeritve naslednjega leta.

Tabela: OCENA KONJUNKTURNIH GIBANJ ZA SLOVENIJO

	realne stopnje rasti v % na preteklo leto	
	1998 ocena	1999 prognoza
gospodarska aktivnost (BDP) - rast	3,7	3,8
Bruto domači proizvod/prebivalca (v tek.USD)	8,0	7,5
Zasebna poraba gospodinjstva	2,7	2,8
Investicijska poraba	6,6	6,6
Izvoz blaga in storitev	8,0	7,5
Uvoz blaga in storitev	9,0	7,8
Zaposlenost	0,2	0,3
Povprečna bruto plača na zaposlenega	2,3	2,0
Cene na drobno - letno povprečje	8,0	6,8
Dolgoročne obrestne mere -nomin.rav., povpr.	16,3	13,0
Tečaj SIT/DEM - letno povprečje	94,2	97,0

Vir: GZ slovenije - SKEP

## OSNOVNI CILJI ZA LETO 1999

- Ustvariti čimvečji dobiček
- Stalno racionalizirati poslovni proces in nadaljevati s celovitim optimiranjem poslovnega procesa
- Spremljati in obvladovati stroškovni nivo podjetja
- Spoštovati zakonsko regulativo poslovanja podjetja (kolektivna pogodba,...)

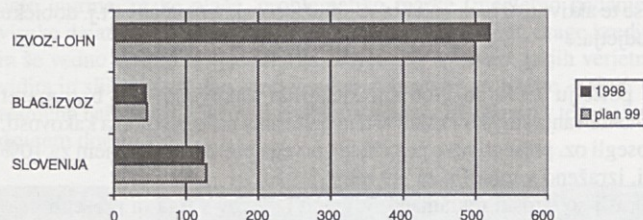
## CILJI PRODAJNE STRATEGIJE V LETU 1999

- prodajni asortiment blagovne znamke Formula El nadomestimo z blagovno znamko ELKROJ-Basic in ELKROJ-Casual
- povprečne neto prodajne cene bodo na domačem trgu sledile rast notranje inflacije
- zadržati vodilni tržni delež in image pri prodaji hlač na domačem tržišču
- na tujem trgu povečati prodajo hlač z lastno blagovno znamko
- kakovosten servis (točne izdobeve količinsko in rokovno)
- razširitev prodaje v višjekakovostnem programu CARRIER za 15%
- zmanjšanje prodajnih stroškov za 5%
- povečanje aktivnosti na področju imagea podjetja in njegovih blagovnih znamk
- selekcija kupcev s ciljem izboljšanja financiranja



- stroški promocije podjetja in blagovnih znamk v višini 2% prodajnih prihodkov
- izboljšati koeficient obračanja zalog gotovih izdelkov za 23%
- izboljšati koeficient obračanja zalog repromateriala za 6%

Preglednica: Količinska prodaja po glavnih trgih



## CILJI PROIZVODNE STRATEGIJE V LETU 1999

- produktivnost povečati iz 91% na 95% na osnovi investicijskih vlaganj v krojilnico in likalnico, ki pomenijo tehnološko odpravo ozkih grl z vidika vhoda v šivalne skupine in izhoda v skladišče gotovih izdelkov,
- povprečni čas izdelave bo za 1,5 min/kom manjši kot v letu 1998 - kljub novim firmam.

## CILJI PROIZVODNE STRATEGIJE INVALIDSKEGA PODJETJA V LETU 1999

- izpeljava reorganizacije razvojnega oddelka, s ciljem povečanja fizičnega obsega proizvodnje za 38,7%, produktivnosti dela za 11% in zmanjšanja stroškov,
- izpeljava investicij po planu v vrednosti 8 mio Sit, ki imajo predvsem cilj tehnološko posodobitev opreme,
- postopki izpeljani za doseg ugodnejšega poslovnega rezultata.

## CILJI ZAPOSLOVANJA V LETU 1999

- število povprečno zaposlenih oseb v podjetju se bo zmanjšalo za 3,7% glede na stanje v mesecu oktobru 1998.
- Novega zaposlovanja ne predvidevamo, samo prerazporeditve in nadomestilo za osebe, zaposlene na produktivnih delovnih mestih, ki bodo prenehale delovno razmerje pri nas.
- Za izobraževanje zaposlenih bomo namenili okoli 10 mio Sit sredstev.

Poslovni načrt za leto 1999 moramo v celoti uresničiti, saj so postavljeni cilji v njem del strateške usmeritve podjetja Elkroj na dolgi rok, ustvarjen ciljni dobiček pa indikator naše razvojne uspešnosti med konkurenti.

Blaženka Tkaličič





V letu 1998 nadaljujemo z notranjimi racionalizacijami poslovanja podjetja. Poudarek je na preventivnih aktivnostih s področja kakovosti dela, odsotnosti z dela, na obvladovanju ozkih grl v procesu proizvodnje, logistiki, izterjavi, na marketingu in promociji naših izdelkov doma in v tujini, na izobraževanju zaposlenih in na izobraževanju naših poslovnih partnerjev - kupcev - preko predstavitve kolekcijskih modelov in njihovih posebnosti, kompatibilnosti, lastnosti materialov in načina nošenja.

Vse te aktivnosti in dogajanja se odražajo v skupnem cilju, t.j. dobičku podjetja.

V polletju 1998 so globalni kazalniki kakovosti, kot barometer obvladovanja stroškov kakovosti in delovanja našega sistema kakovosti, dosegli oz. presegli nivo preteklega prvega polletja v skupnem za 10% ali, izraženo v tolarjih, za 3,9 mio.

Porasli so stroški reklamacij in vračil izdelkov s trga in presegli celo letni planski cilj. Kakovost v procesu lastne in kooperacijske proizvodnje se je izboljšala v primerjavi s preteklim enakim obdobjem. Izhodna kakovost izdelkov je sicer še v mejah planskih ciljev, vendar pa je slabša od preteklega enakega obdobja.

Kakovost na trgu lastnih izdelkov se je v prvem polletju poslabšala. Vzrok je v predelavi zahtevnih materialov in s tem posledično reklamacij zaradi kakovosti blaga, občutljivosti izdelka pri nošenju - pojav madežev in razbarvanja.

Reklamacije so se povečale v absolutnem znesku, medtem ko je ostal njihov delež v prodanih izdelkih enak preteklemu enakemu obdobju, t.j. 0,8%.

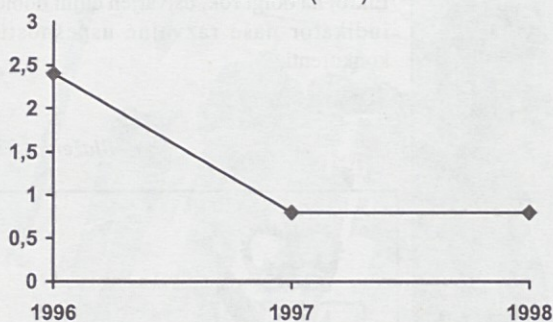
Reklamacije zaradi zamujenega dobavnega roka imajo že nekajletni trend zmanjševanja. Preventivni ukrep z vidika prestavitve termina nabav materiala, je omogočil pravočasni razpis DN za delo v kooperaciji in s tem rešil dolgoletni problem pravočasne izdobe izdelkov na trg za sezono pomlad-poletje.

Da bi zmanjšali potencialne stroške reklamacij, smo -med drugim- spremenili tudi metodologijo zaključevanja kolekcije za sezono pomlad-poletje 1999, in sicer:

- \* Cilj: komercialni učinek brez modne revije
- \* potek: potencialnim kupcem predstavimo modne trende, posebnosti in novosti posameznih materialov na dveh maneknih (vizuelni izgled modelov)
- \* prodajamo program po programu, kjer izpostavimo bombažne tkanine in vzdževanje izdelkov.

Tabela: Trend kakovost na trgu - polletje

## DELEŽ REKLAMACIJ V VREDNOST PRDAJE (v %)



Vse te aktivnosti se odraža v absolutnem in relativnem (glede na prodane količine) zmanjševanju vračil izdelkov od kupcev nazaj v naše skladišče. Da bi omejili in sistemsko odpravili vzroke, ki se jih kupci poslužujejo pri vračilih izdobljenih izdelkov, smo v jensko zaključevanje vključili tudi barvne lestvice in celo desene ter pripravljamo prenovljeno prodajno pogodbo za naslednje leto.



S trga dodelavnih storitev smo v prvem polletju imeli reklamiranih 8 DN. Vzroki reklamacij so bili: slabo zlikano sedalo pri 62 izdelkih iz alkantare, nepravilna pozicija spenca pri 563 komadih, slabo zlikane gube in odtisi na dolžini pri 319 komadih, paspule s črto, namesto enobarvne, pri 18 komadih in različna dolžina hlačnic ter oddaljenost žepov od pasu pri 64 komadih. Opozorilnih reklamacij je bilo za 23% manj.



V primerjavi s preteklim polletjem se je delež napak v procesu najbolj povečal v montažni skupini M4, zmanjšalo pa se je število in relativni delež napak - svile, še posebej zahtevna je v tem primeru faza likanja. V drugih skupinah večjih odstopanj ni.

Napake v fazi krojenja iz leta v leto padajo, medtem ko napake v šivalnici rastejo - tako absolutno kot relativno - in v tem letu jim sledijo tudi napake v fazi likanja. Vzrok je v predelavi zahtevnih elastičnih in še posebej bielastičnih materialov; ne samo osnovne tkanine, ampak tudi podloge - svile. Še posebej zahtevna je v tem primeru faza likanja. Ker smo ugotovili, da je likalnica ozko grlo z vidika zagotavljanja ustreznega in pričakovanega kakovostnega nivoja likanja s strani kupčevih zahtev, smo se odločili za organizacijsko spremembo in tehnološko posodobitev te proizvodne faze.

V tem letu smo prvič analitično obdelali podatke iz glavne kontrole. Ugotovljenih, in v procesu odpravljenih, je bilo 9,2% vse statistično pregledane količine ali 1,1% vseh proizvedenih količin. Na glavni kontroli prevladujejo napake pri likanju v pasu.



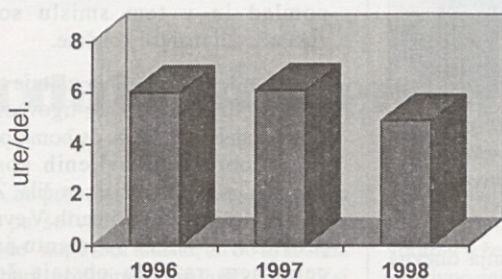


*Prične se v pripravi, nadaljuje v krojilnici... Vse je odvisno od nas*

To še dodatno utemeljuje pravilno odločitev po sistemskem pristopu posodobitve procesne faze likanja.

Zastoji v procesu, merjeni na produktivnega delavca/mesec, so manjši za 20%. To je odraz reorganizacije šivalnice spomladi 1997.

### ZASTOJI



V skupnem so stroški nekakovosti v lastnem procesu za 9% manjši od preteklega enakega obdobja.

Izhodna kakovost, merjena s številom oddanih izdelkov s slabšo kakovostjo iz procesa proizvodnje v skladišče gotovih izdelkov, je bila v tem obdobju slabša. Vzrok je v tem, ker se v naši proizvodnji izdelujejo izdelki iz zahtevnejših tkanin (blagovna znamka Carier). Izdelki so bili opredeljeni za »drugo klaso« največ zaradi napak v blagu in ne nekakovostne izdelave.

V polletju 1998 smo uspešno uveljavili 29 reklamacij vhodnih materialov pri skupno 12-ih dobaviteljih. število reklamacij se je sicer povečalo glede na preteklo enako obdobje in je preseгло celo letni planski cilj, vendar pa je skupni izkupiček reklamacij, izražen v tolarjih, manjši za polovico. Najvišji delež reklamacij v vrednosti nabave smo imeli pri dobavitelju Emmeci, predvsem zaradi izdobjavljene neustrezne barve glede na njegovo potrjeno naročilo.

Podjetje še ima notranje rezerve in jih je potrebno izkoristiti tudi na področju obvladovanja stroškov kakovosti. Ukrepe in aktivnosti usmerjamo v spremembo strukture stroškov kakovosti - z namenom doseganja kakovosti poslovnih procesov ter preventivno in korektivno odpravljanje vzrokov nekakovosti.

Probleme je potrebno reševati timsko in sistematično, ne pa posamično in stihijsko. Takšen pristop delno že osvajamo s pomočjo metode celovitega optimiranja poslovnih procesov, katere prvo fazo smo že realizirali v decembru 1998.

*Blaženka Tkalcič*

## Obisk, ki nas je razveselil

Devetega novembra smo imeli v Elkroju pomemben obisk, saj sta nas obiskala državni sekretar z ministrstva za gospodarske dejavnosti gospod Boris Šuštar in podsekretarka gospa Branka Kostič. Izpostavili smo probleme konfekcije na državnem nivoju, še posebej pa smo izpostavili problematiko našega 650 členskega kolektiva s povprečno starostjo 32 let in z 92,3 % deležem žena. Poudarili smo trud, trdo delo, norme, nizke plače, problematiko marke (medletno padanje), visoke dajatve iz plač pri delovno intenzivnih panogah, drage kredite in še vedno visoko rastjo inflacije, čeprav so to stvari, ki jih verjetno vidita in slišita vsak dan, smo vendar izpostavili probleme - saj to so resnično naši lastni, Elkrojevi problemi in vseh, ki delamo v tem našem drugem domu.

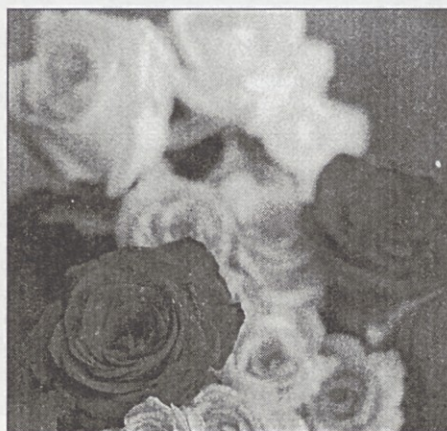


*Dr. Boris Šuštar državni sekretar in podsekretarka Branka Kostič na obisku v Elkroju*

Sklepni razgovor je prinesel sledeče:

Ugotavljata, da smo zdravo podjetje, na pravi poti obstoja in nadaljnega razvoja. Naši ukrepi in postopki pri delu - tako v fizičnem, kot v strokovnem smislu - so pravilni, vendar tudi na ministrstvu vedo, da časi tekstilni in konfekcijski panogi niso naklonjeni. Prepričana sta, da pa je podjetjem, kot smo mi, potrebno pri določenih projektih priskočiti na pomoč, saj se zavedata, da se vložek v zdravo podjetje vedno obrestuje. Skupno smo prišli do sklepane ugotovitve, da se bo naše sodelovanje nadaljevalo in da bomo pri nadaljevanju kasnejšega dela v trženje in marketing le pridobili določeno (pa čeprav majhno) podporo in priznanje na državnem nivoju.

*Vera Pečnik*





# In naša proizvodnja v letu 1998?

Leto 1998 je bilo za nas eno najtežjih doslej. To, kar so nam mnogi napovedovali že pred začetkom leta, se je žal uresničilo v proizvodnem sektorju. S težavami smo se srečevali v vseh oddelkih, seveda pa se te niso začele pojavljati šele letos, ampak so bile v veliki meri pričakovane, ker so bile tako posledica razmer na tržišču, kakor tudi posledica nekoliko zastarane opreme.

V začetku leta smo najprej reševali oddelek avtomatske priprave dela. Računalniški opremi je malce potekel čas, zato smo imeli probleme z našimi inozemskimi partnerji. Kljub temu, da smo v letu 1997 menjali verzijo, ni bilo dovolj, ker so imeli računalnik in delovne postaje premajhno kapaciteto za nove programe. Poleg tega je zastaral tudi modem - računalniška povezava z našimi partnerji. Zato je prihajalo do zastojev pri pošiljanju informacij, v samem oddelku pa se je zaradi dolgih odzivnih časov pojavljalo dosti dodatnega dela. V mesecu aprilu smo zato sklenili s firmo ASSYST pogodbo o zamenjavi opreme in modema, ter dodatno linijo za ISDN. V mesecu avgustu smo to tudi izvedli in nato premagali še nekaj začetnih težav.

