



Kamniški ekstilec

Številka
9-10
Leto X.
25. XI. 1971

GLASILO DELOVNE SKUPNOSTI TEKSTILNE TOVARNE »SVILANIT« KAMNIK

Gospodarski razvoj Svilanita ni bil naključje srečnih okoliščin

Letošnji praznik podjetja smo obhajali v nekoliko drugačnih okoliščinah kot doslej. Proslava je bila v podjetju, kakor tudi zabavni del. Posebno svečan del letošnje praznovanje pa je bilo razvitje gasilskega prapora z nastopom gasilcev v svečanih oblekah. Kot običajno so pokazali svojo strokovnost s praktičnimi vajami, kjer so sodelovale tudi ostale enote civilne zaščite. Marsikaj bi se še morali naučiti, vendar so sodelujoče gasilske enote še kar skladno delovale.

Na svečani seji je bilo razdeljenih 18 oktoberskih nagrad in to ena v višini 1.500 din, dve v višini 1.000 din, ostale pa v višini 500 din. Priznanja so kot običajno dobili za desetletno delo v podjetju 29 jubilarov in za 20 letno delo 7 jubilarov. V lepo okrašenem navpostavljenem koridorju in ob precejšnji navzočnosti članov delovne skupnosti, članov delavskega sveta, in članov gasilskih društev iz občine Kamnik, je predsednik delavskega sveta na kratko orisal poslovni uspeh podjetja. Med drugim je rekel, da z zadovoljstvom ugotavlja, da smo v tekočem letu uspešno poslovali. Čeprav s težavami, smo vendar tekoče reševali delovne naloge, ki smo si jih zadali z gospodarskim planom. V zadovoljstvo nam vsem je, da kljub težkim gospodarskim pogojem v zvezi z nelikvidnostjo, podjetje uspešno posluje. Spričo takih poslovnih rezultatov, ugotavlja predsednik delavskega sveta, poslovni rezultat prav gotovo ni rezultat naključnih srečnih okoliščin, temveč je posledica zavestnega desetletnega napornega dela vseh članov delovne skupnosti v gospodarski rasti podjetja. Gospodarski položaj podjetja vsekakor temelji na specializaciji našega asortimana proizvodnje, modernizaciji strojnega parka in skrbi za strokovno usposabljanje delavcev. Podjetje si je ustvarilo več kot 13 milijonov lastnih obratov sredstev, katera nam vsekakor pomagajo pri rezevanju nelikvidnosti saj imamo dolžnikov kar za 15 milijonov N din (1.500.000.000 S din), podjetje pa po drugi strani dolguje našim dobaviteljem le okrog 300 milijonov S din. Podjetje se tudi lepo uveljavlja na domačem in tujem tržišču. Pri velikem številu kupcev smo postali edini dobavitelj, kar potrjuje, da smo uspeli pri asortimanu, kakor tudi v kvaliteti in dobavnih rokih. Ustanovitev novih proizvodnih o-

bratov, kot so konfekcija frotrija in oplemenitilnica metražnega blaga nam omogočajo, da znatno razširimo asortiman naših izdelkov. Poslovni uspehi, ki jih že dosegamo v teh obratih so kljub začetnim težavam vzpodbudni in nam kažejo smernice za nadaljnjo razširitev proizvodnje. To se odraža v tem, da se tuja tržišča zelo zanimajo za naše konfekcijske frotrir izdelke. Predsednik je spregovoril še nekaj besed o nagrajevanju, sklepanju družbenih sporazumov in o nalogah organov upravljanja. V svojih zaključnih besedah je zaželel vsem članom delovne skupnosti še mnogo delovnih uspehov in prizadevnosti pri delu v cilju jačanja boljših družbeno-ekonomskih odnosov in položaja delavca. Zaslužnim delavcem in jubilarom je razdelil nagrade in razvil gasilski prapor. V veselem vzdušju smo tovarniški praznik zaključili v večernih urah.

Samoupravni dogovor je podpisan

Z velikim zadovoljstvom smo sprejeli vest, da je verifikacijska komisija 30. 9. 1971 verificirala naš sporazum, s čimer je končano dolgo obdobje pričakovanja in upanja.

Samoupravni sporazum sedaj obvezuje 37 podjetij tekstilne in-



Pionirji osnovne šole Mekinje izročajo del. svetu pozdrave in šopek cvetja.

dustrije v Sloveniji, ki so v grupi predilnic, tkalnic in oplemenitilnic, da se ravnajo po določbah tega sporazuma in da v roku 90 dni vskladijo svoje in-teurne akte o delitvi dohodka in osebne dohodka.

In kaj je bistvo tega sporazuma? S tem dogovorom so se podpisnice dogovorile, na kakšen način bodo določevale skupno maso dohodka, ki je namenjen za osebne dohodke ne, da bi bila ta sredstva dodatno obdavčena, kot to predpisuje zakon. Nadalje je določen najnižji in najvišji osebni dohodek, določena so izplačila delavcem iz naslova materialnih stroškov in iz naslova sredstev sklada skupne porabe, določena je višina dodatka za nočno delo in nadurno delo, višina regresa za letni oddih, ter višina, ki se lahko daje kot regres delavcem za prehrano.

Razumljivo je, da ta samoupravni sporazum kot tak, prav

gotovo ne rešuje vseh problemov, ki so danes na področju delitve dohodka in osebnih dohodkov. To je le prvi načrtan poizkus, da se problemi na tem področju vsaj deloma uredijo in vskladijo. Prav gotovo bo doživel še več sprememb, predno bo uresničena osnovna zamisel: vsakemu za enako delo, enako plačilo.

Kljub vsemu, smo v našem podjetju s tem sporazumom zadovoljni, saj nam omogoča, da z dobrim delom in z doseženimi dobrimi poslovnimi rezultati, izplačujemo primerne osebne dohodke brez zastojev.

Ribaš ing. Slavko

KAJ SMO STORILI V TEDNU VARNOSTI

V preteklih letih je bil vsako leto v Sloveniji teden požarne varnosti, v letu 1971 pa so teden požarne varnosti prevzele vse republike v Jugoslaviji. Tekstilna industrija se šteje kot nevarno žarišče požarov z ozirom na lahko gorljive materiale. Zavedajoč se tega, je strokovna služba organizirala pokazne vaje, ki se jih je udeležilo 35 na novo sprejetih delavcev. Delavci so z zanimanjem poslušali razlaganje ter tudi sami praktično poizkusili gasiti z gasilskimi aparati CO₂. Odbor za požarno varnost podjetja je v sestavi 8 članov obšel vse proizvodne prostore. Vodje delovnih enot in odgovorni ljudje so bili na požarno-varnostne pomanjkljivosti pismeno opozorjeni.

Gasilsko društvo je imelo v tednu požarne varnosti 4 vaje in to tako da so preizkusili gasilsko opremo, ženska desetina pa je preizkusila tudi tovarniške hidrante. Člani društva so razprodali tudi spominske značke in nalepili plakate na vidna mesta.



Zastopniki gasilskih društev s prapori so pripravljene na pozdrav razvitja prapora gasilskega društva podjetja

Razvitje gasilskega prapora

Na tovarniški praznik, ki je bil 2. oktobra je na svečani seji delavskega sveta dobilo svoje mesto tudi gasilsko društvo Svilanit Kamnik, saj je bilo razvitje gasilskega prapora, ki nam ga je kupilo podjetje.

Ob 9. uri je bila vaja enot CZ in gasilskih desetini. Poleg naših dveh desetini se je udeležila vaja tudi gasilska desetina PGD Kamnik s svojim novim avtomobilom. Po izredno uspeli vaji smo vsi člani in članice gasilskih enot in enot civilne zaščite prisotvovali seji delavskega sveta. Predsednik delavskega sveta ing. Ribaš nas je uvodoma na kratko seznanil o razvoju in uspešnem poslovanju podjetja, nakar so bile podeljene nagrade najzaslužnejšim članom delovne skupnosti in jubilentom. Sledila

je glavna svečanost, razvitje gasilskega prapora. Predsednik delavskega sveta je prapor razvil in ga s spominskim trakom izročil tajniku društva tov. Konda Alojzu. Tudi zastopnik Živilske industrije Kamnik dir. ing. Jurančič Iztok, ki je praporu botroval, je v imenu Živilske industrije pripel na prapor spominski trak.

Sledilo je simbolično zabijanje spominskih žebličkov, nakar je tajnik društva izročil prapor praporščaku tov. Vrhovec Bogotu, kateri se je za zaupanje zahvalil in obljubil, da bo naše društvo zastopal na vseh gasilskih prireditvah in svečanostih. Potem se je naš prapor pobratil s prapori sosednjih gasilskih društev, ki so prišli na svečanost.



Predsednik DS izroča zastopnikom gasilskega društva gasilski prapor

Razgovor s proizvajalci

Za današnjo rubriko RAZGOVOR S PROIZVAJALCI sem zaprosil za besedo tov. direktorja Marcijan Staneta, ki je letos praznoval 10-letnico uspešnega vodenja podjetja, za kar mu je delavski svet izrekel priznanje na svečani seji dne 2. oktobra 1971. Istočasno je obhajal tudi 50. rajstni dan. Verjetno njegova



življenjska pot ni bila lahka, kot mnogim ne, ki so izhajali iz delavskih vrst. Kot zaveden Slovenec se je vključil v narodno osvobodilno vojsko in preстал vse tegobe partizanskega življenja. Tudi v povojni izgradnji ni stal ob strani, kajti družba mu je zapala odgovorne funkcije v gospodarstvu, sam pa je to zaupanje opravičil. Tudi z dobrim vodenjem podjetja. Sicer pa poslušajmo kaj nam bo sam povedal o svojih prvih vtisih v podjetju in skrbi za nadaljnji razvoj podjetja Svilanit.

1. Tov. Marcijan, kakšen je bil Vaš občutek, ko ste prišli iz kombinata v takorekoč obrtno podjetje Svilanit?

— Smatral sem, da ne more biti moje prejšnje delovno mesto zadnja služba preden prestanem biti aktiven v gospodarstvu ter sem se zato neglede na dej-

stvo, da je pred 10 leti Svilanit predstavljal prilično neorganiziran kolektiv, z veseljem odločil za premestitev v Kamnik na povabilo predstavnikov Skupščine občine Kamnik in nekaterih strokovnih delavcev tovarne Svilanit, katere sem poznal že od prej.

