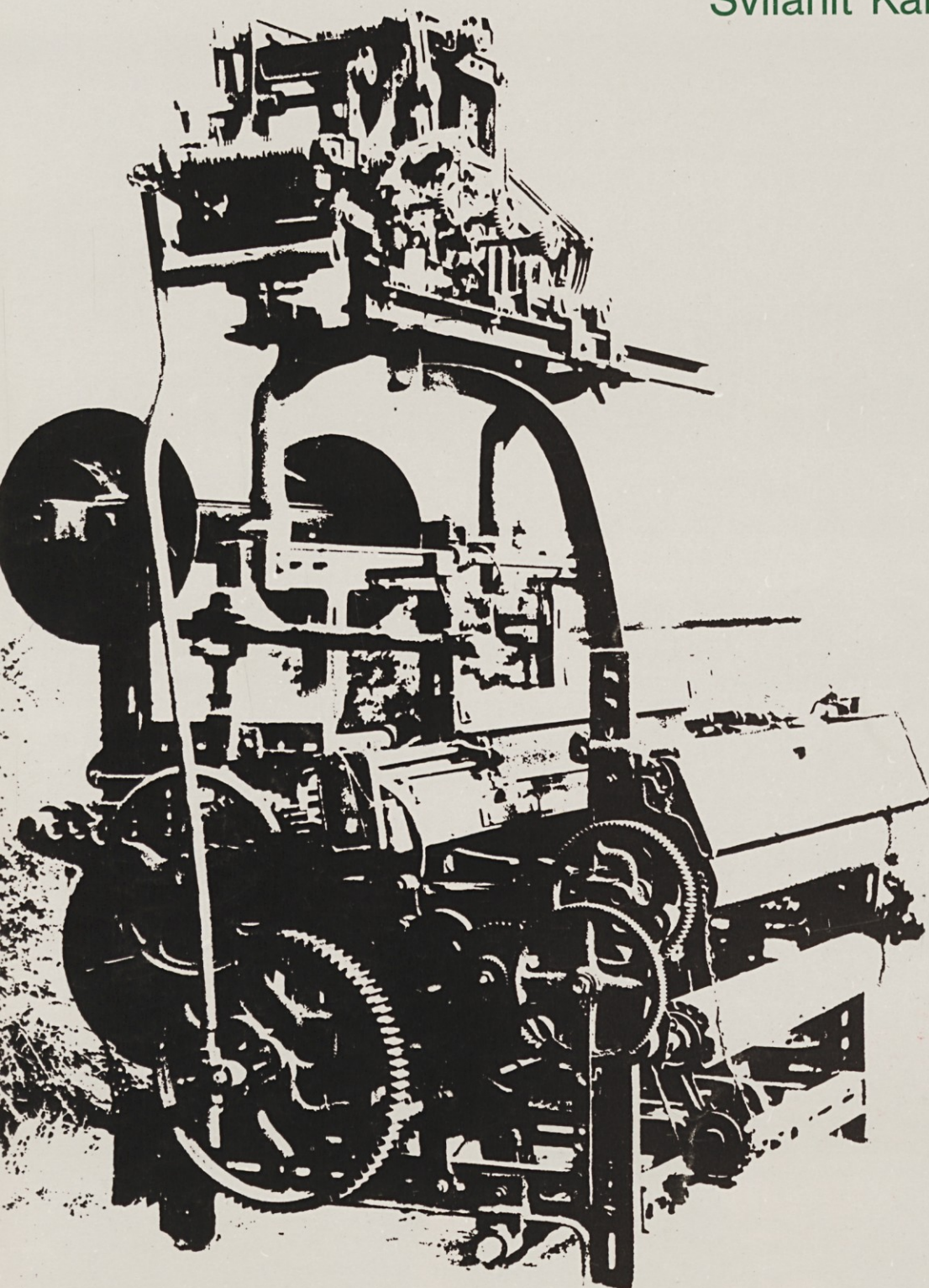




KAMNIŠKI TEKSTILEC

glasilo delovne
organizacije
Svilanit Kamnik 1-2



1. redni številski
izdajanje, letnik
1991, št. 1-2
Kamniška knjižnica
Svilanit Kamnik
1-2
1991



Edvard Kardelj je odšel,
a njegovo delo živi naprej,
delo, ki mu je posvetil vse svoje življenje
in vsa svoja revolucionarno pot –
voč kot petdeset let tvorne,
plemenite komunistične misli,
delovne zagnanosti,
neutralskega smernika.
Razdalja so jo in razdalja za vse nas.

Hvala Edvardu Kardelju

Presegli načrtovane cilje

Zaključili smo poslovno leto in pred nami je naloga, da ocenimo rezultate našega dela, jih primerjamo s tem, kar smo si na začetku leta dali za nalogo, kot tudi z uspehi, ki smo jih beležili v predhodnem letu. Istočasno moramo

ugotoviti naše pomanjkljivosti pri delu, jih kritično oceniti ter najti poti in načine za njihovo odpravo.