Še preden smo ta oddelek rešili, nas je udaril naslednji dogodek, katerega so zelo občutili tudi delavci v proizvodnji. V začetku meseca maja nam je odpovedala sodelovanje firma Brax. Čeprav smo že nekaj časa vedeli, da se bo to zgodilo, smo vendar pričakovali, da nam bodo povedali pravi čas, kar je bilo tudi dogovorjeno. Brax se je odločil drugače. Odpoved je prišla sredi sezone, izpolnili pa niso niti v mesecu februarju sklenjene pogodbe. Za firmo Brax je v Elkreju delalo okoli 100 delavcev, kar je v PE Mozirje pomenilo eno tretjino proizvodnje. Po odpovedi smo začeli intenzivno iskati nove firme in tudi uspeli.

Zavedali smo se, da bomo izpad morali nadomestiti z več novimi, nemogoče pa je bilo v celoti poiskati moški program. To nam je sicer delno uspelo s firmo BOSS. Ostalo smo nadomestili z ženskimi programi.

V proizvodnji se že dalj časa srečujemo s problemom krojenja. Velikost delovnih nalogov se v zadnjih letih iz sezone v sezono manjša, vzporedno s tem raste število delovnih nalogov. Posledica tega je povečan obseg dela v pripravi in krojilnici. Ko smo leta 1992 kupili cutter ni bil noben problem skrojiti v



*Pomemben obisk v proizvodnji, gospa Branka Kostič, državna podsekretarka na ministrstvu za gospodarstvo*

dveh izmenah 4000 hlač. Sedanja dnevna kapaciteta znaša okoli 2.700 - 3.000 kom hlač dnevno, da pa to naredimo, je potrebno veliko dodatnega dela ob prostih sobotah in na cutterju v tretji izmeni - ponoči.

Na tedenskih sestankih s skupinovodji smo prišli večkrat do zaključka, da bi bil plan dosežen, če bi bilo dovolj skrojeno. Zaradi tega smo se kljub temu, da je bil cutter planiran šele v letu 1999 odločili za takojšnjo nabavo. Konec septembra smo sklenili pogodbo. Ker pa nam ga bodo naredili po naročilu, je potrebno čakati dva meseca. Montaža in priučevanje bo izvedeno v mesecu decembru. Prostor zanj smo pripravili že oktobra v času medsezone. Istočasno nam bodo menjali program na starem cutterju z novo verzijo.

To so bili samo trije največji dogodki v našem sektorju, bilo pa je veliko manjših, kateri so nam tako ali drugače grenili ali lepšali naše delovne dneve.

V letu 1999 želim vsem sodelavcem, da bi probleme, s katerimi se srečujemo v službi in doma, lahko premagovali z veliko mero dobre volje in strpnosti do ljudi okoli sebe. Če temu dodamo še kanček ljubezni do sočloveka, bo težav veliko manj.

*Marija FRANKO*

# Trudimo se tudi v tujini

## CARIER

Prodane količine za naslednjo sezono so se po nekaj uspešnih zadnjih sezonah zmanjšale.

Analizirali smo dogajanja na vsakem tujem tržišču posebej. Zmanjšane količine se pojavljajo na vseh trgih, še najbolj prodaja na nizozemskem in danskem trgu.

Najvažnejši vzroki so naslednji:

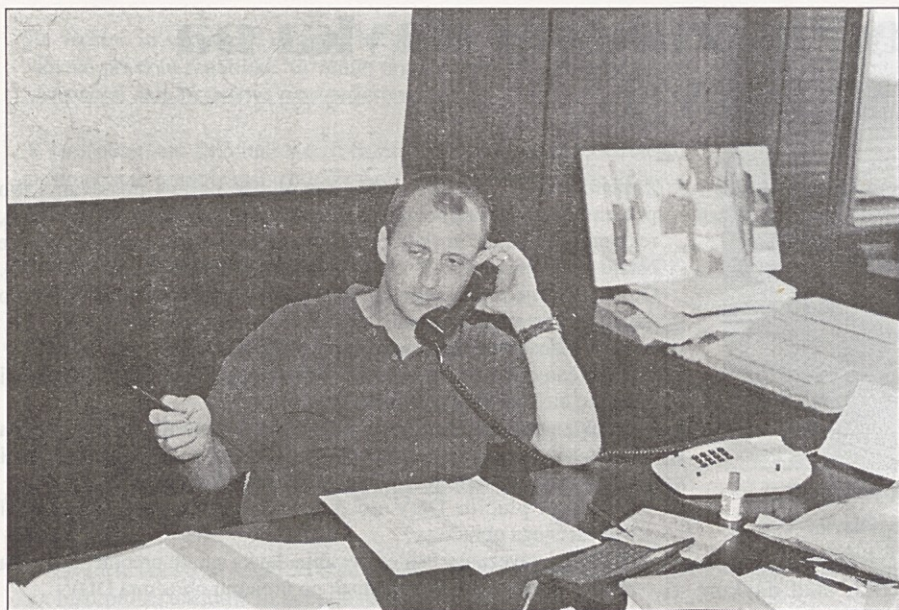
- Po razgovorih z našimi kupci je opaziti močno zmanjšano prodajo končnim potrošnikom. Zaradi vročega poletja se klasične hlače, ki jih največ izvažamo, niso dobro prodajale in so ostale delno na zalogi. Poletne hlače bo potrebno prodati naslednjo pomlad in v tem smislu so kupci zaključevali manjše količine.
- Po nekaj letih prodiranja na tuje trge smo si pridobili določen krog trgovcev. Vedno smo izhajali iz dejstva, da bomo po eni ali dveh dobro izdobljenih poskusnih sezonah pridobili večja naročila. Žal se to ne uresničuje v vseh primerih. V evropskem prostoru, v istem segmentu in istem cenovnem razredu obstaja še nekaj proizvajalcev hlač, ki so nam neposredni konkurenti. Njihovi izdelki niso slabši od naših. Ravno tako kot Elkrej se prebijajo in težijo za večjim tržnim deležem ali pa so že uveljavljeni pri naših obstoječih ali naših potencialnih kupcih in z zniževanjem cen posegajo v naš cenovni segment. Propagandno so zelo agresivni.
- Vzrok za zmanjšanje na trgu Danske je sprememba lastništva pri našem največjem kupcu. Spremenila se je poslovna politika in kupec, ki je v zadnji sezoni kupil več kot 3000 hlač, je za 1/99 naročil manj.

Borba za trg bo vse večja. Z namenom, da bi bistveno povečali prodajo, smo se odločili za usmerjeno investiranje v propagandne namene. Dosedanje investicije v te namene so bile zelo majhne. Obsegale so samo nastop na sejmu Herren-Mode-Woche v Koelnu in nekaj oglasov v specializirani konfekcijski reviji Mannen-Mode na Nizozemskem.

V letu 1999 bomo reklamne akcije usmerili predvsem v severne dežele Evrope. Tam prodaja poteka že več kot 13 sezon, imamo cca 70 aktivnih kupcev, ki malo že poznajo blagovno znamko CARIER.

Reklamna aktivnost bo usmerjena bolj v končnega potrošnika in manj v naše kupce-trgovce. Sredstva, s katerimi bomo promovirali pa bodo veliki ulični plakati, osvetljeni foto-plakati za opremo dela trgovin in časopisni oglasi.





*Boštjan Erjavec - doma in v tujini*

V manjšem delu bomo te aktivnosti izvajali tudi na nekaterih drugih trgih, na pomembnejših prodajnih mestih.

### **DELMOD**

Prodaja programa City Combi, Seasons in plaščev ter jaken v Sloveniji in Hrvaškem poteka že več kot 10 sezon. Po rahlem padcu prodaje v tretji in četrti sezoni so ta oblačila našla svoj prostor pri slovenskih potrošnikih. Prodaja se iz sezone v sezono veča in že dolgo presega prvotno oceno o največji možni prodaji.

Promet, ki ga ustvarjamo s to prodajo ni več zanemarljiv v skupnem prometu Elkroja. V tekoči sezoni smo letos prvič predstavili slovenskemu trgu tudi svečani program Comby Feminin, ki ga na našem trgu ni ravno veliko in upamo, da bo naletel na ugoden odziv.

*Boštjan Erjavec*

## **Prodaja in njen utrip na trgu**

Jesen se že preveša v zimo, pravega utripa prodaje pa še vedno ni. Žal so nekatere "črnogledce" napovedi takšne, da bo ta sezona ena najmanj prodajnih v zadnjih letih. Vsi iščemo vzroke na vseh mogočih področjih, vendar pravega ne najdemo.

Kljub vsem težavam moramo sezono zaključiti tako ali drugače in seveda prodati vsaj sezonsko blago (žamet, flanela). Ostali materiali, ki so še na zalogi, nimajo stroge sezone in se bodo lahko prodajali še v prihodnji pomladanski sezoni.

Na trgu je zelo velika ponudba blaga, to je visokokvalitetnega in modnega ter seveda tudi veliko slabega in poceni.

Glede na razmere, ki vladajo na trgu še vedno zelo veliko ljudi kupuje tako v Italiji, Avstriji in žal tudi na Madžarskem.

Modne zapovedi za to jesen so bile tako v žametu, flaneli, twidih, strečih in sicer naj bi še vedno bili modni rjavi odenki. Žal se je izkazalo drugače. predvsem v ženskem programu je na prvo mesto stopila siva barva v tako množičnem povpraševanju, da je presenetila tako trgovce, kot proizvajalce.

Poleg sive je še vedno najbolj prodajna črna in modra, ter delno drap. Tako je napovedujoča rjava barva potisnjena v ozadje in ostaja na lagerju.

V moškem programu ni tako strogo določeno, vendar se kljub temu najbolj prodaja v barvah črna in siva, ter modra, zelena in rjava pa

veliko manj. Žal je tudi napovedana camel barva v žametu slabo prodajna. Tudi tu je vodilna v ženskem črna, siva in drap, ter drap in olivno zelena za moške.

V tej ponudbi na trgu in hitrem menjavanju mode predvsem v barvah je težko biti dovolj hiter in pameten. Prav iz teh razlogov se je že večkrat pokazalo, da je zlata sredina še vedno najboljša.

Ker pa so letos modne tudi pletenine in s tem tudi dolga krila, je delno vzrok v manjši prodaji ženskih hlač tudi v tem.

Prav iz vseh teh razlogov je še kako pomembno, da je kolekcija pravilno zastavljena, ter da je modni (dopolnilni) program treba napraviti v kratkem času. Proizvodnja mora slediti prodaji, ker le tako smo lahko na trgu konkurenčni in hitri.

Ker pa se že bliža novo zaključevanje za jesen 1999, smo z "eno nogo" že v novi sezoni in razmišljanjih, kako naprej.

*Danica Pečnik*



*Kar velik del "prodajnih" ljudi se zaveda odgovornosti*



# Kaj prinaša predlog zakona davka na dodano vrednost (DDV)?

Davek na dodano vrednost je obvezna vrsta prometnega davka v državah članicah Evropske unije. Pri nas ga vlada načrtuje uvesti 1.7.1999, namesto dosedanjih prometnih davkov je značilno da:

- davčni zavezanec plača davek le od svoje dodane vrednosti
- še obračunava pri vsakem prometu proizvodov ali storitev, razen pri izvozu proizvodov in storitev, torej tudi pri prometu opreme in rezervnih delov
- ga obračunavajo vsi, ki opravljajo promet proizvodov ali storitev, razen davčnih zavezancev, ki so ustvarili v zadnjih 12 mesecih manj kot 5.000.000 SIT prometa
- ima samo dve davčni stopnji: splošno - 19% in znižano 8 %
- je fakturirana realizacija osnova za obračun tega davka
- ga je možno poračunavati z vstopnim, to je nabavnim davkom, kar pomeni, da zavezanec plačuje samo razliko med davkom zaračunanim pri prodaji in davkom, zaračunanim njemu pri nabavi.



*Dekleta, ki bodo tudi imela opravka z DDV*

Znižana davčna stopnja - 8%, kar se tiče našega poslovanja, bo pomembna pri prehrambnih proizvodih, vodi, javnemu prevozu ljudi, reklamni dejavnosti in vzdrževanju stanovanj in stanovanjskih hiš, vse ostalo bo obremenjeno z 19 % davkom na dodano vrednost (DDV). Obračunavanje in plačevanje omenjenega davka temelji na zakonu o davčnem postopku, ki določa, da:

- davčni zavezanec samo obračunava in plačuje DDV
- je davčno obdobje, za katero se sestavlja obračun DDV, koledarski mesec ali koledarsko tromesečje,
- je rok za predložitev obračuna DDV davčnemu uradu do zadnjega dne naslednjega meseca po poteku davčnega obdobja, za dokončni obračun za preteklo leto pa do 31. marca tekočega leta
- je rok za plačilo DDV do dneva predložitve mesečnega ali trimesečnega obračuna
- če davčni zavezanec zahteva vračilo davka zaradi preplačila, mu ga davčni urad vrne v 30 - 90 dneh po prejemu obračuna DDV.

Firma kot davčni zavezanec je dolžna zagotoviti vse podatke, ki so potrebni za obračunavanje in plačevanje DDV, predvsem pa:

- podatke o fakturirani realizaciji in od nje obračunanem davku ločeno za proizvode in storitve in ločeno za uvoz in domači trg
- podatke o vstopnem davku, ločeno za proizvode in storitve in ločeno za uvoz in domači trg in
- knjigo izdanih in knjigo prejetih računov

Po ocenah strokovnih institucij se bodo z uvedbo davka na dodano vrednost povečale meloprodajne cene do 5 odstotne točke. Pri nas v podjetjih pa bo njegova uvedba vplivala predvsem na slabšo likvidnostno situacijo. Ocenujemo, da bo potrebno v začetnem obdobju v ta namen najeti določena premostitvena finančna sredstva v višini 20 - 30 milijonov SIT. To pa zato, ker bo potrebno z vsakokratno nabavo proizvodov ali storitev od dobaviteljev plačati tudi takoiimenovani vstopni davek, medtem, ko ga bomo mi pokasirali od naših kupcev z velikim časovnim zamikom kot izstopni davek. Razen tega pa bo potrebno ugotoviti po fakturah iz teh dveh davkov razliko in obračunati ter plačati to razliko kot davek na dodano vrednost davčnemu uradu v veliko krajšem času, kot ga bomo mi dobili s plačilom kupčevih faktur. Zato bo v bodoče še veliko bolj pomembno doseganje pravočasnih plačil od strani kupcev.

To je le nekaj značilnosti iz predloga zakona o davku na dodano vrednost. Prav gotovo še bodo sledile spremembe, ko bo zakon obravnavan v Državnem zboru Republike Slovenije, predvidoma še letošnje leto.

In med tem časom je bil zakon o davku na dodano vrednost sprejet, nanj pa je dan "veto".

*Franc Finkšt*

## Izobraževanje delavcev

Zavedamo se, da znanje, ki ga ne dopolnjujemo in obnavljamo zelo hitro zastari, zato tudi izobraževanju v našem podjetju posvečamo precejšnjo pozornost.

Kakor vsi vemo, je v pripravi nova pokojninska zakonodaja. Posveta glede sprememb se je v mesecu januarju udeležila Zora Štrucl.

Veliko je novosti in sprememb na področju zunanje trgovine. Posveta so se udeležili delavci, ki delajo v tem oddelku.

V mesecu februarju je Univerza v Mariboru - fakulteta za strojništvo pripravila simpozij o "Oblačilnem inženirstvu". Simpozija so se udeležile delavke iz proizvodno tehničnega sektorja.

Menimo, da nam pri delu z ljudmi še precej manjka, zato smo organizirali seminar "Pogovor - način reševanja problemov" za vse vodje skupin. Seminar sta vodili ga. Alenka Klemenčič in Darinka Cvetko, obe dipl. psihologinji.

O vključevanju podjetij v EU, denarni in tečajni politiki, ukrepah za večjo konkurenčnost je seminar poslušal vodja FRS-ja.

Za vse novo zaposlene delavce je izobraževanje iz varstva pri delu izvedel ref. za varstvo pri delu.

Kreatorka se je udeležila I. in II. modne delavnice centra za modo in namagement, katero je pripravil tekstilni inštitut Maribor.