2. Tov. direktor, kaj je bilo v Vašem programu dela v Svilanitu, da je najprej potrebno rešiti?

— Smatral sem iz izkušenj že že na prejšnjih delovnih mestih v Svilanitu, da je ena od osnovnih nalog za razvoj Svilanita ter sem se v sodelovanju z ostalimi strokovnimi sodelavci po silno tehtnem premisleku odločil za specializacijo, ki jo potrjuje sedanji proizvodni program.

3. Tov. direktor, ali ste v vašem konceptu razvoja bodočega podjetja naleteli pri članih delovne skupnosti in strokovnih kadrih na razumevanje?

— Lahko trdim, da sem tako v strokovnem vodilnem kadru, kot pri predstavnikih družbeno političnih organizacij ter v kolektivu, ki je takrat štel cca 270 ljudi, naletel na polno razumevanje in tudi zaupanje. Ne glede na to, da je specializacija zahtevala izredne premike v proizvodnih programih, likvidacijo celotnih delovnih enot in določene kadrovske spremembe, razvoj ni naletel na nerazumevanje pri delavcih in mi je bilo prav to izreden pripomoček pri mojem osebnem delu.

4. Kakšni so Vaši pogledi na novo zastavljeno gospodarsko politiko, ko bodo republike prevzele nekatere zvezne pristojnosti?

— Težko predvidevam, kako se bo to odražalo na razvoj samega gospodarstva v republikah, predvsem pa v samih gospodarskih organizacijah. Po drugi strani pa menim, da je hiter razvoj posameznih republik ter za bolj čist odnos med republikami to izredno koristno in pozitivno.

5. Ali bodo po vašem mnenju samoupravni dogovori vnesli na področje delitve dohodka in osebnih dohodkov boljši red, kot je bil doslej.

— S tem aktom smo predvsem vzpostavili odnose med družbo in gospodarskimi strukturami. Menim, da sama notranja delitev osebnih dohodkov ne bo razen pri nekaterih materialnih stroških, odvisna od tega samoupravnega dogovora, temveč bo še vedno spadala v pristojnost gospodarskih organizacij. Vsekakor pa je ta samoupravni akt eden prvih dogovorov na tem področju ter je zato razumljivo, da bo prihodnost zahtevala še marsikatero spremembo in dopolnitve, predno bo ta dogovor ustrezal tako interesom gospodarskih organizacij, kakor tudi družbi.

6. Tov. direktor v kakšni smeri naj bi se v bodoče razvijala proizvodnja v našem podjetju?

— Menim, da sedanja specializacija proizvodnje, ki izhaja predvsem iz proizvodnje frotirja in tkanin namenjenih za kravate, v svoji zasnovi ne zahteva v prihodnosti kakšnih sprememb. Pri tem pa ne mislim, da bi se lahko uspravali in, da nas pri sedanjem proizvodnem programu ne čaka še veliko nalog, da bo proizvodnja teh dveh asortimantov dosegla najvišji nivo kvalitete in da bo tudi v prihodnje vedno bolj ustrezala potrebam in okusu našega potrošnika, kakor tudi potrošnikom izven naših meja.

Razen teh dveh artiklov bodo potrebni še veliki premiki v večji paleti kvalitativnih asortimantov, ki spadajo v grupo frotirja oziroma tkanin za kravate.

7. Tov. direktor letos ste praznovali desetletnico vodenja podjetja. Ali bi lahko povedali, kaj Vas je v teh 10 letih najbolj osrečilo v podjetju?

— Iz preteklosti mi je ostal v spominu kot eden najlepših

trenutkov v Svilanitu, ko je 20. oktobra leta 1962 tovarniška sirena s svojim piskom sporočila, da je podjetje doseglo prvo milijardo st. din brutto produkta. Ta pisk sirene me je še bolj prepričal, da smo na pravi poti in da ni bojazni za hiter in učinkovit razvoj podjetja. Razen tega je bila 10. obletnica dela v podjetju vsekakor izredna nagrada tako za mene, kot za strokovne sodelavce in celoten kolektiv, da smo razvojno pot Svilanita prehodili in v tem času dosegli uspehe, ki jih marsikatera gospodarska organizacija ni dosegla v daljšem časovnem razdobju, da smo se ekonomsko osamosvojili in da smo osvojili naše tržišče ter tudi na področju izvoza dosegli primerne uspehe.

8. Tov. direktor v teh 10 letih, ko ste vodili podjetje Svilanit, ste verjetno doživeli tudi kakšne težke trenutke. Ali smem povprašati, kaj je bilo za Vas najtežje?

— Če sem iskren lahko trdim, da se kakšnih posebno grenkih trenutkov v tem kolektivu ne spominjam, pri tem pa ne trdim, da pri svojem delu, ki se je nanašalo na razvoj podjetja ni bilo težav. Razvijali smo se sami brez kakšne večje družbene pomoči, vendar smov sodelovanju z mnogimi poslovnimi partnerji vse probleme in težave, ki so nastajale pri gradnji podjetja in na sploh pri razvoju podjetja odpravili.

9. Tov. direktor hvala za sodelovanje in morda imate kakšno željo, ki bi jo preko našega glasila sporočili članom delovne skupnosti?

— Moje 10-letno delov našemu podjetju po mojem mnenju ni bilo odvisno le od moje dobre volje ali osebne sposobnosti ampak je bilo predvsem sad dobrega timskega sodelovanja s strokovnimi delavci, sodelovanja s celotnim kolektivom in z organi samoupravljanja. Zato sem mnenja, da zasluga za današnji razvoj podjetja pripada celotnemu kolektivu ter se mu ob priliki mojega jubileja najlepše zahvaljujem z željo, da bi tako sodelovanje ostalo tudi naprej kot predpogoj za čim večji uspeh in razvoj podjetja.

OKTOBRSKKE NAGRADDE

1971

1. Tov. Repič Marjan, vodja komercialne, je v podjetju zaposlen 11 let.

Podeli se mu prva nagrada v višini 1.500 din. Imenovani se je kot štipendist podjetja po končanem šolanju zaposlil v tehnični službi. Pri delu se je pokazal prizadeven. Izkušnje, ki si jih je pridobil kot vodja priprave

dela je s pridom uporabljal pri svojem delu. Tesno je sodeloval tudi z drugimi službami in s svojimi nasveti pomagal pri razreševanju proizvodnih nalog.

Imenovani je imel tudi izredno veselje do komercialnih poslov. Ko je bilo izpraznjeno delovno mesto vodje komercialne službe, ga je upravni odbor na njegovo prošnjo in na predlog strokovnih delavcev podjetja imenoval za vodjo komercialne službe. V tem obdobju je na po-

dročju prodaje dosegel zelo lepe uspehe. Na področju raziskave tržišča je s pomočjo svojih sodelavcev organizacijsko utrdil samo trgovsko mrežo na terenu. Na podlagi tega so se pokazali vidni uspehi za zagotovljen plasman naših artiklov na domačem tržišču. V času njegovega vodenja komercialne službe si je tov. Repič pridobil veliko prijateljev med našimi kupci, kar vsekakor izredno koristno vpliva na povečan obseg prodaje.

2. Tov. Balantič Silvo, zaposlen na delovnem mestu vodje razvojnega oddelka.

Dodeli se mu druga nagrada v višini 1.000 din.

Imenovani je bil član podjetja, ko je bilo še v razvoju. Leta 1966 se je po preteku 6 let ponovno zaposlil v podjetju. Zadolžen je bil, da dela predvsem na razvojnih programih med poslovnno-tehničnem sodelovanjem Sivilanit, Kamnik — Frotirka, Delčevo. Leto dni je delal tudi v Delčevem, kjer je pomagal Frotirki pri osvajanju proizvodnje in razreševanju tehničnih in tehnoloških problemov. Na tem področju je dosegel zadovoljive uspehe. Ko je opravil svojo nalogo v Delčevem je v podjetju zasedel delovno mesto na področju razvoja vzorčevanja, kjer je zelo uspeval in s pomočjo svojih sodelavcev dosegel uspehe tako, da je dal bombažnim izdelkom nov vzorčni navdih. Njegov poseben uspeh pa je v tem, da je na letošnjem Zagrebškem velesejmu prikazal kolekcijo za leto 1972, ki je dosegla navdušenje in izreden sprejem v trgovski mreži.

3. Tov. Zobavnik Stane, zaposlen na delovnem mestu vodje vzdrževalnih obratov.

Podeli se mu tretja nagrada v višini 1.000 din.

Imenovani se je zaposlil v podjetju pred 8 leti. Prevzel je delo energetika. Pri svojem delu je izredno uspeval in je že po dveh letih prevzel delovno mesto vodje delovne enote za vzdrževanje. V tem obdobju je na področju avtomatizacije in elektronike v podjetju požel lepe uspehe. Na področju organizacije enote je dosegel tudi lepe uspehe, kjer je izvedel organizacijo tako, da je delo podelil v grupo za vzdrževanje strojev, v grupo za vzdrževanje električ-

nih in avtomatskih naprav in v grupo za popravilo strojev.

Njegovo strokovnost in prizadevnost na področju avtomatizacije potrjuje tudi to, da je podal dva predloga za racionalizacijo. Predloga so organi upravljanja sprejeli kot uporaba za izboljšavo na elektronskih napravah za krmiljenje pnevmatskih ventiljev na barvnih aparatih in za izdelavo naprav za vključevanje in izključevanje aparatov za prečrpavanje vpadnih vod in kondenzata.

4. Tov. Fabjan Rozka, zaposlena na delovnem mestu kontrolorka II. v DE šivalnici, se dodeli nagrada v višini 500 din.

Imenovana je zaposlena v podjetju 16 let. Vseskozi je vrsto let kot tkalka delala v treh izmenah, zadnja leta pa pridobljeno znanje uporablja na kontroli, Med delavkami si je pridobila zaupanje in spoštovanje. Do dela ima čut odgovornosti in se trudi, da ob vsaki napravljeni napaki svoje delo izboljšala. Pri delu je natančna in dosledna. Njen odnos je do delovnih sredstev pravičen.

5. Tov. Osolnik Slavka, zaposlena na delovnem mestu adjustiranja, se dodeli nagrada v višini 500 din.

Imenovana je v podjetju že 12 let pri svojem delu prizadevna in disciplinirana ter opravlja naloge vestno in natančno. Do sodelavk in predpostavljeneh ima pravičen odnos, zavdujoč se, da mora za ohranitev trdnih in lepih odnosov iti za vzgled drugim. Delovno mesto adjustirke je zahtevno, ker ob nepazljivosti lahko podjetje nosi tudi materialne posledice. Tega se delovka zaveda, zato večkrat tudi pomaga in opozarja na napake mlajše sodelavke.