Najprej nekaj najvažnejših podatkov iz bilance uspeha poslovanja delovne organizacije:

	Real. 77	Plan 78	Real. 78	I n d e k s	
				R 78 R 77	R 78 P 78
Celotni prihodek	270.746.665	306.604.139	321.647.355	119	105
Stroški posl.	164.637.365	185.827.192	185.626.640	113	100
Dohodek	106.109.299	120.776.947	136.020.715	128	113
Čisti dohodek	71.949.271	83.870.880	93.277.235	130	111
Akumulacija	16.288.112	14.331.332	20.372.488	125	142
Skupna amortiz.	15.318.722	15.147.623	16.452.989	107	109
Družbeni proizvod	115.120.312	129.802.172	145.698.944	127	112
Število zaposl.	754	783	745	99	95
Doh. na zaposl.	140.729	154.248	182.578	130	118
Čist. doh. na zap.	95.423	107.115	125.204	131	117
Družb. proiz. na zap.	152.679	165.775	195.569	128	118
Neto OD na zaposl.	4.309	4.615	5.402	125	117

OPOMBA: Oznaka R je realizacija, P je plan.

Ocenjujoč gornje podatke lahko ugotovimo, da je bilo poslovanje v preteklem letu uspešno, saj smo znatno presegli načrtovane cilje pa tudi primerjava s predhodnim letom izkazuje ugodno rast vseh pomembnejših kazalcev poslovanja.

K temu so pripomogle predvsem sledeče okoliščine:

- proizvodnja je v glavnem realizirala svoje planske naloge,
- prodaja naših izdelkov je bila višja, kot smo planirali,
- stroški poslovanja so naraščali znatno počasneje, kot se je dvigal celotni prihodek,
- število zaposlenih delavcev je bilo kljub opravljenim naduram nižje, kot smo planirali,
- rast cen našim končnim izdelkom je bila tako na domačem kot tujem tržišču ugodna,
- zmanjšale so se nekatere davščine in prispevki samoupravnim interesnim skupnostim,
- kvaliteta osnovnih surovin in drugih materialov je bila stabilnejša,
- preskrba s potrebnimi surovinami boljša,
- dosežen je bil napredek pri načrtovanju asortimana,
- zmanjšali so se zastoji v proizvodnji,
- povečala se je produktivnost dela.

Vse to so okoliščine, ki so poleg drugih, katere niso navedene, pripomogle k dosegu sorazmerno ugodnih poslovnih rezultatov.

Mislim, da se je potrebno sedaj, ko ocenjujemo rezultate dela v preteklem letu in ko sprejemamo nove naloge za tekoče leto, kritično soočiti z našimi notranjimi slabostmi, ki jih lahko in moramo čimprej odpraviti.

Zavedati se moramo prav vsi, da je težko najti možnosti prodaje naših izdelkov tako doma kot tudi na tujem tržišču, in bo potrebno napeti vse sile, da obdržimo svoj položaj pa tudi ugled, ki ga imamo. Kajti le dobro organizirano, produktivno in kvalitetno delo je porok za nadaljnji obstoj ter napredek Svilanita.

Dejstvo je, da se proizvodne kapacitete tako v frotirju kot tudi v svili širijo. V Bosni gradijo novo tkalnico frotirja

(Čitluk), ki bo pričela z rednim obratovanjem v letu 1980 s kapaciteto približno nekaj več kot polovica sedanje proizvodnje Svilanita. Frotirka Delčevo je že nabavila cca 40 novih frotir statev, BPK Beograd je podvojila svoje kapacitete, Cveta Dabič, Titovo Užice pa je že ali pa še bo povečala svoje kapacitete.

Enako je na področju proizvodnje kravat, kjer se pojavljajo novi proizvajalci.

Torej lahko sklepamo, da bo ponudba blaga na tržišču znatno večja, kar pomeni, da bo uspešen le tisti, ki bo sposoben pravočasno ponuditi tržišču ustrezen asortiman v določeni kvaliteti in po ustrezni ceni.

Isto velja za prodajo naših izdelkov na tujem tržišču, kjer se že dolgo srečujemo z ostro konkurenco nerazvitih držav. Te so sedaj zanimive zaradi ugodnejših cen, so pa manj zanimive v pogledu tekočih modnih tendenc, skromnejše v asortimanu in nezanesljive v dobavnih rokih. Upoštevati pa moramo še ukrepe, ki so jih sprejele visoko razvite države za zaščito domače proizvodnje kot so: visoke zaščitne carine, omejene količine uvoza itd.

