

# V LABOD



1998

konfekcija novo mesto d.d. / leto XXIV, januar, številka 1



## V TEJ ŠTEVILKI

Pogovor z generalnim  
dirktorjem Andrejem Kirmom  
in pomočnikom Marjanom  
Vodopivcem

O delu nadzornega sveta  
predsednik mag. Janko Arah

Kako zvišati produktivnost  
tokrat v Libni, Ločni in Zali

Predstavlja se kapitalski sklad

O predlogih pokojninske  
reformne

Poti do boljše produktivnosti  
/s seminarja REFA/

Pa še marsikaj

Formalna ocena preteklega leta je ugodna. Zaključili smo ga pozitivno, prejeli smo certifikat ISO 9001 za kakovost poslovanja, dela smo imeli v povprečju dovolj, v nekaterih tovarnah so se rezultati celo popravili (začasno sicer, vendarle so bila pozitivna odstopanja). Speljano je bilo zadnje dejanje lastninske preobrazbe in za dobo petih let je Nadzorni svet na svoji prvi seji imenoval vodstvo podjetja. Ne bo mu lahko, je treba dodati, kakšna pa bo strategija v prihodnje, bo predstavilo v programu, ki ga bo ta organ obravnaval na naslednji seji. Če bi ob pregledu osrednjih dogodkov preteklega leta, na katere smo pravzaprav lahko samo ponosni, dodali še dejstvo, da smo redno prejeli plače, bi bil sicer ta ponos že manjši, kajti to naj bi bilo samo po sebi umevno. Pa vendarle si velikokrat z olajšanjem povemo tudi to. S plačami nikakor nismo zadovoljni in tudi vodstvo se s tem strinja. Plače so se sicer v povprečju dvignile za 12 odstotkov in če se spomnimo, da je velik del našega dela dodela, marka pa je zrastle le za 3 odstotke, je to uspeh. Seveda pa še vedno ne dovolj velik, da bi bili glede na inflacijo in na življenjske potrebe - lahko zadovoljni.

Sicer pa so ocene lahko različne - odvisno s katerega zornega kota jih osvetljujemo. Vodstvo podjetja upošteva (poleg plač) tudi poslovanje, ki je pozitivno. Ocena povprečnega labodovca pa je nekaj drugega - pri tem niso pomembne le plače, ampak tudi odnosi, možnosti napredovanja in še kaj.

In zunanji pogled: veliko smo bili prisotni v medijih. Seveda smo radi predstavili naše uspehe, od kolekcije do certifikata ISO. Na medije so se obračali tudi nekateri posamezniki in s tem naredili tudi nekaj škode. Najprej bi bilo dobro stvari urejati doma, kar si velja zapomniti. In končno - o nas predvsem govore naši izdelki.

Ocena in slika se ne piše in ne riše samo skozi zabeležene rezultate in objave le-teh. So še druge silnice, ki oblikujejo podobo. Tega se očitno zavedamo, saj smo se začeli spogledovati s sistemom poslovne odličnosti. Na srečanju inovatorjev je dejal dr. Mulej: "Ne spleča si metati peska v oči, kako odlični smo, se visoko ocenjevati in sami sebe varati. Pogledati je treba v bistvo, se soočiti tudi s slabostmi in šele od tu dalje pelje pot k odličnosti." Zato naj ne bo pregrešno, povedati in slišati tudi naše slabosti, prisluhniti kritikam, priznati, da določena poteza morda le ni bila pravilna. Ob tem pa seveda ne smemo spregledati in ne pozabljati, da so rezultati boljši, da so doseženi pozitivni premiki, da se nam postopno le svetlika lepša prihodnost.

Skratka, če se izrazimo z besedami mode, ne moremo opisovati in vrednotiti vsega le v op-art tehniki. Življenje ni samo črno-belo, ampak so nianse, od temne do svetle. Pa vendarle bi bilo lepo, če bi bilo vse svetlejšje.

Lidija Jež

## Poslovna odličnost

### Upravljanje s sposobnostmi zaposlenih

*Od ljudi je odvisno vse. Še tako izpopolnjene delovne naprave in stroji ter delovni postopki imajo za seboj človeka. In če človek zna in hoče delati, če je motiviran, upoštevan, spoštovan, so rezultati zagotovljeni. Žal pa je tudi obratno. Nekoč davno je bilo dovolj delati zgolj z rokami, potem je bilo treba znati delati tudi z glavo, danes pa se vse bolj zavedamo, da je treba delati tudi s srcem. Kako to doseči? Delo z ljudmi je odgovorno, občutljivo in mogočno hkrati. Zato poslovna odličnost toliko pozornosti namenja "upravljanju vseh sposobnosti zaposlenih". Malo grobo rečeno, toda dobro zamišljeno. Saj je za nenehno izboljševanje poslovnih rezultatov človek s svojimi sposobnostmi največji porok. Pristop k celoviti kakovosti mora pokazati tudi:*

*Kako pregledujemo in izboljšujemo upravljanje z zaposlenimi, kako je kadrovska politika usklajena s politiko in strategijo organizacije ter kako se uporabljajo podatki iz pregleda o zadovoljstvu zaposlenih.*

*Kako s kadrovanjem, usposabljanjem in napredovanjem razvijamo in ohranjamo znanje, spretnosti in sposobnosti ljudi. Znotraj tega pa je pregledovanje učinkovitosti usposabljanja, razvoj s pomočjo skupinskega dela, kako se izboljšujejo in izmenjujejo izkušnje, kako poteka razvoj kariere itd.*

*Kako ljudje in skupine dosežajo cilje in stalno pregledujejo delovanje, kar zajema primerjavo, ali se cilji posameznikov in skupine ujema jo s cilji organizacije, kako se dosega soglasje itd.*

*Kako se spodbuja zavest vsakega posameznika za stalno izboljševanje kakovosti, kako dobivajo zaposleni pooblastila za ustrezno ukrepanje, kar zajema tudi način vrednotenja učinkovitosti.*

*Kako se doseže učinkovita komunikacija navzdol in navzgor: torej kako organizacija sprejema informacije od ljudi, kako posreduje svoje informacije zaposlenim, kakšne so komunikacijske potrebe organizacije in kako se vrednoti in izboljšuje učinkovitost komuniciranja.*



02000/890x

## POGLED V PRIHODNOST

Konec novembra je nadzorni svet imenoval upravo Laboda, in sicer za generalnega direktorja Andreja Kirma in za njegovega pomočnika Marjana Vodopivca. Uprava je imenovana za pet let. Kako oba vodilna moža Laboda vidita svoje naloge:

### Andrej Kirm - generalni direktor

Poslovna filozofija Laboda se menja, kar nam narekujejo tudi tržne razmere. Razširiti želimo naš prodajni program, v skladu s tem pa v največji možni meri izkoristiti domače proizvodne zmogljivosti za predelavo lastnih blagovnih znamk, ki jih že obvladujemo, saj žal dodelava postaja finančno vse manj zanimiva, hkrati pa razširiti ponudbo z novimi programi oz. blagovnimi znamkami, ki jih sami ne proizvajamo in zato iščemo ustrezne partnerje. Kot primer lahko navedem vse bolj iskan Labodov moški program in kravate, zaenkrat. Torej so naš cilj novi, tržno zanimivi proizvodni programi. Tako lahko rečem, da poleg vloge proizvajalca konfekcije vse bolj prevzemamo tudi vlogo prodajalca konfekcije, razširjene z novo ponudbo. Prav tako želimo tudi v moškem programu povečati tudi delo po naročilu, kar naj bi zajemalo tudi moške uniforme.

V skladu s poslovno strategijo moramo dati večjo vlogo ekonomičnosti snovanja prototipov. S tem je mišljeno združevanje materialov za različne programe, kar za potrošnike lahko pomeni boljše možnosti kompletiranja, za nas pa povečane količine nabave določenega materiala in s tem dosežene določene ugodnosti. Tudi sicer je v nabavi še nekaj rezerv, saj je možno zniževanje stroškov na račun uvajanja večje konkurenčnosti oz. izbire dobaviteljev, višjih zahtev po kakovosti, rokih, cenah, ekskluzivnosti in podobno. Zato pričakujemo, da se bodo vsi naši do-

bavitelji vedno znova dokazovali.

Labodov odnos do kupcev bo segal dlje, kot je bilo to v preteklosti. Določeni kupci so skupaj z nami dosegali izredno lepe rezultate, so pa tudi taki, ki niso znali ali zmogli poiskati ustreznega stila prodaje naših izdelkov. Ne more nam biti vseeno, kako so izdelki ponudeni končnim potrošnikom. Skrb za primerno opremo prodajnih mest, opremljenost s propagandnimi gradivi, promocija... so velike naloge sedanjega časa.

Med službami v verigi nastajanja modelov mora biti še tesnejša prepletenost oziroma tesnejše sodelovanje. Več poudarka bo treba nameniti koordiniranju in projektnim oblikam dela.

Na ravni podjetja nadaljujemo s formiranjem družb z omejeno odgovornostjo. S tem so jasno določene pristojnosti tovarn. Te imajo možnost same pridobivati delo, kar se je na primerih že oblikovanih d.o.o.-jev izkazalo kot pozitivno. Delati je treba na zviševanju produktivnosti, kajti le pozitivne spremembe bodo omogočile povečevanje plač. Sam sicer menim, da so te prenizke in da je treba zboljšati motiviranost tudi s plačilom.

Več pa se bodo morali direktorji ukvarjati tudi s planom, s pospeševanjem inovativnosti, s pridobivanjem več znanja v tovarnah. Upoštevanje delavca, poznavanje in upoštevanje njegovih sposobnosti ter vedenje, da je direkten izvajalec določenih del hkrati tudi največji poznavalec le-teh, bo ob primerni dvosmerni komunikaciji rojevalo inovacije in napredek.

Vse naštetu in še marsikaj so naloge, ki nas peljejo v prihodnost. Vse to pa je del poslovne odličnosti, ki smo si jo zastavili za krovni cilj. Tega pa želimo tudi strokovno potrditi.