Da imenovana uživa ugled je dokaz v tem, da je bila izvoljena v svet delovne enote in je članica delovnega sveta podjetja. Na sejah sveta se večkrat priglaja k besedi in razpravlja o problemih enote z željo, da bi enota dosegla čimboljše planske naloge.

6. Tov. Žulič Angelca, zaposlena na delovnem mestu čiščenje brisač se dodeli nagrada v višini 500 din.

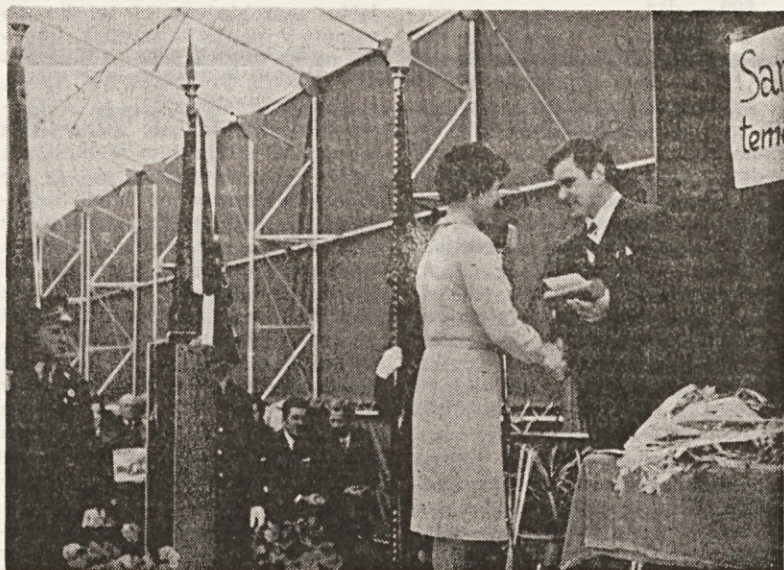
Imenovana je v podjetju že 16 let ter vseskozi marljiva in prizadevna delovka. Delovne na-

Seznam darovalcev spominskih žebeljčkov

Za spominske žebeljčke na gasilski prapor so prispevali po 50 din naslednji člani delovne skupnosti:

- | | |
|-----------------------|-------------------------|
| 1. Marcijan Stane | 67. Prezelj Vanda |
| 2. Jenko Matija | 68. Šarc Rezi |
| 3. Konda Alojz | 69. Alpner Ana |
| 4. Mišič Danica | 70. Tonin Marija |
| 5. Ambrož Marija | 71. Šest Franc |
| 6. Ribaš ing. Slavko | 72. Krampel Brane |
| 7. Okorn Tomo | 73. Cafuta Anton |
| 8. Matelič ing. Anton | 74. Starovasnik Polde |
| 9. Lipovšek Peter | 75. Drolc Štefka |
| 10. Drobnič Silva | 76. Jerman Angela |
| 11. Tomšič Milena | 77. Pestator Tilka |
| 12. Žabkar Irena | 78. Slevce Olga |
| 13. Repič Marjan | 79. Eržen Nežka |
| 14. Balantič Silvo | 80. Breznik Olga |
| 15. Bernot Vinko | 81. Novak Marjan |
| 16. Šuštar Slavko | 82. Stankovič Brane |
| 17. Škapin Marija | 83. Luštrek Ivanka |
| 18. Kožuh ing. Rozka | 84. Rožanc Nataša |
| 19. Zlebir ing. Franc | 85. Golob Jakob |
| 20. Podbevšek Stane | 86. Rozmanič Vinko |
| 21. Novak Maks | 87. Baloh Francka |
| 22. Trebušak Anton | 88. Perčič Marija |
| 23. Polak Božena | 89. Štrajhar Dani |
| 24. Verdnik Marija | 90. Simičak Ciril |
| 25. Špede Jožica | 90. a Simičak Ciril |
| 26. Vrhovec Miro | 91. Podgoršek Marija |
| 27. Poljanšek Majda | 92. Zabret Cilka |
| 28. Poljanšek Slavko | 93. Žagar Metka |
| 29. Poljanšek Nande | 94. Repnik Francka |
| 30. Grden Franc | 95. Maček Dušan |
| 31. Kolišnik Marija | 96. Maček Jože |
| 32. Golob Lojze | 97. Rozmanič Vida |
| 33. Plevel Ciril | 98. Časl Boža |
| 34. Štifter Anton | 99. Hubad Anka |
| 35. Cedilnik Franc | 100. Korošec Franc |
| 36. Zorman Franc | 101. Uršič Ivanka |
| 37. Magier Silvo | 102. Trobevšek Anica |
| 38. Jeglič Anton | 103. Vidmar Franc |
| 39. Belcijan Vinko | 104. Gantar Marija |
| 40. Knavs Alojz | 105. Kuhar Draga |
| 41. Blejc Miha | 106. Rihter Kati |
| 42. Novak Franc | 107. Spruk Slavka |
| 43. Sešek Helena | 108. Grden Francka |
| 44. Šmidovnik Tone | 109. Berlec Nežka |
| 45. Čebulj Jakob | 110. Trebušak Rezka |
| 46. Tajč Peter | 111. Kranjc Mihaela |
| 47. Balantič Andrej | 112. Smolnikar Nuška |
| 48. Pirš Albin | 113. Brojan Metka |
| 49. Matičič Vinko | 114. Ipavc Marija |
| 50. Avbej Milan | 115. Zobavnik Helena |
| 51. Jereb Jernej | 116. Čepk Jožica |
| 52. Goričan Jože | 117. Travnar Dora |
| 53. Zobavnik Stane | 118. Keršič Tatjana |
| 54. Seljak Bogdan | 119. Tomšič Danica |
| 55. Ocvirk Jožica | 120. Poravne Štefka |
| 56. Rifel Ivan | 121. Peperko Ema |
| 57. Ulčar Ivanka | 122. Mihajl Zvonko |
| 58. Šlebir Marinka | 123. Hasibovič Tadžudin |
| 59. Svetec Jože | 124. Mokos Drago |
| 60. Vodlan Metka | 125. Valčič Čedo |
| 61. Serko Joži | 126. Stankovič Stevan |
| 62. Golob Radko | 127. OGZ Kamnik |
| 63. Vrtačnik Julka | 128. PGD Kamnik |
| 64. Teran Janez | 129. PGD Duplica |
| 65. Dornik Albina | 130. PGD Sred. vas |
| | 131. PGD Tuhinj |
| | 132. JGD Črna |
| | 133. PGD Utok |
| | 134. PGD Nevelje |
| | 135. PGD Komenda |
| | 136. IGD Stol Kamnik |

Vsem darovalcem se upravni odbor gasilskega društva podjetja toplo zahvaljuje.



Predsednik DS izročja jubilentom darila



Jubilantke 20 let dela v podjetju

loge opravlja kvalitetno in dosega dobre rezultate dela. Z discipliniranostjo in natančnim delom si je pridobila zaupanje med delavkami. Sicer je bolj rahlega zdravja toda te težave kljub temu premaguje v želji, da bi čim več doprinesla k skupnim interesom podjetja.

Do vodij dela in sodelavcev ima pravičen odnos, kakor tudi do delovnih sredstev s katerim dela. S svojo delovnostjo in skromnostjo je vzgled ostalim delavkam.

7. Tov. Rozmanič Vinku, zaposlenem na delovnem mestu vodje izmene v DE svile, se dodeljuje nagrada v višini 500.—din.

Imenovani je v podjetju 23 let in je eden najstarejših članov delovne skupnosti. Ko so bili v podjetju voljeni prvi člani organov upravljanja je bil prvi predsednik delavskega sveta.

V podjetju se je zaposlil kot učenec v gospodarstvu. Po izučitvi je opravljal delo v tkalnici svile kot vzdrževalec. Pri svojem delu se je pokazal prizadevnega in je zasedel delovno mesto mojstra. To delo opravlja že vrsto let in si je v enoti svile pridobil bogate izkušnje pri vzdrževanju statev, kakor tudi pri samem tehnološkem postopku tkanja. Delo opravlja vestno, do delovnih sredstev pa ima pravičen odnos. S takšnim delom in prizadevnostjo pa tov. Rozmanič vsekakor doprinaša k dobrim poslovnim uspehom podjetja.

8. Tov. Gabrilo Francki, Zaposleni na delovnem mestu vdevalke v DE tkalnici bombaža, se dodeli nagrada v višini 500.—din.

Imenovana je v podjetju kot tkalka na ročnih statvah že 25 let. Njena prva zaposlitev je bila v mehanični tkalnici v Šmarci. Ko je bilo podjetje leta 1947 nacionalizirano, je postala članica podjetja Svilanit. V tem obdobju si je pridobila bogate izkušnje na tkanju in snovanju. Znanje, ki si ga je pridobila je z veseljem prenašala tudi na druge. Sedaj dela na delovnem mestu vdevalke, katero delo opravlja z vso prizadevnostjo. Bil je primer da je bila edina vdevalka, vendar zaradi tega delo v tkalnici ni zastajalo in je delo opravljal hitro in brez napake.

Kot dolgoletna članica podjetja je delala tudi v organih upravljanja. Bila je članica delavskega sveta in članica delavne enote. Izvoljena je bila tudi v upravne organe sindikalne organizacije podjetja.

9. Tov. Lužar Marija, zaposlena na delovnem mestu instruktorce za snovanje v DE tkalnici bombaža, se dodeli nagrada v višini 500.—din.

Imenovana je v podjetju zaposlena že 25 let ter je s prizadevanjem in uspehi opravljala svoje delovne naloge. Bogate izkušnje si je dobila kot dolgoletna tkalka. Delala je na raznih mestih kot n. pr. ročno prisukovanje, vdevanje, navijanje in snovanje. Da je lahko opravila vsa ta dela je morala pokazati določeno sposobnost in praktičnost.

Članica delovne skupnosti je od ustanovitve podjetja. Kot taka je dobro poznala probleme, zato so ji delavci zaupali funkcijo, da jih je zastopala v organih upravljanja. Bila je večkrat izvoljena v DS podjetja in delavne enote.