Naša naloga je, da predvsem na sledečih področjih izboljšamo stanje:

1. Načrtovanje asortimana: Na razpolago imamo določene proizvodne zmogljivosti. Ni vseeno, če na teh omejenih kapacitetah proizvajamo artikel, ki komaj pokrije svoje stroške, ali pa izdelek, ki nam daje znaten dohodek. Seveda, planiranje ni enostavno, ker je treba istočasno upoštevati več, med seboj odvisnih pogojev kot so: najvišjo možnost prodaje tega artikla, njegovo povezanost s celovito ponudbo, ceno pri podobnih artiklih drugih proizvajalcev ter trenutne proizvodne in tehnološke zmogljivosti. Naš cilj mora biti: proizvajati tisto, kar lahko prodamo in nam v danih okoliščinah nudi največ dohodka.

2. Pravočasno in točno planiranje: Neredko se nam dogaja, da zamujamo s planiranjem oziroma, da že sprejete odločitve zaradi objektivnih pa često tudi subjektivnih

vzrokov spreminjamo. To je pojem neplanske discipline. Posledice so zastoji v proizvodnji, dodatno delo, slabša kvaliteta izdelkov, nepravočasna dobava izdelkov, vse to pa vpliva na povečanje proizvodnih stroškov in zmanjšanje dohodka.

Torej, planiranje mora biti pravočasno in realno; zagotoviti moramo sprotno zasledovanje uresničevanja plana in do nosilcev ter izvajalcev plana zaostri odgovornost.

3. Kvaliteta osnovnih surovin, proizvodnega izdelavnega materiala, utensilij, rezervnih delov itd. često ni ustrezna. To povzroča slabšo produktivnost, slabšo kvaliteto in vse že naštete pomanjkljivosti, ki znižujejo dohodek.

Da bi se temu izognili, moramo pooprstiti vhodno kontrolo, z dobavitelji pa moramo skleniti ustrezne dobavne pogodbe.

4. Škart je še vedno previsok, kljub temu da v celoti beležimo določeno izboljšanje napram predhodnemu letu. Visok je predvsem pri tistih izdelkih, ki so za nas dohodkovno najzanimivejši (konfekcija, tiskane brisače, garniture itd.). Kljub temu da je cena nekvalitetnih izdelkov nižja, jih kupci neradi kupujejo. Tako moramo zanje največkrat odobriti dodatni popust, da jih sploh prodamo. To pa nam znižuje dohodek in kvari ugled na tržišču.

Vzrokov za nastanek škarta je veliko; od objektivnih kot so slaba kvaliteta surovin, pomanjkanje materiala itd., do subjektivnih, ki se kažejo v nevestnem in malomarnem delu, slabi organizaciji dela, slabi delovni disciplini pa tudi pomanjkanju zavesti o pripadnosti Švilanitu.

Predvsem proti tem vzrokom, ki so prav gotovo v dosegu naših rok, moramo usmeriti vso našo pozornost in jih z vestnejšim delom čim preje odpraviti.

5. Delovna disciplina ni na zadovoljivi ravni. Vse preveč je zamujanja na delo, neopravičenega zapuščanja delovnih mest med opravljanjem delovnih nalog, posedanja po garderobah in drugih prostorih, izostankov z dela, izhodov med delovnim časom, predčasnega odhajanja z dela itd. Ugotavljamo, da se ti prestopki ponavljajo pri določenih posameznikih. Zato bomo morali proti tem ukrepati s poostrenimi disciplinskimi ukrepi, z uvedbo materialne odškodnine ali pa celo z izločitvijo iz naše sredine.

Izboljšanje delovne discipline je naloga vseh, posebno odgovornost pri tem pa imajo vodje dela, na kateremkoli nivoju in v katerikoli sredini.

Mislím, da so to naše največje pomanjkljivosti, seveda pa tudi niso edine. Zavedati se moramo, da te pomanjkljivosti vsaka zase in v vzročni zvezi vplivajo na manjšo produktivnost, nižajo dohodek, kar pomeni: manj sredstev za osebne dohodke in skupno porabo, nižja sredstva za vlaganje v nove stroje ter naprave, malo sredstev za izboljšanje delovnih pogojev in slično. Torej, na nas je, da se čim preje soočimo z navedenimi slabostmi in jih tem hitreje odpravimo.

Investicijska dejavnost se odvija v skladu s sprejetimi odločitvami. Končuje se izgradnja oplemenitilnice metražnega blaga, montira se širinsko razpenjalni stroj, kupljene so statve za proizvodnjo metražnih tkanin, dokončuje se čistilna naprava za opadane vode, pričelo se je z izgradnjo proizvodne hale za TOZD Svila in upravne stavbe ter obrata družbene prehrane.

Dela potekajo v glavnem, kot je predvideno s časovnimi plani in sklenjenimi pogodbami z izvajalci.

Razumljivo je, da smo za vse to uporabili znantna lastna kot tudi tuja sredstva, ki jih bomo morali v določenem času vrniti. To pa bomo lahko storili le, če bomo dobro in pametno gospodarili.

Večkrat se zastavljajo vprašanja: Čemu pa nam je to potrebno? Odgovor nam je bil jasen, ko smo se za to odločali, tem bolj nam je jasen danes:

Če ne bomo napredovali mi, osvajali nove, sodobne tehnologije, bodo to storili drugi, to pa zadeva vprašanje nadaljnega obstoja Švilanita.