## POGLED V PRIHODNOST

**Marjan Vodopivec - pomočnik generalnega direktorja**

Svojo vlogo pomočnika generalnega direktorja vidim predvsem v funkciji vodenja komercialne, torej v moji dosedanji vlogi. Seveda pa z lastnimi mnenji sodelujem tudi na tistih področjih, za katera nisem direktno pristojen. Ob tem lahko rečemo, da je komercialna funkcija v Labodu zastavljena nekoliko širše, kot je to običajno, saj seže od nabave do kreacije in prodaje, zajema tudi koordinacijo oz. usklajevanje s pripravo dela za lastno proizvodnjo, vse pogosteje pa seže v strokovno povezanost navzven, torej v kooperacijo. Proizvodno kooperacijo v Labodu povečujemo, pri čemer gre za iskanje ekonomskih rešitev, kot jih pozna zahodni svet. V to smer gremo tudi v Sloveniji. Če je kooperacija v prihodnje vezana tudi na nove programe, ki jih sami ne predelujemo, je v sedanjem času ta nujna zaradi polno zasadenih naših zmogljivosti, poleg dela za domači trg tudi z dodelavnimi posli za izvoz, kar postavlja v špicah pod vprašaj točnost dobave naših izdelkov na tržišče. Ker pa vemo, da domači trg postaja vse občutljivejši, je dosledno spoštovanje rokov nujna, ki jo moramo v bodoče bolj dosledno izpolnjevati. Tudi zato je za kar najboljše delo nujno okrepiti Labod tudi s kadri konfekcijske stroke, sposobnimi za organiziranje dela za kooperacijo in spremljavo dela na terenu. Po zgledu razvitega sveta, ki je samo proizvodnjo v nekaj desetletjih preselil na območja s cenejšo delovno silo, sam pa zadržal komercialne, marketinške naloge in kreacijo s pripravo dela, moramo tudi mi postopno okrepiti vse te naloge.

Če pa se povrnemo v sedanji čas, bi morali čim prej rešiti kadrovske vprašanje vodje prodaje, ki ga trenutno pokriva skupaj s sodelavci in kar je treba čim prej dokončno rešiti. Naloge za letošnje leto se vežejo na zniževanje zalog,

ki so dokaj visoke in na povečevanje prodaje na domačem trgu. Glede na zaključke kolekcije za pomlad - poletje ter glede na pričakovano dopolnilno kolekcijo, so napovedi za prvo polletje lahko obetavne, manj pa je pričakovati od zaključevanja in prodaje za jesen in zimo. Vzrok je tudi v letošnji zeleni in topli zimi, ki bo trgovcem zagotovo pustila velike zaloge in zato je pričakovati previdnejše zaključevanje. Zato za letošnje leto ne moremo napovedati večjih odstotkov rasti domače prodaje, zadovoljni pa bomo, če nam jo bo uspelo povečati do 10 odstotkov.

Občutneje pa povečujemo prodajo na Hrvaškem. Dosežene letošnje prodaje v BIH verjetno ne bomo presegle, bo pa uspeh, če bomo zadržali to raven, saj je kupna moč v tej državi še zelo majhna in omejena le na center oziroma nekaj večjih mest.

V enakih količinah kot do sedaj bomo verjetno prisotni tudi na Češkem, kjer prodaja ni dosegla prvih zelo obetavnih napovedi. Tudi v tem je vzrok, da smo češko tržišče postavljali pri izpolnjevanju rokov odpreme nekoliko v ozadje oziroma smo boljšim plačnikom in bolj perspektivnim trgovcem seveda dajali prednost. Med temi je tudi Rusija, kjer letno prodamo do 400 tisoč mark naših izdelkov.

Torej, prihodnost skozi komercialni pogled narekuje ob racionalizaciji, ki je stalnica na poti poslovne uspešnosti, še kadrovske okrepitve s profili konfekcijske stroke, kadrovske popolnitev na področju vodenja domače prodaje, še boljše koordinacijo med nabavo, kreacijo, pripravo dela, proizvodnjo in prodajo, intenzivnejše delo z našimi dobavitelji in trgovci naših izdelkov ter iskanje kooperantov, ki bi bili kos Labodovim sedanjim in novim proizvodnim programom oz. našim blagovnim znamkam.



# VLOGA IN POLOŽAJ NADZORNEGA SVETA

Mag. Janko Arah - zunanji član nadzornega sveta

Z vpisom lastninskega preoblikovanja v sodni register se je LABOD pravno preoblikoval iz družbenega podjetja v delniško družbo. Dne 20. oktobra 1997 je bila prva seja skupščine delniške družbe, ki je med drugim sprejela tudi statut družbe in v skladu z njim imenovala člane nadzornega sveta. Prva seja nadzornega sveta je bila dne 25. novembra 1997, na kateri se je nadzorni svet konstituiral: v skladu s statutom družbe so člani nadzornega sveta izvolili predsednika in namestnika predsednika, imenovali upravo - generalnega direktorja in njegovega pomočnika, obravnavali poročilo o poslovanju družbe ter se dogovorili o nadaljnjem delu.

Labod ima torej nove organe upravljanja, ki so v skladu z Zakonom o gospodarskih družbah in statutom družbe: skupščina, nadzorni svet in uprava. Funkcija nadzornega sveta je opredeljena v statutu družbe v skladu z opredelitvijo in funkcijami nadzornega sveta, ki jih podrobneje obravnava zakon o gospodarskih družbah.

Funkcija nadzornega sveta je povsem drugačna, kot je bila funkcija delavskega sveta. Pristojnosti nadzornega sveta so namreč naslednje:

□ Nadzorni svet nadzoruje vodenje poslov družbe. To pomeni, da je uprava tisti organ, ki delniško družbo vodi v dobro družbe, samostojno in na lastno odgovornost.

□ Nadzorni svet pregleduje in preverja knjige in dokumentacijo družbe, njeno blagajno, shranjene vrednostne papirje in zaloge blaga ter druge stvari. To pomeni, da nadzorni svet nadzoruje celotno poslovanje družbe, pri čemer pa je potrebno poudariti, da nadzorni svet v nobenem primeru ne sme posle voditi sam. Seveda pa nadzorni svet lahko sklene, da sme uprava določene vrste poslov opravljati le z

njegovim soglasjem. Tega nadzorni svet na svoji prvi seji ni sklenil, tako da je v družbi Labod uprava povsem samostojna pri vodenju poslov družbe. Če se bo pokazala potreba po tovrstni omejitvi pristojnosti uprave, bo nadzorni svet o tem razpravljal in sprejel ustrezno odločitev.

□ Nadzorni svet lahko skliče skupščino družbe. Praviloma sklicuje skupščino sicer uprava družbe. Zakon o gospodarskih družbah pa nadzorni svet izrecno pooblašča, da lahko tudi sam skliče skupščino.

V okviru navedenih pristojnosti in pooblastil bo deloval nadzorni svet družbe Labod, ki sicer šteje 6 članov. Štirje člani, ki so bili imenovani na prvi skupščini družbe, so predstavniki kapitala, dva člana pa sta predstavnika delavcev, vendar pa so na prvi seji bili prisotni samo predstavniki kapitala, saj svet delavcev še ni izvolil svojih dveh predstavnikov. Poudariti je potrebno, da so člani nadzornega sveta enakopravni, imajo enake pravice in dolžnosti, pri odločanju ima vsak član en glas, le v primeru neodločenega izida glasovanja je odločilen glas predsednika nadzornega sveta. Predstavniki kapitala v nadzornem svetu zastopajo vse delničarje in ne samo tiste, ki so predlagali izvolitev posameznega člana in so tudi vsem odgovorni za svoje odločitve. Le na ta način lahko nadzorni svet deluje kot organ nadzora poslovanja družbe, v katerem imajo z enakimi pravicami in obveznostmi kot člani kapitala svoje mesto tudi predstavniki delavcev.



# L I B N A , Z A L A , L O Č N A

Pred direktorje doojev in profitnih centrov je postavljena naloga realizacije planov in znotraj teh tudi povečevanje produktivnosti. Cilj na ravni podjetja je dvigniti produktivnost za 20 odstotkov - koliko, kako in kdaj naj bi to dosegli, pa bodo v naslednjih dveh številkah povedali direktorji sami. Za začetek so o tem spregovorili: Slavica Šubašič- direktorica Libne, Mojca Mohar iz Ločne in Nada Mohorič iz Zale.

## Slavica Šubašič:

Nekaj novih specialnih strojev, zaščita tkanin, ki maščobo močneje vpijajo, osvetljava za predelavo temnejših materialov, pomlajevanje, več znanja, stimulacija za dodatne obremenitve pa še in še. Če pogledamo plan ali pa program za izboljšanje produktivnosti, nam oba dokumenta pokažeta isto pot. Vsaka od navedenih točk je zase izredno pomembna, pa vendarle začnimo pri ljudeh. V Libni smo imeli lani izredno visoko bolniško, in sicer kar 20 odstotkov. Poleg tega imamo v teku nekaj invalidskih postopkov, kar vse govori, da je bilo težko dosegati plan. Tudi zato smo se odločili, da bomo letos začasno zaposlili več pripravnikov. Z novim letom se nam jih je pridružilo 8, skupno pa naj bi jih bilo 15. Obdržali bomo najboljše, v času pripravništva pa jih bomo seznanili z vsemi operacijami. Kajti delo je izredno zahtevno in menjave so zelo pogoste. Tudi zato razmišljamo o nujnosti urejanja tarifnih razredov, saj manj zahtevnih del tako rekoč ni. Oziroma naj bi bila ta redka dela namenjena invalidom, ki pa bi bila - ob morebitnem večjem naporu in dodatnih menjavah - mesečno tudi posebej nagrajena. Kolektiv moramo tudi pomladiti, saj s povprečnimi 39 leti nismo več mladi. Sicer pa bomo letos morali nekaj postoriti tudi pri strojni opremi. V povprečju ta sicer ni slaba, toda za doseganje primerne kakovosti pri predelavi novejših tkanin, ki maščobo še posebej vpijajo, potrebujemo določeno število posebnih strojev, ki ne mastijo. Prav tako bomo del proizvodnje morali opremiti z dodatno razvestljava, ki je potrebna predvsem za predelavo temnejših tkanin. Veliko je tudi potreb po pripomočkih in dodatkih, največja naša investicija, ki pa je še v teku, pa bo letos nabava preše za lepljenje medvlog. Kar polovica bluz, ki jih šivamo za partnerja Delmod, poteka po tehnologiji za vrhnji pro-

gram, kar pomeni, da pogosto lepimo tudi zadnje dele bluz, za kar pa nimamo niti dovolj široke preše, ki je povrh vsega še povsem dotrajana. Z novo prešo se bodo naše možnosti za hitrejše in kakovostnejše delo povečale, več pa bo možnosti tudi za predelavo drugega zahtevnejšega programa.