10. Tov. Posavec Marija, zaposlena na delovnem mestu tkalke v DE tkalnici frotirja, se dodeli nagrada v višini 500.—din.

Imenovana je zaposlena v podjetju 23 let. V tem obdobju si je pridobila veliko delavne izkušnje, saj je delala na ročnih statvah. Svojemu delu je posvečala vso skrb v želji, da bi dosegla čimboljše kvaliteto tkanine in dosegla rezultate dela. Svoje delovne izkušnje je prenašala tudi na druge delavke, zato je pridobila v enoti zaupanje in bila izvoljena v organe upravljanja.

11. Tov. Žurbi Francu, zaposlenem na delovnem mestu mojstra vzdrževalca v DE tkalnici bombaža, se dodeli nagrada v višini 500.—din.

Imenovani je zaposlen v podjetju neprekinjeno 14 let ter ob vstopu v podjetje zasedel delovno mesto tkalca frotirja na ročnih statvah. Po izključitvi ročnih statev iz proizvodnje je s tkanjem nadaljeval na mehaničnih statvah. Z uvajanjem mehaničnih statev in avtomatike pa se je pokazala potreba po novih vzdrževalcih, zato je bil razporejen na delovno mesto pomočnika mojstra. To delo je opravljal več let in si pridobil izkušnje na področju vzdrževanja statev. Pri svojem delu je tako napredoval, da je bil razporejen na delovnem mestu mojstra vzdrževalca, kjer dela še sedaj. V tem obdobju je dosegel dobre delovne uspehe in praktično znanje potrdil tudi s tem, da je opravil tečaj za mojstra.

Tov. Žurbi se je posebno izkazal pri montaži novih statev v tkalnici frotirja. Pokazal je tudi požrtvovalnost, ko je ravno pri

tem delu opravil mnogo ur v podaljšanem delovnem času. V času svoje zaposlitve v podjetju je deloval tudi na področju samoupravljanja. Bil je izvoljen v DS upravni odbor in svet delovne enote.

12. Tov. Koncilja Mileni, zaposleni na delovnem mestu adjustirke v DE konfekciji bombaža, se dodeli nagrada v višini 500.—din.

Imenovana je dolgoletna delavka podjetja. Delala je na delovnem mestu svile dolga leta. Ob reorganizaciji DE svile pa je bila premeščena v DE šivalnice. Sedaj dela kot adjustirka v DE konfekciji frotirja. Pri delu je požrtvovalna in delovne naloge opravlja uspešno. Do delovnih sredstev ima pravičen odnos, zavedajoč se, da so sredstva družbena in da bodo imela pri pravični uporabi daljšo življenjsko dobo.

Zanima se za delo organov upravljanja in poslovanja podjetja, zato je bila tudi izvoljena v DS. Bila je tudi članica sveta DE, sedaj je pa predsednik komisije za sprejem delavcev v enoti kjer dela.

13. Tov. Kidrič Ferdinandu, zaposlenemu na delovnem mestu barvar v DE barvarne, v podjetju zaposlen 10 let, se dodeli nagrada v višini 500.—din.

Imenovan opravlja delo na 250 kg barvarnem aparatu. Delavna naloga je zahtevna, ker mora biti delavec pazljiv in obvladati tehnološki postopek barvanja. Delo na barvnem aparatu je prevzel pred 4 leti. Delal je tudi na drugih delovnih mestih, kot n. pr. na žigrih in širinsko razpenjalnem stroju. Pri delu je natančen in ima do sredstev s katerimi dela pravičen odnos.

Imenovani se zanima tudi za delo v organih upravljanja. Na sejah sveta enote se večkrat priglaska k razpravi in predlaga ustrezne rešitve. Kot pridnega delavca so člani enote volili v DS. Sedaj je član komisije za norme v enoti. Njegove dolgoletne izkušnje mu pomagajo, da predlaga takšne rešitve, ki pomagajo pri reševanju problemov v zvezi z normiranjem v enoti.

14. Tov. Magiar Silvotu, zaposlenem na delovnem mestu vodja remonta v DE pomožnih delavnic, v podjetju 6 let, se dodeli nagrada v višini 500.—din.

Pri izpolnjevanju svojih delovnih nalog je tov. Silvo izredno prizadeven in iznajdliv. Glavna odlika njegovega dela je v tem, da opravlja delo zelo prizadevno in natančno. Od svojih podrejenih zahteva prav tako kvalitetno in natančno delo. Svoje dolgolet-

ne izkušnje, kot ključavničar in sedaj vodja remonta ne skriva in jih prenaša na svoje sodelavce.

Delovne naloge nadrejenih sprejema z razumevanjem in se zanima za njihovo čimboljše izvršitev. Odnos do delovnih sredstev ima pravičen. Pri delu uporablja orodje tako, da z njim delo čimpreje opravi, medtem ga tudi samoiniciativno izpopolnjuje. Kakor pri delu tako tudi deluje na področju samoupravljanja. Na sestankih kritično ocenjuje napake ter daje predloge za čimboljše delo in poslovanje.

15. Tov. Hribar Agica, zaposlena na delovnem mestu stenodaktilograf v organizacijsko kadrovske DE v podjetju 12 let, se dodeli nagrada v višini 500.—din.

Kot stenodaktilografka je Agica odlična delavka. Vse poslovanje v oddelku povsem obvlada. Dela samostojno in je tudi ostalim delavcem velikokrat v pomoč pri dajanju podatkov. Je disciplinirana in delovne naloge opravlja brez negotovanj, s čutom odgovornosti in z veseljem. V tem pogledu zasluži vse priznanje in je lahko za vzgled tudi ostalim.

V času njene zaposlitve je bila izvoljena v svet delovne enote uprave. Do delovnih sredstev in materiala s katerim dela ima pravičen odnos, kakor tudi do svojih sodelavcev.

16. Tov. Hribar Anton, zaposlen na delovnem mestu delavca v skladišču gotovih izdelkov že 13 let, se dodeli nagrada v višini 500.—din.

Imenovani je delal v podjetju kot tiskar. Pri delu je bil zelo prizadeven in je dokaj zahtevno delo tudi obvladal. Po ukinitvi tiskarne je bil razporejen v skladišče gotovih izdelkov, kjer dela še sedaj. Delo mora opravljal natančno predvsem zaradi štetja. S svojo prizadevnostjo daje zgled tudi ostalim delavcem v skladišču. Do delovnih sredstev in delovnih nalog ima pravičen odnos, med sodelavci v skladišču pa je vselej v prijateljskih odnosih.

17. Tov. Kramar Stanku, zaposlenemu na delovnem mestu vodja kontrole v proizvodno tehnični delovni enoti, v podjetju 15 let, se dodeli nagrada v višini 500.—din.

Tov. Kramar je prišel v podjetje, ko je bilo najtežje saj se je podjetje šele pričelo iz obrtnega načina uvajati industrijski način dela. Pri svojem delu je bil vesten samoiniciativen zaradi uvedbe specializacije je prevzel delovno mesto vodje kontrole



Jubilanti 10 in 20 let skupaj

Pričeli smo s pripravami za uvedbo Work-factor sistema

Izhajajoč iz ustavnega določila, ustvarja delavec svoj ekonomski položaj na podlagi vloženega dela. O tem vprašanju se govori že več let, kako objektivno nagradjevati delavca na podlagi vloženega dela. V veljavi je merilo za nagradjevanje norma, tako pri nas, kakor tudi drugod po svetu. Norma pa ni odraz objektivnega nagradjevanja, ker se ne da tako izmeriti, da bi bilo za vse prav, kajti eni lahko normo presegajo, drugi pa jo komaj dosegajo. Strokovnjaki, ki se ukvarjajo s tem vprašanjem, razmišljajo o novih metodah za pravilno merjenje delovnega učinka. Tako so ameriški strokovnjaki prišli do novega sistema, ki se imenuje Work-Factor. To pa pomeni, da se za posamezno delovno mesto prouči sleherni gib delavca, ki ga določeno delo zahteva ter na podlagi tega določi normo.

V našem podjetju je bilo na tem področju že marsikaj storjenega, vendar še ne vse.

Težnja za osvojitve domačega tržišča in enakopravno vključevanje v mednarodno tržišče zahtevata od nas, da kritično preanaliziramo doseganje dela s ciljem, da ga čim bolj poenostavimo ter s tem pocenimo.

Doslej smo uporabljali štoparico, s pomočjo katere smo ugotavljali porabo časa za izvedbo nekega dela. Razumljivo je, da so bili časi za isto delo največkrat zelo različni, saj je pri tem delovalo veliko različnih objektivnih in subjektivnih faktorjev. Posebno težko je bilo realno oceniti merjenje dela, ki ga opravlja malo število delavcev, če je

bil tempo dela normalen oz. prehitel ali prepočasen. Ravno ta moment je vplival na to, da je posebno pri ročnem delu zelo velika neizenačenost v tempu dela, s tem pa tudi dana možnost različnega doseganja obstoječih norm.

Ker je ugotavljanje porabe časa za izvedbo nekega dela s štoparico dokaj počasno in subjektivno, je bilo izdelanih več metod, ki slonijo na sistemu v naprej določenih časih. Najbolj znana sistema, ki sta se razvila v Ameriki in se splošno uporabljata v industriji sta Work-factor in MTM metoda. Razlika med njima je v različnem pristopu pri razčlembi posameznih gibov in njihovem časovnem ovrednotenju.

Iz že omenjenih pomanjkljivosti, ki jih imamo pri merjenju časa in splošno pri analizi dela smo predlagali, da se tudi pri nas vključimo v sistem, ki uporablja v naprej določene čase in da bi izbrali Work-factor. Odločitev za Work-factor in ne za MTM ali katero drugo metodo sloni na tem, da je Work-factor svetovno priznan in že preizkušen sistem ter, da je edino Work-factor že vpeljan v Sloveniji in se tudi s pridom uporablja.

Licenčne pravice za uvajanje

Work-factorja v Jugoslaviji ima Iskra — Zavod za avtomatizacijo. Preko te organizacije se vodi izobraževanje potrebnih kadrov in nato uvajanje sistema v gospodarskih organizacijah. Kaj lahko pričakujemo od uvedbe Work-factorja?

Kot je bilo že omenjeno Work-factor sistem operira z že določenimi časi, ki so potrebni za izvedbo posameznih gibov, prijemov itd. Ti časi so bili določeni na podlagi meritev na velikem številu primerov in so izraženi s časom, ki ga potrebuje človek pri normalnem delu. Torej, pri ugotavljanju časa, ki je potreben za izvedbo nekega dela ne merimo več časa s štoparico, temveč ugotovimo, kateri gibi oz. prijemi so potrebni ter tako na osnovi teh prečitamo čas, ki je potreben.