Za vodilne in vodstvene delavce smo v sodelovanju z Zavodom za varstvo pri delu republike Slovenije organizirali obdobjni seminar iz varstva pri delu in varstva pred požarom.

V letošnjem letu smo tudi v naši firmi dobili internet in elektronsko pošto in smo organizirali izobraževanje o tem za vse vodilne delavce in delavce, ki delajo v AOP.

Ga. Renate Bruegemann je vodila svetovanje za izdelavo kolekcije pomlad-poletje 1999.

O sodobnem vodenju kakovosti je delavce v kar največji možni meri skušal seznaniti mag. Albin Repše.

V tem letu nadaljujemo s prenovo informacijskega sistema. Zato je bila za delavce iz proizvodno tehničnega sektorja organizirana predstavitev funkcionalnega diagrama za izgradnjo računalniško podprte proizvodnje.

Delavke, ki delajo na ASSYSTU so se udeležile seminarja ASSYCAD na Inštitutu za tekstilne in konfekcijske procese.

O predlogu sprememb carinskega zakona sta se seminarja na GZ Celje udeležili dve delavki iz oddelka zunanje trgovine. Informacije o celovitem izkoriščanju uporabe pregledov in izpisov, ki jih nudi nova računalniška programska podpora za področje prodaje so podali delavci iz AOP na predavanju, ki so se ga udeležili vsi delavci iz oddelka prodaje in nabave.

Modnih smernic za pokolekcijo in naslednjo sezono sta se udeležili delavki, ki delata v kreaciji.

Obdobno usposabljanje in preverjanje znanja iz varstva pri delu za vse zaposlene je v tem obdobju izvajal ref. za varstvo pri delu Janez Kolar.



*Izobraževanje v Elkroju. Od leve proti desni: Blaženka Tkalčič, vodja projekta obvladovanja stroškov, prof. dr. Hans Ferk, idejni vodja, Marija Vrtačnik, predsednica uprave, Ciril Zavolovšek, predsednik nadzornega sveta, Vera Pečnik, član uprave, Tanja Smolnikar, pomočnica projekta.*

V drugi polovici leta smo s pomočjo prof. dr. Ferka začeli s celovito optimizacijo podjetniških procesov, pri kateri sodelujemo vsi delavci strokovnih služb.

Seminarja o uvozu, izvozu in davku na dodano vrednost sta se udeležili delavki v izvoznem oddelku. Seminarja o davku na dodano vrednost sta se udeležila tudi delavca iz FRS-a.

Če povzamemo izobraževanja v tem letu, je bilo največ izobraževanj v izvoznem oddelku, delavcev v FRS-ju - davek na dodano vrednost ter delavk v kreaciji - glede modnih smernic v prihodnje.

*Zora Štrucl*

## Osebnostni razvoj na delovnem mestu



*Zorka ljudem mnogokrat pomaga reševati tudi osebne*

Obstoj in poslovanje podjetja sta v veliki meri poleg poslovnega okolja odvisna tudi od ciljev ter vizije razvoja podjetja. Pomemben cilj razvoja mora biti tudi osebni razvoj posameznika na delovnem mestu.

Dolgoročne cilje in vizijo podjetja praviloma določa manager, ki si za cilj določi čimboljši poslovni rezultat. Pri tem prihaja do vsemogočih težav. Uspešno reševanje problemov in uveljavljanje interesov privede podjetje navzgor v večjo uspešnost, pri čemer se skuša iz zaposlenih intisniti kar največ, kar lahko prispeva k uspehu organizacije. Seveda pa je to

proces. Razmere v podjetju nikoli ne bodo tako idealne, da se ne bi soočili z negotovostjo, z dvomi, skrbmi in problemi. To je dobro, kajti le-ti so nosilci razvoja.

Tako zaposleni, kot tudi podjetje so podvrženi konkurenčnemu boju za obstanek. Zaposleni naj bi se nenehno spraševali, kako zadoščati kriterijem kvalitetnega dela, kako pokazati svoje znanje in na katerih področjih se dodatno izpopolniti, da bi lahko dosegli, ali celo presegli pričakovane rezultate.

Pomembno je, da zaposleni spremljajo obstoječo situacijo v podjetju. Management pa mora z informacijskimi povezavami znotraj podjetja

in navzven s skrbno izdelano strategijo kadrovanja, preko vključenosti posameznega delovnega mesta v to strategijo kadrovanja in v načrt uspeha podjetja zagotavljati celosten pristop, ki pomeni doseganje dobrih poslovnih rezultatov. Delovno mesto mora pomeniti  vrednoto  tako zaposlenemu, kakor tudi delodajalcu.

Vlaganje v kadre je vsekakor nujno za dolgoročen vsesplošen razvoj podjetja, a je tudi proces, ki pomeni poistovetenje osebnega razvoja z razvojem podjetja in s tem večjo stopnjo pripadnosti podjetju.

Zelo pomembno pri razvoju je znotraj panožno in medpanožno povezovanje gospodarskih subjektov, ne le na kapitalski, temveč tudi na kadrovsko-izobraževalni ravni, saj je v današnjem času spreminjajočih se pogojev poslovanja pomembno, da si sorodna podjetja na domačem trgu ne konkurirajo, temveč da se sorodni oz. enaki interesi podjetij povezujejo, predvsem z namenom kvalitetnejšega prodora in nastopanja na tujih trgih.

Povzeto iz revije "Delo in kadri"

*Zora Štrucl*





# Dragi bralci KROJA!

Tam, v beli Ljubljani, imamo gospoda Francija Trstenjaka, dobrega prijatelja, glavnega in odgovornega urednika Radia OGNJIŠČE, ki Vam ga želimo v naši praznični številki še posebej predstaviti. Zastavili smo mu nekaj vprašanj - odgovore pa preberite



Gospod FRANC TRSTENJAK, DUŠA  
"KLICA DOBROTE", glavni in odgovorni  
urednik Radia Ognjišče

sami:

*Če ni skrivnost, gospod Trstenjak, kaj je Vas v vaši mladosti privedlo na to lepo, za nas navadne smrtnike pa tako težko pot?*

Skrivnost ni in hkrati je. Z veseljem bi vam rad odgovoril, zakaj sem se odločil za duhovništvo, vendar je to težko z besedo zaobjeti. Zato ostaja skrivnost, ki pa jo čutim v sebi. To je božji klic, na katerega sem

odgovoril s svojim zavestnim in svobodnim: DA. Je pa res, da je bil ta klic glasnejši v času vojaščine, zato sem se ob vrnitvi domov odločil, da se vpišem v Bogoslovje in na teološko fakulteto.

*Ste "Štajerc" v Ljubljani. Vemo, da ste srečni pri svojem delu kot glavni in odgovorni urednik Radia Ognjišče - kaj pa drugače?*

Svojih korenin nikoli ne zatajim, sicer pa me včasih govornica izdaja. S svojo štajersko naravo bi rad "omehčal" tudi druge, predvsem tiste, ki menijo, da so pravi ali ponarejeni Ljubljančani nekaj več. Sebi in drugim bi rad vcepil v zavest, da je najpomembnejše, da smo Slovenci. Zato mi je prebujanje zavesti slovenstva ena izmed primarnih nalog, ki bi jih rad uresničil kot človek, kot duhovnik in urednik radijske postaje.

*KLIC DOBROTE - rojstvo in vpetost Vas, kot "duše" prireditve?*

To je moj "otrok". Stiska leta 1991 po katastrofalnih poplavah je narekovala, da se rodi dobrodela prireditve. Mislim sem, da bo to le enkrat. Toda zadovoljstvo med nastopajočimi in obiskovalci me je gnalo, da pripravim drugega, tretjega ... letos že osmega. Vesel sem, da je prireditve postala ena izmed najbolj odmevnih tovrstnih prireditev, ki je zanimiva za gledalce v dvorani in gledalce oz. poslušalce pred televizijskimi in radijskimi sprejemniki.

*In kaj Vas je, pred nekaj leti, pripeljalo v Elkrój? Od kod nas poznate?*

Najprej na zadnje vprašanje: poznam Vas iz trgovin, ko sem iskal hlače oz. suknjiče. Mislim, da sem jih kar nekaj "ponosil", preden sem prišel v kontakt z Vašim vodstvom. Seveda je za to srečanje "kriv" Klic dobrote:

na mojo prošnjo, da bi Elkrój oblekel voditelje, ste odgovorili pozitivno. Tri voditeljice in trije voditelji so se na odru "pojavi" v Elkrójevih oblačilih; najbrž svojevrstna modna revija in predstavitev Vaših izdelkov.

*Kaj bi povedali bralcem KROJA, ki so naši sodelavci in seveda, kaj nam vsem, gledano z vašo dušo in očmi, želite v letu 1999?*

Najprej želim prav vsem, da bi vas delo razveseljevalo, da bi bili ponosni na opravljeno delo. potem vam želim, da bi si prizadevali za dobre in kolegialne odnose; le-te ne more "diktirati" vodstvo, tudi ni mogoč čudežni napoj. Vsak posameznik lahko največ prispeva za prijetno vzdušje oz. vsak posameznik lahko vnaša v odnose nemir, zavist, ljubosumje ... Zato: proč z negativnim!. Če pa se včasih nad kolektivom zgrinjajo sivi oblaki, potem vas naj navdaja upanje, da se za oblaki skriva sonce.

V letu 1999 vam želim notranjega miru, s katerim boste bogatili sebe, svoje najdražje in sodelavce. Sreča se ne skriva zunaj nas, marveč jo nosimo v sebi. Zato jo iščite in jo razdajajte naprej. Bodite zagovorniki razumevanja, tolerance, spoštovanja, odprtosti. Le-to je jamstvo, da se bomo z upanjem poslovili od drugega tisočletja in začeli s tretjim tisočletjem.

Hvala, gospod Franci Trstenjak in še mnogo, mnogo dobrih oddaj z željo, da bi bili Vaši božični prazniki ozarjeni s prijateljstvom in ljubeznijo, ki jo znate tako nesebično darovati. Naj bo leto 1999 polno veselih in presenetljivih radosti v krogu ljudi, ki jih imate radi.

Vaši in Elkrójevi prijatelji

## Z zgodovino k identiteti in samozavesti



Prof. dr. Hans FERK - človek,  
ki verjame v uspeh

Kot rojaka Slovenca bi me predvsem veselilo, če Slovenci najdejo oziroma poglobijo svojo identiteto, z nemotenim pogledom v celovito preteklost in z odločnostjo ter ponosom v bodočnost.

V menjajoči zgodovini se niso slovenski predeli uklonili turškim napadom, ne Napoleonovim regimentom in tudi ne Hitlerjevemu ubijalskemu pritisku. Zgodovina in pripadajoči sistemi so zapustili sledi, niso pa zmogli slovenski narod podrediti. Obratno! Slovenci so vstali kakor staroegipčanski feniks iz ognja in so ustanovili - kljub ali proti začetnim mednarodnim uporom - svojo državo. Slovincem se je po pogajanjih končno priznala samostojnost po mednarodnem pravu. Da pa še utrdimo svojo zavest, notranjo gotovost in identiteto, je potrebno, da se v našo zgodovino poglobimo in se z njo vsekakor sprijaznimo. Kajti korenine segajo v preteklost, iz katere vlečemo našo eksistenco.

K poglobitvi mi prosim dovolite obsežnejšo obrazložitev.

Na našem ozemlju so med drugimi bivali Iliri, Kelti in Rimljani. Pokristjanjenje, ki je predstavljalo veliko pomembnost v celoviti kulturi, je bilo končano v 8. stoletju (misionarji so bili med drugimi: Virgil iz Irske in Bonifacius iz Anglije, takratni Salzburški škofje; pred tem tudi Rimljani). V starem Rimu je bila zakonito vpeljana rimska vera okoli leta 350, Francija je bila pokristjanjena v 5./6. stoletju (Clodwig), Nemčija v 7. stoletju, Madžarska bistveno v 10. stoletju (Geza I.). Po priselitvi Slovanov v 6. stoletju in sicer od 8. (Borut I.) do začetka 11. stoletja je obstojala s spremembami Karantanija (predhodnica Slovenije), ki se je borila proti vpadam Avarjev, iz današnje Madžarske in Bavarcev na drugi strani.

Karantanskim knezom so sledili Bavarci,



Franki, Stauerfjeri, Welfi, nato Babenberžani, Čehi (60 let) in 636 let (od 1282 do 1918) Habsburžani.

Pred samoosvoboditvijo je današnja Slovenija preživela do 1804 v Rimsko-nemškem cesarstvu in od 1804 do 1918 v novo ustanovljenem Avstrijskem cesarstvu; od 1918 do 1929 v Kraljevini Srbov, Hrvatov in Slovencev; od 1929 do 1941 v Kraljevini Jugoslaviji, od 1941 do 1945 v okupaciji in od 1945 do 1991 v SFRJ.

Od razpada prve skupne slovensko in nemško govoreče države, Karantanije, do samostojne Slovenije, je trajalo 9 stoletij (kot primerjava je: Naša sosednja država Italija je potrebovala za svojo združitev celo 12 stoletij). Predno se je v letu 1870 ustanovila, so današnji predeli Italije živeli pod Normani, Franki, Stauerfjeri, Welfi, Španci, Francozi in Habsburžani. Tudi Nemčija je v začetku 19. stoletja štela okoli 230 posameznih malih držav, ki jih je Bismarck v 2. polovici 19. stoletja združil. Pred tem je 22 Habsburžanskih cesarjev (več kot nemških!) vladalo čez Rimsko-nemško cesarstvo.

Postavi se lahko vprašanje, v kakšni meri je odvisna identiteta vsakega posameznika in naroda od svoje preteklosti? Smo našli Slovinci svojo identiteto ali se sramujemo svoje zgodovine - oziroma je nočemo sprejeti?

Naša preteklost je bistveno vgrajena v zgodovino srednjeevropskih držav. Fevdalizem ni samo prevladoval v Sloveniji. Prav tako so vladali v takratni Italiji, Avstriji, Nemčiji, Franciji in Angliji deželni gospodje čez večji del ljudstva, kakor v Poljski in posebno v Rusiji (osebni tlačani do 1917). Tudi Karantanski knezi, kakor Goriški in Celjski grofje (do 15. stoletja) so bili fevdalci. Najvišjo stopnjo fevdalizma v Evropi, absolutizem, so doživeli Francozi pod Ludvikom XIV. Zavest Francozov je danes ena izmed najvišjih. In tudi tam so med drugim in deloma vladali Rimljani, Španci, Nemci in Angleži.

## Vedenje vodij vpliva na uspešnost podjetij

Vedno bolj ugotavljamo, da so v današnjem dinamičnem okolju hitrih sprememb uspešna predvsem podjetja, ki se oddaljujejo od klasičnega upravljanja in vodenja ter gradijo svoje konkurenčne prednosti predvsem v boljšem izkoriščanju človeških potencialov.

Novi načini vodenja in motiviranja sodelavcev, spoštovanje vsakega posameznika, razvijanje teamskega dela in spodbujanje kooperativnih odnosov med vsemi zaposlenimi lahko spodbudijo še uspešnejše delovanje podjetij na prehodu v tretje tisočletje.

Vodilni delavci lahko s svojimi osebnostnimi lastnostmi, vedenjem in stilom vodenja ustvarijo med ožjimi sodelavci in vsemi zaposlenimi v podjetju organizacijsko klimo, ki bo spodbujala kreativnost, medsebojno sodelovanje in pripravljenost za delo v teamih. Podjetje namreč ni le tehnično-ekonomski sistem in le-tega se najbrž v naši družbi premalo zavedamo. Uspešen vodja mora pri ravnanju v podjetju upoštevati tudi psihološke in sociološke vidike vodenja, ki so določeni z medsebojnimi odnosi, komunikacijo in medsebojno potrebnostjo vseh, ki delajo v podjetju. Vodenje je narameč sposobnost vplivanja, spodbujanja in usmerjanja sodelavcev v učinkovito izvajanje operativnih nalog in doseganje dolgoročnih, strateško zastavljenih ciljev podjetja.

Za dolgoročno rast podjetja je ključna naloga podjetnika, da postane dober povezovalac poslovnih funkcij podjetja in uspešen vodja, ki razvija človeške potenciale. Sodobni podjetniki delujejo v teamu in se zavedajo nevarnosti prevelike centralizacije odločanja in odgovornosti v eni osebi.