Veliko nameravamo vložiti v strokovno izpopolnjevanje, v izboljševanje odnosov, v red in disciplino. Jasno imamo začrtane odgovornosti, spremljamo rezultate posameznika, spremljamo celoten postopek in znotraj tega tudi medfazna popravila, kar vse pomeni tudi sprotno reagiranje in izpeljavo sankcij za neustrezno delo. Zelo dosledni moramo biti, da bomo lahko zabeležili popravke produktivnosti in da bomo povečevali dobiček, ki naj bi bil kar nekajkrat večji, kot je znašala naša izguba za lansko leto.

## Nada Mohorič:

Menjava generacij se odraža tudi pri slabših rezultatih - za naprej bo nujno vlaganje v likalnico, v boljše delovne pogoje, nekaj pa se da storiti tudi še za disciplino in predvsem samodisciplino. Zala je v preteklosti dosegala lepše rezultate kot lansko leto, saj smo pristali na pozitivni nuli. Vzrokov je veliko, predvsem pa ocenjujem, da je največji delež na menjavi generacij. Prvič nas je premalo v proizvodnji, drugič pa je med temi veliko mladih, ki še ne morejo dosegati polnih rezultatov. Tudi delo smo imeli zelo različno, septembra in oktobra pa se je zataknilo tudi pri našem izvoznem partnerju Fink modele, saj delo ni prihajalo pravočasno. Če pogledamo naprej, je seveda izboljševanje produktivnosti nujno, zelo težko pa bo leto zvišati za 20 odstotkov. Mislim, da je realno pričakovati zviševanje produktivnosti do 10 odstotkov. Za doseg tega cilja bomo morali delno re-

# LIBNA, ZALA, LOČNA

organizirati našo proizvodnjo.

Poleg tega pa se mora vsak delavec v verigi nastajanja modelov zavedati svoje odgovornosti in s tem seveda tudi vsaka delavka v naši proizvodnji. To pelje k samodisciplini, kar je zanesljivejše kot prisila od zunaj. Več pa bi morali storiti tudi za izboljševanje pogojev dela. Sicer pa bi potrebovali še nekaj delovnih pripomočkov in novosti predvsem v likalnici. Naprave in stroji so izrabljeni. Kljub vzdrževanju in temeljitejšim popravilom so ventili tako iztrošeni, da je ročno uravnavanje pare nezanesljivo in s tem je vprašanje časa in kakovosti ponovno izpostavljeno. Zala je specializirana za izdelavo težjih oblačil, to so plašči, kostimi in jakne, in upoštevanje tega v večji meri, bi nam tudi pripomoglo k boljšim rezultatom. V času predelave lahkih poletnih materialov si vedno pokvarimo letno povprečje. Tudi pravočasnost in dorečenost nalogov nam bi delo olajšali in omogočili boljšo produktivnost.

## Mojca Mohar:

Leto, ki se je izteklo, je bilo za tovarno Ločna dokaj ugodno, saj smo zastavljene cilje v večini tudi izvršili.

Število zaposlenih za nedoločen čas se je zmanjšalo za 35 delavk, in sicer zaradi upokojitev (starostne, predčasne in invalidske), odhodov v drugo podjetje oz. k zasebniku.

Na novo za nedoločen čas nismo zaposlovali, zaposlili pa smo nekaj pripravnikov in najboljše zadržali (za določen čas).

Delovne rezultate smo tekom leta postopno izboljševali in v mesecu decembru dosegli 97 % plana. To je pri tako raznolikih proizvodnih programih, kot jih imamo, za nas velik uspeh. Sorazmerno temu se je v tovarni povečal tudi osebni dohodek.

Dejstvo, da imamo zelo raznolike proizvodne programe in zelo razdrobljeno proizvodnjo, nam potrjuje trditev, da so delavci usposobljeni za vsakršno delo.

Naša starostna struktura je visoka, pa tudi naša strojna oprema je izredno stara. Program srajc nam zaradi tega ne prinaša svetle prihodnosti,

saj smo za predelavo predragi. Razmišljamo o zmanjševanju delavk na tem programu in povečanju na ostalih.

Podpiramo inovativnost na delovnem mestu in veseli smo vsakega koristnega predloga. V preteklem letu jih je bilo 7; vsi so koristni in že v uporabi.

Želim, da bi bilo v prihodnje takih predlogov še več, in to predvsem s strani delavk. Marsikatera si je že do sedaj z malenkostno spremembo olajšala delo, vendar izboljšave ni prijavila, saj v proizvodnji prevladuje večinsko mnenje, da je takšno ravnanje samo po sebi umevno. Takšno prepričanje pa jim ne prinese zaslužene denarne nagrade, zato pozivam vse, da v bodoče izboljšave vseeno prijavljajo.

V letu 1998 pa so naši cilji usmerjeni predvsem v izboljšanje produktivnosti, ker je to edini način, da dosežemo boljše poslovne rezultate. V preteklih letih je bilo premalo vložene v strojno opremo. Za dobro kakovost namreč ne zadošča samo dobra šivilja ali likarica, temveč tudi dober stroj.

V ta namen smo si za cilj postavili v čim krajšem času pridobiti novo kotlovnico in s tem kakovostno tehnološko paro ter nabavo vsaj nekaj prepotrebniš šivalnih strojev.

Zavedamo se, da je nabava vsega navedenega odvisna in pogojena z dobrimi finančnimi rezultati. Zaradi tega smo že v preteklem letu poostriili disciplino na delovnem mestu in pa nadzor nad porabo oz. stroški tovarne.

Še veliko drugega je potrebno storiti tudi glede delovnih invalidov, ki jih je vsak dan več, delovnih mest zanje pa vedno manj.

Vse probleme, do katerih vsakodnevno prihaja, bomo morali reševati skupno, prisluhniti bomo morali drug drugemu in si zagotavljali boljši jutri.

Vsem svojim sodelavcem želim, da bi letošnje leto potekalo brez večjih "pretresov" in da bi nas še naprej spremljalo geslo "dobra kakovost ob dobrih medsebojnih odnosih".

## KOLEKCIJA JESEN - ZIMA 1998/1999

Kljub temu, da se zima, če pogledamo vremenske razmere, še ni začela, bomo novo kolekcijo, ki obsega skoraj 500 artiklov za jesen 1998 in zimo 1999, že 23. januarja predstavili prvim kupcem. Iz modelarnic in šivalnic prihajajo še čisto "vroči" zadnji vzorci, hkrati pa kreatorji, tehnologi in komercialisti še ocenjujejo pravkar izdelane modele. V oddelku nabave skušajo dobiti še zadnje barvne karte in podatke o tkaninah in pomožnih materialih, v komerciali pa pregledujejo kalkulacije in "tehtajo" tisto pravo tržno ceno izdelka, ki jo bo kar največ kupcev ocenilo kot najprimernejšo.

Časi, ko se cene materialov in vložnega dela niso zdele tako pomembne, so daleč za nami. Svet se vrti vedno hitreje, nova znanja, ideje, tehnologija in večja dostopnost informacij imajo za posledico nižje stroške, tako so cene izdelkov iz leta v leto nižje. Neizprosna konkurenca narekuje tempo. Tekstilni izdelki so vedno bolj privlačni - skoraj vsak mesec prinese nekaj novega: barvo, material, nenavadno kombinacijo, detajl ... Močne blagovne znamke, ki ponujajo potrošniku široko paleto izdelkov in storitev, ne narekujejo le stila oblačenja ali izbire parfuma, ampak vedno bolj oblikujejo njegov način življenja.

Kako torej razmišljamo v Labodu, da bi držali korak z neusmiljenim tempom, ki ga diktira svet mode?

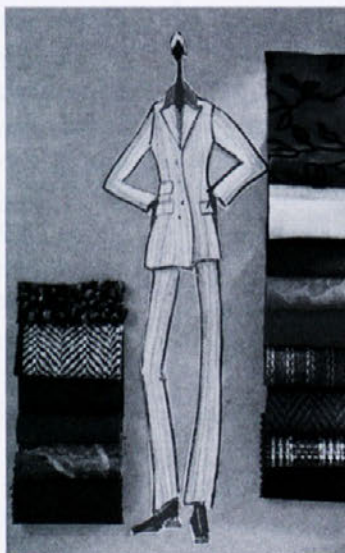
Ideje je veliko, od spoznanja, da bo potrebno priti na trg z modeli že prej, kot je to običajno, bolj povezati Labodove kolekcije LABOD

STYLE, do krepite lastne maloprodajne mreže, sistema franšiznih prodajnih poti in enotno zasnovanih prepoznavnih Labodovih kotičkov v trgovinah, ki bi nam približali končnega potrošnika in zagotavljali enotno pojavno podobo Laboda in krepitev blagovne znamke ...

Moda (beseda izhaja iz lat. besede modus: način), ki jo najbolj zaznamujejo nenehne spremembe in iskanje novih in drugačnih poti, s katerimi je mogoče zadovoljiti potrošnikovo željo po drugačnosti, nam za leto 1999 že bolj napoveduje nadaljevanje glamuroznega stila osemdesetih, ki je sicer v detajlih in tkaninah prisoten pri najodzivnejših modnih hišah že v tej zimi.

Rustikalni tweedi, zdaj v kombinacijah tudi s pravim krznom, zdaj oplemeniten s svetlečo kovinsko ali sintetično nitko, mehki velurji, imitacije semiš usnja, pliš ali žamet v vseh mogočih variacijah in pa še vedno čisto moški deseni v volni in mešanicah bodo osnova za kostime in blezerje elegantnih rahlo oprijetih linij z nekaj več poudarka na ramenih. Pri bluzah je še vedno moden saten, elastični pliš, nežni, prosojni žametni "devoreji", barvna čipka in bogate vezenine. Podobno pomembna je enostavna, rahlo oprijeta bluza žarečih barv dragrega kamenja, ki bo poživila enostaven siv hlačni kostim rahlo moškega izgleda, ta pa naj bi bil po napovedih modnih strokovnjakov osnova garderobe v naslednjem letu.