V preteklem letu smo veliko dela vložili v sprejem novih samoupravnih aktov, oziroma v popravo dosedanjih, kot jih narekuje zakon o združenem delu. Kljub velikemu trudu dela nismo dokončali. Na tem področju nas čakajo še odgovorne in težke naloge.

Nagrajevanje po delu je v preteklem letu s sprejetjem ustreznih aktov doživelo svoj preporod. Vendar že ugotavljamo, da nekateri elementi niso v redu in da jih bomo morali popraviti. Toda začeli smo!

Torej, ocenjujemo, da smo v preteklem letu v danih okoliščinah smotrno gospodarili. Pred nami so nove naloge. Uresničimo jih!

Slavko ing. Ribaš

OB 8. MARCU

Razmišljanja o nočnem delu žena

Povojni čas obnove je terjal izredne napore, ker se je naš narod želel čimprej rešiti iz predvojne zaostalosti. Zato je bilo nočno delo takrat normalen pojav in nihče se ni spraševal o njegovem vplivu na zdravje.

Lenin: „Proletariat ne more doseči popolne svobode, če ne izbojuje popolne svobode žensk.“

Kasneje je zakon o delovnih razmerjih prepovedal nočno delo žena in mladoletnikov (1957, 1965, 1973 in 1978), dovoljuje pa nekaj izjem v posebnih družbenoekonomskih in socialnih okoliščinah. Intenzivnost nočnega dela je v naslednjih letih nihala. Do leta 1969 je bil njegov obseg umirjen, po tem letu pa je pričelo naraščati in je doseglo višek v letu

1970. Pred letom 1963 je delalo ponoči več moških kot žensk, kmalu za tem je bilo stanje obratno. Po letu 1971 je že čutiti težnjo postopnega ukinjanja nočnega dela. Podatki kažejo, da smo bili najbolj uspešni v letih 1974, 1975 in 1976. S podatkom za leto 1977 pa ne moremo biti zadovoljni, saj se je število žensk v nočni izmeni zmanjšalo le za 3,7 %.

Tito: (v času oborožene revolucije): „Ponosen sem, da sem vrhovni komandant armade, v kateri je tako veliko žena!“

Največ nočnega dela je v tekstilni industriji (61,9 %). V letu 1977 se je število žensk na nočnem delu v tekstilni

industriji v primerjavi z letom 1976 celo povečalo malenkost nad 5 %. Tega problema ne moremo rešiti z enostavnim ukinjanjem nočnega dela, ker bi s tem sprožili vrsto ekonomskih in socialnih problemov in vprašanje zaposlitve žena. Predvsem z modernizacijo proizvodnje bomo dosegli, da bo proizvodnja rentabilna tudi z delom v dveh izmenah. Kljub močnemu angažiranju naše družbe in usmeritvi vse pozornosti v ukinitve nočnega dela žena tega le ni mogla v celoti odpraviti do 31. junija 1978, kakor je bilo predhodno dogovorjeno. Temu so vzrok objektivni razlogi kot so nizka akumulativnost, ekonomski razlogi, pomanjkanje modernih strojev, tehnološke zahteve, izpolnitev dobavnih rokov in izvoznih obveznosti, ozka grla v proizvodnji, socialni in družbeni problemi zaposlenih žensk. Zaradi vseh teh razlogov se še vedno izdajajo soglasja za nočno delo žensk.

Sindikati pa so se v sklepih 9. kongresa zavezali, da bodo optimalno uredili delovne razmere delavk, ki morajo zaradi objektivnih vzrokov delati v nočnih izmenah.

V NOB je sodelovalo več kot 100.000 žena, 90 so jih razglasili za narodne heroje, 1900 je nosilk „spomenice 1941“, 2000 je oficirjev, ranjenih je bilo 40.000 žensk, hudih invalidov je 3000, v bojnih vrstah pa jih je padlo približno 25.000.

26 tkalk dela v naši delovni organizaciji tudi ponoči. Navadno ne pomislimo nanje zvečer, ko po končanih vsakodnevnih opravilih posedimo v krogu svoje družine. Slišimo le, da zvečer sicer prazne ulice za kratek čas oživijo. Takrat hitijo skozi temno, hladno noč tkalke na delo v tekstilno tovarno. Vsaka ima za seboj drugačen dan, različna doživetja, probleme, skrbi... Vse pa je ista službena dolžnost iztrgala iz prijetnega domačega kroga in toplo domače stanovanje bodo za to noč zamenjale za hrupno tkalnico.

69 let je minilo, kar je Klara Zetkin predlagala, naj bi socialistke vseh dežel vsako leto priredile poseben ženski dan, posvečen agitaciji za žensko volilno pravico, za njeno enakopravnost.