S tem dosežemo:

1. Ugotovljeni časi so dovolj natančni.
2. Delavec ima zagotovilo, da so vsa dela storilnosti na enaki ravni in da mu ni treba več delati, kot drugemu, da doseže normo.
3. Odpravljene so subjektivne presoje tempa dela.
4. Ker moramo pri analizi gibov napraviti natančno analizo dela, lahko odpravilo nepotrebne gibe in s tem skrajšamo čas

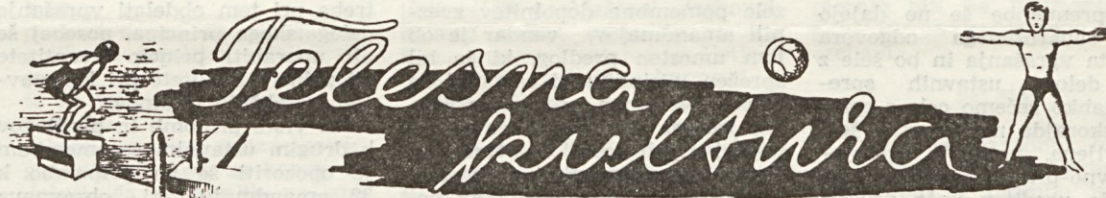
5. Če poznamo delo, lahko v naprej določimo čas izvedbe takega dela.

6. Če hočemo doseči predvidene čase na delovnem mestu, moramo delavca podučiti o delu in ga privaditi nanj. To pa pomeni, da delavca od vsega začetka naučimo, da dela na najracionalnejši način in s tem dosega optimalen učinek.

Da bi videli, kakšne prednosti nam nudi Work-factor napram obstoječemu sistemu se predlaga, da se odločimo za izvedbo vzorčne analize, ki jo opravi Zavod za avtomatizacijo s svojimi sodelavci. S to analizo pri kateri se s statističnim izborom določi 10 delovnih mest v podjetju se lahko ugotovi, kolikšen prihranek na času lahko pričakujemo na račun organizacije dela in koliko na račun prepočasnega tempa dela. Cena omenjene analize znaša 17.100 din.

O uvedbi Work-factorja sta na podlagi omenjenega predloga razpravljala na skupni seji odbor za razvoj in organizacijo podjetja in odbor za proizvodnjo ter sprejela naslednje SKLEPE:

1. Pristopi se k uvedbi Work-factor sistema.
2. Pri Zavodu za avtomatizacijo podjetja Iskra se naroči izdelava vzorčne analize, za kar se odobri 17.100 din.
3. Izdela naj se detajlni program izobraževanja potrebnih kadrov za uvedbo Work-factor sistema.



OKTOBERSKE NAGRADE 1971

kvalitete. To nalogo, ki je precej zahtevna, uspešno opravlja ter pomaga pri reševanju problematike kvalitete in organizacije kontrole. Delovne naloge izvršuje uspešno in pravočasno. Rad pomaga pri reševanju konkretnih problemov v zvezi s kvaliteto in ne odreka strokovne pomoči svojim sodelavcem.

Imenovani je tudi aktiven družbeno politični delavec. V podjetju je bil sekretar OOKZ, član sekretariata, član UO sindikata, član DS, raznih odborov in komisij.

18. Tov. Krapež Julka, zaposlena na delovnem mestu obratni knjigovodja, v podjetju že 20 let, se dodeli nagrada v višini 500,— din. Sodelavka Krapež Julka že vrsto let uspešno dela na tem delovnem mestu. Pri delu je vestna in aktivno sodeluje pri osvajanju metod dela na delovnem mestu. Delovne naloge uspešno in pravočasno izvršuje in nudi strokovno pomoč tudi drugim sodelavcem v okviru svojih sposobnosti. Odnos do dela ima pravilen in tudi do sodelavcev ter predpostavljanih. V vsem času njene zaposlitve v podjetju je bila samo enkrat za krajši čas v bolniškem staležu. Osebnih problemov ni prinašala na delovno mesto in zaradi tega ni bilo nikoli ovirano delo v enoti, kjer dela.

REZULTATI ŠPORTNIH TEKMOVANJ V POČASTITEV TOVARNIŠKEGA PRAZNIKA

V športnih igrah se je skupno udeležilo 37 tekmovalcev in 7 tekmovalk. V posameznih športnih disciplinah so najboljše rezultate dosegli naslednji športniki:

KEGLJANJE:

1. mesto Šuštar Slavko
2. mesto Ribaš Slavko
3. mesto Benko Janez

ŠAH:

1. mesto Ribaš Slavko
2. mesto Benko Bogo
3. mesto Šuštar Slavko

STRELJANJE:

1. mesto Šuštar Slavko
2. mesto Rifel Ivan
3. mesto Benko Bogo

NAMIZNI TENIS:

1. mesto Svetec Jože
2. mesto Jenko Emil
3. mesto Benko Janez

STRELJANJE Z LOKOM:

1. mesto Benko Janez
2. mesto Svetec Jože
3. mesto Čebul Jakob

PETEROBOJ:

1. mesto Benko Janez
2. mesto Šuštar Slavko
3. mesto Benko Bogo

Ž E N S K E

STRELJANJE:

1. mesto Miklič Majda
2. mesto Hribar Dani
3. mesto Zaman Milena

KEGLJANJE:

1. mesto Miklič Majda
2. mesto Šubic Andreja

Na dan praznika je bilo izvedenih nekaj družabnih tekmo-

vanj. Tekmovalke in tekmovalci so se teh tekmovalcev z veseljem udeležili, najboljše med njimi pa so bili lepo nagradjeni.

Vsem tekmovalcem se v imenu sindikata zahvaljujem za sodelovanje in jim čestitam za dosežene uspehe.

Želim, da bi se teh športnih iger v bodoče udeležilo več tekmovalcev saj je šport v taki obliki namenjen predvsem masovnosti ne pa vrhunskim uspehom.

Ali smo zadovoljni z viri informacij?

Uredniški odbor je prišel na misel, naj bi se v informatorju, ki tedensko redno izhaja, objavil članek, kaj naše delavce zanima in kako naj bodo oblikovane tovarniške informacije. V številki 8/14 informatorja z dne 31. 8. 1971 je bil ta članek objavljen v vprašanju, kaj želi delavec zvedeti v naslednji številki informatorja. Morda so se nekateri zamislili ob tem vprašanju, morda so mnogi to prezrli, vendar pa je le čudno, da od 620 članov delovne skupnosti, niti enega ni bilo, ki bi vrnil listek uredniškemu odboru in vsaj to povedal, če že drugega ne, da so informacije zanič. Trudimo se kolikor je mogoče, da

bi bile informacije čimbolj vsestranske. Informator redno izhaja tedensko v znatno drugačni obliki kot nekoč, ko je izhajal le občasno, Kamniški tekstilec izhaja redno na 2 meseca, sklepi samoupravnih organov se redno izobešajo na oglasne deske po delovnih enotah, razna druga obvestila pa tudi na oglasne deske pri vratarnici. Žal pa je z organi informiranja premajhno sodelovanje. Poskušali bomo proučiti tudi vprašanje, zakaj tako majhno zanimanje in sodelovanje pri organih informiranja, naj si bo to s strani neposrednih proizvajalcev kakor tudi strokovnih delavcev.

Razmišljanje k predlogom za spremembo slovenske ustave

V Zvezi sindikatov Slovenije so že večkrat razpravljali o ustavnih spremembah, ki so bile sprožene že lani in katerih prvi del se sedaj končuje s spremembo ustave Socialistične republike Slovenije. Z njimi je bil dosežen pomemben premik v družbeni zavesti in položaj je tudi pravni in organizacijski temelj za uspešni način urejanja družbenih zadev. Predvsem so bili postavljeni novi odnosi med narodi v Jugoslaviji, med republikami ter pokrajinami in federacijo. Z zdajšnjimi spremembami postaja tudi Slovenija samostojna država, ki ni več država z omejeno suverenostjo, ki ni zgolj podružnica jugoslovanske države, ampak je federacija, podaljšek naše državnosti in v njej skupaj z drugimi republikami zagotavlja del svoje suverenosti. Ta sprememba odnosov je izrednega pomena za naš notranji razvoj, kot tudi za razvoj socializma v svetu, ker je prav zadnje obdobje pokazalo, da so odnosi med narodi in še posebno med socialističnimi državami med ključnimi vprašanji sodobnega sveta, ki se vse bolj integrira, zaradi česar se odpira vprašanje, na kakšnem temelju se bo integriral.

Seveda pa je tako naš razvoj kot razvoj v svetu pokazal, da je razrešitev teh vprašanj mogoča le s socialistično preobrazbo družbenih odnosov, le s samoupravnim razvojem, s samoupravljanjem ljudi kot notranjo vsebino samoodločitve narodov. Zaradi tega naše ustavne spremembe preveča vseskozi ena sama težnja, kako nadalje razviti samoupravne temelje naše družbe. Dosedanje spremembe še ne dajejo povsem zaokroženega odgovora na odprta vprašanja in bo šele z drugim delom ustavnih sprememb, lahko rečemo celo s sprejetjem skorajda novih ustav šele vzpostavljena, notranje usklajena ustavno-pravna zasnova za prihodnjo ureditev naše družbe. Toda zdajšnje spremembe so neodložljive, kajti z odlašanjem bi preprečili urejanje tistih nujnih vprašanj, ki so se nakopičila v zadnjih letih in ki terjajo čimprejšnjo ureditev, če se hočemo izogniti vse nevarnejšim konfliktnim situacijam, ki nastajajo v našem prostoru.

Med članstvom so bila sprejeta kot smiselna in potrebna. Javna razprava je seveda hkrati navrgla tudi številne pripombe, predloge in zahteve, med njimi so gotovo tudi take, ki jih je mogoče in ki jih je treba upoštevati že pri sedanjih spremembi republiške ustave, veliko pa je seveda tudi takih, ki jih bo mogoče šele uporabiti v drugem delu razprav in v končni obdelavi ustavnega gradiva.