Tamara Juvan



Avtor skice: Alenka Traven



# REFA

## KAKŠNE POTI UBIRAJO DRUGI ZA DOSEGANJE VIŠJE PRODUKTIVNOSTI IN ZNIŽEVANJE STROŠKOV

Tematika REFA dnevov "Zviševanje produktivnosti in zniževanje stroškov", ki so potekali 18. in 19. novembra 1997, se lepo vklaplja v aktivnosti, s katerimi smo začeli v podjetju Labod. Ker smo vsi premalo seznanjeni z dogajanjem na tem področju tudi v širšem okolju (v Sloveniji in v tujini), bi omenila kot zelo zanimive predvsem tiste referate, v katerih lahko najdemo vzporednice z informacijami, ki smo jih dobili pri neposrednem stiku s predstavniki firme de Boccard & Yorke Ltd in smernice za nadaljevanje našega lastnega dela. Izredno zanimiv je bil referat Franza Holzwartha o zniževanju stroškov in povečanju gospodarnosti poslovanja podjetja SIEMENS AG. Zamislili in uresničili so projekt gibanja za produktivnost, katerega cilj je bil povečanje inovativnosti, rast, produktivnost in izboljšanje kulture podjetja. Vse te cilje so dosegli s "TOP gibanjem", ki s svojim imenom, logotipom in močnimi gesli simbolizira nenehno spreminjanje - razvijanje, v katerega so vključeni vsi zaposleni. Rezultati so se obdržali tudi v letni rasti dohodka, ki se je povečala v šestih letih z 2 do 2,5 % na leto na 10 % na leto (podatek za leto 1997).

Poudarek sprememb je na zaupanju v človeka, ki neko delo (na primer na stroju) opravlja in to želi upravičiti. Velja: delavec je strokovnjak za delo na svojem delovnem mestu, ga najbolje pozna in zna najbolje predlagati izboljšave, če o svojem delu razmišlja in upa povedati svoje mnenje. Biti pa mora tudi samokritičen in priznati tudi, da morda včasih ni polno zaposlen, da slabo dela zaradi sebe ali zaradi drugih. V primeru napak ni več skrivanja in iskanja krivca, ampak se takoj začne iskanje vzrokov in preprečevanje nadaljnjih napak. Vloga vodje ni več avtoritarna - deljenje ukazov, ampak trenerska - enako kakor trener, ki ne strelja sam enajstmetrovke, ampak izbere dobrega

strelca, vodja skupine skrbi, da ima na prvih mestih prave ljudi, ki dobro opravljajo svoje delo in si zanj upajo prevzeti odgovornost.

Uvajanje sprememb je v praksi najmanj odpora povzročilo v proizvodnji, kjer so že bili navajeni paziti na vsako minuto. Največji problemi so bili na srednjem vodstvenem nivoju in v razvoju, nabavi, prodaji... Posledica izvedbe sprememb je bil hitrejši tok materiala, manj popravil, vrnitev nekaterih dobrih strokovnjakov iz pisarn v proizvodnjo in s tem manjši stroški in višja produktivnost na zaposlenega. Podoben projekt, vendar pa manj obsežen, so izpeljali tudi v bližini, v podjetju Trimo Trebnje. Tatjana FINK je predstavila uvajanje in rezultate procesa nenehnih izboljšav (PKI) v njihovem podjetju. Cilj je bil doseganje večje dodane vrednosti, ki so jo dosegali preko izobraževanja in aktiviranja vseh zaposlenih, da razmišljajo o potrebnih spremembah, se med seboj dogovarjajo in si pomagajo za doseg skupnih ciljev.

Ker so imeli udeleženci posveta večinoma tehnično izobrazbo, je izredno zanimanje vzbudilo predavanje Majde ŠANTL, ki je prikazala praktične izkušnje iz racionalizacije na področju administracije - predvsem v podjetjih v težavah. Predstavljene so bile metode racionalizacije, postopki in morebitni problemi. Ugotovljeni rezultati so pokazali:

- veliko administrativnih postopkov je bilo nepotrebnih, bili so sami sebi namen,
- zaposleni so jih opravljali, ker jim je bilo nekoč to naročeno, vseh opravljenih analiz ni včasih nihče pogledal,
- možnost za 40 - 60 % prihrankov pri kadrih, papirju, računalniškem času, opremi ...

Ob tej priložnosti smo bili deležni tudi dobrega nasveta: zbirajte samo tiste podatke, ki jih boste analizirali in analizirajte samo tiste podatke, po katerih boste ukrepali.

Racionalizacija na tem področju je toliko pomembnejša, ker po nekaterih raziskavah delo na izdelku predstavlja (v povprečju) samo 5 % porabljenega časa v podjetju, 95 % časa pa se porabi za ostale dejavnosti. Gospodarno se je torej usmeriti predvsem na racionalizacijo teh 95 % porabljenega časa, ki dejansko prinese veliko večji prihranek kot racionalizacija 5 % porabljenega časa.

Pri vseh referatih, ki se ukvarjajo z racionalizacijo na različnih področjih - poslovanje podjetja kot celote, administracija, proizvodnja - je mogoče zaslediti naslednjo rdečo nit: preko izobraževanja in aktiviranja vseh zaposlenih, predvsem pa delavcev in neposrednih vodij, doseči zvišanje produktivnosti in znižanje stroškov. Zaradi spremenjenega pogleda na lastno delo pride do stalnega izboljševanja, uspehi pa so predstavljeni vsem in nagrajeni. Podobno idejo zasledujemo v Labodu v okviru inovativne dejavnosti, ki se mukoma prebija. Pri vsem prizadevanju pa verjetno premalo upoštevamo dejstvo, da samo 20 % sprememb nastane na racionalni ravni (zaradi stvarnih dokazov in strokovnih argumentov), 80 % sprememb pa nastane zaradi čustvenih vplivov (strah, čustva, odnosi...) (P. WILFERT). Veljavnost tega dejstva lahko potrdimo tudi na podlagi lastnih izkušenj.

Na podlagi slišane lahko zaključim, da se po vsem svetu podjetja vseh panog vključujejo v podobne programe zviševanja produktivnosti in zniževanja stroškov. Na to pot moramo brez strahu čimprej stopiti tudi v Labodu.

Direktorica VALIDA, d.o.o.,  
mag. Zdenka Bezjak, dipl. ing.

## NA SREČANJU INOVATORJEV PODELJENO PRIZNANJE INOVACIJA LETA

Letno srečanje inovatorjev je mimo. Tokrat se je komisija za inovatorje odločila podeliti samo priznanje **Inovacija leta**, ne pa tudi Inovator leta. Avtor inovacije leta je inž. **Vinko Blažič**. Veže se na izbor optimalne odjemne skupine za obračun porabe električne energije. Njegova inovacija pomeni za podjetje večmilijonski letni prihranek pri strošku za električno energijo. V zahvali za priznanje je inž. Blažič poudaril, da njegove izkušnje govorijo o veliki inovativni pripravljenosti med ljudmi, o načinu dela, ki vsakodnevno sili delavke k iskanju novih, lažjih poti in kar dnevno prinaša izboljšave in prihranke. Posebne pozornosti je bil deležen tudi **Drago Kovačič**, ki je s sedmimi predlogi najbolj delaven inovator in hkrati tudi dobitnik občinske nagrade za raziskovalne dosežke in inovativno delo.

Gost srečanja je bil dr. **Matjaž Mulej**, predsednik Društva inovatorjev Slovenije in redni profesor teorije sistemov inovacij. Zgovorno je ponazoril usodo inovativnih in neinovativnih družb. Svet se deli na malo bogatih in veliko revnih držav in med slednjimi so države, ki ne razvijajo inovativnosti. Enako je v naši državi - podjetja, ki imajo v načrtovanju prihodnosti inovativno dejavnost jasno začrtano, napredujejo hitreje, so odprtejša, uspešnejša in zaposleni so bolj zadovoljni in bolj ustvarjalni. Skratka, imajo prihodnost. Med redkimi dolenskimimi podjetji, ki delujejo v tej smeri, je tudi **Labod**, je poudaril in nas hkrati podučil, da ne gre ločevati inovacij in koristnih predlo-

gov, saj temelji vse to na istem imenovalcu. Menil je tudi, da bi morali inovativnost spodbujati tudi v pisarniškem delu, ker je možnosti veliko. Skratka povsod, na slehernem mestu so možne izboljšave in inovativno razmišljanje je največji porok za povečevanje dohodka in s tem porok za prihodnost in za bogatejšo družbo.

Glede na to, da smo v **Labodu** za letos načrtovali 50 inovacij, do srečanja pa je komisija obravnavala 17 predlogov, je razkorak velik. Toda naknadno je prišlo še 7 predlogov in tako se številka postopno le približuje načrtovani. Ko bomo imeli toliko samozavesti, da bomo vse svoje inovativne predloge predlagali v obravnavo komisiji, bo ta številka še veliko veliko večja. Kajti, kot smo že ugotavljali, dnevno iščemo boljše načine dela in odkrivamo nove pristope. Tudi bojazen, da bo nov način prinesel še večjo obremenitev ali še bolj zaostрил normo, je odveč. Ne gre za "ožemanje", gre za lažje, boljše in bolj kakovostno delo, ki bo pomagalo ne le k boljšim rezultatom, ampak tudi k temu, da bodo delavci zdravi in zadovoljni. Gre tudi za humanizacijo družbe, saj je končno tudi to cilj inovativnega razmišljanja.

Osrednja letna pozornost inovatorjem pa je bila zelo odmevna tudi v medijih in - tega smo še posebno vesel - tudi doma. Očitno je spodbudila, da so do zaključka leta predlogi kar deževali in vsega skupaj jih je bilo na koncu že skoraj 50.



**Vinko Blažič (levo)** je avtor inovacije leta 1997, **Drago Kovačič** pa je prejel občinsko nagrado.



**Dr. Matjaž Mulej**, predsednik Društva inovatorjev Slovenije, je bil častni gost na našem srečanju. Opozoril je na neslutene možnosti za inovativno naravnane države in, seveda, za inovativno naravnana podjetja. "Inovativni so bogati, saj inovacije prinašajo dohodka v mnogokratnikih glede na vložke..."

## KAPITALSKI SKLAD POKOJNINSKEGA IN INVALIDSKEGA ZAVAROVANJA

Kapitalski sklad pokojninskega in invalidskega zavarovanja, d.d., je bil ustanovljen z Zakonom o privatizaciji družbene lastnine. Sprva je deloval v okviru ZPIZ, od konca leta 1996 pa je samostojna pravna oseba v 100 % lasti države.

