



Tam, kjer so končali z delom stari organi upravljanja, bodo nadaljevali novoizvoljeni

Volitve v organe upravljanja so za nami. Če jih nekoliko natančneje analiziramo s stališča gospodarjenja lahko ugotovimo, da je k veliki izbiri kandidatov in k veliki udeležbi volivcev pripomogla zavest naših delavcev, ki so spoznali, da jim le samo-

kolici. V njej so delovni pogoji več kot ugodni, na kar vpliva učinkovita razsvetljava, prostornost, zračenje, urejene sanitarije in čistoča. Da so delovni pogoji ugodni, potrjuje dejstvo, da ženska delovna sila predvsem pritiska na zaposlitev v tovarni Svi-

vanjske izgradnje, družbeno prehrano, zdravstveno varstvo, varstvo pri delu itd. To niso samo besede, to so dejanja, ki so vidna in otipljiva na vsakem koraku.

Teh naših gospodarskih uspehov se poleg naših članov delovne skupnosti veseli tudi širša družbena skupnost. Svilanit je postal vzgled dobro organizirane delovne organizacije. Mnogi poslovni ljudje, domači in tuji, ki prihajajo v podjetje, se čudijo redu, čistoči in lepo urejenemu parku. Vse to, kar smo ustvarili, ni nastalo od sebe, to je rezultat ustvarjalnega dela naše delovne skupnosti, pravilno zastavljene poslovne politike in utrjene prakse dela organov upravljanja. Tako pestro in dinamično poslovno življenje v danem družbenem razvoju zahteva mobilnost in vso resnost ne samo strokovnih kadrov, pač pa tudi organov upravljanja. Le-ti bodo prevzeli še nedokončane naloge, s katerimi se bodo srečali pri svojem nadaljnjem delu, kot so:

- finančna likvidnost podjetja,
- politika nagrajevanja strokovnega kadra,
- uresničevanje določb novega statuta itd.

Res je, da je prvi del investicijske izgradnje končan, ni pa s tem rečeno, da smo v pogledu nadaljnega razvoja in modernizacije podjetja storili vse. Še veliko je pred nami nedokončanih nalog, s katerimi se bomo srečali pri našem vsakodnevnem delu.

Prehojena pot je bila tudi polna ovir, saj ni bilo lahko premagovati vseh težav, zlasti ne v poreformnem obdobju, kot so pomanjkanje finančnih sredstev, prodaja na domačem trgu, nabava surovin, izvoz itd. Potrebni so bili mnogo smelih odločitev, ki jih morda včasih marsikateri član delovne organizacije ni razumel. Organi upravljanja pa so z zaupanjem gledali v predlagane rešitve, ker so pred seboj videli dokončni cilj. Tam, kjer so končali delo prejšnji člani organov upravljanja, bodo morali nadaljevati novi v dobrobit delovne in družbene skupnosti.

- analitična ocena delov. mest,
- sistemizacija delovnih mest,



Gostje v spremstvu direktorja prihajajo na ogled tovarne

upravni sistem daje zagotovilo za doseg pravic delovnega človeka. Člani delovne skupnosti dobro vedo, da je njihov ekonomski položaj odvisen od tega, kako se v podjetju gospodari. Da je temu tako, dokazuje razvoj podjetja v zadnjih nekaj letih. Gospodarski uspeh podjetja je v obdobju petih let večji kot prej v 20. letih. Organi upravljanja so sprejeli predlagano poslovno politiko direktorja in strokovnih služb, člani delovne skupnosti pa so tako posovnost izvajali.

Ni odveč, če se še enkrat ozremo nazaj, kaj smo v tem obdobju ustvarili. Zaključili smo prvo fazo avtomatizacije strojnega parka v tkalnici frotirja in v barvarni. Zgradili smo novo halo za pripravljalnico in šivalnico, ki je ni enake v daljni o-

lanit. Razširila se je šivalnica, katere prostori so bili skrajno premajhni, saj je zaradi utesnenosti trpela proizvodnja. V zaključni fazi je modernizacija in avtomatizacija kotlovnice z novimi napravami za mehčanje vode. Delovna enota svile doživlja svoj veliki proizvodni vzpon. Njene zmogljivosti so se tako povečale, da se je morala enota preseliti v novo preurejene večje prostore. Obnovljena in modernizirana je barvarna, ustanovljena je nova DE konfekcija frotirja itd. Ob taki poslovni in investicijski dinamiki pa so organi upravljanja vzporedno reševali tudi socialna vprašanja zaposlenih, kot n. pr. nagrajevanje in izboljšanje kadrovske strukture, odobrili so sredstva za preventivno okrevanje bolnih delavcev, reševali vprašanje stano-



Gostje med branjem referata namestnika predsednika DS o razvoju podjetja

Končane so glavne investicije, ki so ključ za nadaljnjo modernizacijo proizvodnje

Brneči bagerji, žvižgajoči vrtni stroji, slepeči bliski varilnih aparatov in delavci gradbene podjetja Graditelj Kamnik s svojimi obrtniški kooperanti so se pred kratkim umaknili s tovarniškega dvorišča. Končali so svoje veliko delo. Ta ustvaritev je v ponos njim in Svilanitu. Delovna skupnost gradbene podjetja Graditelj je zgradila edino in doslej prvo tako veliko montažno kovinsko halo, Ventilator Zagreb pa ogromno klimatsko strojnico. Rekonstruirali so barvarno in izkopalni vodnjak, ki bo daljal za barvarno tisoče kubikov vode. Voda je za

našo proizvodnjo takorekoč osnovna surovina, od katere količine in kvalitete je odvisna proizvodnja barvarne. Izvršitev tako obsežnih in tehnično zapletenih nalog je zahtevala visok strokovni nivo vodstvenega kadra in delavcev. Delavski svet se je z hvaležnostjo spomnil njihovih zaslug pri izvajanju gradbenih del in montaži naprav kakor tudi načrtovalcev ter sklenil, da se vse sodelujoče povabi v podjetje na ogled lastnih uspehov, jim izreče priznanje in jih skromno pogosti.

Ta slovesnost je bila vključena v program občinskega praz-

nika Kamnik. V podjetje so bili povabljeni dne 17. julija 1970 predsednik občine tov. Vinko Gobec, republiški poslanec tov. France Svetel, predsednik občinskega sindikalnega sveta Kamnik tov. Vinko Dobnikar, direktorji kamniških podjetij, predstavnik Gospodarske zbornice tov. Valentinčič, projektanti, izvajalci del in predstavniki družbeno-političnih organizacij. Povabljeni goste je pred vratarnico sprejel direktor podjetja s predstavniki organov upravljanja, vodji delovnih enot in strokovnih služb. Pred ogledom tovarne je navzočim na kratko o-

risal razvoj podjetja in investicijsko izgradnjo namestnik predsednika delavskega sveta tovariš Pregel Leon. Med drugim je dejal, da si je delovna skupnost v marsičem odpovedala, predno je bilo ustvarjeno to, s čimer se upravlja. Po ogledu obratov se je direktor zahvalil vsem, ki so kakorkoli sodelovali pri investicijski izgradnji, zlasti pa delavcem, tehnikom, inženirjem in direktorju ter povabili navzoče na zakusko, s čimer jim je bila izkazana skromna pozornost za uspešno dokončane objekte.

-da

Kje so vzroki za poslabšanje ekonomskega položaja tekstilne tovarne

Vzroki, ki so v zadnjih letih pripeljali gospodarstvo v tekstilni industriji v težji položaj, so poleg ostalih predvsem naslednji: neenakomerna investicijska vlaganja, nizka akumulativnost zaradi zastarele mehanizacije in tehnologije ter nizka kvalifikacijska struktura zaposlenih. Po vojni nastajajoča nova tekstilna industrija je rasla na ta način, da so namesto novih strojev montirali stare, uvajali neustrezno tehnologijo, vsemu temu pa je botrovala še slaba organizacija dela. Na ta način so si nerazviti kraji reševali svoj ekonomski položaj in zaposlitev odvečne delovne sile. Ti kadri, ki so prihajali iz polja v industrijo, niso imeli delovnih izkušenj, še manj pa strokovne izobrazbe. Za njihov nadaljnji razvoj vodstva in samoupravni organi niso dovolj skrbeli. Ker so bile potrebe po tekstilnih izdelkih velike, so delovne organizacije posvečale več skrbi količinski proizvodnji, čeprav večkrat tudi na škodo kvalitete.