K dosedanjim štiriindvajsetim amandmajem, ki so bili že pred leti sprejeti k republiški ustavi, je sedaj priloženih nadaljnjih triindvajset amandmajev. V razpravi pa so bile sprožene pobude še za nova dopolnila, med drugim je gotovo umesten predlog, da bi se določila o kmetih, kmetijstvu in gozdarstvu oblikovala v poseben amandma, še zlasti pa je pomemben predlog, da bi bilo treba poseben amandma posvetiti vprašanju urejanja prostora in varstvu okolja, na kar je vezano tudi vprašanje stanovanjske graditve, zemljiške politike ipd. Nedvomno so to bistvena vprašanja za življenjske razmere delavcev, zato terja ta pobuda vso podporo sindikatov.

Sicer pa so bila v središču po-

zornosti prizadevanja kako bi že dosežene dogovore zapisane v 21., 22. in 23. dopolnilu zvezne ustave nadalje razvili in prilagodili našim razmeram. Že ob razpravah o zveznih spremembah so bile namreč številne pripombe, da bi lahko bila ta določila jasnejša, natančneje opredeljena in da so tudi po nepotrebnem zamotana in zato premalo razumljiva. Žal doslej nismo uspeli, da bi v slovenski ustavi ta vprašanja natančneje in širše obdelali. Morda je res za zdaj bil najboljši izhod v tem, da smo vsa bistvena zvezna določila preprosto prepisali ne da bi menjali besedo v njih.

Vendar gre opozoriti na pomembno dopolnilo v XXVI. amandmaju republiške ustave pod točko 7, ko so navedeni trije primeri, kdaj je mogoče omejiti razpolagalno pravico delavcev do družbenih sredstev. Gre za naslednje primere: prvič, kadar je to potrebno zaradi preprečevanja ali odprave večjih motenj na tržišču, drugič, kadar delovne organizacije bistveno odstopajo od sprejetih ciljev gospodarske politike in tretjič, kadar to terjajo interesi narodne obrambe. Prav tako je v slovenskem ustavnem dopolnilu zapisano, kdaj se lahko obvezno združujejo sredstva. Tedaj namreč, kadar gre za potrebe, za katere je to določeno v družbenem planu Slovenije. Pri tem je pomembno, da je predvidena tudi udeležba organizacij združenega dela pri gospodarjenju s temi sredstvi ter način njihovega vračanja, kar pomeni, da ne gre za nadaljnje odtujevanje sredstev. Gotovo so ta določila zelo pomembna dopolnitev zveznih amandmajev, vendar je ob tem umesten predlog, ki je bil sprožen v sindikalni razpravi, da bi se v vseh teh primerih poslužili zakona šele tedaj, če ne bi poprej uspeli doseči določenih ciljev s samoupravnimi sporazumi in družbenimi dogovori. Tak postopek je namreč predviden v 8. točki istega amandmaja, ko gre za zbiranje sredstev, potrebnih za zagotovitev nekaterih pravic in dolžnosti na temelju vzajemnosti in solidarnosti.

Ob XXVI. amandmaju je treba omeniti tudi pobudo, da bi še bolj poudarili izvirnost pravic in dolžnosti temeljne organizacije združenega dela, da delavci svoje samoupravne pravice in dolžnosti izvirno in neposredno uresničujejo v temeljni organizaciji združenega dela. V drugih organizacijah pa le tiste pravice in obveznosti, ki jih določijo s samoupravnimi sporazumi o združitvi v delovno organizacijo oziroma organizacijo združenega dela ali skupnost. Delavci združeni v temeljni organizaciji združenega dela, naj bi bili nosilci vseh samoupravnih pravic in dolžnosti tudi v primeru, če le-tej ni priznana lastnost pravne osebe.

Sicer pa je odprtih še vrsta vprašanj in še marsikaj je nejasnega o odnosih med temeljnimi organizacijami združenega dela in delovnimi organizacijami. O odnosih med samoupravnimi sporazumi o združitvi delavcev v temeljno organizacijo združenega dela in statutom delovne organizacije. O pogojih za ustanovitev in izključitev oziroma izločitev temeljne organizacije združenega dela, kar vse na bo treba raziasniti v drugem delu ustavnih razprav bodisi z novimi ustavnimi določili, ali pa zakoni.

Med spremembami v slovenski

ustavi je zelo pomembno tudi XXVII. dopolnilo, ki obravnava dejavnosti posebnega družbenega pomena. Le-ta je posebnost naših sprememb in dopolnil, vendar je treba ob njej reči, da še ne obravnava dovolj izčrpno vprašanja, ki se ga loteva in da bi bilo treba izoblikovati trdnejša izhodišča za določitev takih dejavnosti, ki jim pripisujemo posebni ali splošni ali javni pomen kako že kdo pojmuje take dejavnosti. Dokaj je še nejasnosti, kako pravzaprav zagotoviti družbeni vpliv na takšne dejavnosti, kako tudi razmejiti pristojnosti med delavci v organizacijah združenega dela, ki opravljajo takšne dejavnosti ter predstavniki javnega interesa. Ne bi bilo tudi odveč reči, da bi tudi v teh primerih lahko predvideli najprej možnost družbenega dogovora, potem pa šele zakon za ureditev posameznih vprašanj.

V zvezi z našim dopolnilom zveznih določil, ki smo jih povzeli v XXVIII. amandmaju v zvezi z odstavkom konec točke, ki določa, da v razvoju in poslovanju delovnih organizacij odločajo delavci v temeljni organizaciji združenega dela neposredno z referendumom ali po izvoljenih organih, bi kazalo pripomniti, kar bi bilo najbrže koristno — določilo, katere temeljne samoupravne pravice se ne morejo prenašati in o katerih morajo delavci neposredno odločati v temeljni organizaciji, organizaciji združenega dela in da bi bilo treba natančneje opredeliti mesto TOZD v postavitvi organov samoupravljanja na širših in višjih ravneh združenega dela. Zlasti bi bilo treba pri tem obdelati vprašanje delegatskega principa, posebej še ali uporabiti princip kvantitete ali princip kvalitete pri izpostavljanju takšnih organov.

Iz vrste pripomb in predlogov k drugim ustavnim spremembam je opozoriti še na pripombo k 32. amandmaju, ki obravnava plan, da bi namreč bilo treba nasploh bolj obdelati planiranje, kar pa najbrž sodi v drugi del ustavnih sprememb in da je v predloženem dopolnilu še premalo izdelanih misli, da je plan v bistvu družbeni dogovor, da v njem ni ustrezno naglašena potreba po hitrejšem razvoju nerazvitih območij in po zmanjševanju socialne diferenciacije.

Pri 35. amandmaju bi bilo treba omeniti kritično misel, da je ta amandma predvsem fiskalno zasnovan, da skoraj nič ne kaže v njem, da gre pri davkih tudi za tržni oziroma gospodarski instrumentarij. Ob tem bi bilo še smiselno poudariti številne zahteve, ki jih je bilo slišati v javni razpravi, da je namreč treba čimprej menjati zdajšnje politiko davkov in prispevkov, ki je eden izmed povzročiteljev neustreznih razlik med delovnimi organizacijami in tudi med delovnimi ljudmi.

Pridružiti se je tudi pripombam in predlogom, naj bi 37. in 38. amandma, ki opredeljujejo republiške naloge in pristojnosti natančneje dodelali in tudi dopolnili. Nor. med drugim tudi z določili o zaoslovanju in o varstvu pri delu.

Zamisli se je še o predlogu za ustavno opredelitev predsedstva skupščine kot posebnega organa. O tem je bilo namreč v javni razpravi izrečenih izredno mnogo pomislekov pa tudi izražen strah, da se ne bi zamisel, ki je najbrž narekovana iz določenih potreb izrodila, in bi spričo

nejasne opredelitve prej prispevala k nastajanju kot pa k odpravljanju konfliktnih situacij. Zato so se mnogi zavzeli za to, da bi bilo treba sproženo misel bolj nedvoumno izoblikovati, če je to seveda v tem kratkem času sploh mogoče, sicer pa s to spremembo še počakati. Nedvomno zdajšnja ugotovitev ni zadovoljliva. Zato se tudi sindikati pridružujejo pobudam iz javne razprave da bi bilo najbolje počakati s to spremembo in jo obravnavati v sklopu razprav o spremembah skupščinske sistema, kar vse sodi v II. del ustavnih sprememb. Sem npr. sodi tudi predlog, da bi že sedaj zbor delegatov občin institucionalizirali kot redni skupščinski zbor.

Ob koncu bi bilo treba še povzeti pogostno misel in to iz razprave, da bi bilo treba v ustavo in v zakone še bolj vgraditi načela o osebni in kolektivni odgovornosti. V zvezi s tem so bila zastavljena tudi vprašanja odgovornosti političnih organizacij, zlasti Zveze komunistov, Socialistične zveze in Zveze sindikatov. Pritrditi je, da bi bilo treba tem tudi ustavno omogočiti njihov vpliv na razvoj družbe, čeprav seveda bistvo vprašanja ni v ustavnih določilih. Temelji za večjo ali manjšo vlogo političnih organizacij so drugje, vendar je podpreti razmišljanja, da bi jim bilo treba zagotoviti primerno mesto tudi v ustavi. O tem so, kar zadeva Zvezo sindikatov, že rekli besedo na zadnji razširjeni seji predsedstva, danes pa bi bilo potrebno sprožiti še novo misel, namreč, da bi kazalo sindikatom zagotoviti v ustavi iniciativo v zvezi z varstvom samoupravnih pravic delavcev in organizacij združenega dela. Glede na to bi bil umesten predlog, da bi bili lahko sindikati pobudniki postopka pred ustavnim sodiščem, kadar gre za varstvo samoupravnih pravic, npr. kadar so kršene pravice delavcev, da ustanove temeljno organizacijo, organizacijo združenega dela, pa npr. v zvezi z 10. točko, ki predvideva začasne ukrepe, kadar je v organizaciji združenega dela bistveno moteno uresničevanje samoupravnih pravic delavcev.

Družbenopolitične organizacije so nedvomno notranja gibalna sila razvoja naše samoupravne družbene ureditve. Posebno pomembno vlogo pri tem ima Zveza sindikatov kot piše v resoluciji sarajevskega kongresa samoupravljalcev — ki naj delavskeemu razredu omogoči razrešitev in usklajevanje notranjih protislovij, kar je zlasti pomembno za zagotovitev integracije političnih interesov v širšem družbenem okviru. V sarajevski resoluciji je rečeno tudi, da je za učinkovito funkcijo samoupravnega in političnega sistema zelo pomembno, da se s samoupravnimi akti delovne organizacije in vsemi subjekti samoupravnega in družbenega odločanja točno določijo medsebojni odnosi, postopek in oblika vključevanja delovnih ljudi in občanov, organiziranih v družbenopolitičnih organizacijah v procesu sprejemanja odločitev o osnovnih življenjskih pogojih in pogojih dela. Te izkušnje nam lahko služijo tudi za iskanje rešitev, kako urediti to vprašanje na boljši osnovi tako v statutih kot tudi v republiški ustavi. Toda natančno opredelitev bo mogoče izoblikovati šele v nadaljnjih razpravah, ki bodo sestavni del razprav o drugem delu ustavnih sprememb.