Ko so se zaposlile, so z različnimi občutki sprejele delovno mesto, ker se dela v treh izmenah. Ena je menila, da bo imela morda tako več časa za šolanje, druga je razmišljala o tem, da bo hitreje prislužila najnujnejšo opremo za skromno gospodinjstvo. Vendar ponoči delo ne gre tako „od rok“ kakor podnevi, ni takega delovnega zagona in večkrat se zgodi, da pridejo delavke že nekoliko utrejene na delovno mesto. Posebno ponoči, ko se zdi tkalnica še bolj vroča in prašna, rado kaj ponagaja pri strojih. Napaka, ki jo podnevi mimogrede popraviš, se zdi ponoči včasih nepremostljiva. Med nočnim delom se tkalke okrepijo s toplo kavo in mrzlim prigrizkom. Večina si ponoči pripravi še čaj ali kavo, da laže premostijo krizo, ki za večino nastopi med tretjo in

čerto uro zjutraj. Apetita ponoči res nimajo, toda tkalke menijo, da bi se lahek topel obrok včasih prilegel, mnoge bi bile vesele toplega mleka. Tako nekako „pretolčejo“ noč in ob šestih odhitijo utrujene vsaka na svoj dom. Marsikje se že prebujajo otroci in sprašujejo po zajtrku. Večina ima možnost za počitek, le miru ni pravega podnevi in zato se že po nekaj urah spanja zbude. Po tako kratkem počitku se utrujenost spet hitro pojavi.

Dan, ki so ga izbrali za „dan borbene solidarnosti žensk“, je obletnica stavke in krvavih spopadov chičaškega delavstva s policijo, dan, ko so na velemestnem tlaku obležale tudi okrvavele ženske.

Po šestih, desetih, štirinajstih... letih so naše tkalke nočne izmene utrujene. Vsaka nosi pečat zaradi pomanjkanja spanja in zaradi naporov nočnega dela. Rade poudarjajo, da so stare, a ta izraz se prav nič ne ujema z njihovimi mladostnimi obrazy. Saj mislijo s tem, da so stare po stažu na nočnem delu. Mnoge bi rade odstopile dodatni zaslužek za to, da bi lahko vse noči prespale doma. „Mlade naj bi poskusile nočno delo“, pravijo, „saj ko človek začne, nočnega dela niti ne občuti tako, kot se to čuti po šestih, desetih ali štirinajstih letih.“ Večina ima sedaj že družine: šest tkalk ima po enega otroka, enajst po dva in dve imata po tri otroke.

1869. leta je izšel odlok avstrijskega ministrstva za trgovino, ki je dovoljeval ženskam iz družine poštarjev v podeželskem uradu, da so pomagale v poštni službi.

1872. leta so tak odlok dopolnili tako, da na pošti lahko pomagajo tudi druge ženske...

Junija 1872. leta je bila pri brzojavnem uradu v Ljubljani nastavljena prva poštna uradnica—pomočnica, Marija Vrhovec.

Z zadovoljstvom spremljajo prizadevanje naše delovne organizacije, ki vztrajno zmanjšuje obseg nočnega dela in se trudi, da bi nočno delo lahko čimprej ukinila. Letošnji plan predvideva za 34 % manjšo proizvodnjo v nočni izmeni. Ta izpad proizvodnje bomo deloma nadoknadili s proizvodnjo na šestih novih brezčolničnih statvah, ki jih bomo dobili sredi tekočega leta. Tkalke so tudi z zadovoljstvom sprejele sklep samoupravnih organov, ki jim zagotavlja dodaten dopust za nočno delo in pogostejše preventivno okrevanje.

1911. leta je v Pragi promovirala za doktorja filozofije Ana Jenko, ki je prva Slovenka, ki je študirala in promovirala na univerzi.

Ob taki skrbi zanje, bodo tkalke stisnile zobe in s svojim delom pomagale delovni organizaciji v tem pomembnem obdobju modernizacije proizvodnje, ki je ključ do ukinitve nočnega dela.

Alenka Doplihar

Sprejeli smo kitajsko delegacijo

Dne 8. januarja 1979 je obiskala našo tovarno kitajska delegacija kot predstavnik CHINA NATIONAL CHEMICALS IMPORT & EXPORT CORP. v spremstvu predstavnikov Jugotekstila, našega uvoznika in edinega zastopnika

pri uvozu barvil in pomožnih sredstev iz Kitajske. Glavni namen obiska omenjene delegacije je bil, da bi se ugotovile možnosti plasmaja proizvodov kemične industrije združene v firmi YOUHAO tudi v Svilanitu. Po kratkem pozdravu s



predstavniki Svilanita so si skupno ogledali proizvodne prostore in tehnologijo proizvodnje. Za tem so sledili strokovni razgovori in izmenjava mnenj v zvezi z uporabnostjo ponujenih proizvodov na področju barvil in pomožnih sredstev. Iz strani delegacije Kitajske je bilo opaziti veliko željo in pripravljenost najti skupni jezik za realizacijo sodelovanja. Tudi predstavniki Svilanita so se trudili ugoditi njihovim željam. Vendar so bile ugotovitve, ki negativno vplivajo in bodo vplivale do eventualnih rešitev, zelo težkega značaja. Gre namreč zato, da je asortiman barvil, ki nam jih