Delovne organizacije, ki so nastale iz manjših obratov in se razvile v tovarne ali kombinatne, želijo še naprej obstajati tudi ob novih tržnih in ekonomskih razmerah v našem gospodarstvu. Tržišče je s tekstilnimi izdelki nasičeno, a razen tega se tudi uvaža precej tekstilij. Vsega tega pa trg ne more absorbirati. Delovne organizacije pa hočejo še naprej delati in živeti, čeprav v

nekaterih tekstilnih tovarnah tehnologija in organizacija dela ne gre v korak s sodobno organizacijo proizvodnje. Tržišče je barometer, ki določa, kdo rentabilno proizvaja in kdo se bo moral hudi konkurenci umakniti. To velja predvsem za tiste delovne organizacije, ki so premalo storile na področju modernizacije proizvodnje in strokovne izobrazbe zaposlenih. Nekatere delovne organizacije, ki se niso vključile v ta proces, s svojimi problemi trkajo na vrata družbenih institucij in kličejo na pomoč. Takšno iskanje rešitve od zunaj je samo začasna pomena. Delovne organizacije morajo iskati rešitve znotraj delovne skupnosti, kar so mnoge že storile, zahvaljujoč se dobri poslovni in kadrovski politiki podjetja. V tem pogledu je najbolj očitna razlika strokovnega nivoja zaposlenih kadrov ne le med tekstilno industrijo in drugimi industrijskimi dejavnostmi, temveč tudi med tekstilno industrijo posameznih republik. Podatki iz gospodarskega vestnika povedo, da je v hrvatski tekstilni industriji boljša kadrovska struktura, kot v Sloveniji. Udeležba zaposlenih kadrov z visokošolsko izobrazbo je za 0,1% večja v korist Hrvatske, medtem ko je razmerje z višješolsko izobrazbo enako. Če primerjamo udeležbo zaposlenih z visoko in višjo izobrazbo v gospodarstvu Slovenije, ugotovi-

mo, da je ta udeležba naslednja: v gospodarstvu je zaposlenih z visoko izobrazbo 1,5%, v celotni industriji 1,3% in v tekstilni industriji 0,5%. Kadri z višjo šolsko izobrazbo pa so udeleženi v gospodarstvu z 0,8%, v celotni industriji z 0,6% in v tekstilni industriji z 0,4%.

Za izboljšanje položaja te gospodarske panoge bodo potrebni ustrezni ukrepi, zlasti na področju modernizacije proizvodnje, potrebna bo boljša organizacija dela in izboljšanje strukture kadrov. Dobiti v podjetje dobre kadre, ni tako lahko, kakor kupiti in vpeljati v proizvodnjo nov stroj. Dobra in strokovna kadra povsod primanjkuje ob sedanjem tehničnem razvoju, zato bo za rešitev tega vprašanja potrebno usmeriti vso kadrovsko politiko v izbor dobrih študentov ter v štipendiranje in strokovno izobraževanje že zaposlene delovne sile. Take naloge pa so izvedljive samo na podlagi načrtnega programa.

Nihanje strokovnega kadra čutimo tudi v našem podjetju, zlasti v tem letu. Nastaja rahla fluktuacija, čemu je delni vzrok nestimulativno nagrajevanje. Politiko nagrajevanja strokovnega kadra ne smemo prezreti zlasti sedaj, ko se v podjetju pripravljajo nove analitične ocene delovnih mest. Pred očmi moramo imeti to, da je dobro nagrajevanje strokovnega kadra rentabilno vložen denar.

Uspeh poslovanja v prvem polletju

V prvi polovici tekočega leta smo dosegli 29.281.122 din celotnega dohodka, kar je za 18% več, kot je bilo predvideno s planom. Pospešena prodaja je vplivala na znižanje zaloga gotovih izdelkov. Zlasti se je povečala prodaja kravat, kar je dokaz dobrega izbora vzorcev in barv, ki so pogoj za dobro prodajo.

Uspeh poslovanja je zadovoljiv, saj smo ustvarili 1.564.502 din skladov, kar je v primerjavi s planom 960.000 din več. Vzrok za dober uspeh je povečana prodaja izdelkov in povečana povprečna stopnja rentabilnosti izdelkov. Uspeh bi bil boljši, če ne bi prišlo do povečanih stroškov pri nabavi materiala in prekoračitve dejanskih stroškov proizvodnje. Povečane cene materialom zmanjšujejo uspeh za 135.000 din, povečani stroški proizvodnje pa za cca 300.000 din. V tekočem obdobju smo realizirali tudi 1.836.000 din amortizacije, s katero smo odplačali zapadle kredite za stroje in odplačali stroške gradnje nove hale.

Z zadovoljstvom ugotavljamo, da so se v letu 1970 znižale nekatere zakonske obveznosti in sicer vodni prispevek in obresti od poslovnega sklada. To znižanje bi vplivalo na boljši uspeh, če se ne bi istočasno pojavljale nove obremenitve, kot je na primer dodatno uvedena taksa na uvoz vseh materialov v višini 5 odstotkov.

Likvidnost podjetja se delno izboljšuje in to v skladu s planom likvidnosti, ki je bil napravljen v mesecu novembru leta 1969. Še vedno ne moremo tekoče izpolnjevati obveznosti do dobaviteljev glede plačil za dobavljeni material. Skupne obveznosti so se sicer zmanjšale v primerjavi z januarjem, vendar so težave še občutne.

Neporavnane terjatve, ki jih kupci dolgujejo za naše izdelke, so se prav tako nekoliko zmanjšale zaradi intenzivne izterjatve. Z izterjavo še nadaljujemo in zato pričakujemo nadaljnjih uspehov te akcije.

Kako so potekale volitve v organe upravljanja

Vihrajoče zastave pri vratarnici in velik plakat na oglasni deski so naznanjali, da je v podjetju praznik. Res so 6. maja člani delovne skupnosti na osnovi novega statuta volili svoje predstavnike v delavski svet in svete delovnih enot. Vse je bilo tega dne razgibano in že zjutraj ob 6. uri je bila vrsta pred volilno komisijo. Taka razgibanost je pomenila, da so bile volitve

dobro pripravljene. Ljudje so bili radovedni, kateri od predlaganih kandidatov bo izvoljen v organe upravljanja in kako se bodo člani zavzemali za poslovno politiko podjetja. K taki volilni razgibanosti so pripomnile tudi družbeno-politične organizacije podjetja, čeprav so pristopile v akcijo šele zadnji teden pred volitvami. Po poročilu volilne komisije je bila volilna udeležba

99,4%. Če k temu rezultatu prištejemo opravičeno odsotno (bolniški in letni dopust), se je volitev dejansko udeležilo 85% članov delovne skupnosti.

Na volitve niso prišle samo tri osebe iz neopravičljivega razloga. Za člane delavskega sveta in sveta delovnih enot so zbori predlagali do 5 članov več, kakor so jih volili. Zanimivo je, (Nadaljevanje na str. 6)

Razgovor s proizvajalci

Tokrat sem povabil na razgovor tov. Pregla Leona, saj ga vsi poznate kakor tudi njegov poklic. Vabilu se je rad odzval, čeprav je imel polne roke dela, ker enota pravkar opravlja remont. Kot namestniku predsednika delavskega sveta sem mu zastavil nekaj vprašanj.

Tov. Pregel, kaj venomer iščete po obratih že 11 let, odkar ste v podjetju? Nikoli ni videti da bi našli kakšen predmet.

Naj vam povem, da iščem nevidne napake na električnih napravah in instalacijah. Te napake moram z vso skrbjo iskati, ker so smrtno nevarne. Tudi moj poklic je povezan s to nevarnostjo, zato moram biti pri delu

log, zato sta režija in proizvodnja odvisni ena od druge. Tudi ne oporekam ugotovitvam, da je treba strokovni kader ustrezno plačati, toda od njega je dosledno zahtevati izpolnjevanje delovnih nalog in več osebne odgovornosti. Vsak pa se poteguje zase, da bi imel čim več za manj dela in za manjšo odgovornost. Take težnje ne gredo v korak z interesi podjetja. Mnenja sem, da bi se analitske ocene delovnih mest za delovno enoto pomožni obrati morale približati nagrajevanju v ostalih podobnih podjetjih.

Ali ste kot član delavskega sveta seznanjeni z organizacijo samouprave v podjetju?

»Na to vprašanje je nekoliko težje odgovoriti. Znano mi je, da je po novem statutu več delovnih enot, da so ustanovljeni kolektivni izvršilni organi itd. Takoj moram pripomniti, da je precej ljudi vključenih v samoupravne organe, vendar se mnogi težko znajdemo, ko je treba odločiti o raznih komercialnih, finančnih in drugih strokovnih vprašanjih. Preteči mora precej časa, predno se posameznik znajde, bodisi v delavskem svetu ali katerem drugem organu, kot če bi npr. prišel na moje delovno mesto in bi ravno tako ne vedel, kaj početi. Po mojem mnenju bi morali posvetiti še večjo skrb izobraževanju samoupravnih organov, bodisi v rednih ali izrednih oblikah.«

Kaj menite, ali je gradivo za seje samoupravnih organov dovolj jasno napisano in pravočasno dostavljeno članom?

»Gradivo, ki ga prejemaajo člani delavskega sveta, je po mo-

jem mnenju razumljivo in prav je tudi to, da so podane že v naprej rešitve in predlogi sklepov. S tem pa ni rečeno, da je že sprejet sklep, kajti delavski svet ga lahko spremeni ali pa zavrne v ponovno proučevanje. Napaka v zvezi s tem je bila napravljena, ne bom točno vedel, ali na prvi ali na drugi seji, ko je bil podan predlog za člane kolektivnih izvršilnih organov. Tudi člani DS so imeli pripravljene osebe, ki bi jih predlagali v te organe, toda podana je bila skupna lista. Prav bi bilo, da se v bodoče takih napak izogibamo.