Na podlagi 79. čl. temeljnega zakona o podjetjih, ter 60. čl. zakona o narodni obrambi in 202.

čl. statuta podjetja je delavski svet Svilanit Kamnik na svoji seji dne 2. 9. 1971 sprejel

PRAVILNIK

o poslovni tajnosti

I.

UVODNE DOLOČBE

1. člen

Namen tega pravilnika je varovati poslovno tajnost, ki je po svoji naravi tovarniška tajnost, tajnost izdelovanja ali sploh poslovna skrivnost in podatke, ki so vezani na organizacijo narodne obrambe in priprave na vesplošni ljudski odpor, s katerimi podatki bi se lahko okoristila tuja država, tuja organizacija ali oseba.

2. člen

Poslovno skrivnost so dolžni varovati vsi člani delovne skupnosti, zlasti pa strokovni delavci, ki pri izvrševanju svojih delovnih dolžnosti zlahka pridejo do pomembnih podatkov, kakor tudi organi upravljanja, katerim se na zasedanjih sporočijo podatki pismeno ali ustno zaradi informiranja in sprejemanja ustreznih sklepov.

3. člen

Obveznosti in dolžnosti varovanja tajnosti ne preneha posameznemu članu delovne skupnosti zaradi prenehanja delovnega razmerja v podjetju. V primeru prenehanja delovnega razmerja lahko direktor razveže oz. oprosti posameznega delavca obveznosti varovanja poslovne tajnosti, v nobenem primeru pa ga ne more obvezati varovanja vojaških skrivnosti v zvezi s pripravami na obrambo in vesplošni ljudski odpor.

4. člen

Izdaja poslovne skrivnosti ali vojaške tajnosti se šteje za hujšo kršitev delovnih dolžnosti. Takšna kršitev ima za posledico uvedbo postopka zaradi kršitve delovnih dolžnosti, če taka kršitev ne predstavlja obenem tudi kaznivega dejanja.

5. člen

Kršitev dolžnosti varovanja poslovne skrivnosti in vojaške tajnosti se ne šteje, če se dajo ali morajo dati taki podatki pooblaščenim osebam, organom ali zavodom v smislu veljavnih predpisov in jih da direktor ali vodja splošnega oddelka.

6. člen

Ravno tako ni kršitev poslovne skrivnosti ali vojaških tajnosti kadar samoupravni organi obravnavajo gradivo in podatke, če je tako obravnavanje oz. informiranje nujno glede na splošni in poslovni interes podjetja. S tem morajo skiepati samoupravni organi.

Oseba, ki daje take obvestila organom upravljanja, jih je dolžna opozoriti na tajnost. Organi samoupravljanja so dolžni varovati poslovno skrivnost oz. vojaško tajnost.

7. člen

Za izvajanje določil tega pravilnika je odgovoren direktor podjetja.

II.

VAROVANJE POSLOVNE TAJNOSTI

8. člen

Za poslovno tajnost se šteje:

1. dokumentacija ali podatki, ki so od strani pristojnih organov predpisani ali določeni kot poslovna tajnost,
2. dokumenti in podatki, ki vsebujejo ponudbe za razpis ali javni natečaj in sicer do dokončnega izida oz. obvestila,
3. stanje deviznih sredstev, namenjenih za nakup strojev in surovin,
4. načrti in ostala dokumentacija perspektivnega razvoja in programa podjetja,
5. zaloge surovin, reprodukcij-skega materiala in zaloge proizvodov, namenjenih za potrebe narodne obrambe,
6. dosežki znanstvenih in raziskovalnih del, namenjenih za proizvodnjo frotir tkanin in kravat,
7. podatki o odkupu patentov in licenc,
8. podatki o ceni in ostalih pogojih za izvršitev določenih poslov, ki vsebujejo elaborate in tehnično proizvodno za ponudbe,
9. zaloge surovin, polizdelkov in gotovih izdelkov, za katere se določi, da se o njih ne sme informirati tuje osebe,
10. podatki o strukturi kadrov in osebnih podatkov,
11. podatki, za katere je sklenil organ upravljanja, da so poslovna tajnost ali vojaška tajnost.

9. člen

Zaradi poslovnih interesov lahko direktor podjetja pove ali izroči ustrezne podatke drugim poslovnim osebam, čeprav je poslovna tajnost. Take podatke lahko da tudi kateri drugi strokovni delavec podjetja v okviru pooblastil, ki mu jih je dal direktor.

V primeru, da se podatke poslovne skrivnosti daje drugim osebam, se mora voditi evidenca in opisati kateri dokumenti so bili odstopljeni, kateri delovni organizaciji, katera oseba jih je prevzela, kakor tudi vzrok, zakaj so bili ti dokumenti sporočeni in oddani.

10. člen

Delovno organizacijo, kateri se iz kakršnihkoli razlogov odstopajo listine in podatki, ki so določeni za poslovno skrivnost je treba pismeno opozoriti, da odstopljeni podatki predstavljajo poslovno skrivnost.

11. člen

Strogo zaupne listine in dokumente se mora hraniti v zato določenem prostoru v blagajni.

O vsebini stroge zaupnih dokumentov se lahko seznanijo samo osebe, ki po teh vprašanjih delajo.

12. člen

Odgovorne osebe v podjetju, ki imajo listine in podatke, ki so določeni za poslovno skrivnost, ali so bili z njimi seznanjeni, ali so za take podatke zvedeli od drugih delovnih organizacij ali posameznikov, morajo podatke varovati kot poslovno skrivnost.

13. člen

V primeru, da je postal kakšen dokument ali listina nepotrebna ali da je potrebno uničiti, imenuje odbor za narodno obrambo posebno komisijo, ki take neuporabne listine uniči in o tem sestavi zapisnik.

14. člen

Prepovedano je fotografirati ali skicirati tehnološki postopek, faze tega postopka, posamezne objekte, stroje in naprave brez dovoljenja direktorja ali vodja splošnega oddelka.

Tujim državljanom pa je sploh prepovedano fotografiranje in skiciranje na območju ali v neposredni bližini tovarne.

Brez posebnega pooblastila je prepovedano voditi tuje osebe v naslednje prostore: v skladišče surovin, v laboratorij in v razvojni oddelek.

Ostale proizvodne prostore si tuje stranke lahko ogledajo samo v spremstvu osebe, ki jo določi direktor ali po njem pooblaščen oseba.

Pri izvajanju poslovne politike so direktor podjetja, kakor tudi ostali pooblaščen strokovni delavci dolžni vskladiti na tržišču poslovni interes podjetja z interesom družbene skupnosti.

Pooblaščen osebe ki predstavljajo podjetje na tržišču in stopajo v stike z drugimi poslovnimi strankami, morajo varovati poslovno skrivnost podjetja v smislu določil tega pravilnika.

15. člen

Če terja poslovni interes, da se kakšen podatek, ki se sicer šteje za poslovno skrivnost, sporoči poslovnim strankam ali drugim delovnim organizacijam, potem je odgovorna oseba, ki te podatke daje dolžna opozoriti stranko, da ti podatki predstavljajo poslovno skrivnost in se v nobenem primeru ne smejo odstopiti tretji osebi.

16. člen

V cilju varovanja poslovne skrivnosti in vojaške tajnosti, se določi v podjetju poseben red za tuje državljanke, s katerimi ima podjetje stike.

Tuj državljan ima vstop v tovarno, ko se izkaže z ustrezno listino in ko pove s kom želi razgovarjati. Vrtar ga pripelje v tajništvo podjetja, direktor ali po njem pooblaščen oseba pa določi s katerim strokovnim delavcem se bo tujec razgovarjal in vsebino razgovora.

S tujci in poslovnimi osebam se vodi razgovor samo o stvareh in v mejah poslovnega obiska.

O obisku tujih državljanov se vodi v podjetju posebna evidenca.

17. člen

Za sprejem in bivanje tujih strokovnih delavcev ali oseb, ki

so na praksi v podjetju, napravi proizvodno-tehnična služba načrt, kaj se taki osebi lahko pokaže, s čem se jo lahko seznaniti, kaj so ji lahko izroči na vpogled in v uporabo.

Tak načrt odobri direktor podjetja, upoštevajoč poslovno skrivnost in vojaško tajnost. Po tem načrtu se mora ravnati oseba, ki je prišla v podjetje, njegovo delo pa nadzoruje oseba, ki je za to pooblaščen.

III.

TAJNOST V ZVEZI Z NARODNO OBRAMBO IN VSESPLOŠNIM LJUDSKIM ODBOROM

18. člen

Za vojaško tajnost se štejejo vsi dokumenti in podatki, oprema, naprave in objekti v podjetju, ki so namenjeni za potrebe narodne obrambe in vesplošni ljudski odpor.

19. člen

Dolžnost vseh članov delovne skupnosti je varovati vojaško tajnost. Odgovorna oseba za varnost in obrambo je dolžna seznaniti vse člane delovne skupnosti s posebnimi in specifičnimi pomembnostmi vojaške tajnosti.

20. člen

Strokovni delavci podjetja, ki razpolagajo z raznimi podatki, morajo pri opravljanju svojega dela hraniti in varovati podatke, ki so razglašeni za tajno in izvajati ukrepe za zavarovanje tajnosti, ki jih predpišejo organi upravljanja. Taki podatki morajo biti na (ustreznih) mestih, ki so nedostopna drugim osebam.

21. člen

Odbor za narodno obrambo in civilno zaščito je neposredno odgovoren za hrambo in varovanje listin, opreme in objektov, ki imajo pomen za narodno obrambo. Ukrepi po teh vprašanjih so obvezni za vse člane delovne skupnosti.

Pristojni organi upravljanja so dolžni po hitrem postopku obravnavati splošni ljudski odpor, če tako narekuje nastala situacija.

22. člen

Strokovni delavci podjetja ne smejo brez posebnega pooblastila sporočiti ali dati tujim osebam ali tujim državljanom kakršnekoli podatke, ki se po tem pravilniku štejejo za poslovno skrivnost ali vojaško tajnost.