Zakon o privatizaciji je določil, da se 10 % vrednost vsakega družbenega kapitala podjetja prenese na Kapitalski sklad, 10 % na Odškodninski sklad in 20 % na Sklad za razvoj. Namen ustanovitve sklada je bil, da se v reformi pokojninskega in invalidskega zavarovanja uporabi njegov donos oziroma premoženje za financiranje finančnega primanjkljaja v dokladnem ali javnem sistemu. Sam način financiranja bo podrobneje opredeljen s pokojninsko reformo.

Trenutno je primerna naloga Kapitalskega sklada, da čim bolj skrbno upravlja svoje naložbe: delnice, obveznice.

Prav z namenom dobrega gospodarja tudi imenujemo svoje predstavnike v nadzorne svete podjetij. Seveda pa glede na to, da ima Kapitalski sklad le 22 zaposlenih in da Zakon določa, da je vsak lahko le v treh nadzornih svetih, naše predstavnike za nadzorne svete črpamo iz lastne baze kandidatov, v kateri so najrazličnejši slovenski strokovnjaki. Le-ti v nadzornih svetih delujejo izključno v korist podjetja, saj s tem posredno delujejo tudi v korist lastnikov. Od svojih predstavnikov pričakujemo, da nas korektno obveščajo, prav tako pa smo jim s svojim strokovnim znanjem na razpolago ob morebitnih dilemah pri odločanju o določenih poslovnih problemih.

Vendar pa svojih predstavnikov seveda nimamo prav v vsakem podjetju. Za lastne predstavnike se odločamo v večjih slovenskih podjetjih, ki so za nas strateško - dolgoročno zanimivi. Hkrati pa mora biti doseženo tudi soglasje vseh lastnikov, tako notranjih kot zunanjih, kateri last-

nik bo imel svoje predstavnike v nadzornem svetu.

Delež kapitalskega sklada v Tovarni oblačil Labod iz Novega mesta je 9,86 % ali nekaj več kot 200 mio SIT, kar za Kapitalski sklad že predstavlja veliko naložbo. Prav gotovo pa tudi sloves podjetja, kakovost proizvodov in izvozna usmerjenost govorijo v prid dejstvu, da Kapitalski sklad svojo naložbo v Labodu ohrani. Seveda pa bo politika sklada odvisna tako od poslovnih rezultatov podjetja v prihodnosti in tudi od sodelovanja uprave s skladom. Pod "sodelovanjem uprave" si predstavljamo predvsem sprotno obveščanje o pomembnejših poslovnih dogodkih in vsaj letna srečanja med upravo Laboda in predstavniki Kapitalskega sklada, na katerih lahko izvemo mnogo več o podjetju, kot le iz golih števil na papirju.

Tudi v Labodu je Kapitalski sklad želel imeti svojega predstavnika v nadzornem svetu. Žal zaradi manjšega nesporazuma pri predhodnih usklajevanjih do tega ni prišlo. Vendar pa smo se z upravo dogovorili, da bo naše mnenje na sejah nadzornega sveta posredoval g. Arah, ki naj bi nas hkrati tudi sproti obveščal o vseh pomembnejših dogodkih.

V Kapitalskem skladu se zavedamo, da je tekstilna panoga delovno intenzivna, da se Labod kot izvozno usmerjeno podjetje srečuje s problemi razkoraka med inflacijo in zaostajanjem deviznega tečaja, vendar pa kljub temu imamo zaupanje v upravo podjetja in v zaposlene in smo prepričani, da bo Labod tudi v prihodnje podjetje, v katerem bomo lahko lastniki, notranji kot tudi zunanji, našli svoje kapitalske interese.

Mag. Mateja Režun



**Kapitalski sklad ima v mnogih slovenskih podjetjih več kot 10 - odstotni lastninski delež. Kot pravi mag. Režunova, se odločajo v mnogih od teh podjetij za vlaganje, saj menijo, naj bi se dividende skozi investicije vračale v gospodarstvo. Pogosto se odločajo tudi za dokapitalizacijo. V podjetjih, kjer imajo svoj delež, pričakujejo, da bodo obveščeni o odločitvah, da bodo dobili na vpogled pravne akte oz. da bo sodelovanje aktivno in korektno. O sestavu NS in predvsem o predstavnikih notranjih lastnikov imajo sicer svoje mnenje, saj njihove izkušnje uče, da vloge nadzora delavci, ki so podrejeni vodstvu, ne morejo opravljati. Toda, če gre za podjetje, ki je zanje zanimivo, znajo prisluhniti tudi takim specifičnostim, pravi mag. Režunova.**

# S I N D I K A T

Konec leta je predsednik koordinacije sindikata v Labodu napovedal daljšo odsotnost in za ta čas je vajeti prevzela namestnica, Tončka Zupančič iz Ločne. Tako kot ji je "padla" ta funkcija, jo je podobno doletela tudi funkcija predsednice sindikata v Ločni. Kot mati dveh majhnih otrok zadnja leta ni imela kaj dosti časa in možnosti za aktivnejše delo, se je pa v spomin delavk zapisala s svojimi izrednimi prizadevanji že v preteklih obdobjih, saj je v Labodu že 20 let. In ker je, po spletu okoliščin, ponovno sredi dogajanj, se je dela lotila zelo resno. **Kako torej vidiš delo koordinacijskega odbora sindikata?**

"Za koordinacijsko telo sindikata velja, da je predvsem posvetovalnega značaja, saj vsak v svojem okolju ureja svoja življenjska vprašanja. Vendar pa smo se dogovorili, da bomo mnenja o določenih vprašanjih širšega pomena usklajevali, se medsebojno obveščali in si pomagali. Sindikat ima moč in možnosti za doseg svojih ciljev in to bomo tudi izrabili. Mislim, da mora sindikat ponovno postati partner, da mora zaživeti delavsko soupravljanje, kar bo končno pozitivno tako za delavce kot tudi za vodstvo. Napačno je razmišljanje, da je sindikat že v naprej povzročitelj težav. Nasprotno - želimo delovati ustvarjalno, hočemo sodelovati. Ne moremo pa sprejeti povsem pasivne vloge. Za to pa želimo biti natančno in tekoče informirani o poslovanju, o dogajanjih, ki se tičejo delavcev in dela sploh. Svojo aktivno vlogo bomo uveljavljali s pravnimi sredstvi, ki jih pozna sindikalno delo oz. ki so mu dana in so seveda povsem legalna."

**Včasih se zdi, kot da med delavkami niti ni prave pripravljenosti za tako aktivno vlogo, kot jo nakazuješ ...**

"Vsebinsko sindikalnega dela se zelo spreminja. Ni več le v smislu nakupa ozimnice. Ob spoznanju, da gre za ustvarjalno in odgovorno delo, ni enostavno sprejeti takih obremenitev. Toda, ko delavke spoznamo, da brez našega lastnega prizadevanja ne bomo dosegle premikov, smo se pripravljene postaviti zase, izrabiti možnosti, ki so

nam dane, se učiti, iskati informacije in zahtevati pravilno in pravično delo. Pravzaprav je jasno, da sindikalnega dela v podjetju ne bo spodbujalo vodstvo, saj je sindikat vendarle na drugi strani brega in zato je lahko tudi neprijeten. Toda gre za breg iste reke in zato je lahko tudi zelo dragocen, če je vzpostavljeno dobro sodelovanje."

**Zelo ste bili kritični tudi do informiranja, češ da je to preozko.**

"Bili smo navajeni na tekoče in odprto informiranje, na to, da so se mnenja kresala, da je vsak lahko povedal svoje. Tak način je edini pravi, saj pomaga razumeti probleme, daje pa tudi zaupanje. Čim "pricurljajo" novice s hodnikov, so pomisleki in dvomi veliko večji. Če se dela pošteno in dobronamerno, tudi neugodnih novic ni težko sprejeti, saj vlada med ljudmi zaupanje. In nasprotno - če ni pretoka informacij, je vsaka malenkost lahko vprašljiva, čutimo se ogorčene, opeharjene. Točno želimo vedeti, kaj, kako bomo delali, kaj hočemo doseči, do kdaj... in seveda, kje je part-

nerska vloga sindikata, kakšno bo sodelovanje z vodstvom oz. kako je z našim soupravljanjem. Za sodobno podjetje je potrebno tudi prepoznavno sindikalno delo."

**Tako delo zahteva veliko znanja - ali je dovolj poskrbljeno za seminarje, za seznanjanje z novostmi... ?**

"Še več se bomo morali izobraževati in vse več sindikalnih delavcev si bo moralo nabirati znanje. Z novostmi nasploh nismo dovolj natančno seznanjeni, sploh ne, če pomislim na pokojninsko reformo. Vendar, kakršnekoli že bodo spremembe, pripraviti se moramo na zaščito delavca. Skrb za zdravje delavcev, za oddih, za dodatno rekreacijo bo ob podaljševanju delovne dobe nujna oz. bi bila nujna že sedaj. Delavec mora biti sprejet kot vrednost - kapital podjetja in ga je treba negovati, pa naj bo to vzeto v smislu varčnosti pri stroških za bolniške ali pa v smislu humanosti. Torej, s sindikalnega ali z upravljskega stališča."



**Tončka Zupančič - namestnica predsednika koordinacije sindikata Laboda: "Vloga sindikata mora biti izrazitejša, predvsem pa naj bi bilo vzpostavljeno bolj partnersko sodelovanje, saj naj bi bil človek največji kapital za podjetje."**

# Kaj si bomo zapomnili in kaj pričakujemo

Za prvo letošnje številko se spodobi, da povprašamo, po čem bo ostalo lansko leto našim naključnim sogovornikom v spominu in kaj si želijo za naprej:



**Marija Tratar - Temenica - šivilja 1:** Lani je moja hči maturirala in tako sem dobila študentko, kar je zelo lepo in hkrati zelo težko ob moji plači. Lansko leto si bom zapomnila tudi po tem, da smo zelo veliko delali in dobili zelo malo plačila. Zato si za letos želim predvsem, da bi zaslužila primerno plačo za svoje delo.



**Olga Tomažin - Libna - likarica:** Lani sem imela težko operacijo in zato mi bo preteklo leto ostalo v spominu kot zelo težko. Za naprej si želim predvsem zdravja, da bom sposobna delati in zaslužiti za življenje. Bolezen me je opozorila na to, da je treba skrbeti za zdravje, to pa ni poceni.