Delo kolektivnih izvršilnih organov je odgovorno, zato bi predlagal strokovnim službam, da pred sejo temeljito obdelajo gradivo in rešitve tako, da bodo seje kratke, ne pa da se razpravlja po 2 uri in še več. Ta predlog poudarjam predvsem zato, ker je v podjetju precej samoupravnih organov in če so seje predolge, je izguba delovnega časa občutna.«

Kaj menite tov. Pregel, ali sedanji sestav članov delavskega sveta ustreza interesom podjetja in bo pravilno zasledoval poslovno politiko?

Po mojem prepričanju tako razgledanega delavskega sveta še ni bilo. Če povzamem razprave z zadnjih 3 sej, lahko ugotovim, da so skoraj vsi člani posegali v razgovor. Glede časa sklicevanja sej pa pripominjam, da je sedanji čas najbolj ustrezen.«

Ali je po vašem mnenju tak način seznanjanja članov delav-

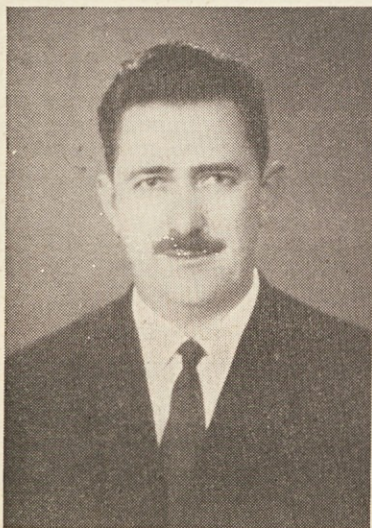
skega sveta o poslovanju podjetja, kot je bil seminar v Dolenjskih Toplicah, ustrezen ali ne? Morda predlagate kakšen drugačen način dela s samoupravnimi organi?

Tov. Pregel, zastavil bi vam še poslednje vprašanje. Kaj menite, ali informiranje v podjetju in sredstva za informiranje ustrezajo in če ne, kaj vi predlagate za izboljšanje?

»Po mojem mnenju in zdi se mi, da to mnenje delim z ostalimi člani delovne skupnosti, sredstva za informiranje v našem podjetju ustrezajo, saj imamo Kamniškega tekstilca, informator, ki izhaja mesečno, zapisnike delavskega sveta na oglasnih deskah in razne okrožnice

Torej sredstev za informiranje imamo precej. Drugo pa je vprašanje vsebine teh informacij. Če podam kritično pripombo, se mi zdi, da so nekateri članki v Kamniškem tekstilcu predolgi pa jih morda ljudje manj berejo. Informator, ki sicer redno izhaja, ni dovolj bran. Menim, da bi bilo treba njegovo vsebino izboljšati, ker je včasih le preveč samo števil. Osebo sem o položaju podjetja relativno dobro informiran. Znano mi je, da so skladišča precej prazna, da gre prodaja dobro, da je sicer nekoliko težje s plačili itd. V zvezi s tem, kar sem povedal, pa želim, da bi vsak na svojem delovnem mestu občutil večjo osebno odgovornost in se trudil za izvršitev svojih zadnjih nalog, ker le tako lahko pričakujemo najboljše.«

Urednik!



zelo natančen in uporabljati obširno strokovno znanje s področja elektrike. Električni je naš prijatelj, saj nas vedno spremlja na vsakem koraku. Dela za nas brez premora, poganja statve, barvne naprave, doma gospodinjstve stroje itd. itd. Če smo do nje vljudni in ne preveč radovedni, nam ne bo nič žalega storila. Gorje pa tistemu, ki z njo pride v spor in če je preveč radoveden in vtika nos tam, kamor ga ne bi smel, z elektriko kar hitro opravi. To sem povedal nekoliko v šali, toda res je tako. Delo na električnih napravah in instalacijah mora vsak prepustiti delavcu, ki je za to delo poklican — kvalificiran.«

Kakšno je vaše gledanje na stališča in razprave v zvezi z analitsko oceno delovnih mest v podjetju?

»Če povem svoje mnenje članov delovne enote pomožnih obratov, potem bi rekel, da posvečamo iz dosedanjih zaključkov in stališč premalo pozornosti kvalificirani in visokokvalificiranim delavcem. Taki delavci pa smo ravno v DE pomožnih obratih, saj se moramo spoznati na vso tehniko in avtomatizacijo, kakršna je sedaj vpeljana v podjetju. Morda ne bo odveč, če navedem zaključke delavskega sveta v zvezi z AO delovnih mest. Poudarjeno je bilo, da je treba posvetiti predvsem pozornost pri analitičnem ocenjevanju delovnih mest srednje strokovnega kadra. Te smernice so nekoliko skrivljene, kajti od mojstrov navzgor se je analitska ocena dvignila skoraj za 100%, od mojstrov navzdol pa znatno manj.

Vem, da je režija v breme proizvodnji, toda brez režije tudi proizvodnja ne bi opravila na-

Koliko kandidatov iz Slovenije bo zastopalo samoupravljalce na kongresu v Sarajevu

Koordinacijski odbor SRS za pripravo gradiva in organizacijo volitev delegatov za II. kongres samoupravljalcev Jugoslavije je poslal občinskim koordinacijskim odborom navodila za volitve teh delegatov. V Sloveniji bo volilo delegate 112 delovnih organizacij, ki zaposlujejo več kot 1.000 delavcev, in bodo tako izvolili 119 delegatov. V preostalih delovnih organizacijah pa

bodo izvolili 112 delegatov. Univerze, visoke in višje šole bodo izvolile 5 delegatov. Republiška delegacija bo štela 30 članov, tako da bo Slovenijo zastopalo skupno 266 delegatov. V občini Kamnik bosta volili po 1 kandidata podjetje »Stol« Duplica in »Titan« Kamnik.

Poudarjeno je, naj bi v delovnih organizacijah izvolili za delegate zlasti tiste delavce, ki naj-

bolj razumejo sodobne družbene procese in sistem samoupravljanja, ker sicer ne bodo mogli prispevati svojega deleža k analizi sedanje razvojne etape samoupravljanja. Druženopolitične organizacije podjetja pa bodo organizirale sestanke in predavanja z namenom, da bi se ljudje čimbolj seznanili s predkongresnim gradivom.

Občni zbor podružnice Ditis Svilanit

Člani društva tekstilnih tehnikov in inženirjev so imeli 14. 5. 1970. redni letni občni zbor. Od 51 članov društva se je občnega zbora udeležilo le 27 članov. Čeprav je bila udeležba pičla, je predsednik po preteku pol ure odprl občni zbor in prebral poročilo o preteklem delu društva. Tov. Emil Jenko je v poročilu med drugim navedel, da je sicer društvo delovalo, vendar pa z rezultati dela ne morejo biti povsem zadovoljni. Nekateri člani društva bi na tem področju lahko kaj več storili, kot so.

V razpravi je bilo poudarje-

no, da bi morali člani društva, zlasti poklicni tekstilci, bolj aktivno delovati na področju racionalizacije in tehničnih izboljšav. Izrečena je bila tudi pripomba, da društvo premalo seznanja o sredstvih za informiranje člane delovne skupnosti o svojem delu. Po končani razpravi je zbor sprejel tudi nekaj konkretnih zaključkov in sicer: upravni odbor mora poživiti aktivnost dela med člani, ustanoviti v okviru društva sekcijo mojstrov, biti mora bolj aktiven na področju racionalizatorstva, dokončati mora naloge v zvezi s kriteriji varstva pri delu na de-

lovnih mestih in poročati čim več o svojem delu v sredstvih informiranja.

Po končani razpravi so bile volitve in v nov upravni odbor so bili izvoljeni:

Kožuh ing. Rozalija,
Matelič ing. Anton,
Potočnik Rozka,
Jenko Emil,
Ribaš ing. Slavko,
Lipovšek Peter in
Vovk Lidija.

Člani društva so zaupali naloge novemu vodstvu v želji, da bi imelo društvo pri svojem delu še boljše delovne rezultate kot doslej.

REZERVE SO: Tokrat na drugi strani

V odgovoru na članek avtorjev moram takoj v začetku povedati, da ni moj namen kakor koli spodbijati trditve, navedene v članku. Moj namen je prikazati način, s katerim dosežemo predpisano težo kom. ali m² v skladu s predpisi (Jugoslovanski standardi). Avtorji navajajo dobesedno: »Če deklariramo mi, da ima brisača teže 320 gr po m², mora imeti za kupca taka brisača v dimenziji 50 x 100 cm — 160 gr. Naša brisača 50 x 100 cm, teže 320 gr/po m², pa ima 173 gr, ker računamo robove oziroma krajce posebej«.