Uspešno delovanje podjetja določajo tako ekonomski parametri (naraščanje prodaje, zmanjševanje stroškov), ki so kvantitativno merljivi in kvalitativni rezultati, ki prav tako označujejo učinke

Kakor nam je poznano, pišejo zgodovino povsod na svetu žal zmagovalci. V Sloveniji smo preživeli v prejšnjih stoletjih in zadnjih časih različne gospodarsko-politične sisteme, z več ali manj slabimi in dobrimi lastnostmi, od fevdalizma preko socializma do demokracije (tudi zadnja ni stalno racionalna). Nedvomno, ali je bila preteklost pozitivno ali negativno usmerjena, v vsakem primeru vpliva zgodovina temeljito na našo identiteto.

Če želimo ali ne, zgodovina se mora sprejeti, ker realno obstoja. Vse kar se je našim prednikom primerilo, iz tega črpamo individualno in narodno zavest - seveda pri odobravanju celovite in resnične (zgodovinske) preteklosti.

Zgolj z zgodovino, od vseh dobrih in krutih začetkov do danes, poglobimo našo identiteto in zgolj tako dosežemo narodni ponos. - Amerikanci n.pr. imajo kratko preteklost (od 1776), dejstvo, pod katerim trpi včasih tudi njihova identiteta.

Slovenska zgodovina je nedvomno srednjeevropskega porekla, tako tudi kultura in končno identiteta. Tega se moramo zavedati.

Dragi bralci glasila "KROJ" in mogoče tega prispevka, želel bi Vas prositi za razumevanje, da ni obstojal cilj, komu soliti pamet. Tukaj bi naj bil samo kratek osnutek analize naše preteklosti. Kot ekonomist se kočno tudi oproščam zgodovinarjem in slavistom za kakršnekoli nepopolnosti.

Z vsemi dobrimi željami in prisrčnimi pozdravi v Elkrej!

*Prof.Dr. Hans Ferk  
Feldafing v bližini Muenchna, 3.12.1998*



*Elkrej gre naprej!  
Le kaj je ostalo od njega v bivših delih Jugoslavije?  
Slika ne laže*

uspešnega vodje (pripravljenost sprejeti nove izzive, zadovoljstvo sodelavcev, pripadnost skupnim ciljem).

Torej, velikokrat se v podjetniški praksi in pri vodenju nasploh, pojavlja vprašanje, kakšni so uspešni vodje.

Ang. psiholog Meredith Belbin (1993) je ugotovil, da je uspešen vodja:

- miren, hladnokrven, nevzkipljiv,
- usmerjen k realnosti in praktičnosti,
- ima visoko stopnjo samodiscipline



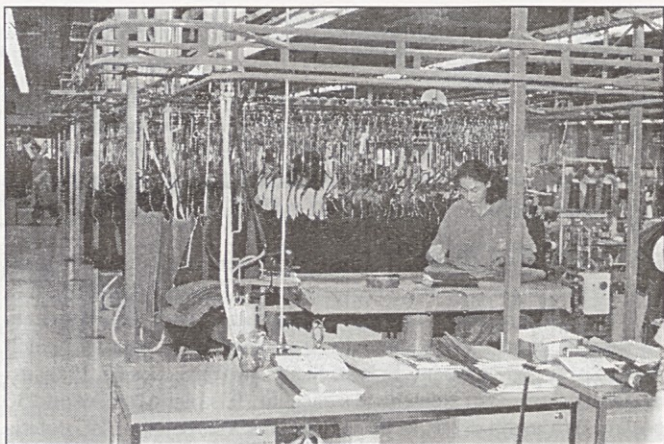
- že po naravi ga preveva veselje do dela
- sposoben motivirati druge člane teama
- izven teama ni preveč odprt in zna v socialnih odnosih obdržati primerno distanco

Idealen vodja je torej zelo podoben uspešnemu managerju, ki optimalno izrablja razpoložljive človeške, materialne in finančne vire. V stiku z ljudmi je pravi vodja enostaven, preprost in izjemno prilagodljiv.

Po M. Belbinu je **“uspešen vodja tisti, ki je dovolj tolerantan in vedno pripravljen poslušati druge, istočasno pa dovolj močan, da je sposoben zavrniti njihov nasvet”**.

Povzeto iz časopisa GEA NOVICE

Zora Štruel



Tako pa je v Elkroj na Prihovi 56

## Kaj pa ASSYST?

Oddelek za avtomatsko obdelavo krojnih slik - ASSYST - je bil v času kolektivnega dopusta povsem prenovljen, tako prostorsko, kot tudi z vidika računalniške opreme in programov.

Prostorsko prenovo je v glavnem izvedel kar naš hišnik Vlado. Večji prostor in nov izgled pa pozitivno vplivata na razpoloženje nas, ki tu delamo.



Vsi se morajo truditi ...

Glavni razlog za prenovo je bila menjava računalniške opreme. Prejšnji hardware (strojna oprema) je bil že zastarel in je bilo težko delati in sodelovati s tujimi partnerji, zato je bila nabava novega hardwarea nujna. Z novo strojno opremo smo dokupili še eno delovno postajo, ki je namenjena konstruktorki Vilmi. tako je od avgusta naprej tudi vsa konstrukcija računalniško podprta.

Menjava je obsegala tudi zamenjavo programa.

Prejšnjo verzijo Relese 5 smo nadomestili z izpopolnjeno Relese 5.2. Nova verzija programa ima nekaj zanimivih, predvsem pa zelo uporabnih novosti, predvsem v konstrukciji. Z njimi smo se seznanili v času od 8. - 9.9.1998, ko je firma Assyst pri nas organizirala interno izobraževanje, kjer nam je njihova trenerka predstavila vse prednosti nove verzije, nam svetovala boljši oz. drugačen način dela. Novosti pa nimajo le prednosti, imajo tudi pomanjkljivosti oz. napake. Eno takšnih smo kar nekaj časa reševali tudi mi. Z novo verzijo smo namreč “dobili” tudi predolge zareze. Te so predstavljale veliko oviro pri delu naše proizvodnje, vendar z voljo in medsebojno pomočjo vseh smo premagali tudi to.

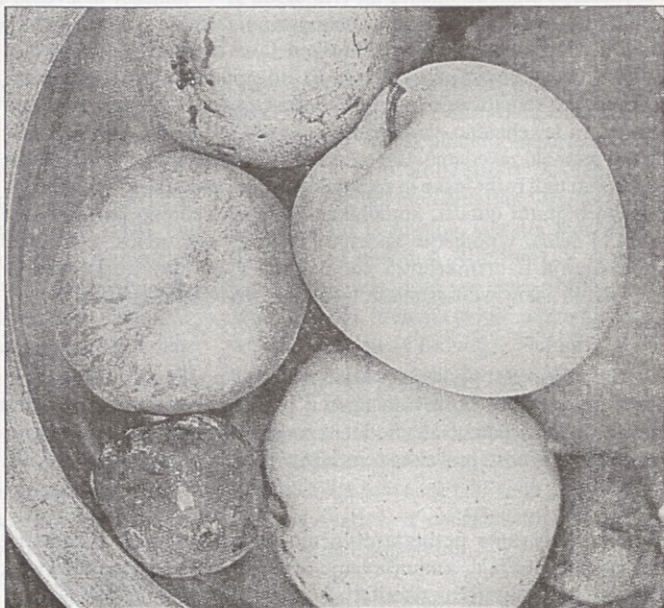


... in misliti

V naprej pa Assystovci gledamo z optimizmom in dobro voljo, ki premaga še tako težke situacije. Veseli smo vsake novosti, pa naj bo še tako majhna, saj se zavedamo, da je najlepši mozaik sestavljen iz najmanjših delčkov.

Želimo, da nam vsi, ki delate z nami poveste naše napake, saj jih bomo le na ta način lahko uspešno odpravili.

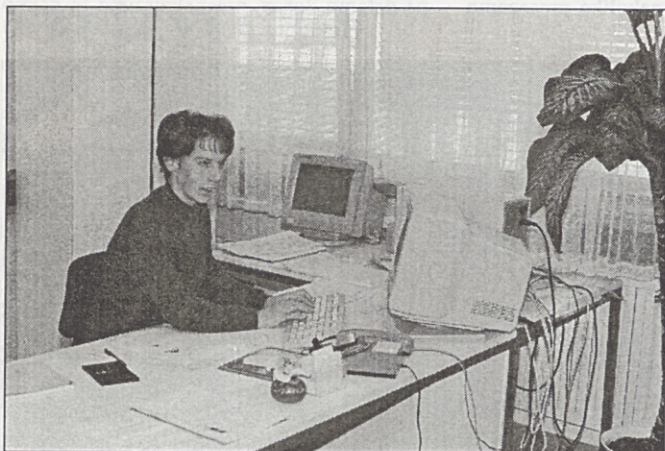
ASSYSTOVCI





# Informatika gre v leto 1999

Prihajajoče leto bo tudi na področju izvajanja računalniške podpore informacijskemu sistemu podjetja (v nadaljevanju RPIS) Elkroj zelo zahtevno tako glede obsega, vsebine, kakor tudi terminskega plana realizacije nalog.



*To mislimo vsi - tudi Zala*

Osnovne operativne naloge na računalnikih Micro VAX, Alpha in PC opremi vsekakor ostajajo in to je:

- vzdrževanje obstoječe računalniške strojne in programske opreme
- pomoč neposrednim uporabnikom
- odpravljanje težav pri uporabi in delovanju računalniške in programske opreme
- nadzorovanje računalniškega omrežja oz. njegovih komponent

Pri tem ne smemo pozabiti na zelo zahtevno delo pri prehodu na novo programsko opremo, ki temelji na relacijski podatkovni bazi Oracle.

Področja, na katerih bo v prihajajočem letu potekalo največ aktivnosti in, ki bodo zahtevala največ angažiranosti, bodo vsekakor projekti, ki so že v fazi realizacije in tisti, katerih pričetek in konec realizacije se načrtuje za leto 1999.

Za lažje razumevanje zahtevnosti in obsega dela (pri katerem bo potrebno sodelovanje tako vodstva podjetja, delavcev informatike, kakor tudi neposrednih uporabnikov), naj služi le številčni pregled del, ki jih bo potrebno opraviti:

- blagajniško poslovanje
- osnovna sredstva
- ISKOP (proizvodnja)
- obračun plač
- kadrovska evidenca
- evidenca prisotnosti (opcija)

Veliko pozornosti bo potrebno nameniti tudi izobraževanju tako na področju informacijskih orodij, aplikativne programske opreme, kot tudi PC orodij. Ravno tako nas čaka računalniško podprta vpeljava davka na dodano vrednost.

Glede na naveden prikaz predvsem obsega dela (ne pa vsebine, ki je dosti bolj obširna), je lahko vsakomur jasno, da bo potrebno vložiti maksimalne napore za realizacijo nalog, kajti le v tem primeru lahko pračakujemo pravočasne in ustrezne informacije.

*Maksimiljan Ravnik*

# Kaj pa kakovost izdelkov?

Splošna ocena kvalitete za to obdobje je zadovoljiva, vendar na trenutke pade pod vso razumljivo mejo. Skoraj bi človek rekel, da se je vse zarotilo proti kakovostnemu delu.

Velikokrat je vzrok za nekvaliteto v nas samih, saj določeno stvar podcenjujemo in ji zato ne polagamo dovolj pozornosti. Posledica pa so napake, kakršnih ni mogoče akceptirati. Posledično na kakovost vpliva tudi zahtevnost modela in tkanina ter različni zahtevnostni kriteriji po posameznih firmah, za katere proizvajamo. Nič pa se od tega ne razlikuje delo za domače tržišče.

Kakovost zdaleč ni na zadovoljivi ravni, saj se nam % popravil veča.

Da bi izboljšali obstoječe stanje, moramo delavce dobro podučiti, kako naj si sami izvajajo avtokontrolo kvalitetno oz. uspešno, da bodo znali presoditi, kaj je še sprejemljivo in kaj ne. Za nadgradnjo pa bi bilo mogoče uvesti kakšno letečo kontrolo na skupini, ki bi opozarjala na napake in tudi pomagala pri odpravi le-teh. S tem bi mogoče posledično lahko tudi zmanjšali obseg dela na končni kontroli.

Zato, drage sodelavke - skupinovodkinje in vsi, ki delamo v Elkroju: kakovost in dobro delo je naša prva skrb, saj delamo izključno za naše kupce in od njih živimo. Mi si zaslužimo plačo šele takrat, ko kupec plača - in le za njega je ves naš trud.

*Glavni kontrolor  
Marta Ocvirk*



*Naša glavna kontrolorka*





# Svet delavcev in nadzorni svet

30. oktobra 1998 smo imeli svet delavcev in nadzorni svet delniške družbe Elkroj. Že v navadi nam je, da najprej obvestimo o poslovni situaciji družbe za določeno obdobje svet delavcev, nato pa naše "nadzornike" za delo - nadzorni svet. In kaj smo obravnavali?

Najprej seveda zapisnike in sklepe, nato pa je predsednica uprave, ga. Marija Vrtačnik, obrazložila poslovanje za 9 mesecev poslovnega leta, ter planske usmeritve za leto 1999. V razpravi, ki je sledila uvodni obrazložitvi predsednice uprave, kot kasneje na nadzornem svetu, predsednika Cirila Zavolovška, lahko na kratko strnemo ugotovitve:

- da še vedno prepočasno za nas, pretežne izvoznike narašča marka v primerjavi z uradno inflacijo,
- da so stroški dela delavcev preobremenjeni,
- da imamo v državi izjemno finančno nedisciplino,
- da država z določenimi ukrepi podpira cenen uvoz,
- da imamo v našem podjetju pri povprečni starosti 32 let visoko stopnjo rodnosti, kar pa je pri mladem kolektivu razumljivo,
- da nas čaka uvedba davka na dodano vrednost

In kaj moramo narediti?

Razprava je pokazala, da so vsi "zakladi" v nas samih, saj naše delo ni vredno nič, dokler izdelki niso plačani. Vsi v Elkroju delamo za našega kupca in ugotavljamo, da nas čaka ogromno pospešenega dela na področju kakovosti (na vseh nivojih), na zalogah tako gotovih izdelkov, kot repromaterialov, da moramo takoj do konca realizirati investicijo v krojilnico, ki je v teku in sočasno ogromno

vlagati v pozitivno razmišljanje sodelavcev, v timsko delo in k sprotnemu reševanju problemov.

Kljub izjemnim težavam na tržišču in recesiji na domačem in tujem trgu lahko ugotovimo, da izplačujemo plače še vedno v skladu s kolektivno pogodbo in nekoliko presegamo

Mislimo dobro, delajmo kvalitetne izdelke, saj smo v tem letu samo zaradi površnosti in napak "spusitli" v zrak več kot eno plačo. Pri periodičnih obračunih dajemo poročilo našim solastnikom, toda še bolj se vsi zavedajmo, da smo večinski lastniki Elkroja mi, ki smo tu zaposleni. Zato se navadimo, da takrat, ko ne delamo dobro, preanalizirajmo in dajmo



Ljudje radi prisluhnejo

plače v panogi in da je naše poslovanje na "pozitivni nuli".

Želimo, da se vsi zavedamo, da je naše delo odvisno od nas samih, saj nadzorni svet resnično nadzira naše poslovanje, toda le od nas, zaposlenih, je odvisno, kakšna bo naša prihodnost.

poročilo o delu samemu sebi, saj bomo le takrat, ko se bomo zavedali svojih napak in jih s pozitivnim razmišljanjem tudi odpravili, postali pravi in resnični lastniki Elkroja, ki lahko v prihodnosti pričakujejo tudi dividende.

Vera Pečnik

## Kupci so naša prihodnost

Do konca leta 1998 bo prodaja presegla plan in rezultat preteklega poslovnega leta.

Glede na tržne razmere, ko je v Sloveniji veliko trgovskih hiš v zelo težki situaciji, konkurenca tako domača kot tuja pa vedno večja, smo z rezultatom zadovoljni, še posebno, ker je bila uspešno prodana tudi kolekcija PP 99.

Lepe rezultate dosežemo v lastni trgovski mreži, ki je naš najboljši kupec in bo prav tako presegla postavljen plan. Odločitev ukinitve prodajalne v Slovenj Gradcu in nadaljevanje v franšizni prodaji, je bila prava. Prav tako odprtje nove prodajalne v Celju, katera krije izpad prodaje pri nekaterih drugih trgovcih, ki so se preusmerili v cenen uvoz.