**Zdenka Škedelj - administratorka v pripravi dela:** Lani sem bila z delom zelo obremenjena, saj sem ostala sama. Pred tem sva to delo opravljali dve administratorki. Obremenitev je zares velika. Delo mora teči, saj je za nami proizvodnja. Tudi za letos ni pričakovati olajšanja. Vesela pa sem, da delam v skupini, kjer so odnosi dobri in zato je vse skupaj nekoliko lažje. Zato si želim, da bi zadržali tople medsebojne odnose.



**Branka Vogrinc - prodajalna Krško:** Dogodkov je bilo veliko, v službenem pomenu pa mislim, da je obnova prodajalne najpomembnejši. Dvajset let sem tukaj, torej od samega začetka Labodove trgovine v Krškem in zato lahko trdim, da je bil to res dogodek leta. Žal pa smo z njim dobile tudi dodatno delo, saj so lepa tla tudi zelo občutljiva, prodajalno pa čistimo same. Kar nekaj nad 200 kvadratnih metrov moramo najprej počistiti, se osvežiti in preobleči, da gremo lahko pred stranke. Zato si želim pri tem pomoč, saj se nam leta nabirajo in težko vse opravimo same.

**Irena Furek - tajništvo Delte:** Lansko leto je bilo pri mojem delu kar prelomno. Prevzemala sem dela ge. Mimice Magdičeve, ki je ob koncu leta odšla. To je zame pomenilo sicer novo obremenitev, pa tudi napredovanje in čast. Zato si za naprej želim, da bi se imela možnost dodatno izobraževati oz. strokovno izpopolnjevati, saj gre za nove naloge, ki zahtevajo veliko znanja.

## B U C I K E

Novoletni vrvež je mimo. Pa ga ne gre kar tako pozabiti. Kajti leto bo kaj hitro okoli in da ne bi ponavljali starih napak, se jih velja spomniti in se iz njih kaj naučiti. Na mizah imamo morda še kakšno novoletno voščilnico. Tiste puste, formalne, neosebne smo seveda sproti pometali v koš, še dolgo pa bomo zadržali kakšen originalen pozdrav, tople želje, iz katerih veje iskrenost. Včasih je na mizi med darili tudi kakšen prav posebno lep, usnjen blok, komplet pisal, etui ali kaj podobnega.

In kaj smo mi pošiljali v svet našim poslovnim partnerjem? So bile to čestitke in darila, ki so tekoče romala v koš, ali je naše želje in naša darila kdo z veseljem zadržal na pisalni mizi. V poslovnem svetu veljajo določena pravila obdarovanj za take in drugačne priložnosti. Poslovni posluš in takt narokujeta izbor daril in tudi način izročitve. Žal pa velja za najbolj brezoblično obliko obdaritve steklenica vina in rokovnik. Žal zato, ker je bil to tudi v Labodu osrednji darilni program, namenjen večini poslovnih partnerjev. Usnjenih blokov z vtisnjenim imenom, kravat in rutk pa je bilo bistveno manj. Škoda, saj bi lahko iz ostankov naredili še marsikaj, od šalov, pasov do robčkov, toaletnih torbic in še kaj. Seveda je bilo navrženih tisoč vzrokov, zakaj se takih malenkosti ne da narediti. Pa vendarle vemo, da bi se vse to dalo izpeljati. Iz našega podjetja, ki se ukvarja z modo in si je za geslo izbralo "podobe zapeljivosti", bi vendarle lahko prišlo kakšno bolj izvirno darilo, lepo, boljše in hkrati ne drago. Tako se nam ne bi bilo treba prepoznati v zelo kritičnem in hkrati tudi duhovitem prispevku komentatorja Dela z naslovom " Tovorniki steklenic in rokovnikov", kjer dodaja kot piko na "i" slabemu okusu in nizki poslovni ravni le še cenen kemični svinčnik. Vendar smo mi tudi tega imeli....

## NOVOLETNO SREČANJE



Posnetka sta z novoletnega srečanja aktivnih in upokojenih vodilnih labodovcev. Kot je v uvodu dejal Edo Komočar, nekdanji direktor Libne, se nekdanji sodelavci čutijo še vedno labodovce, se zanimajo za naše delo in se vesele srečanj, s katerimi negujemo tradicijo in prijateljstvo. To pa je veliko vredno. Generalni direktor Kirm pa je dodal še željo, da bi se drugo leto zbrali prav vsi vabljeni.

## Odgovor na odmev

Moja kritika na težave ob krojnih narisih je naletela na hud odmev. O tem sicer ne bi hotela na veliko razpravljati, saj bi potrebovala cel časopis, če bi hotela naštetiti vse napake in pomanjkljivosti. Vendar ni moj namen delovati maščevalno ali celo uničujoče. Priznavam delo in trud te službe, vem, da je zelo obremenjena z delom in da tudi zato prihaja do napak. S tem pa jih še ne moremo in ne smemo spregledati. Če se pojavljajo, povzročajo izgubo časa ter take in drugačne težave, ki jih mi v proizvodnji čutimo zelo neposredno in zelo boleče. Zato opozarjamo nanje. Ne da bi koga "zašili", ampak zato, da bi jih skupaj rešili. Gre končno za Labodov izdelek, za našo skupno sliko in za naš rezultat. Zato moramo znati sprejeti kritiko in se tam, kjer se da, popraviti. To je bil moj namen in žal mi je, da ste me tako napačno razumeli. Seveda pa samo dejstvo, da napake so ostaja. Upam, da bo tudi ta zaplet pripomogel, da jih bo v bodoče manj.

Jožica Jankovec, Tip-top



Sredi januarja se začnejo razprodaje. Ker se v tem času letos zima tako rekoč še začela ni, je ostala v trgovinah kar precejšnja ponudba in zato je razprodaja tokrat še bolj vabljava. In koliko modelov smo znižali v Labodu. Ocena je, da znižanje zajema okoli 10 odstotkov zimske kolekcije.



Stavba Libne sicer ni stara, toda kljub temu je potrebna določenih vlaganj in popravil tako zunanaj in znotraj.



V proizvodnji Zale



Brigada v Ločni, kjer nastajajo kompleti

# REFORMA POKOJNINSKEGA SISTEMA

Bela knjiga o reformi sistema pokojninskega in invalidskega zavarovanja, ki jo je pripravilo Ministrstvo za delo, družino in socialne zadeve predstavlja podlago za strokovno in politično razpravo o novem medgeneracijskem sporazumu za bodoči sistem zagotavljanja materialne in socialne varnosti za starost in invalidnost. Sedanji sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja je bil v osnovi uveljavljen pred desetletji, v povsem drugačnem političnem in ekonomskem sistemu in predvsem drugačni demografski strukturi in gibanjih. Sistem je vse doslej zagotavljal socialno varnost zavarovancem, upokojencem, invalidom in njihovim družinskim članom. Ob osamosvojitvi in spremembi ekonomskega in političnega sistema je sistem pokojninskega in invalidskega zavarovanja prevzel del prestrukturiranja in sanacije gospodarstva, zlasti preko možnih predčasnih upokojitev, upokojitev s polno pokojninsko dobo ne glede na starost in dokupov, zaradi česar se je izredno povečalo število upokojencev. Stroški pokojninskega sistema so tako narasli zaradi strukturnih značilnosti pokojninskega in invalidskega zavarovanja, neugodnih demografskih gibanj, ki so skupna evropskim državam in tudi zaradi programov za zgodnje upokojevanje, uporabljenih vse večjih pritiskov na zmanjšanje zaposlenosti v fazi prehoda na tržni sistem.

Zaradi navedenih razlogov, predvsem pa zaradi pričakovanih prihodnjih demografskih gibanj je in bo vse težje zagotavljati enako raven pravic na področju PIZ-a.

Cilj reforme je prilagoditev spremenjenim demografskim, gospodarskim in socialnim okoliščinam tako, da bo sistem PIZ-a dolgoročno sposoben zagotavljati socialno varnost tako zavarovancem, ki so že pridobili pravice, kot tudi tistim, ki šele vstopajo v zavarovanje.

**Reforma je predvidena v dveh korakih:**

- V prvi fazi bo posodobljena in spre-

menjena veljavna zakonodaja. Pri tem bo potrebno preveriti posamezne institute obstoječega PIZ-a in pripraviti podlago za izvedbo druge faze reforme. Na novo bodo določena temeljna razmerja PIZ-a, kot so: pogoji za pridobitev pravic, zlasti upokojitvena starost, spodbujanje odlaganja upokojitev in določitev nadomestitvenega razmerja med pokojnino in plačo, prilagojena spreminjajočim se demografskim, ekonomskim in socialnim okoliščinam.

- V drugi fazi bodo vzpostavljeni temelji za uvedbo novega naložbenega sistema, v katerega bi se morali obvezno vključiti vsi novi zavarovanci, sedanji pa le - prostovoljno.

V reformi obstoječega sistema PIZ-a so predvidene spremembe in dopolnitve na naslednjih področjih:

#### **Krog zavarovancev**

Sedanji krog zavarovancev bi se razširil s starši otrok do prvega leta starosti (če niso zavarovani na drugi podlagi).

Za samostojne podjetnike posameznike in druge samozaposlene osebe, ki so vključene v obvezno zavarovanje, se predvidi možnost izvzema iz zavarovanja. Od uveljavitve ZGD namreč ni več možnosti za opravljanje samostojne dejavnosti kot postranskega ali dopolnilnega poklica. Zato se morajo vključiti v obvezno zavarovanje tudi samostojni podjetniki posamezniki z malenkostnimi dohodki ali z minimalnimi možnostmi, da bi kdajkoli dopolnili pogoje za upokojitev.

#### **Upokojitvena starost**

Minimalni starostni pogoji za pridobitev pravice do starostne pokojnine naj bi tudi po reformi ostali nespremenjeni, razen starosti 53 let, ki bi postopno dosegla 58 let tako, da bi se v vsakem koledarskem letu povečala za 6 mesecev. Starostna meja naj bi se načeloma izenačila za ženske in moške. Razlike pri obravnavanju žensk in moških bi bile povezane izključno z materinstvom. Le-to bi bilo potrebno upoštevati pri določitvi minimalne starosti za upokojitev tako, da bi se

ob načelno enakih starostnih mejah zavarovankam za vsakega otroka priznala pravica do določenega znižanja starosti.