To v resnici vse drži, drži pa tudi, da je vkalkuliranih 173 gr preje. Pri nas jemljemo za osnovno kalkulacijo tkanine, to je polizdelek v dimenziji 52 x 104 cm tkanine v kvadraturi 0.5408 cm², 5408 x 320 je 173.056 gr, okroglo 173 gr za komad. Če bi deklarirali brisačo za 160 gr, bi morali primerno spremeniti kalkulacijo.

Poglejmo, kako bi bila gornja navedba usklajena s predpisi glede teže gotovih izdelkov.

Zvezni tržni inšpektorat (Stanko Fenci) stran 124 prvi odstavek: »Masa (teža) tkanine se određuje na tkaninama dovedenim u standardno stanje (JUS F. S2.

012/58) ili na tkaninama sušenim do konstantne težine na temperaturi 105 ± 3°C, uz datak propisanog sadržaja vlage (repriza) koja za pamučne tkanine iznosi 8,5%. Kao težina tkanine uzima se srednja, vrednost svih ispitivanja obračunata za jedan metar«.

V našem slučaju je 1 m² 320 gr pri 8,5% vlage: standardno stanje tkanine 292,9 gr brez vlage. Tkanina gotovih izdelkov 308,9 gr 5,5% vlage 308,9 x 0,5408 = 167,25 gr tehta izdelek s 5,5% vlage.

Zvezni predpisi stran 123 — Masa tkanine: »Dozvoljeno odstopanje od ugovorene mase tkanine sme da iznosi: za sirove tkanine od pamučne kardirane prede dovoljene tolerance iznose najviše do 8% a od srednje vrednosti 7%«.

Naša t.zv. ugovorena masa je 320 gr m². Srednja vrednost odstopanja 7% 298 gr m², 298 x 5408 = 161 gr krajna povprečna dovoljena meja odstopanja 1 komad brisače dimenzije 50 x 100 cm na bazi 320 gr m².

Zvezni predpis stran 124 tretji odstavek:

»Pri stavljanju u promet tkanina lakših od deklarirane mase, a proizvedenih pod istim u-

slovima i istog sirovinskog sastava, dolazi do kvantitativnog smanjenja vrednosti robe, jer na taj način pojedine privredne organizacije postižu neopravdane zarade« itd.

Predpisi navajajo tudi občutne kazni za podjetje in manipulacijsko osebje, ki se ne drži zveznih predpisov pri prodaji izdelkov.

Pri nas se v praksi držimo načel in predpisov v pogledu odstopanj. Pri prevzemu so normativi znižani za 3%, pri oddaji v skladišče za 7% od tako imenovane ugovorene mase posameznih artiklov.

Kadar gre za večja odstopanja, se le-ta porazdele med ostale izdelke iz dovoljene teže. To navajam zaradi tega, ker se iz članka »Rezerve so« da sklepati, da smo do sedaj prodajali v izgubo z ozirom na težo izdelkov, kar pa v resnici ne drži. Predlog JUS F.C2.302. točka 5.01 citira: »Masa tkanine iz koje je izračen peškir i dozvoljeno odstopanje predviđa se sporazumom između poručioaca i proizvođača. Ako masa nije predviđena ona mora odgovarati masi propisanoj u standardu za odgovarajuću tkaninu«.

O teži gotovega izdelka bri-

sače ni v JUS-u nikjer nič omejenega, vse izhaja iz mase (teže) tkanine. Več je poudarka na dimenzijah. Z novimi predpisi (že v izdaji) bi imela prodaja več možnosti manipuliranja z ozirom na težo in cene artikla.

Novi predlagani predpisi JUS F.C2.302. ne bodo togi; če ostane pri prvotnem predlogu v smislu da pogodba med poslovnima partnerjema odtehta predpis.

Ovisno bo od iznajdljivosti prodaje. Ni pa važno, če se prodaja na bazi polizdeleka ali gotovega izdelka.

Seveda bo treba izhajati iz deklarirane teže m² tkanine z ozirom na predpisane tolerance odstopanja.

Kar se tiče doseganja pravih tež v izdelavi tkanin ali izdelkov, je pa drugoč. Če bi prilagodili izdelavo, kot srednjo vrednost na minimalne še dopustne teže, bi se nam pojavila večja količina izdelkov pod minimalno dopustno težo, ki jih ne bi mogli vključiti v prodajo kot regularno blago z deklarirano težo. Posegi v proizvodnjo, s katerimi bi hoteli doseči minimalna odstopanja v toleranci, bi bili zaenkrat še neizvedljivi.

V katerih primerih lahko dobi delavec izredno plačani dopust

To vprašanje so delavci večkrat postavili, zlasti tisti, ki želijo morda na lastno pobudo plačano ali neplačano odsotnost z dela. Po določbah 76. čl. Temeljnega zakona o delovnih razmerjih ima delavec pravico biti odsoten z dela do 7 dni in mu gre pri tem nadomestilo osebnega dohodka. V katerih primerih je delavec lahko odsoten z dela ne glede na to, ali ima zkorisčen ali neizkoriščen letni dopust, navaja zakon, da število dni za posamezne primere izrednega dopusta določi delovna skupnost s statutom. Po določbah statuta podjetja lahko delavec dobi izredni dopust v naslednjih primerih:

- v primeru smrti ožjega družinskega člana (mož, žena, otrok, brat sestra) 3 dni
- v primeru smrti staršev obeh zakoncev (oče, mati, tast, tašča) 3 dni
- ob odhodu na odsluženje ali služenje vojaškega roka 2 dni
- ob porodu v ožji družini 1 dan
- ob poroki 1 dan
- ob darovanju krvi 1 dan

V naštetih primerih odobri odsotnost z dela vodja DE. Z novim statutom je torej ta pristojnost prenesena od direktorja na vodjo DE. V primerih, ki niso naštet v statutu (nikoli ni mogoče predvideti s predpisom vseh primerov, ki se pojavljajo v življenju), kot n. pr. požar, povodenj, neodložljivo potovanje in v drugih izjemnih primerih lahko odobri odsotnost z dela do 3 dni direktor podjetja na prošnjo delavca. V primeru, da se je delavec odločil za strokovno izpopolnjevanje in če je taka strokovnost v interesu podjetja, lahko odbor za kadrovske socialne zadeve na prošnjo delavca odobri odsotnost z dela do 7 dni za polaganje izpitov. Za druge

primere zakon oz. statut ne predvideva izrednih dopustov, razen za učence v gospodarstvu do 7 dni na leto.

O izrednih neplačanih dopustih zakon o delovnih razmerjih ničesar ne omenja. Pravilnik podjetja pa sicer določa, da se

delavcu na prošnjo lahko odobri neplačana odsotnost z dela do 30 dni, če je take odsotnosti nujno potreben oz. da delovna enota lahko pogreša delavca na delovnem mestu. V primeru neplačane odsotnosti z dela mora delavec sam plačati prispevek za

socialno zavarovanje. Sicer pa določa zakon o socialnem zavarovanju, da se delavcu do 1 meseca odsotnosti z dela ne pretrga socialnega zavarovanja. Primeri neplačane odsotnosti z dela so v praksi podjetja zelo redki.

Prvi korak k organizaciji konfekcije

V podjetju že dalj časa razmišljamo o organiziranju lastne konfekcije. Iskali smo že razne rešitve o sodelovanju z nemško firmo VOSSEN. Ta nam bi nudila ustrezno strojno opremo, mi pa bi za njih delali usluge. Vendar do sporazuma ni prišlo zaradi takratnih razmer v podjetju. Po tem je nekaj časa nastalo zatišje. Situacija na domačem in inozemskem tržišču pa nas ponovno sili k rešitvi tega vprašanja. Sedanja prodaja plaščev moških, ženskih in tudi otroških je pokazala zanimanje na tržišču. Tudi inozemski kupci so se že večkrat zanimali za večje količine konfencioniranih frotir izdelkov. Manjše količine smo tudi že prodali, vendar zaradi majhnih možnosti konfencioniranja v drugih konfekcijah nismo v stanju napraviti večjih količin.

Za organizacijo konfekcije ima podjetje poleg ugodnejše prodaje,

doseganje boljše cene, interes tudi v tem, da je možno predelati vse proizvedene količine metraže, saj vemo, da je proizvodnja metraže, posebno strižnega frotirja zelo delikatna in se ne more primerjati z brisačami ali pa z ostalimi metražnim blagom.

Obiski razvojnega oddelka po raznih sejnih v Nemčiji in Italiji so pokazali, da je asortiman frotir izdelkov zelo širok, od klubov, copat, torbic, posebno pa še otroške konfekcije itd. Prav na tem področju smo še daleč za njimi in bo potrebno še veliko dela, da vsaj delno dosežemo to, kar se danes že dela iz frotirja. Veliko število teh izdelkov se lahko izdelava iz ostankov ali manj kvalitetnega blaga.