Želel bi poudariti, da je situacija na trgu zelo težka in se bo še stopnjevala. Z davkom na dodano vrednost (nastopil bo 1.7.1999 in bo 19% - zdaj 10%) pričakujemo še dodatno zaostritev (upamo da kratkotrajno) na področju prodaje tekstila. Že je očitno, da bomo večji del posledice novega davka čutili predvsem proizvajalci oblačil, bolj



... vse za kupce



kot trgovci. V ta namen smo angažirali vse sile, da do datuma D čimbolj racionaliziramo zaloge in poslovanje v smislu znižanja stroškov, boljšega obračanja zalog in tržnih aktivnosti, da ublažimo udarec DDV-a. dejansko pričakujemo padec prodaje v avgustu in septembru 99.

Image podjetja je področje, kateremu nameravamo v naslednjem obdobju posvetiti večjo pozornost in tako utrditi ter povečati svoj tržni delež.

## Proizvodna problematika v šoštanju

Pri našem delu v proizvodnji nas spremlja veliko težav in problemov, ki proizvodnjo upočasnijo in nemalokrat naredijo med delavkami veliko slabe volje in nezadovoljstva. Včasih te probleme rešimo tako, da proizvodnja lahko normalno teče, v nekaterih primerih pa so njihova posledica padec količine izdelanih komadov in vse preveč tudi slaba kvaliteta le-teh. V največ primerih je krivec seveda zahtevnejši material. Modni trendi narekujejo uporabo materialov, ki so za nošenje udobni, a žal za šivanje zelo zahtevni. Serije so povrh tega zelo majhne in nenehno je treba prilagajati nastavitve strojev. Postopki izdelave se prav tako menjavajo in tako večkrat prihaja na določenih operacijah od ozkih grl. Z materiali imajo vsekakor probleme tudi v krojilnici in ti prihajajo do šivalnice v obliki slabo skrojjenih delov. To nam povzroča velikokrat kar nekaj dodatnega dela, predvsem pa jeze in slabe volje. Delavke zaradi tega določene operacije težje in počasneje opravijo in so tako oškodovane pri dosegu norme. V zadnjem času imamo spet veliko težav s kvaliteto. To so predvsem naši problemi, ki jih skušamo čim bolj reševati. Včasih nam to uspe, včasih pa problemu ne pridemo do dna. Tak problem je trenutno obšivanje - potegneno ali pretrgano. Trudimo se na vse načine, snele smo tudi prstane, pa kljub temu težavi še ni videti konca. Verjamem pa, da bomo tudi tu našli rešitev.



Tudi izlet je "delo" in "sproščanje"

V šoštanju imamo tudi veliko bolniških izostankov, z manjšim številom ljudi je ponavadi nemogoče narediti zahtevano število komadov. Delavci, ki manjkajoče nadomeščajo, ne morejo narediti dovolj in ponavadi tudi ne tako kvalitetno. Lahko ugotovimo, da v letu skorajda ni meseca, ko bi bile skupine popolne glede na plan.

Še veliko je problemov, malih in velikih, ki jih vsi zaposleni še predobro poznamo. Le-te nam bo uspelo reševati in odpravljati le z medsebojnim sodelovanjem in prizadevanjem slehernega člana v organizacijski in proizvodni verigi. Timsko delo, medsebojna pomoč in spoštovanje nam bodo pomagali prebroditi tudi to.

Vida Forstner

Naš cilj pri tem je še večja prepoznavnost El kroja in njegovih blagovnih znamk na trgu, nuditi našim kupcem in potrošnikom visokokvaliteten prodajni servis ter ponuditi tržišču hlače z optimalnim razmerjem med ceno, kvaliteto in modnostjo naših izdelkov vseh blagovnih znamk.

Na trgih bivše Jugoslavije smo in bomo prisotni v tolikšni meri, ki nam zagotavlja stabilno poslovanje glede na tržne razmere, ki tam vladajo.

Leon Pekošak

## Vzdrževanje In vzdrževalci

V naši tovarni je vzdrževanje ključnega pomena za nemoten potek proizvodnje. Služba vzdrževanja odgovarja za vzdrževanje krojilnice, šivalnice, likalnice ter energetskih strojev in instalacije. Vsa vzdrževalna dela s opravljajo po navodilih proizvajalca in po navodilih standardov, ki smo jih osvojili takrat, ko smo pridobili certifikat ISO 9001.



K dnevnomu in tedenskomu vzdrževanju štejemo

*Vodja vzdrževanja in vodja proizvodnje se kar razumeta*

čiščenje strojev in kontrolo mazanja. Pri mesečnih, polletnih in letnih remontih pa se opravljajo večja dela, kot so menjava olja, menjava izrabljenih delov in menjava ležajev. Za vsako organizirano vzdrževanje je bistvenega pomena tudi skladišče rezervnih delov, vodenje vstopne in izstopne evidence ter nabava. Vse te funkcije se med seboj prepletajo in zahtevajo hitra reagiranja.

V tej službi nas je zaposlenih 9 delavcev in vsi opravljamo različna dela, glede na to, kje nas ljudje oziroma stroji najbolj potrebujejo.

Delovna mesta pokrivamo: za organizacijo in vodenje vzdrževanja skrbi eden delavec, trije zaposleni delavci opravljajo delo mehanika, eden opravlja kotlarska dela, eden skrbi za skladišče rezervnih delov, eden elektriko, eden elektroniko in eden za nabavo rezervnih delov.

Vsi zaposleni v vzdrževanju smo bili na šolanju ali na dodatnem izobraževanju pri različnih proizvajalcih strojev v tujini in doma. S tem nam je omogočeno lažje popravilo strojev, likalnih preš in ostalih naprav.

Veliki odgovornosti in skrbnosti zaposlenih gre pripisati samoiniciativnosti pri izdelavi aparatov in tehničnih izboljšav, inovatorstvu na nekaterih strojih za hitrejšo in lažje delo proizvodnje. Na to smo še posebej ponosni.

Vsakdo, ki sodeluje v procesu vzdrževanja se je dolžan obnašati kot dober gospodar in storiti v vsakem trenutku najboljše.

Franci Hren



# Kaj se obeta invalidskim podjetjem?

V Zakonu o usposabljanju in zaposlovanju invalidnih oseb je določeno, da država z ekonomskimi olajšavami zagotavlja pogoje za uspešno poslovanje invalidskih podjetij. V povprečju predstavljajo olajšave 20 do 25 % celotnega prihodka, preostali delež pa si morajo invalidska podjetja zagotoviti sama s prodajo izdelkov ali storitev na trgu, kljub temu, da država invalidskim podjetjem zagotavlja ekonomske olajšave (sredstva iz naslova olajšav lahko porabi le za tehnološki razvoj ali ustvarjanje novih delovnih mest), pa podatki Agencije za plačilni promet o poslovnih rezultatih teh podjetij niso vzpodbudni. Podatki kažejo, da gospodarjenje v invalidskih podjetjih spremljajo težave in so poslovni napor vodstev pogosto usmerjeni v preživetje in ne v iskanje novih trgov in usposabljanje invalidov. Splošno znano je, da je produktivnost v invalidskih podjetjih med 60 in 70 %, kar pomeni, da invalidska podjetja s prodajo proizvodov in storitev ne zagotavljajo dovolj dohodka za preživetje. V tujini zato države iz sredstev proračuna in dotacij sofinancirajo dejavnost invalidskih podjetij. Tako znaša v Avstriji podpora države 33 % potrebnih sredstev, v Franciji 60%, na Nizozemskem celo 80 %. V Sloveniji je delež olajšav v invalidskih podjetjih med 20 in 25 % in je v primerjavi z drugimi zahodnoevropskimi državami najnižji. Prihodnost razvoja invalidskih podjetij v Sloveniji je vse prej kot vzpodbudna, saj zakonodaja na področju invalidskega varstva,

ki je sicer še v pripravi napoveduje zmanjšanje že tako nizkih ekonomskih olajšav. Kot največji negativni učinek poslovanja invalidskih podjetij bo v prihodnjem letu vsekakor predstavljala uvedba davka na dodano vrednost. Sedanji predlog zakona namreč invalidska podjetja ne uvršča med kriterije za dodelitev ekonomskih olajšav pri DDV, zato bo njihovo poslovanje v veliki meri odvisno od tega v kolikšni meri bo Državni zbor R Slovenije ob sprejemanju zakona upošteval amandma ZIPS (Združenja invalidskih podjetij Slovenije, katerega član

je tudi naše invalidsko podjetje), ki pravi, da se promet blaga in storitev invalidskih podjetij uvrsti v nižjo stopnjo DDV. Vsekakor bo odločitev DZ zelo pomembno vplivala na poslovanje invalidskih podjetij in s tem tudi posredno na varstvo invalidnih oseb. Kljub malo večji meri pesimizma pa želim celotnemu kolektivu Elcroja, da bi v prihajajočem letu skupno združili znanje in voljo z namenom ustvarjati kolektiv, na katerega bomo vsi ponosni.

*Franjo Remic*



*Tudi Minka je v invalidskem podjetju kot vodja oddelka*

## Zanimiva in uspešna pot

*1. Ste zelo spoštovana oseba na GZS. Na kratko nam povejte, kje se je začela vaša uspešna pot in kako ste "pristali" na tem mestu, kot ste danes?*

Moja delovna pot se je po študiju na Ekonomski fakulteti v Ljubljani začela v tovarni pletenin Rašica. Čeprav sem že med študijem, kot štipendist spoznavala organizacijo in delo v tovarni, mi je prevzem del vodje obratovnega knjigovodstva takoj po zaposlitvi pomenil kar velik izziv.

Na Gospodarski zbornici sem se zaposlila leta 1970 v ekonomsko-finančni službi. Kot analitik sem sodelovala v strokovnih skupinah pri pripravljanju in izvajanju sistema delitve dohodka in osebnih dohodkov, pri ocenjevanju gospodarske politike in pogojev gospodarjenja in tudi pri ugotavljanju vzrokov boljših rezultatov gospodarjenja nekaterih podjetij.

Spremembe v organiziranosti gospodarstva so se odrazile tudi na organiziranosti in vlogi gospodarske zbornice, nastala so panožna združenja. Po nekajletnem delu svetovalca v kabinetu predsednika zbornice sem sprejela ponujeno delo sekretarja v združenju kovinske industrije.

Stalno poudarjanje nujnosti usmeritve slovenskega gospodarstva v izvoz se je potrdilo kot pravilno tudi ob razpadu

Jugoslavije. Mislim, da je ohranitev gospodarskih aktivnosti tudi v času nastajanja nove slovenske države velika zasluga slovenskega gospodarskega managementa. In majhen delež pri tem ima tudi GZS, ki je v sodelovanju z zbornicami prostora Alpe-Jadran in drugimi evropskimi zbornicami utirala izvozne poti za slovensko blago in vse te svoje zveze uporabila tudi v prizadevanjih za mednarodno priznanje nove slovenske države.

Kadrovskim spremembam v gospodarstvu so sledile tudi kadrovske spremembe v zbornici in tako sem konec leta 1995 pristala na mestu generalne sekretarke GZS.

*2. Kaj Vi mislite o gospodarstvu danes in vlogi GZS?*

Normalen in stabilen razvoj družbe je možen samo, če ta materialna osnova, ki jo gospodarstvo ustvarja, omogoča razvoj drugih družbenih podsistemov in hkrati zadošča tudi za vlaganja v modernizacijo gospodarstva samega.

To pa je temeljna dilema, ki je v Sloveniji ne rešujemo dobro. Že od leta 1993 ugotavljamo, da poraba vseh vrst narašča hitreje od rasti BDP in da so vlaganja v modernizacijo tehnologij, razvojno raziskovalno delo, informatiko in v izobraževanje kadrov v gospodarstvu prenizka. Slovenija nima več



*Francka Gabron, generalna sekretarka s predsednico uprave Elcroja*

uravnoteženega proračuna, nismo pa sposobni doseči političnega konsenza za zasuk v trendih delitve ustvarjenega BDP. Vsako leto zamika nujnih reform davčnega, pokojninskega in vrste drugih sistemov pa probleme, ki jim ne bomo mogli uiti, samo še zaostruje in nas odmika od možnosti vključevanja v EU. Zbornica na te probleme stalno opozarja in predlaga rešitve. Žal pa se mnenje gospodarstva premalo upošteva.

Tako bodo naša podjetja za prihodnje leto morala računati na tri ključne probleme:

- nekaj slabšo splošno konjunkturo na najpomembnejših tujih in domačih trgih
- močne zahteve po nižanju cen
- večjo in zahtevnejšo ter nervoznejšo



konkurenco na najpomembnejših trgih. Pomembne evropske države so uspešno spravile v red javne finance in omejile porabo, kar povečuje njihovo konkurenčnost in s tem relativno slabi položaj slovenskih izvoznikov. Še vedno visoka inflacija pri nas in razkorak med domačimi stroški in rastjo tečaja pa dodatno zmanjšujejo konkurenčnost predvsem neto izvoznikov.

Vloga Gospodarske zbornice je danes v Sloveniji trojna. Kot zastopnik gospodarstva predstavlja in zagovarja interese gospodarstva pred državo in delojemalci, izvaja vrsto javnih pooblastil, zlasti na področju izvoznih dokumentov, licenc v prometu in izobraževanju. V delovanju GZS je pomembno tudi opravljanje storitev, ki jih za gospodarstvo skupno opravlja ceneje in bolje kot bi to izvajale posamezne družbe - to so predvsem vse promocijske aktivnosti in informacijske storitve.

Osnovno načelo delovanja zbornice in njenih organov upravljanja je usklajevanje interesov posameznih delov gospodarstva, kar je večkrat

kar težko ali celo nemogoče doseči. Tudi v gospodarstvu se uveljavljajo parcialni interesi in kljub kritiki vertikalnih ukrepov vlade je kandidatov za takšno ali drugačno pomoč vedno več kot možnosti. Prepričevalna in daljnosežnejša politika zbornice ne naleti vedno na ugoden odziv gospodarstva in javnosti, vendar sem prepričana, da je za zagotovitev konkurenčnih sposobnosti in možnosti vključevanja v EU in svetovne trge vztrajanje GZS na teh stališčih nujno. Poudariti pa moram, da GZS ni samo vodstvo in 250 profesionalcev, ampak so to vsi člani in organi upravljanja v okviru GZS.

### 3. Kaj pričakujete zase v letu 1999 in kakšno bo leto za našo dejavnost - konfeksionarje?

Konfeksionarji, kot neto izvozniki, se bodo tudi v letu 1999 srečevali z vsemi naštetimi problemi poslabšanja konjunkturo na svetovnem trgu, zato je nujna nadaljnja racionalizacija v podjetjih samih in čimprejšnja uveljavitev objavljenih razbremenitev pri davku na plače. Tudi uvedba davka na dodano vrednost bo neto

izvoznike razbremenila sedanjih prometnih davkov na energente, PTT storitve in nekatere druge vhodne stroške.

Zaradi zniževanja stroškov bo pomembno tudi povezovanje z domačimi in s tujimi proizvajalci za skupne nastope na trgu. Ob velikih naporih vseh zaposlenih, posebej pa še managementa, bo velik uspeh ohranitev obstoječih delovnih mest in pozitivno poslovanje dejavnosti v letu 1999.

Želim si, da bi to doumeli pravočasno in zmogli sodelovanje, preden nas bo kritična situacija vanj prisilila.

### 4. In kakšne so Vaše želje v letu 1999?

Zase pa tako kot za vse svoje sodelavce in bralce glasila "Kroj" želim zdravja, razumevanja in sreče v letu 1999. Po naravi sem optimist in verjamem, da je z dobro voljo in prizadevnim delom to moč doseči.