nudijo, zelo omejen in ozek, da je dobavni rok zelo dolg do 6 mesecev, pri čemer je potrebno računati, da ves ta čas leži vplačani denar za delovno organizacijo mrtev. Ker Kitajska nima v Jugoslaviji nobenega konsignacijskega skladišča, kjer bi do uporabe skladišča večje količine posameznih barvil in bi jih DO po potrebi dvigovala na svoja skladišča, je bremenitev obratnih sredstev DO zelo velika. Založiti bi se namreč morali vedno najmanj z 4 do 6 mesečnimi zalogami. Tudi cene, čeprav nižje od ostalih vzhodnih konkurentov, zaradi vsega omenjenega niso bile konkurenčne. Po prezentiranju vseh teh težav in pomanjkljivosti, kot tudi nekaterih pomanjkljivosti tehnološkega značaja, so bili člani delegacije pripravljene delno takoj posredovati v zvezi z organizacijo konsignacijskega skladišča, kar bi prav gotovo poslovno sodelovanje med jugoslovanskimi podjetji in kitajsko kemijsko industrijo YOUHAO precej ojačalo, pa nadaljevati najresnejše razgovore po vrnitvi v svojo domovino.

Iz nadaljnjih razgovorov je bilo razvidno, da se Kitajska odpira zunanjemu svetu, saj vabilo članov delegacije naj vrnemo obisk, naj poskušamo svoje letni oddih preživeti v eksotični vzhodni deželi, prav gotovo ni bilo le fraza, ampak želja po prijateljskem zblizevanju in odpiranju še drugih možnosti poslovnega sodelovanja.

Kožuh ing. Rozka

Osnove plana za leto 1979

Ustava in zakon o združenem delu ter drugi sistemski predpisi dosledno uveljavljajo načelo, da je enoten sistem družbenega planiranja temelj dela in odločujoče vloge delovnih ljudi pri odločanju družbenoekonomske, razvojne, socialne in druge politike pri urejanju njihovih medsebojnih odnosov skupnih interesov na podlagi določila sporazumevanja in dogovarjanju o skupnih interesih in ciljih v samoupravnih organizacijah, občini, republiki in federaciji. Prav tako zakon o združenem delu določa, da imajo delavci v temeljnih organizacijah združenega dela pravico in dolžnost, da planirajo družbeni in materialni razvoj svojih organizacij oziroma skupnosti in da s planiranjem vsklajujejo odnose v družbeni reprodukciji, zlasti pa odnose pri pridobivanju dohodka, razpolaganju z dohodkom in uporabi sredstev ter določajo pogoje za razvoj materialne osnove dela in za zadovoljevanje svojih osebnih, skupnih in splošnih družbenih potreb.

Pred našo delovno organizacijo so v letu 1979 postavljene velike in odgovorne naloge. To je leto velikih investicij tako v TOZD Frotir, TOZD Svila in DS Skupnih služb. Vsem, ki smo v teh investicijah odločali, je jasno, da nam tako ogromne investicije poberejo precejšen del dohodka. Vemo pa tudi, da je to nujno za naš nadaljnji razvoj, za boljše delovne pogoje, kar med drugim tudi vpliva na večjo produktivnost.

Izhodišče za realni obseg celotnega prihodka, ki je za 15 % večji od lanskega plana, je jasno fizični obseg proizvodnje, kvaliteta proizvodnje in dobro izbran asortiman. Glede fizičnega obsega imamo omejene možnosti, posebno še v letu 1979, ko znižujemo proizvodnjo tkalnice v nočni izmeni, saj je tudi naš cilj čimprej ukiniti nočno izmeno. V nočni izmeni je letos za 34 % manj planirane proizvodnje od lanskega plana. Ta izpad proizvodnje bomo delno nadoknadili s proizvodnjo na 6 novih brezčolničnih statvah, ki jih

bomo montirali v drugi polovici leta, delno pa z nižjimi zastoji pri proizvodnji. Iz tega vidimo, da smo dali velik poudarek asortimanu, kvaliteti, temu, kar je na trgu iskano.

Precej podobna situacija je tudi v temeljni organizaciji Svila. Kapacitete za proizvodnjo kravatne tkanine so omejene. Nakup iz uvoza je neprimerno dražji od domače proizvodnje, cene končnih izdelkov pa enake kot lansko leto. Zato se tudi v Svili fizični obseg proizvodnje ne povečuje, pač pa ostaja na lanskem nivoju. Izhodišče za 15 % večji celotni prihodek je kvalitetnejši asortiman in dosledni korak mode.