Tu je našeto nekaj dejstev, ki nas vodijo k ustanovitvi lastne konfekcije. Z ozirom na pomanjkanje finančnih sredstev, smo prisiljeni organizirati konfekcijo v manjšem obsegu. Ra-

čunamo, da bodo že v bližnji bodočnosti, ko dobimo določene izkušnje in ko nam predvidena konfekcija pokaže pozitivne rezultate, dani pogoji za sodobno moderno konfekcijo, v kateri naj bi dosegli normative kot jih imajo v zapadnih deželah.

Pri organizaciji konfekcije se moramo oslanjati zaenkrat le na lastne kadre, računamo pa, da se nam po uspelo navezati z kakšno konfekcijo na zapadu.

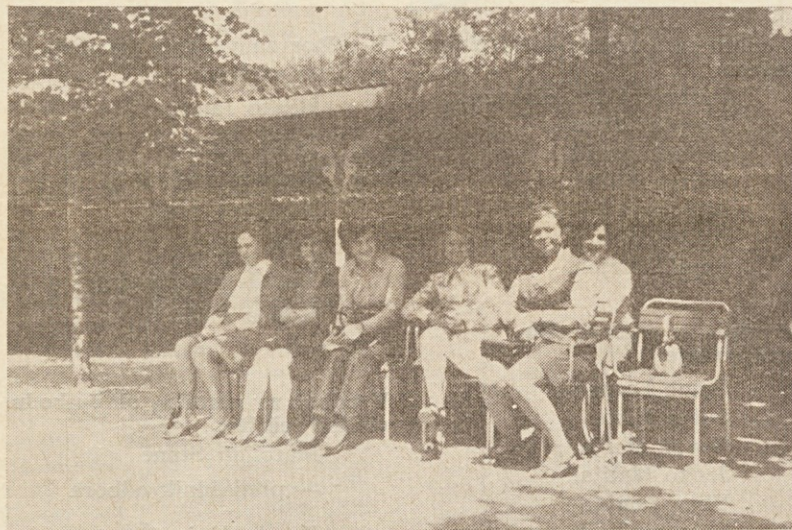
Elaborat za konfekcijo frotir izdelkov bo dan na prvo sejo novega DS, v razpravo in odločanje o nabavi pomožnega materiala in osnovnih sredstev.

Z pripravi organiziranja konfekcije, katera se bo nahajala v bivših prostorih tiskarne, se je že začelo tako, da bomo kmalu lahko dobili prve proizvode lastne konfekcije.

Seminar članov delavskega sveta v Dolenjskih Toplicah

Z izvolitvijo novih članov v organih upravljanja in s podanimi poročili na dan konstituiranja delavskega sveta še ni bilo vse storjeno. Da bi se novi člani delavskega sveta temeljito spoznali s svojimi dolžnostmi in poslovanjem podjetja, je bil dan predlog, da se jih o bodočih na-

nakazali naloge in smernice, kako usmerjati poslovno politiko za doseg ekonomskega uspeha, ki je določen z gospodarskim planom. Nakazani so bili problemi in rešitve s področja prodaje, proizvodnje, finančnega poslovanja, izvoza in kadrovskih vprašanj. S tako obliko infor-



Člani in članice delavskega sveta med odmorom na seminarju v Dolenjskih Toplicah

logah seznanjeni na seminarju. Tako je bil dne 12. in 13. junija 1970 organiziran v Dolenjskih Toplicah seminar. Člani delavskega sveta so bili poučeni o vsebini novega statuta, o družbeno-ekonomskem položaju delavca in akcijskem programu strokovnih služb.

Vodje strokovnih služb so vsak iz svojega področja dela

miranja o vseh vprašanih, ki se tičejo poslovanja in upravljanja, so bili člani delavskega sveta zadovoljniji. Izrazili so željo, da bi se na podoben način še organizirali seminarji, kajti tako laže sledijo problemom in nalogam, ko svoje vsakdanje družinske skrbi in delovne dolžnosti za ta čas pustijo doma.

Zahvala sindikalne organizacije tovarne celuloze in papirja Djuro Salaj Krško

Prošnji sindikalne organizacije tovarne celuloze Krško, da bi njihove delavke rade obiskale tovarno Svilanit, je bilo ugodeno. Pod strokovnim nadzorstvom tov. Balantiča Silva so si delavke ogledale proizvodne prostore in proizvodni proces frotir tkanin.

Sindikalna organizacija celuloze je edino podjetje, ki se je prav lepo zahvalila za ogled tovarne. V pismu navajajo, da so bile delavke pri ogledu proizvod-

nih prostorov navdušene nad lepo urejenimi prostori, zanimivim proizvodnim procesom, ljubeznivim sprejemom in izčrpnimi informacijami o delu podjetja. Srečanje s Svilanitom jim je bil lep prispevek k programu njihove ekskurzije in k splošni razgledanosti navzočih.

Za gostoljubnost se lepo zahvaljujejo v imenu udeleženk in podjetja.

Predsednik OO sind.:
Zalokar Tone

Strokovno usposobljeni dve desetini podjetja

Takoj po ustanovitvi prostovoljnega gasilskega društva Svilanit je upravni odbor sklenil, da se pristopi k organizaciji tečaja za izprašane gasilce. Na tečaj se je vpisalo 18 članov in članic. Program tečaja je obsegal 40 šolskih ur predavanj in 25 iz praktičnih vaj. Te številke povedo, da so se člani zaradi volje do gasilstva in želje po znanju za dva meseca in pol odrekli prostim sobotam ter dvakrat tedensko prostim uram po delovnemu času. Izpiti so bili 6. 6. tega leta. Prijavili so se vsi vpisani, razen dveh, ki sta medtem zbolela.

Preizkus znanja iz gasilske tehnike, preventive in taktike so uspešno prestali vsi, seveda nekateri z boljšim, drugi z nekoliko slabšim uspehom. V izpitni komisiji so bili predsednik občinske gasilske zveze Janez Pregled, poveljnik gasilskega društva Kamnik Jože Brlec, tajnik občinske gasilske zveze tov. Anton Vivoda in član upravnega odbora tov. Franc ing. Dolenc. Po končanih izpiti je predsednik razdelil spričevala. S tem je bil zaključen v podjetju prvi tečaj za gasilske člane in članice. Razšli so se z zadovoljstvom, zavedajoč se, da jim je bil ta tečaj le osnova za nadaljnje poglobljanje znanja s področja gasilstva.

Še isti teden po končanih izpiti sta dve desetini, t. j. ženska in moška, sodelovali dne 14. julija t. l. na meddruštvenih gasilskih tekmovanjih v Kamniku. Tekmovanje je organizirala občinska gasilska zveza v počastitev 25-letnice osvoboditve. Sodelovalo je 22 gasilskih desetini iz cele občine. Ženska desetina je po končanem tekmovanju prejela pismo priznanje, prak-

tično nagrado in topel aplavz vseh nastopajočih gasilcev.

Po tako napornem in uspešnem trimesečnem delu je upravni odbor društva organiziral strokovno ekskurzijo v Novo mesto. Na dvorišču gasilskega doma poklicnih gasilcev jih je prijazno sprejel tamkajšnji poveljnik. Pokazal jim je sodobno gasilsko opremo. Ogledali so si tudi razstavljeno staro gasilsko tehniko, plastične dele človeškega telesa, posledice raznih bojnih strupov in slike o večjih uspešnih akcijah pri gašenju požarov.

Po končanem ogledu gasilskega doma so nadaljevali pot »čez Gorjance, gor čez tiste dolge klance« v Metliko z namenom, da si tudi tam ogledajo novo ustanovljeni gasilski muzej Slovenije. Tu je bilo ustanovljeno prvo slovensko gasilsko društvo, katerega stoletnico so lani v tem kraju praznovali vsi slovenski gasilci. Muzej je bil na žalost zaprt, zato so pa obiskali vinski klet, polno žlahtne metliške črnine. Zaključek je bil v prijetni vinski zidanici, kjer so si gasilci in gasilke pošteno gasili žejo z dobro domačo kapljico. Tako so mladi gasilci in gasilke združili koristno s prijetnim.

Za tako uspešno ekskurzijo se upravni odbor zahvaljuje direktorju podjetja za razumevanje in moralno podporo, delavskemu svetu pa za odobrena denarna sredstva.

Z gasilskim pozdravom
NA POMOČ!



Tud gasilci morajo biti nekoliko vojaki. Komanda mirno, na desno ravnaj se! Ko bo vrsta poravnana, bo izdal desetar povelje za napad. Gasilci izvajajo eksercične vaje pred izpitno komisijo

Kako so potekale volitve v organe upravljanja

(Nadaljevanje z druge strani) da so bili od 123 predlaganih kandidatov samo trije, ki so odklonili podpis kandidatne liste.

Delovni ljudje spoznavajo resnico, da je naš socialistični samoupravni sistem garant svobodščin in vsega tistega, kar si želi ustvariti človek. Te cilje pa si lahko uresničimo le preko izvoljenih predstavnikov v organe upravljanja, ki bodo pri svojih odločitvah zastopali interese podjetja in volilcev.