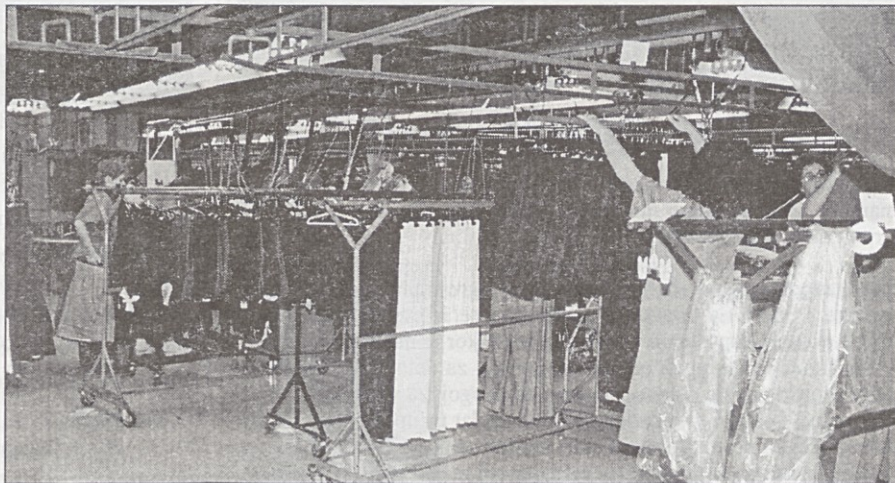
Srečno!

Gospa Gabronova, Vam pa najlepša hvala!

## Kaj pa snažilke?

No moram priznati, da smo te naše delavke največkrat opisovali le v tem smislu, kakšne probleme imamo z njimi. Saj so res problemi, vendar smo jih v letošnjem letu uspešno reševati.

V kolikor manjka kakšna delavka v proizvodnji je takoj problem, da jo je potrebno nadomestiti z drugo, sicer delovni proces ne more teči nemoteno. Ravno tako pa je tudi s snažilkami. Imamo 4 snažilke - 1 v proizvodnji dopoldne, 1 popoldne, ena dela samo popoldne in ima za počistiti del proizvodnje - adjustirnica, likalnica, garderobe, razvojni itd., četrta pa je snažilka, ki dela tudi samo popoldne in čisti upravne prostore. Takoj, ko manjka ena od njih, jo je potrebno nadomestiti z drugo, zato pa morajo potem ostale tri toliko bolj delati. In zgodi se,



Za red in čistočo odgovarjamo vsi



Tudi naš Vlado pomaga

da vse le ne more biti tako pospravljeno, kot bi si vsi želeli. To se je zgodilo tudi nam v mesecu avgustu. Snažilka, ki pospravlja upravne prostore, se je poškodovala pri delu in je tako s prekinitvami manjkala skupaj kar en mesec in pol. Nekaj te odsotnosti smo uspeli nadomestiti s prostimi delavkami iz proizvodnje, vendar malo, za ostalo odsotnost po so se morale bolj potruditi druge. Moram reči, da smo vse skupaj kar uspešno prebrodili in da imamo, kljub občasnim pripombam, kar urejeno podjetje. Res pa je, da bi lahko bil sam izgled firme mnogokrat lepši tudi s pomočjo nas vseh.

Nazadnje moram pripomniti, da ta sestavek snažilk ne sme uspavati, ne sme povzročiti tega, da bi delale slabše, ampak jim mora biti vzpodbuda za še boljše delo v prihodnje.

Martina Plaskan



## Sindikata in njegovo delo

Maja meseca sem prevzel delovne dolžnosti predsednika sindikata v delovnem kolektivu ELKROJ Mozirje. Na to mesto so me izvolili delavci. Delo v sindikatu je zelo odgovorno, saj se moram o vseh problemih, ki nastajajo v podjetju, pogovoriti z delavci ter upravo podjetja. Pri tem delu mi pomagajo moji sindikalni poverjeniki, drugače bi bilo to še veliko težje. Saj se v podjetju nemalokrat dogaja, da so delavci nezadovoljni.

V tem primeru moram nastopati kot njihov pogajalec pri vodstvu podjetja ali pri mojstrih in tehnologih. Pri tem pa moram poznati eno in drugo plat, kajti, le tako je mogoče rešiti zadeve, ali pa jih vsaj malo omiliti. Saj še pri kolikor toliko dobrem poznavanju ne morem rešiti vsega v dobro delavcev in vodstva. Zato nemalokrat poslušam kritike ene in druge strani. Kajti še tako dobri poznavalci ne morejo urediti vseh zahtev, ki se kopičijo iz dneva v dan.



*Vsi se znamo tudi sprostiti*

Bojim se, da bomo težko izpeljali vse potrebne akcije v času mojega mandata. Zato se bomo morali vsi skupaj zelo potruditi in biti zelo strpni, delavci in vodstvo.

Sindikata poleg tega, da dobavlja delavcem regresirano ozimnico, skrbi tudi za sindikalna tekmovanja, sindikalne izlete, ter za pomoč oškodovancev, zaposlenih v podjetju, v kolikor je možno in mogoče. V sindikatu se borimo - oziroma zalagamo za delovna mesta, višje plače, boljše pogoje dela in pa kar je predpogoj, za varno pokojnino. Zavedamo se, da je to tudi najtrši oreh, vendar pa upamo, da se bodo delodajalci in vlada postavili tudi v stran delavca in uvideli, da s takšnimi plačami in normo trpi cel delavski razred države Slovenije. Kajti le delavci smo tisti, ki bomo z delom in kolikor toliko dobro plačo doprinesli firmi in državi zaslužek. Uspešnost vsakega sindikalnega delavca je odvisna od njegove komunikacijske sposobnosti. Zelo je pomembno, kako prepričati vodstvene delavce o pravilnosti svojih stališč.

V mesecu novembru sem bil tudi povabljen kot gost na Kongres sindikata tekstilne in usnjarsko predelovalne industrije Slovenije. Na Kongresu je bilo veliko izrečenega. Da bo treba se z delodajalci in pa z vlado dogovarjati ne le na obljubah, temveč na konkretnih izvajanjih, tudi s prekinitvijo - stavko. Vendar se tega zavedamo vsi, ne le delodajalci in vlada, temveč tudi delavci.

V našem podjetju - oziroma kolektivu prevladujejo ženske, zato je veliko žena preobremenjenih, saj poleg službe v podjetju, morajo opravljati doma še veliko dela, zato pride nemalokrat do spora med delavci in delodajalci. Saj je težko opravljati dvojno delo, nemalokrat pa za nezadovoljstva delavcev botrujejo nizki osebni dohodki in visoke norme, ter delo izven delovnega časa in seveda preveliko število delovnih sobot.

Zato se bom v nadaljevanju mojega dela zavzemal za dobro delavcev. Želim si, da bi dobro sodelovali, ter, da bi njihove probleme tudi ugodno rešili.

*Predsednik sindikata*

## Svetovalnemu dokumentu na pot

V kratko razmišljanje vam dajemo skrajšan sestavek dr. Toneta KRAŠOVCA, ki ga je kot uvod posredoval svetovalnemu dokumentu na pot:

Smo takorekoč na pragu novega tisočletja in globalne gospodarske razmere v svetu so se močno spremenile; tako tudi pogoji poslovanja za slovensko gospodarstvo. Značilnosti sedanjega časa in prihodnjih let so predvsem troje. Prvič - globalizacija gospodarstva terja predvsem od malih držav vse močnejše vključevanje v svetovne tokove, če želimo prednosti globalne ekonomije izkoristiti, sicer pa bomo občutili predvsem nekatere njene negativne vplive. Drugič - gospodarska globalizacija pomeni, da ima sleherna vidnejša regionalna gospodarska kriza svoj nezaželjeni vpliv tudi v svetovni razsežnosti; nič ni otok stabilnosti. In tretjič - v procesu približevanja Evropski uniji smo iz leta v leto vse bolj odprti za konkurenco na njenem notnem trgu. Vse to terja v slovenskem gospodarstvu veliko prestrukturiranje, da bo za

tujo konkurenco bolj odporno, na svetovnem trgu pa prodornejši. predvsem pri preobrazbi predelovalne industrije, ki ustvari dobrih devet desetih našega blagovnega izvoza, je po ocenah strokovnjakov potrebno zamenjati vsaj polovico sedanje ponudbe z bolj konkurenčnimi proizvodi z visoko dodano vrednostjo ter speljati veliko tehnološko posodobitev. Po drugem tiru pa nas čakajo prav tako nujne naloge glede veliko večje prodornosti pri izvozu storitev in uveljavljanje novih storitvenih dejavnosti z veliko vloženo znanja v svetovni konkurenci.

V razsežnostih globalne ekonomije in enotnega trga Evropske unije bo ena izmed pomembnih opor za uresničitev navedenih razvojnih nalog krepitev moči, sposobnosti in prodornosti gospodarskih družb, ter podjetij v procesih njihovega kapitalnega združevanja in povezovanja. Mnoge uspešne slovenske firme so na tej trasi že naredile odločne korake, še številnejše pa se nanje pripravljajo. Prav tako pa je hkrati opaziti ob takih pozitivnih težnjah razne primere drobnjakarskega lokalpatriotizma, poskuse strankarskega političnega patronatstva in še kaj, kar nima nobene zveze z zdravo ekonomsko logiko, razvojno pa nam lahko močno škoduje.





# POPLAVA 1998

Ob osmi obletnici katastrofalnih poplav leta 1990 je narava pokazala, da znanstvenikom ni zaupati, kajti po njihovem bi bila takšna poplava, kot je bila 5.11.1998 možna šele čez 50 let.

Zadnja poplava je dokončno pokazala, da tudi ELKROJ ne bo varen brez korenitih ukrepov, ki so bili idejno že prikazani, vendar je zmanjkalo volje, predvsem pa sredstev za uresničitev.

Ideja za zavarovanje ELKROJA, pa tudi predvidene industrijske cone in objektov, ležečih nizvodno ELKROJA je v odvajanju meteornih voda preko kolektorja do jezusa v Celinah, ter odvajanje meteornih in površinskih voda s Prihove prav tako po kanalu direktno do jezusa v Celinah.



*Le kdaj bo jez v Spodnji Rečici dokončan?  
Koliko vrstic smo že napisali*

Ukrepi, ki jih sprejme ELKROJ, ne morejo podjetja popolnoma zaščititi, ampak lahko samo ublažijo škodo ob morebitni poplavi.

Tudi ob zadnji poplavi so Elkroj poplavile zaledne vode s Prihove, ker je zaradi močnega toka Drete, Savinja narasla do roba in ni požirala dotok s kanalov, ki so se razlivali dolvodno in tudi preko Elkroja. Tako je voda tudi v ELKROJU povzročila nekaj škode, ki pa je bistveno manjša, kot leta 1990. Bilo pa je poplavljenih mnogo gospodinjstev naših ljudi, kar pa je pomenilo precejšen izpad v proizvodnji.

*Janez KOLAR*

# Takole pa nas pohvalijo naši kupci

*Prostimo, napišite svoje predloge, pohvale in priporočila v blačbah Carter in napišite številko artikla:*

*35415*  
*Vaši izdelki so zelo kvalitetni in se dobro nosijo. Nasa 5 članska družina je vas zvesti kupec.*

*Če želite, da bi vas redno obveščali o novostih, modnih dogodkih in še o čem, vas vabimo, da izpolnjen anketni listič pošljete na naslov:  
Elkroj, Prihova 56, 3330 Mozirje.*

*Morda boste prav vi tudi eden izmed nagrajencev našega žrebanja, ki bo enkrat letno.*

*ime in priimek: Bojanna POTOČNIK*  
*ulica: Brilajeva 12*  
*kraj: 1117 LJUBIJANA*

## Le kje so njegova leta



*Stjepan Skozit*

Upam, da Malekovč Franjo ne bo zameril, če danes predstavimo Stjepana SKOZITA, ki je vodja kooperacije. Vsi ga dobro poznamo, kot večnega optimista ter predanega delu s kooperanti in za Elkroj. Mnogo let jo že pri nas, vedno zna reči pravo besedo in vzpodbujati dobro voljo.

Z željo, da bi še mnogo let nosil leta tako dobro, kot jih sedaj, mu v novem letu želimo samo dobre kooperante in kakovostne izdelave ter vse dobave v dogovorjenem času.

## Prejeli smo tudi to:

*Pozdravljeni!*

Križanko sem Vam pozabila poslati. Našla sem jo pri pospravljanju. Morda je še dovolj zgodaj, če pa sem zamudila žrebanje, pa naj veljajo prav vsem najlepše želje za leto 1999. Naj bo ELKROJ še naprej zelo uspešen in vsakemu posebej, veliko osebne sreče!

Lep pozdrav!

*Cveta PRAZNIK*

*Spoštovana naša upokojenka!*

Hvala za Vaše lepe želje, toda za križanko je žal prepozno. Drugič ne pozabite!



*Tajnica Darinka strpno pomaga g. Malenkoviču*



# Kaj bomo oblekle za novo leto?

Novoletno vzdušje je še vidno na vsakem koraku. Premišljevatni smo pričeli o pripravah na najdaljšo noč v letu.

Za novoletno razpoloženje se je potrebno prav posebej skrbno pripraviti. Seveda sledijo takoj vprašanja - kaj, kje ..... kot najbolj aktualno barvo za letošnje novo leto svetujem SREBRNO v vseh variantah - svetlikajočo, mat, čipke, sanžan tkanine, transparentni dodatki, ali pa vsaj kot moden dodatek na črno osnovo.



Urška študira in kreira v prenovljenih prostorih



Veliko igre z modnim oblačenjem si lahko privoščite z zgornjimi oblačili - bluzami, topi, majčkami ali celo T-shirti. Hlače so ravne, na zvon, široke, predolge ..., pomembna so tudi krila - ozko kratko, asimetrično ali pa elegantno ozko dolgo z razporkom ob strani.

Torej, variant novoletnega glamurja je veliko - pa naj ostane - pravilo - vsak ima svoj okus in svoj stil oblačenja.

Veliko lepih trenutkov!

Urška Marolt



# Delovni dan Frida Schwitz (Švic)



Breda Fludernik

Avtorica sestavka, ki je vreden pohvale

## URA:

- 5.55: Ciiin! zvon zazvoni brez usmiljenja. Frida pridirka za mašino, vtika roko v rokav "lepo zelene" halje in posadi svoje sedalo na "udoben, mehko obložen, vrtljiv stol (pardon, nekateri se zaradi starosti in zaradi poplav iz leta 1990 ne vrtijo več), zalaufa mašino in posluša, če je njen utrip pravi. Še ni. Naj še malo laufa, ta čas pa se gre Frida "drogirat". No, pravzaprav ne dobesedno, veste, to je nekakšen jutranji obred - gre v glavnem na kavo, ki je nekaterim potrebna za aktiviziranje možganskih krivulj, Frida pa je potrebna, da lahko zaštarata z delom.
- 6.10: (ta čas je žal premakljiv - odvisno od gužve pri avtomatih za kavo) Frida se loti svojega vsakdanjega dela, ko se pri njej ustavi visoka senca. "Frida, ko boš končala svoje delo, boš še tole, pa malo ono, če bo treba, boš probala še tisto. Razumeš?" Seveda, Frida vse razume, tudi nemško, če je treba. Jawohl!
- 6.15: Frida šiva svoje, potem tole in malo onega, tisto bo probala pa verjetno šele

9.53 po malici. "Pa kaj je zdaj to?! Ni cvikov, ni prav odrezano...! Pa to ni res! Kako naj človek vredno naredi! No, zdaj še mašina nekaj zafrkava! Meni bo totalno zakuhalo! Se bo kdo primigal, al ne?!" Preden se vse porihna, s sosedo obdelata vse stranke in parlament, ter ugibata, kaj bo za malico.

9.53: Frida ima sončno uro, ta pa dela, kadar pač dela, zato se obrne k sosedu. Lejga, šmenta, od kod njej denar, da ima uro?! Hm, res čudno! Še dve minuti..., še minuta. Pripravi se na nizki štart in čaka. Kaj čaka? Ja, na zvonec.

9.55: Ciiin! Frida zdirja mimo koz in mašin, odriva ta počasne in hiti proti cilju. Nekaj tekačic jo prehitijo, pa se sekira, saj bo morala spet dlje čakati na malico. V njeno splošno zadovoljstvo je en sam menu. Reš bi bil cirkus, če bi bilo več menujev. Človek bi se težko odločil komaj za enega. Ker gre Fridi včasih na otročje, bi si verjetno pomagala z: An ban, pet podgan...

9.55: Ker Frida ni dosegla vidnejšega mesta v vrsti za malico, mora malico na hitro

10.15: zmetati vase, da pride še pravi čas za mašino. Uf, kako bi človeku "pasalo" malo zadremat po malici! Samo toliko, da se malica lepo uleže in se kupček podere.