Vzporedno nam pri enakem fizičnem obsegu v obeh temeljnih organizacijah združenega dela nenehno rastejo

stroški in obveznosti iz dohodka; za celotno delovno organizacijo znašajo materialni stroški 199,639.000 din ali 7 % več od lanskega plana. Od tega so se najvišje dvignili indirektni stroški (kot so elektrika, vsa goriva, prevozi, vse vrste storitev in popravil), pri katerih imajo v večji meri vpliv višje cene. Pri obveznostih iz dohodka imajo največji skok obresti od kreditov za osnovna sredstva, amortizacija, davki in prispevki.

Čisti dohodek je večji od lanskega plana za 24 %, masa osebnih dohodkov za 20 %, povprečni osebni dohodki pa za 22 %. V povprečnih planskih osebnih dohodkih je planirana povprečna cena 7, kar pomeni, da se bodo osebni dohodki gibali vzporedno s produktivnostjo in uspehom poslovanja. Finančni podatki pa so prikazani v spodnji tabeli.

v 000 din

	TOZD FROTIR		TOZD SVILA		DO SKUPAJ	
	Plan 1979	Ind. P-79/P-78	Plan 1979	Ind. P-79/P-78	Plan 1979	Ind. P-79/P-78
Celotni pri- hodek	278.531	114	42.003	115	352.099	115
Stroški skupaj	160.982	106	24.857	109	199.461	107
Dohodek	117.549	126	17.146	124	152.639	126
Čisti dohodek	79.002	126	9.713	115	104.327	124
Osebni dohodki	58.663	119	7.126	116	80.505	120
Akumulacija	15.174	127	1.831	99	17.893	125
Družbeni proizvod	127.765	127	17.843	125	164.833	127
Dohodek na delavca	198	127	232	128	195	127
Čisti doh. na delavca	133	126	131	118	133	124
Družbeni proiz- vod na delavca	215	127	241	128	211	127

Zorman Francka

**Delovna disciplina,
pa brez zamere**

2. februar 1979



13.53



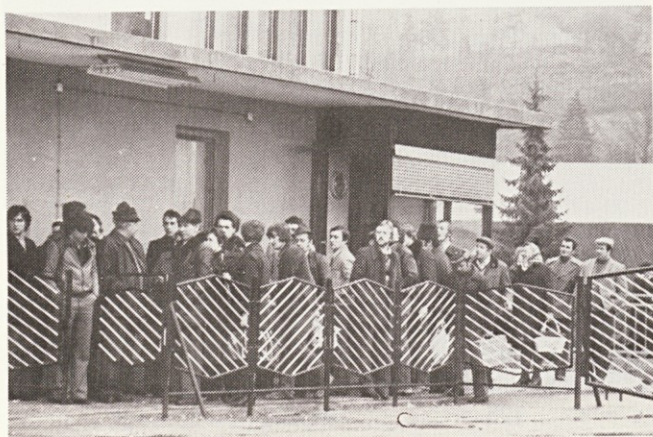
13.54



13.56



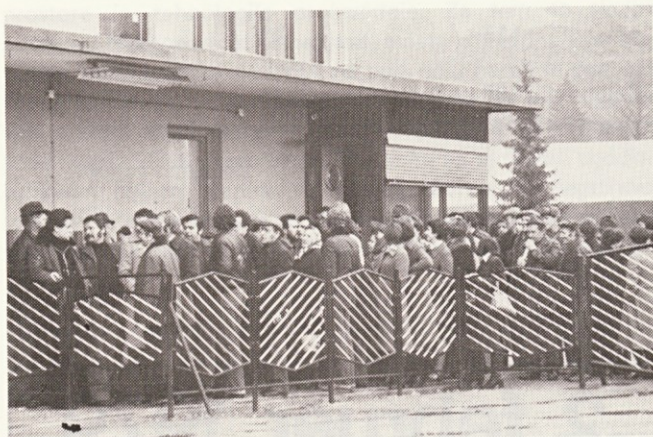
13.56



13.56 – tovariš z rokami v žepu je takoj zatem odšel



13.57



13.58



13.58

Vsakemu po delu

Z zakonom o združenem delu so bili opredeljeni tudi odnosi pri pridobivanju dohodka in njegovem razporejanju ter delitvi sredstev za osebne dohodke in skupno porabo.

„Delavci v temeljni organizaciji pridobivajo dohodek odvisno od produktivnosti živega dela in uspešnosti upravljanja in gospodarjenja z družbenimi sredstvi kot s svojim in družbenim minulim delom v temeljni organizaciji in v drugih oblikah združevanja dela in sredstev, kot tudi od nenehnega prilagajanja proizvodnje in opravljanja druge dejavnosti tržnim pogojem, potrebam družbe in odnosom, ki jih delavci samoupravno urejajo in o katerih odločajo v okviru druž-

benc političnih skupnosti“ pravi določilo zakona o združenem delu.