Po sedanjem statutu je volilo v delavski svet podjetja svoje predstavnike 8 delovnih enot po ključu na vsakih 20 zaposlenih 1 člana. Tiste delovne enote pa, ki štejejo manj kot 20 zaposlenih, imajo v delavskem svetu le 1 člana. Za člane delavskega sveta so bili izvoljeni:

V tkalnici frotirja:

Poljanšek Stane,
Leskovec Janez,
Žavbi Pavel,
Grilc Franc,
Jeglič Marija,
Krapež Boris,
Grabnar Ančka,
Rosec Slavka,
Lanišek Jožica,
Šurk Nežka,
Grošel Slavka.

Svila:

Novak Marjan,
Perčič Marija,

Tehnična služba:

Ribaš ing. Slavko,
Okorn Tomaž.

Barvarna:

Kuhar Franc

Sivalnica:

Desnica Cvetka,
Hubad Anka,
Peperko Ema,
Koželj Marija,
Mežek Vera,
Uršič Ivanka,
Klančar Anton,
Rihter Kati,
Plahuta Štefka.

Pomožni obrati:

Pregel Leon,
Zobavnik Stane.

Komerciala:

Škapin Marija,
Suštar Slavko.

Splošno kadrovska služba:

Šmidovnik Andrej.

Gospodarsko finančna služba:

Zabkar Irena dipl. oec.

V svet delovne enote tkalnice frotirja so bili izvoljeni:

Golob Leopold,
Trobevšek Mira,
Urankar Janez,
Golob Tilka,
Grden Franc,
Sedušak Tončka,
Teran Janez,
Vrtačnik Viljem,
Flerin Mija,
Žavbi Ivanka,
Burja Janez,
Močnik Milan,

Drolc Štefka,
Schnabl Marija,
Dobovšek Milena.
Za predsednika sveta delovne enote je bil izvoljen Urankar Janez.

Sivalnica:

Vidmar Franc,
Korošec Franc,
Veget Anica,
Koželj Fani,
Grden Francka,
Kuhar Dragica,
Rak Janez,
Gantar Marija,
Časl Boža,
Osolnik Slavka,
Trobevšek Anica,
Kočar Marija,
Repnik Štefka.
Za predsednika je bila izvoljena Grden Francka.

Svila:

Balantič Anica,
Avbelj Francka,
Rus Marija,
Robežnik Nada,
Hančič Miklavž,
Mlakar Marija,
Gradišek Jožica,
Jeras Jerneja,
Šurk Miklavž.
Za predsednika delovne enote je bil zvoljen Šurk Miklavž.

Pomožni obrati:

Novak Franc,
Pirš Albin,
Blejc Miha,
Jereb Jernej,
Golob Alojz,
Balantič Andrej,
Sinkovec Stane.
Za predsednika delovne enote je bil izvoljen Golob Alojz.

Komerciala:

Hribar Anton,
Čož Ciril,
Schaffer Jožica,
Pirc Majda,
Ručigaj Pavla,
Bolhar Andreja,
Štefančič Rozka.
Za predsednika delovne enote je bila izvoljena Bolhar Andreja.

Proizvodno tehnična služba:

Potočnik Rozka,
Drešar Ema,
Lipovšek Peter,
Matelič ing. Anton,
Jenko Ivanka,
Podgornik Štefka,
Kožuh ing. Rozka.
Za predsednika sveta delovne enote je bil zvoljen Lipovšek Peter.

Izvolitev kolektivnih izvršilnih organov

Na prvem zasedanju delavskega sveta, ki je bilo dne 14. 5. 1970, so člani izmed svoje sredine izvolili za predsednika tov. ing. Slavka Ribaša in za namestnika Leona Pregla. Po končanem postopku konstituiranja in potrditve mandatov so člani delavskega sveta volili tudi prve odbore kolektivnih izvršilnih organov. Ti organi prevzemajo funkcije bivšega upravnega odbora. Razlika med kolektivnimi izvršilnimi organi in bivšim upravnim odborom je precejšnja. Upravni odbor je razpravljal in sklepal o vseh vprašanih poslovnih politikah npr. kadrovske politike, nagrajevanje, investicije, proizvodnjo, prodajo itd. Sedanji izvršilni odbori bodo zadeve reševali bolj kvalificirano, ker bodo v odboru ljudje, ki se na to področje dela najbolj spoznajo.

Član kolektivnega izvršilnega organa je lahko vsak član delovne skupnosti. Voli jih po statutu delavski svet in so mu tudi za svoje delo neposredno odgovorni. Na predlog družbenopolitičnih organizacij podjetja in članov delavskega sveta so bili izvoljeni v odbore naslednji:

V odbor za organizacijo in razvoj podjetja:

Grden Francka,
Žavbi Pavel,
Drobnič Silva dipl. oec.
Marcijan Stane,
Jereb Marija,
Končnik Ivan,
Jenko Matija.

V odbor za finančno komercialne zadeve:

Drobnič Silva dipl. oec.,
Korošec Franc,
Hubad Ivanka,
Bernot Vinko,
Stankovič Brane,
Krapež Boris,
Repič Marjan.

V odbor za organizacijo proizvodnje:

Golob Leopold,
Šubic Miro,
Novak Marjan,
Jenko Matija,
Uhan Sonja,
Grkman Valči,
Lužar Minka.

V odbor za kadrovske socialne zadeve:

Vehar Anica,
Kožuh ing. Rozka,
Rozmanič Vida,
Mišič Danica,
Jenko Emil,
Verdnik Marija,
Merčun Ivan.

V odbor za nagrajevanje:

Ipavec Marija,
Baloh Francka,
Leskovec Janez,
Nograšek Ivan,
Zabkar Irena dipl. oec.
Zobavnik Stane,
Mišič Danica.

V odbor za izrekanje ukrepov zaradi kršitve delovnih dolžnosti:

Urankar Janez,
Desnica Cvetka,
Balantič Andrej,
Golob Edvard,
Končnik Ivan.

V odbor za varstvo pri delu in požarno varnost:

Benko Janez,
Golob Alojz,
Zobavnik Stane,
Nograšek Ivan,
Jenko Emil,
Matelič ing. Anton,
Konda Alojz.

V odbor za narodno obrambo in civilno zaščito:

Marcijan Stane
— predsednik odbora
Konda Alojz
— tajnik odbora
Golob Alojz
— vodja enote za požarno varnost
Mišič Danica
— vodja enote za prvo pomoč
Zobavnik Stane
— vodja reševalne enote
Stankovič Brane
— vodja enote za obveščanje in zveze
Torkar ing. Florjan
— vodja radiobiološke kemične enote
Bernot Vinko
— vodja enote za red in varnost.

Za vzpodbudo in polet novim nalogam naproti želi uredniški odbor vsem novoizvoljenim samoupravnim organom mnogo uspehov pri nadaljnjem delu!

Pogled skozi prizmo dežurnega v podjetju

Ker v obratih ni bilo nič posebnega, sem si ogledal še dvorišče. Pri delu hitro mineta tisti dve uri, ki ju mora dežurni prestatiti na nogah, seveda pri obhodih. Zaneslo me je na smetišče, čeprav tja običajno ne hodim. Ko sem videl visoko naloženi kup kartonov, papirja, bombažnih odpadkov, kovinskih trakov, raznih zabojev, lesene in aluminijaste odpadke in drugo šaro sem si rekel, da je to vendar material za odpad, ne pa za naš smetišče. Sem spadajo vendar smeti, te pa ostajajo po temnih kotih, kjer jih nihče ne odstranjuje. Kmalu pa sem se prepričal, da moja domneva glede odpada ne drži. Nekaj pred pol sedmo zjutraj sem videl skozi okno pisarne, kako padajo listi papirja po sosedovem dvorišču. Nisem mogel drugače, radovednost me je gnala nazaj na smetišče. Kup je gorel po celi dolžini, odgovoren delavec je nadzoroval ogenj, ki res ni bil majhen. Vprašal sem ga, če je to res najbolj prav. Ali ne bi bilo bolje, če bi bil papir in karton na enem kupu, železo in aluminij pa posebej. Ko bi se nabrala zadostna količina, bi se odpeljala na Odpad namesto na smetišče.

Kri rešuje življenje

Pod tem geslom je odbor osnovne organizac. sindikata podjetja sprejel sklep, da se tudi letos vključimo v krvodajalsko akcijo, ki jo je organiziral Občinski rdeči križ Kamnik. Na seji so bili člani odbora zadolženi, da vsak v svoji delovni enoti pridobiva ljudi za oddajo krvi.

Uspeh akcije je bil boljši kot lansko leto in za oddajo krvi so se prijavi naslednji:

Tkalnica frotirja

Borec Joži,
Gradišek Marija,
Gomiršek Ludvik,
Jeglič Marija,
Potočnik Fani,
Slevec Olga,
Sušteršič Francka,
Vrtačnik Vilko,
Zore Danica,
Bergant Andrej,
Mihelin Francka,
Benko Bogo,
Bernot Marija,
Drolc Štefka,
Ferjuc Tomaž,
Grabovac Minka,
Hlade Tončka,
Jereb Anica,
Schnabl Marija,
Zupančič Zalka,
Zajc Jakob,
Žavbi Pavel,
Jenko Emil.