10.20: Ker malica ni prav uležana, se Fridi giba upočasnijo. Jezus, Marija, šef gre!

11.10: Frida da gasa in prosi vse svetnike in martnike, da bi šel mimo. Pa ne gre. Zdaj bo en manjši atentat zoper duševni blagor. No, Frida, tudi ti že rahlo siviš, a?" "Kakor nas vsi po vrsti farbajo, bi človek mislil, da ne bomo nikoli sivi, a ne?" Prosim, nič več vprašanj, prosim! Frido Bog včasih le usliši. Hvala Bogu! Ker se bliža čas za

opoldansko zehanje, je treba dobiti še eno dozo droge. V času drogiranja zve, kako spečeš kakšno pecivo, kje lahko kupiš to ali ono stvar, katera delavka odhaja iz Elkroja... skratka zanimiva in koristna čikpavza.

11.20: Še en tušek, pa bo. Pa je tuškov le več, ker ima Frida zdaj tisto delo, ki ga

13.45: mora probat. Minute se vlečejo kot tanko črevo. Strela, a zdaj je še pa Nemca treba! Pa ravno k Fridi! "O, lepo prosim, naj gre mimo!" A tokrat je ta zgornji šef ne usliši.

"Dober dan." Uh, kakšen trd ... trd R, kot pri vseh Nemcih. "Wie gehts?" Frida zasuče z očmi v znak nezadovoljstva, ta šarmanтни Fritz pa misli, da ga ne razume, pa se muči s slovenščino. "Kako je kaj?" Frida se kislo nasmehne: "Danke, O.K.!" In Fritz gre zadovoljen naprej.

13.45: Končno! Zdaj se tako ali tako ne splašča začet novega vozička, zato Frida

13.55: počasi pospravi kar je za pospraviti in se pooočaaasiii pripravi za poslednji štart ta dan.

13.55: Ciiin! In Frida pohiti svobodi nasproti.

P.S.: Osebe in dogodki so izmišljeni. Kakršnakoli podobnost z resničnimi osebami je povsem naključna.

Opomba urednice: Upam, da boste vsi zaposleni v Elkroju (med drugim tudi tisti, ki odgovarjate za zamenjavo stolov in organizacijo dela ter vzgojo dobrih ljudi na pravih delovnih mestih) poučno zgodbo prebrali! Kljub opombi "o izmišljenih" dogodivščinah gospe Frida se zamislite nad svojim delom!

## Pokojninska reforma še vedno odmeva - kje smo?

Pred letom dni je bil predstavljen predlog novega pokojninskega sistema. Razlogi za pokojninsko reformo so zlasti finančni, saj zdajšnji pokojninski sistem ni več zmožen financirati samega sebe, zato se povečujejo obremenitve državnega proračuna, tako pa tudi gospodarstva.

Pokojninska reforma prinaša doljšo delovno dobo, kar je glede na sedanje razmerje (enega upokojenca preživlja le še 1,6 zaposlenega)

skoraj nujno. Glavna značilnost pokojninske reforme je njena postopnost. Dokončno bo reforma, če bo sprejeta naslednje leto, uveljavljena šele leta 2019 za ženske in leta 2013 za moške. Starost se bo dvigovala postopno in sicer vsako leto po šest mesecev, zato je zmotno prepričanje, da bodo vsi moški morali takoj delati do 65 leta oziroma ženske do 63. leta starosti.

Poudariti je potrebno, da veljajo podatki o

starosti 65 let za moškega in 63 let za žensko za pridobitev polne pokojnine. Če bi se kdo, ne glede na spol odločil, da se bo upokojil, preden bo izpolnil vse pogoje, to lahko stori ob minimalni starosti 58 let, če noče delati do polne starosti, ki bo vsako leto višja za šest mesecev do končanih 63 in 65 let. Vendar pa bo zaradi te poenostavljeno rečene predčasne upokojitve, nižja pokojnina, in sicer bo odbitek znašal 3,6 % za vsako manjkajoče leto do polne starosti, oz. 0,3 % za vsak mesec.



Tudi pri minimalni starosti moramo biti pozorni na postopnost, saj se bo meja 58 let, ki je sedaj že uveljavljena za moške, za ženske uveljavljala postopno, tako, da se bo vsako leto dvignila za šest mesecev. To pomeni, da bomo prve upokojenke, ki se bodo lahko upokojile šele pri minimalni starosti 58 let, dobili šele 10 let po uveljavitvi reforme. Vse, ki bodo prej dosegle mejo minimalne starosti, se bodo lahko upokojile mlajše.

Za ženske pa se bo postopoma poveševala tudi delovna doba in sicer iz sedanjih 35 let se bo povešala na 38 let. To poveševanje bo potekalo še bolj počasi, kot minimalna starost, vsako leto se bo namreč povešala za štiri mesece in bo uveljavljena v devetih letih.

Da bi si upokojevanje v novih reformiranih razmerah lažje predstavljali, oziroma, da bi si lahko sami izračunali, kdaj se bomo lahko upokojili, si oglejte naslednjo razpredelnico postopnega spreminjanja minimalne oziroma polne starosti in pokojninske dobe za pridobitev pravice do starostne pokojnine.



Kako dolgo bomo zmogle ta tempo?

## 1) Prehodno obdobje - MOŠKI

MINIMALNA STAROST	POLNA STAROST	POKOJNINSKA DOBA
65 LET	65 LET	15 LET (zav. dobe)
63 LET	66 LET	20 LET pok. dobe
<b>POSTOPNO DVIGOVANJE MINIMALNE STAROSTI</b>	<b>POSTOPNO DVIGOVANJE POLNE STAROSTI</b>	
<i>minimalna starost</i>	<i>polna starost</i>	<i>leto</i>
53 let	63 let	1999
53 let in 6 mesecev	63 let in 6 mesecev	2000
54 let	63 let in 4 mesece	2001
54 let in 6 mesecev	35 let in 8 mesecev	2002
55 let	36 let	2003
55 let in 6 mesecev	36 let in 4 mesece	2004
56 let	36 let in 8 mesecev	2005
56 let in 6 mesecev	37 let	2006
57 let	37 let in 4 mesece	2007
57 let in 6 mesecev	37 let in 8 mesecev	2008
58 let	38 let	2009
	38 let	2010
	38 let	2011
	38 let	2012
	38 let	2013

MINIMALNA STAROST	POLNA STAROST	POKOJNINSKA DOBA
58 let	65 let	40 let pok. dobe
<b>POSTOPNO DVIGOVANJE MINIMALNE STAROSTI</b>	<b>POSTOPNO DVIGOVANJE POLNE STAROSTI</b>	
<i>minimalna starost</i>	<i>polna starost</i>	<i>leto</i>
53 let	58 let	1999
53 let in 6 mesecev	58 let in 6 mesecev	2000
54 let	59 let	2001
54 let in 6 mesecev	59 let in 6 mesecev	2002
55 let	60 let	2003
55 let in 6 mesecev	60 let in 6 mesecev	2004
56 let	61 let	2005
56 let in 6 mesecev	61 let in 6 mesecev	2006
57 let	62 let	2007
57 let in 6 mesecev	62 let in 6 mesecev	2008
58 let	63 let	2009
	63 let in 6 mesecev	2010
	64 let	2011
	64 let in 6 mesecev	2012
	65 let	2013

## 2. Prehodno obdobje - ŽENSKE

MINIMALNA STAROST	POLNA STAROST	POKOJNINSKA DOBA
63 LET	63 LET	15 LET (zav. dobe)
<b>POSTOPNO DVIGOVANJE MINIMALNE STAROSTI</b>	<b>POSTOPNO DVIGOVANJE POLNE STAROSTI</b>	
<i>minimalna starost</i>	<i>polna starost</i>	<i>leto</i>
60 let	60 let	1999
60 let in 6 mesecev	60 let in 6 mesecev	2000
61 let	61 let	2001
61 let in 6 mesecev	61 let in 6 mesecev	2002
62 let	62 let	2003
62 let in 6 mesecev	62 let in 6 mesecev	2004
63 let	63 let	2005

MINIMALNA STAROST	POLNA STAROST	POKOJNINSKA DOBA
61 let	63 let	20 let pok. dobe
<b>POSTOPNO DVIGOVANJE MINIMALNE STAROSTI</b>	<b>POSTOPNO DVIGOVANJE POLNE STAROSTI</b>	
<i>minimalna starost</i>	<i>polna starost</i>	<i>leto</i>
58 let	58 let	1999
58 let in 6 mesecev	58 let in 6 mesecev	2000
59 let	59 let	2001
59 let in 6 mesecev	59 let in 6 mesecev	2002
60 let	60 let	2003
60 let in 6 mesecev	60 let in 6 mesecev	2004
61 let	61 let	2005
	61 let in 6 mesecev	2006
	62 let	2007
	62 let in 6 mesecev	2008
	63 let	2009

Pokojninska reforma bo prinesla tudi postopno upoštevanje starševstva pri določitvi minimalne oziroma polne upokojitvene starosti in sicer:

58 let	63 let	38 let pok. dobe
<b>POSTOPNO DVIGOVANJE MINIMALNE STAROSTI</b>	<b>POSTOPNO DVIGOVANJE POLNE STAROSTI</b>	<b>POSTOPNO DVIGOVANJE POKOJNINSKE DOBE</b>
<i>minimalna starost</i>	<i>polna starost</i>	<i>leto</i>
53 let	53 let	1999
53 let in 6 mesecev	53 let in 6 mesecev	2000
54 let	54 let	2001
54 let in 6 mesecev	54 let in 6 mesecev	2002
55 let	55 let	2003
55 let in 6 mesecev	55 let in 6 mesecev	2004
56 let	56 let	2005
56 let in 6 mesecev	56 let in 6 mesecev	2006
57 let	57 let	2007
57 let in 6 mesecev	57 let in 6 mesecev	2008
58 let	58 let	2009
	58 let in 6 mesecev	2010
	59 let	2011
	59 let in 6 mesecev	2012
	60 let	2013
	60 let in 6 mesecev	2014
	61 let	2015
	61 let in 6 mesecev	2016
	62 let	2017
	62 let in 6 mesecev	2018
	63 let	2019

\* postopno upoštevanje starševstva pri določitvi minimalne oziroma polne upokojitvene starosti;

Postopno upoštevanje minimalne upokojitvene starosti

leto	znižanje starostne meje v MESECIH	
	prvi otrok	Dodatek za drugega, tretjega in naslednje otroke
1999		
2000	1 mesec	15 dni
2001	2 meseca	1 mesec
2002	3 mesec	1 mesec in 15 dni
2003	4 mesec	2 meseca
2004	5 mesecev	2 meseca in 15 dni
2005	6 mesecev	3 mesec
2006	7 mesecev	3 mesec in 15 dni
2007	8 mesecev	4 mesec

Po predlogu novega zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju pa se bo spremenil tudi način odmere pokojnin. S temi spremembami naj bi se delavci odločili za kasnejše upokojevanje, saj bo vsako leto dodatne pokojninske dobe nagrajeno z višjo pokojnino.

Predlagana ureditev za odmero starostne pokojnine po novem zakonu znaša za moške in ženske 32,5 % pokojninske osnove za 15 let dobe + 1,5 % za vsako dodatno leto pokojninske dobe brez zgornje omejitve. Kot osnova za odmero pokojnine se po predlogu pokojninskega zakona upošteva najugodnejših 25 zaporednih let po 1.1.1970.

Verjetno vsakogar izmed nas zanima, kako bo na našo pokojnino vplivala pokojninska reforma.

Na višino pokojnine tistih zaposlenih, ki so že močno čez polovico svoje delovne dobe, pokojninska reforma ne bo bistveno vplivala. Njihove pokojnine ne bodo ne veliko nižje, ne veliko višje, pa tudi delati ne bo potrebno veliko dlje. Tisti, ki so v najnižjih plačilnih



razredih, bodo po novem zakonu zaščiteni, višina njihove pokojnine se ohranja na sedanji ravni in se ne niža.

Najbolj bo pokojninska reforma prizadela tiste, ki bodo ob uveljavitvi stari okoli 40 let in manj. Njihove pokojnine se bodo znižale, vendar pa si pokojnino lahko povišajo tako, da na eni strani plačujejo v prostovoljno zavarovanje in tako od pokojninskih skladov dobijo dodatek k pokojnini, hkrati pa so tudi stimulirani, če dalj časa delajo.

## Kako naprej s prostovoljnim zdravstvenim zavarovanjem v Sloveniji?

**Skrajšano obliko, ki nam jo je posredoval Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije posredujemo:**

V nekaterih delovnih okoljih in glasilih smo v zadnjem času zasledili aktivnosti in prispevke, ki so zelo netočno in zavajajoče opisovale spremembe, ki se obetajo na področju prostovoljnega zdravstvenega zavarovanja. Za boljše obveščenost objavljamo nekaj osnovnih dejstev o novostih na področju prostovoljnega zavarovanja, za kakšne spremembe gre in kako k spremembam pristopa Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije.

Prostovoljno zdravstveno zavarovanje poznamo pri nas že od leta 1993. Zanj se je odločilo skoraj 1,4 milijona prebivalcev, ki so si s tem zagotovili določeno zdravstveno varnost. Doslej sta takšno zavarovanje izvajala le Zavod za zdravstveno zavarovanje Slovenije, pri katerem je zavarovanih prek 1,1 milijona prebivalcev Slovenije in Adriatic, d. d. Spomladi letos pa je Državni zbor sprejel spremembe in dopolnitve zakona o zdravstvenem varstvu in zdravstvenem zavarovanju, ki se nanašajo prav na to področje. **Zakon določa, da morajo vse zavarovalnice, ki izvajajo zavarovanje za doplačila do polne cene zdravstvenih storitev, to organizirati kot dolgoročna zavarovanja in oblikovati zavarovalno tehnične rezervacije za starost. Realna višina premije bo rezervacije tudi zagotavljala.** Prav tako nalaga Zavodu za zdravstveno zavarovanje Slovenije (v nadaljevanju Zavod), da za izvajanje tega zavarovanja ustanovi specializirano zavarovalnico v obliki vzajemne družbe.

### Ustanavljanje vzajemne družbe

Ta družba naj bi bila ustanovljena do konca letošnjega leta. Kljub intenzivnim pripravam pa še niso izpolnjeni vsi pogoji, da bi zaživela že z novim letom. Bo pa vsekakor ustanovljena najpozneje do jeseni naslednjega leta. Ves ta čas bodo vse osebe, prostovoljno zavarovane pri Zavodu, imele zagotovljene pri njem vse pravice na način, kot so sklenili zavarovalne pogodbe. Zato so strahovi in določena namigovanja, da bi utegnili z novim letom ostati brez kritja, povsem neutemeljeni.

Po ustanovitvi nove vzajemne družbe ni pričakovati, da bi se pravice in položaj zavarovancev poslabšal. V bistvu gre bolj za pravno formalno in organizacijsko spremembo, po kateri bo prišlo do še večje razmejitev nalog pri izvajanju obveznega in prostovoljnega zavarovanja v Zavodu. Ta ne bo vplivala na varnost oseb, ki so že zavarovane pri Zavodu in ki bodo prenešene na novo družbo. V tej družbi lahko celo pričakujejo nekatere ugodnosti, ki jih v sedanji ureditvi ni bilo mogoče povsem zagotoviti.

Nova družba, ki jo ustanavlja Zavoda, bo delovala na **načelih vzajemnosti** in ji bo v ospredju zadovoljevanje interesov članov - zavarovancev. Z vzajemnimi zavarovanji namreč skušajo v Evropi na področju prostovoljnih zdravstvenih zavarovanj, ki so tesno povezana s pravicami s področja obveznega oz. osnovnega zdravstvenega zavarovanja, vzpostaviti dolgoročno zdravstveno varnost prebivalstva. Ugotavljajo namreč, da bolezen in njeno zdravljenje ne moreta biti predmet zgolj dobička delničarjev. Druga prednost takšne ureditve je v dejstvu, da so njeni člani istočasno zavarovanci in lastniki ter upravljalci družbe in si tako sami določajo pravila pri uresničevanju skupnih interesov. Tako za vzajemna zavarovanja velja pravilo, da se v njej tudi morebitni presežki prihodkov nad stroški namenjajo članom

Tako si bodo vsi tisti, ki bodo na eni strani prostovoljno varčevali za starost, po drugi strani pa po izpolnitvi minimalnih pogojev za upokožitev delali še nekaj let, brez dvoma svojo prihodnjo pokojnino občutno izboljšali.