#### **Možnost fleksibilnega upokojevanja**

Da bi dosegli povečanje dejanske starosti, pri kateri zavarovanci uveljavljajo pravico do starostne pokojnine, bi vpeljali sistem fleksibilne starostne meje za upokojitev. Uvedli bi polno starost, kot tisto mejo, pri kateri bi zavarovavec pridobil pravico do 100 odstotne pokojnine, kakršna bi mu šla glede na pokojninsko osnovo in dopolnjeno pokojninsko dobo.

Zavarovancu, ki bi se upokojil pred dopolnitvijo polne starosti, bi se pokojnina znižala po aktuarskem izračunu oz. bi se mu zvišala, če bi se upokojil po dopolnitvi starosti. Odbitek bi moral biti določen v odstotku za vsak mesec (po nemških predpisih kot predlog znaša odbitek 0,3%). K navedenemu znižanju pokojnine se prišteje še znižanje zaradi nižjega odstotka, v katerem se pokojnina odmeri zaradi krajše pokojninske dobe. Odbitki zaradi upokojitve pred dopolnitvijo polne starosti bi bili trajni. V tem bi se ta sistem bistveno razlikoval z sedanjimi predčasnimi pokojninami, pri katerih so tudi določeni minimalni odbitki, ki pa veljajo le do dopolnitve starostnega pogoja za pridobitev starostne pokojnine.

Od 1.1.99 dalje bi se polne starosti postopno dvigale v vsakem koledarskem letu za po 6 mesecev tako, da bi se:

- polna starost 63 let (moški z 20 let pokojninske dobe) dvignila na 65 let v obdobju 1.1.99 - 1.1.2004
  - polna starost 60 let (ženske s 15 leti zavarovalne dobe) dvignila na 65 let v obdobju od 1.1.99 - 1.1.2008
  - polna starost 58 let (ženske z 20 leti pokojninske dobe ali moški s 40 leti ali s 35 leti dobe) dvignila na 65 let v obdobju od 1.1.99 - 1.1.2012
  - polna starost 53 let (ženske s 35 let dobe) dvignila na 65 let v obdobju od 1.1.99 - 2022.
- Zavarovanki oz. zavarovancu, če bi se



# REFORMA POKOJNINSKEGA SISTEMA

starša tako dogovorila, bi se polna starost za pridobitev pravice do pokojnine znižala za vsakega otroka za 12 mesecev, vendar največ za 5 let. Pričakuje se, da se bo zaradi predloženih sprememb bistveno povečala povprečna dejanska starost, pri kateri se zavarovanci upokojujejo, saj bodo zavarovanci ugotavljali, da se jim izplača, da se upokojijo čim kasneje.

## Pokojninska doba

Ob ohranitvi že pridobljenih obdobji pokojninske dobe, bi se za naprej v zavarovalno dobo upoštevala obdobja zavarovanja. Poleg tega bi mati - oziroma po medsebojnem sporazumu oče, dobil za vsakega otroka, ki ga je negoval in varoval v času, ko ni bil zavarovan na drugi podlagi, po eno leto dobe. Omogočen bo dokup kot naknadno plačilo prispevkov za čas dejavnosti pred uvedbo možnosti zavarovanja (brezposelnost, nega in varstvo otrok do 3. leta starosti). Kot nov institut se predlaga uvedba dodatnih obdobji - obdobja, ki se upoštevajo le pri ugotavljanju pogojev za upokojitev, ne pa pri odmeri (študij, vojaški rok).

## Pokojninska osnova

Pri izračunu pokojninske osnove se upošteva čista plača, preračunana iz bruto plače po dejanskih davčnih stopnjah (ne po povprečnih republ. stopnjah, kot to velja po sedANJI ureditvi) na poprečje zadnjega zavarovalnega leta pred letom upokojitve. Pokojninska osnova naj bi se določila glede na 10 zaporednih najboljših let iz obdobja do reforme, to obdobje pa bi se nato v začetku vsakega koledarskega leta podaljšalo za eno leto (skupno največ do 25 let). S tem bi predvsem zavarovance, ki sami izbirajo zavarovalne osnove, pripravili do tega, da bi se zavarovali od višjih osnov, saj bi vedno vplivale na odmero njihovih pokojnin.

## Odmera pokojnine

Za vsako leto pokojninske dobe, dopolnjene po reformi, se pokojnina poveča za po 1,5 % pokojninske osnove (enako za ženske in moške). Lestvica je odprta, torej se ne konča pri 35 letih oz. 40 letih pokojninske dobe kot sedaj.

Na ta način bi se postopno znižala namdestitvena stopnja za isto pokoj-

ninsko dobo. Ob upoštevanju istočasne povečanja polne starosti pa to pomeni praktično enak odmerni odstotek pokojnine; le da bo dosežen pri višji upokojitveni starosti.

## Delna pokojnina

Pravico do delne pokojnine bi lahko po reformi uveljavil tudi upokojenec, ki bi se ponovno zaposlil s polovico polnega delovnega časa; ko bi se dokončno upokojil, bi se mu pokojnina ponovno odmerila z upoštevanjem dejanskega stanja zavarovanja med prejetjem delne pokojnine - odbitek zaradi upokojitve pred dopolnitvijo starosti pa bi se določil glede na starost ob prenehanju delne pokojnine (ob popolni upokojitvi).

Ker je reforma pokojninskega zavarovanja zelo obsežna, bomo o prenovi invalidskega zavarovanja ter uvedbi večštebrnega zavarovanja posredovali informacije v naslednji številki.

Zbrala: Brigita Zalokar, soc.del.

leto	35 let dobe (ženska)		20 let dobe (ženska)		40 let dobe (moški)		20 let dobe (moški)		15 let dobe (ženska)	
	min. starost	polna starost	min. starost	polna starost	min. starost	polna starost	min. starost	polna starost	min. starost	polna starost
1999	53,5	53,5	58,0	58,5	58,0	58,5	63,0	63,5	60,0	60,5
2000	54,0	54,0	58,0	59,0	58,0	59,0	63,0	64,0	60,0	61,0
2001	54,5	54,5	58,0	59,5	58,0	59,5	63,0	64,5	60,0	61,5
2002	55,0	55,0	58,0	60,0	58,0	60,0	63,0	65,0	60,0	62,0
2003	55,5	55,5	58,0	60,5	58,0	60,5	63,0	65,5	60,0	62,5
2004	56,0	56,0	58,0	61,0	58,0	61,0	63,0	66,0	60,0	63,0
2005	56,5	56,5	58,0	61,5	58,0	61,5			60,0	63,5
2006	57,0	57,0	58,0	62,0	58,0	62,0			60,0	64,0
2007	57,5	57,5	58,0	62,5	58,0	62,5			60,0	64,5
2008	58,0	58,0	58,0	63,0	58,0	63,0			60,0	65,0
2009	58,0	58,5	58,0	63,5	58,0	63,5				
2010	58,0	59,0	58,0	64,0	58,0	64,0				
2011	58,0	59,5	58,0	64,5	58,0	64,5				
2012	58,0	60,0	58,0	65,0	58,0	65,0				
2013	58,0	60,5								
2014	58,0	61,0								
2015	58,0	61,5								
2016	58,0	62,0								
2017	58,0	62,5								
2018	58,0	63,0								
2019	58,0	63,5								
2020	58,0	64,0								
2021	58,0	64,5								
2022	58,0	65,0								
2023										

## LEP IZLET UPOKOJENCEV TIP - TOP-a IN STROKOVNIH SLUŽB V IDRİJO IN NA CERKLJANSKO

### Ljubljanski upokojenci v Idriji

Zgodilo se je po nesreči, vendar ni še nič zamujenega. V prejšnji številki smo objavili sliko upokojencev Tip-topa v Idriji. Posnetek je nastal v rudniku, sicer pa so obiskali še marsikaj na idrijskem koncu. Celoten prispevek je v prejšnji številki pomotoma izpadel, za kar se avtorici ge. Ani Mileni Gašperšič opravičujemo in ga objavljamo danes. Torej je bila slika prva najava tega lepega in poučnega zapisa:



**Še enkrat objavljamo sliko naših upokojencev, ki sodi k današnjemu sestavku.**

V turobnem jesenskem dnevu smo se na sekciji upokojencev odločili obiskati zgodovinsko mesto Idrijo. Za pomoč smo prosili vodstvo tovarne Zala, ki nam je pomagalo vzpostaviti stik z idrijskim muzejem. Poslali so mi prospekte, iz katerih smo lahko skupaj s strokovnim vodstvom muzeja dobili celovit pregled nad lepotami in znamenitostmi kraja. Nekoč je bila tovarna Zala obrat TIP - TOP-a in starejši upokojenci so ta obrat tudi ustvarjali in imeli prvič priložnost pobliže spoznati tovarno, njeno organiziranost in program, ki ga ustvarja znotraj Labodove družine. Presenečeni smo bili zlasti nad gostoljubnostjo in lepim sprejemom, za kar se jim ob tej priložnosti zahvaljujemo.

Pričujoča slika iz foto zapisa naše upokojenke Ivanke Piškur pove, da je bila vsebina izleta namenjena ogledu ANTONIJEVEGA ROVA rudnika živega srebra, ki je sedaj odprt za turistične namene. Spoznali smo, kako trdo in zdravju škodljivo delo so opravljali rudarji in kakšne rezultate so dosegali pri izkopavanju živosrebrne rude v 500 -letih rudarjenja. Sedaj je rude premalo in cena na svetovnem trgu nizka, zato je rudnik v zapiranju in služi kot muzejski eksponat.

Vodstvo muzeja nam je predstavilo med drugim še ostale znamenitosti, kot je DIVJE JEZERO, ki je kraška in nevarna posebnost ter naravni spomenik.

V samem mestu smo si ogledali še rudniške značilnosti, kot so KAMŠT in Klavže, v gostinskem lokalu BARBARA pa smo imeli kosilo z znamenitimi idrijskimi žlikrofi. Znamenitost Idrije je tudi poseben muzej v Gradu GEWRKENEK, ki je bil zgrajen v letih 1522-1533. V gradu smo ob strokovnem vodstvu spoznali tematsko in strokovno ter sodobno urejeno razstavo o petsto letih rudarjenja in življenja ljudi v mestu Idrija. Predstavljeni so dokumenti, fotografije in predmeti, ki so zaznamovali idrijsko živosrebrno dobo.