Iz šivalnice

Končnik Helena,
Koželj Marija,
Vrancar Francka,
Grgič Danijela,
Znidar Jelka,
Mali Jožica,
Hribar Danica,
Uršič Ivanka,
Zupin Marija,

Še ni dolgo tega, ko je bila zelo uspela mladinska akcija zbiranja starega papirja in železa, pa bi bilo prav, da mladina take akcije še organizira. Papir je surovina, ki se ga da predelati, da o železu in drugih kovinah ne govorim.

Vprašujem se, ali se še res nismo naučili štediti? Naši predniki, ki so prišli v te kraje, pred približno tisoč štiristo leti, so tudi vse požgali, kar se ni dalo razbiti. Ko so ugotovili, da bi lahko tud kaj pustili, so morali začeti znova. Tako pišejo zgodovinarji in kar težko verjamemo, da je bilo to res. Po zapisanem sodeč pa se še vedno nismo odvadili delati škode.

Če bi kdo preprosto zračunal, koliko je bilo že požganega papirja, zakopanega železa in drugih odpadkov, bi prišel do zaključka, da bi en delavec, ki bi nekaj ur dnevno sortiral odpadni material za Odpad, zaslužil poleg svoje plače še eno.

Upam si trditi, da bi se splačalo premisliti in začeti tako, da pridejo stvari na svoje mesto in da ne bi vsak dan gorelo na smetišču. Tudi drevesa, ki so še ostala, ne bodo prenesla vsakodnevnih vročine, ampak se bodo posušila.

Erjavšek Štefka,
Poljanšek Majda,
Balantič Marija,
Zabret Cecilija,
Uršič Breda,
Milolaža Marija,
Gantar Marija,
Podgoršek Marija,
Zupanc Marija,
Smolnikar Maruška,
Mežek Vera,
Hribar Marija,
Klun Cecilija,
Tonin Angelca,
Fabjan Rozka,
Balantič Vida,
Flerin Marija,
Kočar Hermina,
Klemen Marija,
Kuhar Tončka,
Sedušak Tončka,
Sušnik Anica,
Štupar Anica,
Ulčar Ivanka,
Tratnik Milka.

Mehanična delavnica:

Šinkovec Stane,
Pirš Albin,
Tajč Peter,
Golob Alojz

Svila:

Golob Tončka

Uprava:

Tomšič Milena,
Golob Edo,
Grabnar Vnko.

Barvarna:

Tušar Mile

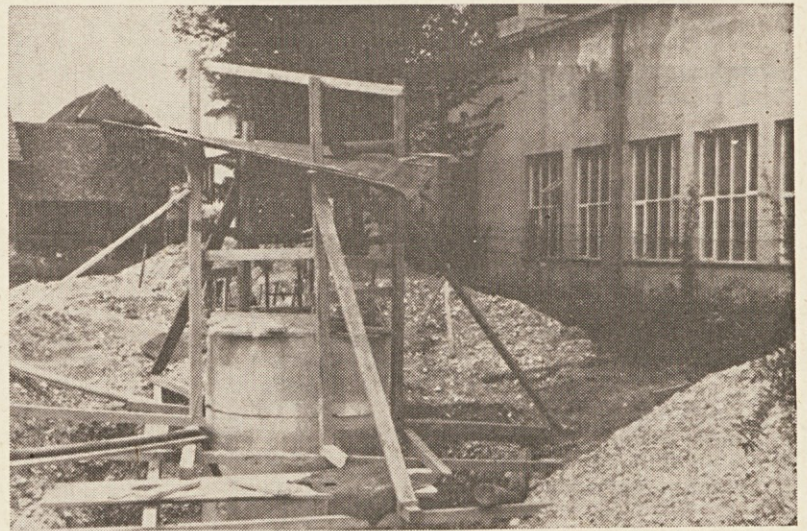
K tej humani odločitvi naštetih delavcev in delavk bi bilo pripomniti, da bi jih posnemali, saj ne vemo, kdaj nas doleti nesreča, ko nam bo darovana kri rešila življenje. Za darovano kri vsem hvala!

OO sindikata Svilanit

Koplji za tkalnico na vrtu

Morda se še spominjate slovenskega filma trilogije »Koplji pod brezo«. Kmečki fant, ki je prevzel posestvo in le-to ni imelo vode, je po očetovem izročilu pričel s svojo mlado ženo kopati vodnjak pod brezo. Kopal je tako globoko, da je končno le prišel do vode. Ko je voda pri-

vode za tehnologijo. Barvarna je zelo žejna in ji vedno primanjkuje vode. Potrebe so torej narokovale naročilo gradbenemu podjetju Graditelj Kamnik, naj zgradi še en vodnjak na Dornikovem vrtu. Z gradnjo so pričeli v mesecu marcu in bi vodnjak v juniju dokončali. Investicijska



Globoko v zemljo so se pogrezale betonske cevi, tako dolgo, dokler ni pritekla voda. Na sliki gradbena dela pri kopanju vodnjaka za tkalnico frotirja

tekla, ga žena veselo vpraša, kakšna da je. Mož je ves vznemirjen od veselja, da je končno dobil vodo, odgovoril: Mokra.

Podobna zgodba velja tudi za naše podjetje. Mi nismo iskali vode po tem izročilu, pač pa je vodo odkril Geološki zavod iz Ljubljane tik za tkalnico frotirja na Dornikovem vrtu, drugi izvor pa na vogalu nove hale. Vodnjak, ki je bil zgrajen pred dve letoma, nam ne daje dovolj

vrednost je nekaj nad 50.000 dinarjev. Tisti, ki smo hodili mimo na delo, smo se ozirali po graditeljih, vendar mnogi nismo vedeli, kaj in za koga se gradi. Torej gradili so vodnjak za potrebe našega podjetja.

Po zagotovitvi gradbenega podjetja in geološkega zavoda nam iz dveh na novo zgrajenih vodnjakov vsaj v bližnji bodočnosti ne bo primanjkovalo vode za potrebe barvarne.

Ali naj bo beljena in barvana preja v votku

Avtorji predlagajo za izdelavo naših tkanin oz. brisač namesto 100 % beljene in barvane preje v votku in vezni osnovi četrto beljene in z 1 do 1,5 tone šibkeje barvano prejo.

Poglejmo nekaj let nazaj, ko je bila prodajna služba še pod vodstvom prejšnjega vodje prodaje. Tedaj je bila izdelana večja količina brisač s surovo in tudi s polbeljeno prejo v votku in vezni osnovi. Če se točno spominjam so bile težave s prodajo. Trg ni sprejemal teh ariklov. Če se pa danes na trgu da plasirati blago te vrste, je pa predlog zelo dober in ga je treba osvojiti. Kar zadeva izdelavo tkanin oz. brisač s prejo 1 do 1,5 tona svetleje barvano v votku in vezni osnovi, se jo da izvesti pri artiklih, ki so pokriti z gostimi zankami tako, da votek in vezna osnova nista vidna na tkanini.

Naj mi nihče ne zameri, če si dovolim eno edino vprašanje: Če prodaja diktira proizvodnji in ima razvojni oddelek skupaj s prodajo že skoraj monopol nad vzorci in barvno karto, zakaj se predlogi niso realizirali sukcesivno pri izdelavi vzorcev, če so sprejemljivi za tržišče?

Imeli smo na vpogled Salazarjeve, japonske, amerikske do italijansko-nemških brisač. Študirali smo tudi brisače naše konkurence in na osnovi teh izboljšali naše izdelke v pogledu strukture in barvnih tonov.

Predpisovali smo nove dodatne barvne odtenske. Še ni dolgo od tega, ko je služba laboratorija dobila paletu barv na bellem kartonu, narejeno z akvarelnimi barvami z nalogo, da je treba izdelati vzorce s temi barvami, ker so zelo prodajni.

Barvni toni so bili narejeni, v proizvodnji se pa le redko kdaj delajo. Vsi vemo, da je storjen velik napredek v razvoju naših frotir izdelkov predvsem zaradi tega, ker se nismo bali barv, kakršne zahteva tržišče.

V spominu nam je še zaloga brisač iz prejšnjega obdobja, narejena po »švedskem« barvnem krogu, ki je šla le s težavo v prodajo na našem tržišču.