32. člen

Za informiranje javnosti o položaju in poslovanju podjetja je pristojen direktor ali vodja splošnega oddelka.

24. člen

V primeru objavljanja podatkov, dokumentov in listin v javnosti preko tiska, radia ali televizije je upoštevati določila tega pravilnika.

25. člen

Po končanem delu so strokovni delavci podjetja dolžni pospraviti iz delovnih miz spise in ostale akte, skrbno zakleniti mize, omare in od delovnih prostorov oddati ključe vratarju podjetja.

Stampiljke in pečate sme uporabljati le tista oseba, ki jo ji zaupamo.

Strokovne službe ne smejo samostojno naročati stampilk in pečatov podjetja brez soglasja vodja splošnega oddelka. Nov izdelane stampiljke in pečate je treba oddati v splošni oddelek, da se odtisnejo v evidenco, izrabljeno in neuporabno pa komisijsko uničiti.

IV.

PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

26. člen

Direktor podjetja je dolžan, da preko vodij delovnih enot in z drugimi sredstvi informiranja seznanji vse člane delovne skupnosti z vsebino tega pravilnika in dolžnostmi varovanja poslovne skrivnosti in vojaške tajnosti.

27. člen

V kolikor vprašanje poslovne skrivnosti in vojaške tajnosti u-

rejajo drugi zakonski predpisi so se organi upravljanja in drugi strokovni delavci podjetja dolžni ravnati tudi po teh predpisih.

28. člen

Ta pravilnik stopi v veljavo, ko ga sprejme delavski svet, uporabljati pa se začne 8 dan po objavi na oglasnih deskah podjetja.

29. člen

Za tolmačenje določb tega pravilnika je pristojen delavski svet Svilanit Kamnik.

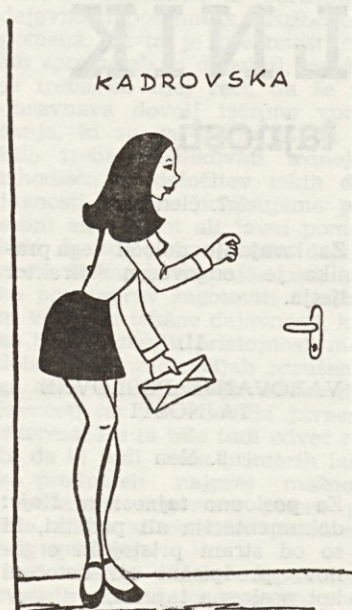
30. člen

Z dnem ko vstopi v veljavo ta pravilnik, preneha veljati pravilnik o varovanju poslovne skrivnosti, ki je bil sprejet dne 23. 1. 1968.

Kamnik, dne 8. 10. 1971
Štev.: 01-75/1

Predsednik DS:
Slavko ing. RIBAŠ

Kadrovske vesti



SPREJETI NA DELO:

Noč Ivanka	v DE 10
Selinšek Stanka	v DE 10
Novak Miroslav	v DE 13
Urbanija Branko	v DE 13
Žagar Danica	v DE 13
Zalogar Anica	v DE 13
Žagar Branko	v DE 13
Leskovec Ana	v DE 13
Strnad Marija	v DE 13
Lukanc Breda	v DE 14
Žlebir ing. Franc	v proizvodno tehnično DE

ODŠLI IZ PODJETJA:

Stare Olga iz DE 13 — lastna odpoved
Vrhovnik Ivanka iz DE 13 — sporazumno
Žagar Ana iz DE 14 — sporazumno
Zajc Ciril iz DE 13 — invalidska upokojitev
Zorman Zofija iz DE 13 — sporazumno

POROKE:



Šparovec Matilda por. TELBAN
Zore Danica por. VRTAČIČ
Cevec Marija por. ZAVASNIK
Zupin Marija por. STRGAR

Na novi življenjski poti jim želimo mnogo sreče in zadovoljstva.

ROJSTVA:



Cevec Anica — hčerko
Sanabor Jožica — hčerko
Kavs Marija — sina

NESREČE PRI DELU:

Sovinšek Janez iz DE 13 — obratna nezgoda
Smolnikar Mihaela iz DE 14 — na poti iz službe
Štrajhar Danica iz DE 14 — obratna nezgoda
Čevka Ladislava iz DE 14 — obratna nezgoda
Bernet Marija iz DE 13 — na poti iz službe



Za smeh in dobro voljo

1. Domača naloga.

Učencem drugega razreda je moral za domačo nalogo opisati konja. Svojo nalogo je napisal takole:

»Konj je koristna žival. Ima štiri noge, po eno na vsakem vogalu. Na prvem koncu pa ima konj glavo. Ne tako kakor slon, ki ima rep spredaj in zadaj. Konj je edina žival, ki nosi čevlje in je spodaj iz železa. Toda čevlje ne sezuje, ko gre spat. Če bi bil jaz konj, bi bil rajši krava, ker ji ni treba delati.«

2. Pozabljenost

»No kako je bilo včeraj, ko si se vrnil pozno ponoči domov?«
Kako te je sprejela žena?

»Kako? Cvetice je metala vame.«

Cvetlice? Zakaj si pa potem potolčen po glavi? Od cvetlic?«
»Seveda, prav cvetlice, ki jih je metala vame, so me poškodovala. Toda cvetlice je pozabila vzeti iz vaze...«

3. Telesna poškodba

Sodnik: Obtoženi, vi ste, pravite, tožitelju vrgli samo para-
dižnik v glavo?«

Obtoženi: da tovariš sodnik.«

Sodnik: »Toda zakaj ima potem tožitelj takšno rano na glavi?«

Obtoženec: »Seveda saj je bil para-
dižnik v konzervni škatli!«

Dan svinj

Ameriški policaji so si za svojo maskoto (možič čarobni vražni predmet) izbrali — svinjo. Zatrjujejo, da zato, ker morajo, žal ime tega zastopnika živalstva pri opravljanju svoje službe največkrat slišati. Policaji iz mesta Tuscaloosa so lani praznovali »dan svinj« kot svoj sindikalni praznik.

»KAMNIŠKI TEKSTILEC«
GLASILO DELOVNE SKUPNO-
STI TOVARNE »SVILANIT«
KAMNIK

UREJUJE UREDNIŠKI ODBOR
ODGOVORNI UREDNIK
KONDA ALOJZ

NAKLADA 700 IZVODOV

TISKA: »PAPIRKONFEKCIJA«
OBRAT TISKARNA KRŠKO

Zanimalo vas bo

1. SLABI VOZNIKI SO NEUMNEJŠI

Razprave v Zahodni Nemčiji so pokazale nekaj presenetljivih statističnih dokaznih resnic.

Kdor večkrat pade na voznikem izpitu je opazno neumnejši kot tisti, ki izpit napravi brez težav.

Kdor zagreši nadpovprečno mnogo manjših prometnih prekrškov je izrazito pod inteligentnim povprečkom.

Kdor zagreši prometno nesrečo pod vplivom alkohola, je prav verjetno tudi podpovprečno inteligent. Kdor pa navzlic alkoholu nesreč ne povzroča, je v povprečju vsaj tako inteligent kot povprečni trezni vozniki.

Vse to so kajpak statistični povprečki. Marsikdo pade na voznikem izpitu pač zato, ker ima smolo, marsikoga okoliščine nekajkrat zapored potisnejo v prometne prekrške in nihče naj se ne zanaša na svojo inteligentnost pri pitju pred vožnjo.

Trdijo pa, da manj inteligentni vozniki zagrešijo na cesti več neumnosti pač zato, ker znanih pravil ne znajo dovolj hitro uporabljati v situacijah, ki jih prinaša promet.

2. POLIVODA OGROŽA CLOVEŠTVO

Polivoda je sintetična snov, ki pa je zelo podobna običajni vodi. Znanstveniki opozarjajo, da je treba ravnati z njo skrajno previdno saj lahko v celoti uniči življenje na našem planetu.

Najprej je polivoda odkril neki sovjetski fizik (1962 leta), za njim pa so samostojno prišli do istega odkritja tudi ameriški raziskovalci. Z majhnimi količinami tega materiala razpolagajo posamezni laboratoriji v ZDA, SZ in Vel. Britaniji. Postopek s katerim pridobivajo polivoda, je zelo zapleten. Ker pa je njen učinek izredno močan lahko polivoda že v majhnih količinah zatreti vse rastline in živali na velikih področjih. Fizikalno se namreč polivoda od običajne vode skoraj ne razlikuje, kemično pa seveda z njo nima ničesar skup-

nega. Če bi, denimo, iz kakršnega koli vzroka polivoda sama od sebe začela nastajati v naravi, bi zemlja sčasoma postala razžarjen mrtev planet, podoben Veneri.

OD KDAJ ČLOVEK

Zgodovina človeškega rodu je še v dobršni meri zakrita v plašč sive davnine. Raziskovalci so našli kar lepo število okamenelih ostankov človeških prednikov in njegovih sorodnikov, kljub temu pa lahko samo za silo sestavijo pregledno sliko razvoja našega rodu. Členi v tej razvojni verigi so torej nanizani bolj poredko.

Raziskovalci kajpak iščejo naprej in tako najnovejša odkritja kažejo, da prebivajo ljudje na Zemlji okoli 15 milijonov let. Takrat so se namreč pojavila prva človeku podobna bitja. Do te ugotovitve so prišli na temelju podrobnega proučevanja okamenelih spodnje čeljusti živega bitja, ki so ga imenovali Romapithecus. Ta je živel v Aziji in Afriki v času pred približno 8 do 15 milijoni leti in vse kaže, da je bil neposredni prednik Australopithecusa, za katerega že od prej vemo, da predstavlja prednika današnjega človeka.

~~~~~

## ZAHVALA PODJETJU

Občinski sindikalni svet Kamnik nam je poslal dopis v katerem se udeleženci »Karavane delavske solidarnosti '71«, ki so obiskali našo tovarno, najlepše zahvaljujejo za lep in topel sprejem.

Udeleženci »Karavane« so bili presenečeni nad sprejemom v našem podjetju, prav tako pa so bili polni hvale na račun organiziranosti, opreme in pogojev v katerih delajo delavci v Svilanitu. Vsi so ob ogledu videli veliko novega, kar bodo lahko s pridom uporabili v svojih kolektivih. Posebno so zadovoljni z razgovori in pojasnili, ki so jih dobili pri nas.

~~~~~