Marija Krivec

oz. zavarovancem in za izboljšanje njihovih bonitet.

Medgeneracijska izravnava in dolgoročna varnost prostovoljnih zavarovanj Vzajemnostni odnosi v novi družbi, ki jo ustanavlja Zavod, tako predvidevajo medgeneracijsko izravnavo stroškov, s katero bo omogočena tudi starejšim in zdravljenja bolj potrebnim osebam dosegljivost prostovoljnega zavarovanja za doplačila in ustrezno zdravstveno varnost. Takšna medgeneracijska izravnava je pridobitev, ki jo poznajo skoraj vse evropske države in je ena izmed značilnosti socialne politike in naravnosti družbe.



Novost, ki izhaja iz zakona in bo uresničena z ustanovitvijo Zavodove družbe, je tudi uvedba zavarovalno tehničnih rezervacij za starost. To bodo posebna sredstva, ki jih bodo mlajši zavarovanci vplačevali in varčevali za svoja starejša leta, ko so stroški za zdravljenje v poprečju 3 in večkrat višji kot v mladosti. Te rezervacije so poroštvo, da bo družba zagotavljala zdravstveno varnost svojim članom praktično dosmrtno. To je eno izmed pomembnih dejstev in novosti, po katerem se bo družba po vsej verjetnosti razlikovala od drugih zavarovalnic, ki ne izvajajo teh zavarovanj na načelih vzajemnosti.

V novo leto torej z normalnim izvajanjem prostovoljnih zavarovanj Na koncu velja tako še enkrat poudariti, da se ob novem letu za zavarovance Zavoda ne bo zgodilo nič usodnega in da jim ni treba sprejemati kakšnih novih odločitev o svojem zavarovanju. Vendar bi tudi brez zakonskega določila Zavod v celoti izpolnil svoje obveznosti, kot jih je že doslej v zadnjih 6 letih.

Zato ni razlogov za zaskrbljenost in še manj za nasedanje nekaterim netočnim informacijam, po katerih naj bi Zavod z novim letom celo prenehal izvajati prostovoljna zavarovanja in zagotavljati pravice iz sklenjenih pogodb.

O vseh pomembnih aktivnostih za ustanovitev nove vzajemne družbe in vseh novostih na področju izvajanja prostovoljnega zavarovanja bo Zavod pravočasno in sprotno obveščal celotno javnost in svoje zavarovance.

PRIPIS UREDNICE: Upamo, da bodo kljub nekaterim nedorečenostim in marsikateremu razočaranju tudi RESNIČNO TO STORILI! To je v Elkroju prebralo čez 500 žena - pristop pokrivanja stroškov določenih načinov in postopkov zdravljenja pa je v posameznih regijah še kako različen. In mi ostajamo v obrobju... solidarnosti tu ni - le kruta resničnost. Upamo, da nas ne boste razočarali, saj mi smo objavili Vaše tolmačenje in "skoraj" širimo "propagando" za Vas.



# Predstavljamo vam



**RENATA AŽMAN**

Tisti, ki kdaj kupujete v industrijski prodajalni v Šoštanju gotovo poznate Renato, ki je tam trgovka. Stara je 34 let. Je poročena in ima tri otroke: sina JANA in MIHA ter hčerko TEJO. Doma imajo kmetijo in farmo piščancev. Po službi jo doma čaka še veliko dela in ji zato ne ostane dosti prostega časa. Če pa se ta le najde, ga z užitkom porabi za petje in sodelovanje na kulturnih prireditvah. V službo rada hodi in je z delom zadovoljna.

Želje za novo leto pa so: zdravje in dobra prodaja še naprej.

## OCVIRK VIDA

Vida se je rodila leta 1956. Že 26 let je zaposlena v Elkroju. Devet let je šivala, zdaj pa dela kot medfazni likalec. Je poročena in ima dva sinova. Oba že imata svoj poklic, eden od njiju pa je trenutno na služenju vojaškega roka. Zdravje ji zaenkrat kar dobro služi. Zjutraj prihaja v službo med prvimi. Nima težav, le včasih so norme previsoko postavljene.



V prihajajočem letu si želi zdravja in moč, da bi prenašala bremena, ki jo čakajo.



**DREV IVICA**

Ivica je stara 44 let. Najprej je delala dve leti v TUS Šoštanj, nato pa se je zaposlila v Elkroju. Je poročena in ima dve hčerki. Sta študentki prvega in tretjega letnika ekonomije. Mož je zaposlen v TUS Šoštanj. Ivica dela v skupini Š1, na operaciji zatiranje prepon. Je pridna delavka in dosega visok procent norme. Z delom je zadovoljna, je pa užaljena, ker se ji zdi, da je naše delo premalo plačano.

V novem letu si želi predvsem zdravja za celo družino. V službi pa več medsebojnega razumevanja, kar je pogoj za boljše počutje in boljše delo.

**ŽELEZNIK STANKO** - v Elkroju se je zaposlil 15.9.1982 kot šofer. To delo je opravljal do začetka leta 1991, ko smo začeli ugotavljati tehnološke viške. Ker ni odkupil tovornjaka, je bil opredeljen kot trajni presežek in mu je bilo ponujeno drugo delo - vratar.



Na tem delovnem mestu se je nekaj časa zelo slabo počutil - delo se mu je zdelo zelo dolgočasno. Vedno bolj ugotavlja, da je to delo tudi zelo zahtevno, saj moraš biti, če želiš svoje delo dobro opravljati, zelo dosleden do vseh zaposlenih in se večkrat komu tudi zameriti.

Sedaj se je na delo že precej privadil.

Ima to srečo, da že tretjič, odkar opravlja to delo, dela tudi na silvestrov

večer, ko so skoraj vsi ostali delavci prosti in so doma pri svojih najbližjih. Vendar ve, da nekdo pač mora biti in nič ne more pomagati, če je to ravno on.

Ta večer je navedno zelo dolgočasno, čas zelo počasi teče. Kolikor se da, si ga krajša z gledanjem televizije in rednimi obhodi okrog tovarne.

Želje za leto 1999 - da bi bilo boljše, kot je bilo leto, ki se poslavlja.

**JANA DEŠMAN** - v Elkroju sem se zaposlila 15.11.1976. leta na delovno mesto tajnica direktorja. To delo sem opravljala dve leti. Potem sem bila razporejena v FRS kot obračunovalka osebnih dohodkov. V letu 1988, ko je odšla ga. Puncer v pokoj, sem prevzela delo vodje obračuna OD, kjer delam še danes.



Glede na to, da je naša Jana že res dolgo časa zaposlena v podjetju, bi lahko rekli, da ga pozna do potankosti. Obračun OD je delo, ki zahteva natančnost in vestnost pri delu, kar lahko rečemo, da ga. Dešman je in svoje delo opravlja brez večjih težav.

Želje za leto 1999 - uspeh v firmi in zdravje v družini



**ŠEMENC RIŽA** - v Elkroj sem prišla 22.4.1974, kot KV šivilja in delala najprej kot konfeksionar pri Ančki Remic. Nato sem bila prerazporejena v krojilnico kot narisovalec.

Ko je Marija Vajd iz zdravstvenih razlogov odšla v šivalnico, sem bila razporejena za vodja likalnice in kontrole, kjer delam še sedaj.

Delo v tej skupini je zelo zahtevno, kajti vse napake, ki se naredijo od krojilnice do likalnice, morajo biti pri nas odpravljene, pa naj delamo kakor vemo in znamo (štirkamo, lakiramo)

Zato res ne vem, če bom do upokojitve zdržala na tem delovnem mestu.

Želje za leto 1999: - najprej zdravje za vse, nato več prespanih in brezskrbnih noči in da bi delo tudi v likalnici potekalo bolj umirjeno, brez nenehnega hitenja.

**ŠEMLAK Jožica** - roj. 21.8.1969 - v Elkroju sem se zaposlila 2.9.1985. Delati sem začela v učilnici na priučevanju, ki je trajalo tri mesece. Priučevanje je vodila Zvonka Napotnik. Po uspešnem priučevanju sem delala najprej na čiščenju nitk, nato nadaljevala delo na medfaznem likanju.



Po reorganizaciji je dela na medfaznem likanju zmanjkalo, zato sem bila zaradi potrebe delovnega procesa razporejena na delovno mesto rezervni konfeksionar.

Na vprašanje, kako se počuti pri delu sedaj meni: če bi delo iz krojilnice bilo bolj pripravljeno, bi tudi v njihovi skupini - predmontaži - veliko lažje in uspešneje delale.

Želje za leto 1999: "da bi bili vsi v družini zdravi, da bi delo iz krojilnice bilo bolj pripravljeno in bi tako v naši skupini bolje zaživele".





Marija Brezovnik

NAŠA upokojenka Marija BREZOVNIK iz Mozirja nima nikoli časa; med drugim pa mora biti temu vzrok tudi njena velika ljubezen do rožic, ki so gotovo najlepše v Mozirju. Mnogokrat želimo povprašati kako in kje živijo naši upokojenci - in kot smo tudi vseskozi pričakovali - pri Mariji je tako, kot kaže slika. Za leto 1999 želimo njej in njeni družini predvsem zdravja - ostalo ima. Micka, res srečno in zdravo leto 1999!



## Razmislimo

- Komuniciranje ni to, kar rečem, niti to, kar mislim, ampak je v prvi vrsti odziv nagovorjenega.
- Ne obstaja ena sama resnica - o tem, kaj je res, se moramo šele dogovoriti.
- Ljudje se najraje pogovarjajo o njegovi visokosti - o samemu sebi.

## Upokojeni v drugi polovici leta 1998

V mesecu oktobru je bila invalidsko upokojena, kot invalid I. kategorije invalidnosti ga. Milena KEZMIČ. Delavka je delala v likalnici kot likalec in vedno dosegala nadpovprečne delovne rezultate. Kasneje je bila iz zdravstvenih vzrokov prerazporejena na čiščenje nitk in bila opredeljena kot invalid III. kategorije invalidnosti. Vendar bolezen je naredila svoje, tako, da tudi tega dela delavka ni zmogla in zato je odšla v pokoj, kjer upamo, da se bo počutila boljše.

Zora Štrucl

## PRAVILO

### “SEDEMKRAT NIKOLI”

Glede na dane razmere se vsi bolj ali manj zavedamo, da si je treba nenehno prizadevati za izboljšanje poslovanja v širšem in ožjem pomenu besede. Za ponazoritev tega navajamo iz predavanja dr. Draga Dubrovskega, zanimivo takoimenovano Pravilo “sedemkrat nikoli”:

- nikoli naj vas ne preneha skrbeti (tudi sto in več let stara podjetja propadajo)
- nikoli ne obravnavajte nekega potrošnika kot dokončno zanesljivega
- nikoli ne mislite, da ste pridobili vse posle, ki jih potrebujete
- nikoli ne domnevajte, da bo jutri bolje, kot je danes
- nikoli ne prenehajte prodajati vašega podjetja - vlaganje v imidž
- nikoli ne razvijajte vtisa, da imate najnižje cene (ker s tem potrošnike opozarjate, da razen cene ni nobenega razloga, da kupujejo vaše izdelke)

*Ostali so sledovi tvojih pridnih rok,  
ki nam dajejo upanje in moč.*

ZAHVALA

*Po težki bolezni nas je mnogo prekmalu zapustil ljubljeni mož  
in ati*

*Franc ERMENC  
iz Varpolja*

*Iskreno se zahvaljujem vsem, ki ste nam v teh težkih trenutkih  
tako nesebično pomagali. Najlepša hvala sodelavkam DD,  
mojstricam, sindikatu in celotnemu kolektivu ELKROJ.*

Hvala

*Žalujoča žena s hčerkama*



MI DELAMO  
NA OSNOVI  
STANDARDA  
ISO 9001



# NOVOLETNA NAGRADNA KRIŽANKA

SESTAVIL NIKO SREČNO 1999 LETO	Naknadno prilikati kakšen del	Ludwig van <b>B</b>	Del glave <b>U</b>	Grški bog vetrov	LITER	Italijanski kamion	Okvara <b>K</b>	Značaj ctos	Boštjan <b>B</b>	Smučarsko središče v francoskih alpah	Švedski pisatelj in pesnik Hansson
Praznična čestitka z najlepšimi željami											
365 dni					Titov čin Vrsta papige						
Najstarejši prevod svetega pisma						Tižolovka Avstrija					
Kuhar Helena			Izraz obraz	Egip. Bog Strah pred nastopom			Četa Klasje				Nogometaš Maibor Teatnika (Matjaž)
Arterija žila odvodnica						Sum. Bogin. Zemljc Vrsta piva			Ivan Kosmač Kuhar obar		
Polit Hoxha <b>E</b>					Sonja Likar Trindvajseta črka abecede			Nadležne žuželke ki močno pičijo			
Zim. guma z žeblički Tajska rcka								Branilec pri nogometu Predlog			
<b>M</b>					Največ. film. nagrada Sestopanje						Francoski burklež v pantonimi šaljivce
<b>A</b>	Vesclo naključje pri žrebanju	Varstvo dojenčkov Avtomobil . krmilo						Živalski ud Pogojni odvisnik			
Slavka Velam			Slovenski ekonomist Aleksander	Španija		Okrasne ptice z razkošnim rcpom	Čeplak Ana Otok VIS iz rim. časov			Italija Grška črka	
Franc. revol Maksimilien (1758-1794)					Tovarna v Sarajevu Kambodža						
Naša bivša sodclavka Marovt								Krapina	Oranje Rimsko dve		
Ruski sklad. Peter Iljič Labodje jezero										Kisik Švedska	
Star slovan				Igralec na klavirju							

Izžrebali smo tudi srečne nagrajence NAGRADNE KRIŽANKE.

Nagrade prejmejo:

1. KRAJNER Bernarda 10.000,00 SIT
2. SOLAR Vinko 8.000,00 SIT
3. ŠTRUCL Zora 5.000,00 SIT

ČESTITAMO!

Nagrade se izplačajo do 23.12.1998. leta. To pa uredi naš finančno računovodski sektor.

Nagrade za novoletno križanko so enake. Pravilno rešeno križanko oddajte najkasneje do 30.1.1999 v uredništvo KROJ-a.

**Kroj** - list za obveščanje delavcev ELKROJ d.d. Mozirje. Glavna in odgovorna urednica: Vera Pečnik. Uredniški odbor: Vera Pečnik, Urška Marolt, Ana Boršnak in Marija Krivec (predsednica). KROJ izhaja občasno v nakladi 800 izvodov. Glasilo spada med proizvode informativnega značaja iz 13. tč. tar. št. 3, za katere se plačuje davek od prometa proizvodov po stopnji 5% (mnenje Ministrstva za informiranje Republike Slovenije št. 23/199-92). Naslov: Elkroj Mozirje, Prihova 56, 3330 Mozirje, tel.: h.c. (063) 833-011. Tisk: Grafika Gracer Celje



# Kaj bomo pa jedli ?!

Da se prikupimo našim najdražjim, razmislimo o dveh variantah domače ponudbe:

## I. MENU

Solata iz gamberov

\*\*\*

Minjolska juha

\*\*\*

Pljučni file po moderno

Piščančja rulada

Zeljni zavitek

Zelena solata

\*\*\*

Limonine rezine

## II. MENU

Jesenska juha

\*\*\*

Rezanci s tartufi

\*\*\*

Jelenov hrbet s pršutom in žajbljem

Ajdovi žličniki

Zeljna solata s krompirjem

\*\*\*

Jabolčni zavitek z vanilijevokremo

## DOBER TEK !



*Naj Vam bodo prihajajoči božični prazniki ozarjeni s srečo in ljubeznijo.*

*Leto 1999 naj bo polno poslovne in osebne uspešnosti, saj želimo, da prijaznost, sreča in upanje trajata vse leto, ki prihaja.*

*Vam iz srca želi  
urednica in  
uredniški odbor*



formuly 93



Celje - skladišče  
D-Per

192/1998



5000006578,2

OSREDNJA KNJ. CELJE  
COBISS