Izdelek »Svilanit« naj bi bil še v naprej pojem kvalitete, ki je poznan na tujem in domačem trgu, zato bi dejal: »Previdnost je mati porcelana!«

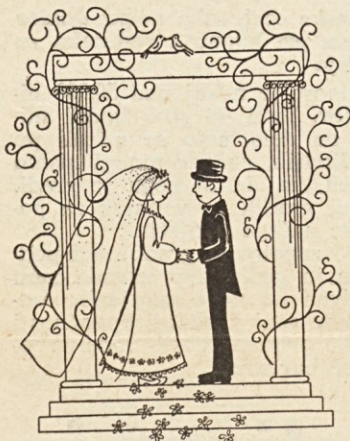
Vodja kontrole

Kadrovske vesti



Nesreče pri delu:

Kern Alojz iz DE 31 — obratna nezgoda,
Komatar Jože iz DE 20 — na poti v službo,
Glazar Jožefa iz DE 13 — obratna nezgoda,
Štruklec Zalka iz DE 13 — na poti v službo,
Kolenc Slavko iz DE 13 — obratna nezgoda,
Bele Štefanija iz DE 10 — na poti iz službe,
Sinkovec Stane iz DE 20 — obratna nezgoda.



Poroke:

Potočnik Magda por. Weit
Jeretina Majda por. Robar
Robar Milan
Muhar Marija por. Erce
Grilj Cirila por. Škrbinc
Cecilija Kern por. Berlec
Erjavac Zdenka por. Rijavec
Potočnik Mira por. Kuhar
Burja Janko

Na novi življenjski poti jim želimo mnogo sreče in zadovoljstva!



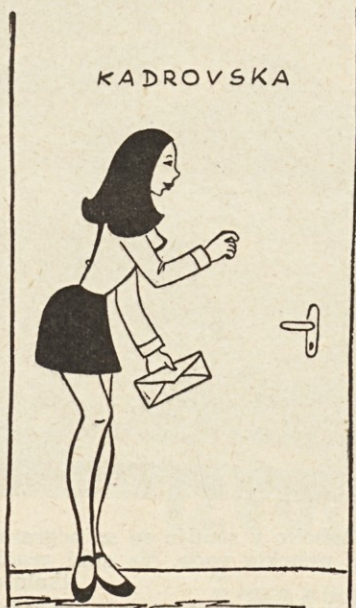
Rojstva:

Marinček Marinka — hčerko,
Goričan Anica — sina,
Menčak Pavla — hčerko,
Šuštar Jožica — hčerko,
Dolinšek Fani — hčerko,
Čebulj Vera — hčerko.

Sprejeti na delo:

Jagodic Jože v DE 10
Kramar Jožica v DE 10
Levar Marta v DE 10
Rožič Anica v DE 10
Vrhovnik Ivanka v DE 10
Globočnik Marija v DE 10
Pavlič Jožica v DE 10
Matjan Frančiška v DE 10
Toman Matilda v DE 10
Bodlaj Blanka v DE 10
Bernet Marija v DE 10

Koncilja Stanislava v DE 10
Slapar Marjeta v DE 10
Gašparič Barica v DE 10
Žavbi Angela v DE 10
Uljančič Olga v DE 10
Roškar Franc v DE 10
Hribar Marija v DE 10



KADROVSKA

Kočar Frančiška v DE 10
Grabnar Božidar v DE 10
Čeplak Jožica v DE 10
Zor Božica v DE 10
Lavtižar Dragica v DE 10
Železnik Jožefa v DE 10
Novak Marija v DE 10
Rak Vida v DE 10
Poljanšek Jožica v DE 10
Štrajhar Danica v DE 10
Drešar Ivanka v DE 10
Badalič Marija v DE 11



Francelj ne razumem, da kar naprej plezaš kot maček po teh električnih drogovih in brskaš po električnih napravah. Pri nas toma samo stikalo obrnemo, pa imamo elektriko.



»Ja očka izogibati se morate vina, tobaka in ženske.«

»Tobaka in vina bi se že izognil, ženske pa ne; kmo mi bo pa gate pral?«

Arbajter Maks v DE 13
Rihter Rudolf v DE 13
Bezovšek Andrej v DE 13
Rifel Ivan v DE 13
Mali Ivanka v DE 13
Pintar Zorica v DE 13
Gabrovšek Florijan v DE 15
Avbelj Milan v DE 20
Kerk Ivan v DE 20
Sešek Helena v DE 20
Cedilnik Franc v DE 20
Zavasnik Alojz v DE 30
Zarnik Marta v DE 30
Ivkovič Vladimir v DE 31
Štorgel Martin v DE 31
Rozman Vinko v DE 31

Odšli iz podjetja:

Kern Peter iz DE 20 — lastna odpoved
Tičar Karolina iz DE 10 — samovoljno

Štrajhar Marija iz DE 13 — samovoljno
Pirc Karolina iz DE 10 — v pokoj
Okorn Leon iz DE 20 — lastna odpoved
Petje Ferdo iz DE 13 — samovoljno
Kern Alojz iz DE 31 — samovoljno
Hribar Marija iz DE 10 — sporazumno
Koželj Mara iz DE 13 — sporazumno
Petrovič Nastja iz DE 30 — lastna odpoved
Hribar Marija iz DE 13 — samovoljno
Bergant Andrej iz DE 13 — samovoljno
Zod Boža iz DE 10 — med poizkusno dobo

Zanimalo vas bo...

Nekaj novosti s področja tekstilnih tehnoloških postopkov in iznajdbe novih strojev.

RADIOLOSKO SEVANJE IN NJEGOV VPLIV NA TKANINE

V ZDA so leta 1960 v eksperimentalnih laboratorijih izpostavljali določene tkanine atomskemu sevanju. Na ta način so ugotovili, da s takim postopkom dobijo tkanine nekakšne določene lastnosti. Nezaupanje javnosti in nekateri ekonomski činitelji so preprečili nadaljno uporabo postopka apretiranja tkanin z radiološkimi sevanji.

Mednarodna agencija za atomsko energijo pa podpira takšne eksperimente in je pokrovitelj raznih metod apretiranja z radiološkimi sevanji tkanin tako onih s prirodnimi kot tistih iz sintetičnih vlaken. Tkanine, ki so podvržene določenim radiološkim sevanjem pod posebnimi pogoji, sprejemajo željene in trajne lastnosti. Te lastnosti so zlasti:

bombažne tkanine postanejo elastične, ne prepuščajo vode in se dajo naravno nabrati. Poskuse še naprej opravljajo tako, da bodo s pomočjo radioloških sevanj napravili na primer dežne plašče iz balonske svile, ki se ne bodo mečkali, ostali oblačilni predmeti, iz bombaža pa postanejo raztegljivi kot tkanine iz volne. Dosedanje raziskave kažejo, da ima poskus radiološkega sevanja tkanin velike prednosti pred klasičnimi metodami apretiranja. Te tkanine, kot poročajo, se bodo kmalu pojavile na tržišču.

Novi šivalni stroji šivajo s pomočjo ultra zvoka

V raziskovalnem institutu za tekstilne stroje in lahke šivalne stroje so v SZ skonstruirali šivalni stroj, ki s pomočjo toplote, proizvedene z ultra zvokom, sestavlja tekstilne dele obleke. Pri tem stroju ni potrebno izgubljati časa za menjavo in navijanje sukanca in voditi skrbi za robove. Hitrost šivanja ni omejena zaradi gretja igle. Stroj za šivanje s pomočjo ultra zvoka se da uporabiti samo za tkanine, ki vsebujejo najmanj 60% umetnih vlaken sintetičke.

Iznajdba novega predilnega stroja

Po desetletnih eksperimentalnih poizkusih je uspelo znanstvenikom instituta v mestu Geelong v Avstraliji skonstruirati nov tip predilnega stroja. Na tem stroju se prede preja za kamgarne 11 krat hitreje kot na sedanjem. Proizvodnja se je povečala v minuti od sedanjih 20 na 220 m preje. Druga prednost je tudi v tem, da stroj zavzema manj prostora in porabi tudi manj električne energije. Lažje se čisti, vzdržuje in teče brez ropota. Nov stroj bo predvsem zadovoljeval tkalnice, ki tkejo tanke in zahtevne tkanine, ker predilni stroj prede posebno fina prediva.

REŠITEV NAGRADNE KRIZANKE

Vodoravno: 1. vpogled, 7. Strauss, 14. Ortler, 15. Kraigher, 16. Leros, 17. Kant, 18. Aare, 19. krog, 20. brtavs, 22. nič, 23. sok, 24. kaša, 25. irh, 26. oe, 27. W (ayne) J(ohn), 28. por, 29. fant, 31. OZN, 32. aed, 34. vešala, 36. zrno, 37. gnom, 39. Nils, 40. Lagos, 41. eklektik, 42. Damask, 44. naglost, 45. sekanta.

REŠITEV KRIZANKE

Uredniški odbor je prejel 7 rešitev nagradne križanke. Za pravilno rešitev križanke je dobil 1. nagrado:

Pavlič Avgust — kravata 3-non

Ostale rešitve so bile nepravilne. Sestavljalec križanke je imel v mislih pod 20. vodoravno besedo brtavs, čeprav je pravilna beseda brdavs.

»Kamniški tekstilec«

Glasilo delovne skupnosti
tovarne »SVILANIT« Kamnik
Odgovorni urednik

Konda Alojz

Naklada 600 izvodov

Tiska: »Papirkonfekcija«
obrat tiskarna Krško