V muzeju smo videli še posebnost iz kulturnega in slikar-

skega življenja. Velik vtis pa sta na nas naredili 300 - letna tradicija idrijske čipke in sedaj tudi šola, ki sta bili sestavni del rudarjenja v boju za boljši kruh, sedaj pa sta posebnost Idrije in bližnjih ter daljnih krajev. Videli smo značilno rudarsko hišo, ki razkriva takratno bivalno kulturo rudarskih družin.

Ob ogledu starega mestnega jedra smo obiskali tudi Labodovo trgovino, ki smo jo ocenili kot lep prispevek k sedanjemu utripu mesta. Seveda smo nakupili tudi idrijske čipke zase in za darila znancem in prijateljem. Tudi na družabnost nismo pozabili. Za veselo razpoloženje je po tradiciji poskrbel naš upokojenec Justi Peček, ki s čudovitim petjem in harmoniko popestri vsak naš izlet. Hvala mu!

Pot nas je nato vodila v Cerkljo, Škofjo Loko in Ljubljano. Ustavili smo se še v Gostišču na Klancu, popili kavo in zaplesali ob zvokih harmonike g. Pečka in šoferja podjetja Sap Ljubljana, ki nas je varno pripeljal po dokaj ovinkasti cesti.

Ob tej priložnosti bi se rada zahvalila vsem v naši tovarni, zlasti pa ge. Romani, Vlasti in Ireni, ki so mi tehnično pomagale izvesti izlet.

Posebno smo bili zadovoljni, da se je izleta udeležila pomočnica direktorice gospa Joži Jankovec, nas pozdravila in želela veliko zdravja in se zahvalila, da smo jo povabili. Upokojenci smo se spomnili tudi gospe Angelce Blatnik in ji poslali v spomin razglednico Idrije.

Izlet je po oceni dobro uspel, čeprav se nas je udeležilo le 36 od okoli 150 upokojencev. Drugič se pridružite še ostali, da bi se srečali s svojimi sodelavci.

Lep pozdrav vsem in obilo zdravja!

Predsednica sekcije  
Ana Milena Gašperšič

## ZAPOSLOVANJE november/december

Število zaposlenih je v zadnjih dveh mesecih leta 1997 manjše za 44, saj je delovno razmerje prenehalo 49 delavcem, zaposlili pa smo le 5 delavcev za določen čas. Tako je bilo konec leta v Labodu zaposlenih 1638 delavcev, 1539 za nedoločen čas in 99 za določen čas.

V primerjavi z letom 1996 je število zaposlenih manjše za 150 delavcev, kar predstavlja 11,8 odstotno zmanjšanje.

### ODHODI

#### LOČNA

Milka KRESE - I.st., šivilja I - prenehanje DR  
 Marija ŠTAMFEL, Slavka ŽAGAR, Majda PETERLIN, Jožica KOŠIR, Marija LOJK - I.st., šivilja II - prenehanje DR

#### LIBNA

Angelca ŽUPANČ - I.st., čistilka - prenehanje DR,  
 Marijana HRUŠEVAR, Terezija DERŽANIČ, Irena LEVIČAR - I.st., šivilja II  
 Ana MURN - I.st., šivilja I - prenehanje DR  
 Anica TURŠIČ - IV.st., šivilja III - prenehanje DR  
 Ivan KOSTREVC - V.st., vodja vzdrževanja, Jožica ZORKO - V.st., knjigovodja I - prenehanje DR  
 Štefanija KRŽAN - IV.st., šivilja III - sporazumno prenehanje  
 Ivan ŽOHER - VI.st., direktor tovarne, invalidska upokojitev

#### DELTA

Zofija ŠPUREJ, Marija VAUPOTIČ - I.st., mojster brigade III, prenehanje DR  
 Silva PODGORELEC, Helena KRAJNC, Marija MLAKAR - I.st., šivilja III, preneh. DR  
 Marija ROJKO - I.st., šivilja II, prenehanje DR  
 Zdenka POTRČ - IV.st., šivilja II, prenehanje DR  
 Marija MAGDIČ - V.st., ref.kadr.splošnih zadev, prenehanje DR  
 Angela DOKL - II.st., kuhar I, prenehanje DR

#### VALIDO

Marija PRINCL, Marija KRAJNC - I.st., šivilja II, prenehanje DR

Marija BEZJAK, Marija ŽALAR - I.st., mojster brigade II, prenehanje DR  
 Katica ORLAČ, Marija EMERŠIČ - I.st., šivilja II, predčasna upokojitev  
 Katica HROVAT - IV.st, šivilja III, prenehanje DR  
 Ivanka POLANEC, Marjana RIŽNER - I.st., šivilja II, invalidska in starostna upokojitev

#### TIP - TOP

Katica MATKO - I.st., šivilja II VO, starostna upokojitev  
 Darinka PERKO, Karmen ŠKRJANC - IV.st, šivilja II VO, v drugo podjetje

#### TEMENICA

Terezija GOREC, Frančiška NADRIH - I.st., šivilja II VO, prenehanje DR  
 Marija KLANČAR - IV.st., šivilja I VO, prenehanje DR  
 Silvestra PIRC - IV.st., šivilja I VO, v drugo podjetje

#### ZALA

Martina URBANČIČ, - IV.st., šivilja I VO, v drugo podjetje  
 Danica PODOBNIK - IV.st., mojster brigade I, prenehanje DR  
 Danila SEDEJ - V.st., kuhar II, v drugo podjetje

#### STROKOVNE SLUŽBE

Milena KOBE - V.st., tehnolog I, starostna upokojitev  
 Sonja VOZELJ - IV.st., vzorčni krojač, določen čas  
 Majda PRIMC - V.st., konstruktor I, v drugo podjetje

### PRIHODI

#### LOČNA

Jožica JUNC - I.st., šivilja II, določen čas  
 Barbara ROMIH - IV.st., šivilja II, določen čas

#### STROKOVNE SLUŽBE

Tomaž NEMANIČ - I.st., voznik, določen čas  
 Nataša JAKLIN - IV.st., prodajalka v CML, določen čas

Silva Pezelj

## Danici v slovo

Umrla je naša upokojenka Danica Frančiška Frmoljšek. Osemnajst let je bila v Ločni zaposlena kot likarica, leta 1980 pa se je starostno upokojila. Ker v Novem mestu, kjer je živela vse od rane mladosti, ni imela svojcev, se je toliko bolj navezala na sodelavce. Skromna, tiha in prijazna Danica nam bo ostala v toplem spominu.

Nekdanji sodelavci, ki smo jo imeli radi

## LABOD

je glasilo Labodovih delavcev konfekcije Novo mesto d.d.  
 Izhaja v nakladi 2.500 izvodov.  
 Glavna in odgovorna urednica: Lidija Jež.  
 Grafična priprava in design: Studio DUO Novo mesto. Tisk: Dan Ljubljana.  
 Naslov uredništva: Seidlova c. 35, Novo mesto, telefon: 068/321-727  
 Glasilo spada med proizvode informativnega značaja, za katere se plačuje davek od prometa proizvodov 5%.

**Mame in invalidi**

Vhod v našo prodajalno v Ljubljani je kar malce skrit. Če so med tistimi, ki ga "odkrijejo", invalidi ali pa mamice z vozički, pa ostaja zaradi stopnic še naprej nedostopen. Sicer se prodajalke zelo potrudijo in prenašajo vozičke, toda to ni prava rešitev. Torej je nujno, da bomo ob prenovi prodajalne uredili tudi vhod in okolico.

**Kadilnica v Tip-topu**

V nekaj prostih minutah ob kavici si še vedno marsikdo rad privošči tudi cigareto. Strog zakon, ki varuje nekadilce, v Tip-topu spoštujejo. Kadilkam (ženske so pri nas pač v večini) so omogočili zračni prostor za tovrstne užitke in potrebe. Gesta, ki jo morajo spoštovati tako kadilci kot tudi nekadilci, ki so tako zavarovani pred pasivnim uživanjem cigaretne dima. Da pa je pasivno (ponavadi prisilno) kajenje skoraj tako škodljivo kot aktivno, pa se tudi ve. Torej, pohvala vodstvu Tip-topa.

**Vsi v inventuro**

V strokovnih službah je bilo kar 60 delavcev vključenih v inventurne komisije. Določeni profili po zakonu ne morejo sodelovati v inventuri, nekateri (redki) so imeli dejanske in upravičljive zadržke, še bolj redki pa so tisti, ki so "ušli" tej nadležni nalogi. Zato je pač tako, da se iz leta v leto pojavljajo isti na seznamu komisij in zato snovalci seznamov iz leta v leto poslušajo iste pritožbe in začaran krog je sklenjen.

**Najdaljša noč**

Neverjetno veliko ljudi je po novoletnih praznikih potarnalo, da iz nedelje na ponedeljek tako rekoč niso spali in da je bila pravzaprav to najdaljša noč v letu... Ob razlagah, da ni več "lušno" hoditi v službo, da smo odtujeni, nezadovoljni in podobno, se je treba spomniti še druge plati. Da bi bilo brez zaposlitve še težje. Zato se je treba zavzeti in popraviti to, na kar lahko vplivamo. Poboljšati naše odnose.

**Šopek modrosti**

*Ljubezen je kot šampanjec in jagode s smetano. Prijateljstvo pa je kot domače vino, kruh in maslo. Dobro je imeti oboje. Če pa ne gre, si velja zapomniti, da je prijateljstvo lažje prebavljivo. (M. Twain)*

*Kdo pravi, da je pri nas premalo morale. Nasprotno - preveč je je, ker je toliko dvojne morale. (Matjaž Tanko)*

*Pijem, da bi jo pozabil. In potem jo vidim dvojno... (grafit)*



V Ločni je spravljen ta lep primerek starega šivalnega stroja, ki očara s svojo lepoto. Predvsem podnožje je tako bogato in lepo, da navduši tudi najtršega nedovzetneža za lepoto oblike.

## NEW SWING QUARTET



New swing quartet praznuje letos 30 -letnico. Kot se sposobi, bodo jubilej bogato proslavili. Na osrednji slovesnosti spomladi v Cankarjevem domu pa želijo biti še posebno lepi. V našem oddelku po meri nastajajo obleke za to priložnost in nato še za ostale eminentne nastope širom po svetu. Posnetek pa je nastal v CML, ko so jih naše krojačice izmerile.