„Osební dohodek delavca se določa tako, da ustreza rezultatom njegovega dela in njegovemu osebemu prispevku, ki ga je dal s svojim živim delom in z upravljanjem in gospodarjenjem z družbenimi sredstvi kot s svojim in družbenim minulim delom k povečanju dohodka temeljne organizacije, v skladu z načelom delitve po delu in v sorazmerju z rastjo produktivnosti svojega dela in dela delavcev v drugih temeljnih organizacijah, s katerimi je združil delo in sredstva, ter celotnega družbenega dela“.

1. januarja 1978. leta pa je bil rok, do katerega so bili delavci v temeljni organizaciji dolžni določiti osnove in merila za delitev sredstev za osebne dohodke. Minilo je torej dobro leto, odkar smo bili dolžni deliti osebne dohodke po rezultatih dela. Kaj in koliko nam je to uspelo narediti, smo skušali zvedeti od ljudi, ki delajo na področju nagrajevanja in pri delavcih, ki prejemajo svoj osebni dohodek po sprejetih merilih nagrajevanja izvajalčeve učinkovitosti.

Tov. JERMAN (vodja kadrovske socialne službe), naša delovna organizacija je v skladu z zakonom do predpisanega roka sprejela vse samoupravne akte, ki naj delavcu zagotovijo delitev osebnih dohodkov po delu in rezultatih dela. Kakšni problemi pa so se v enem letu uresničevanja določil o nagrajevanju pokazali in koliko ter kako so danes delavci Svilanita nagrajevani po delu in rezultatih dela?

Samoupravni sporazum o razporejanju dohodka ter delitvi osebnih dohodkov ter sredstev skupne porabe je bil sprejet v roku brez večjih dopolnil in pripomb. Za vsako delovno mesto oz. opravila in naloge so bili sprejeti trije ali štirje kazalci delovne uspešnosti. V neposredni proizvodnji ni bilo težav pri določevanju kazalcev, ker so že obstojali določeni podatki za oblikovanje normativov. Težave pa so na režijskih opravilih in nalogah, kjer ni bilo podatkov za določevanje kazalcev in oblikovanje normativov. Tako imamo še danes opravila in naloge, za katera so bili določeni kazalci, pa niso izdelani kriteriji niti normativi in se nagrajevanje po opravljenem delu ne uresničuje v celoti.

Narediti bo potrebno spremembo kazalcev delovne uspešnosti, vendar le z merjenimi osnovami in se čim bolj izogniti ocenjevanju, kjer se lahko pojavlja dokaj subjektivizma.

Vsaj en kriterij delovne uspešnosti se obračunava pri okoli 85 % delavcev, gibljivi del osebnega dohodka pa zajema

okoli 30 %, to je od faktorja 0,98 do 1,28. Delovnih mest, kjer se v celoti obračunavajo vsi kazalci delovne uspešnosti, je le nekaj odstotkov.

Tov. direktor ing. Ribaš, v uresničevanju določil nagrajevanja po delu smo uvedli različne kriterije individualne učinkovitosti na precejšnjem številu režijskih delovnih mest. Ugotavlja se, da faktorji neposredne učinkovitosti presegajo pričakovanih 12 % za 2 do 3 %. Kako pa je z rezultati poslovanja in proizvodnje in v kolikšni meri ocenjujete, da so ti rezultati povezani z uvedenim sistemom nagrajevanja?

Dokazati, koliko so rezultati proizvodnje in poslovanja povezani oz. odvisni od uvedenega sistema nagrajevanja je težko, vzročna zveza med njimi pa obstoja. Tisti „režijski“ delavci, ki imajo kriterije neposredne izvajalčeve učinkovitosti vezane na rezultate poslovanja, so na določene elemente poslovanja bolj pozorni in spremljajo ter vplivajo na dogajanje. Doseženi rezultati poslovanja v lanskem letu so sigurno tudi odraz nagrajevanja po delu.

Žal vsi kriteriji niso najboljši, posameznik mora biti pri nagrajevanju čim bolj odvisen od svojega dela. Tega še nismo v celoti dosegli. Na področju nagrajevanja pa je bil narejen velik napredek, saj smo pred dobrim letom dni imeli nagrajevanje po delu uvedeno le za okoli 40 % delovnih mest, kjer je bila v glavnem normirana količina dela. V tem letu bo potrebno izdelati kriterije za tiste naloge, ki še nimajo vpeljanega nagrajevanja po delu, popraviti pa bo potrebno tudi nekatere kriterije, na katere posamezniki nimajo vpliva ali pa je ta minimalen. Potrebno bo skrbnejše spremljanje rezultatov in koregirati normative, če so za to izpolnjeni pogoji, ki jih določa sporazum, pa naj gre za proizvodne ali „režijske“ naloge. Zavedati pa se moramo, da je nagrajevanje zelo obsežno področje, ki ni nikoli urejeno, vedno ga je potrebno dograjevati in izpopolnjevati s ciljem, da je čim bolj pravično in da s tem dosežemo čim boljše rezultate poslovanja.

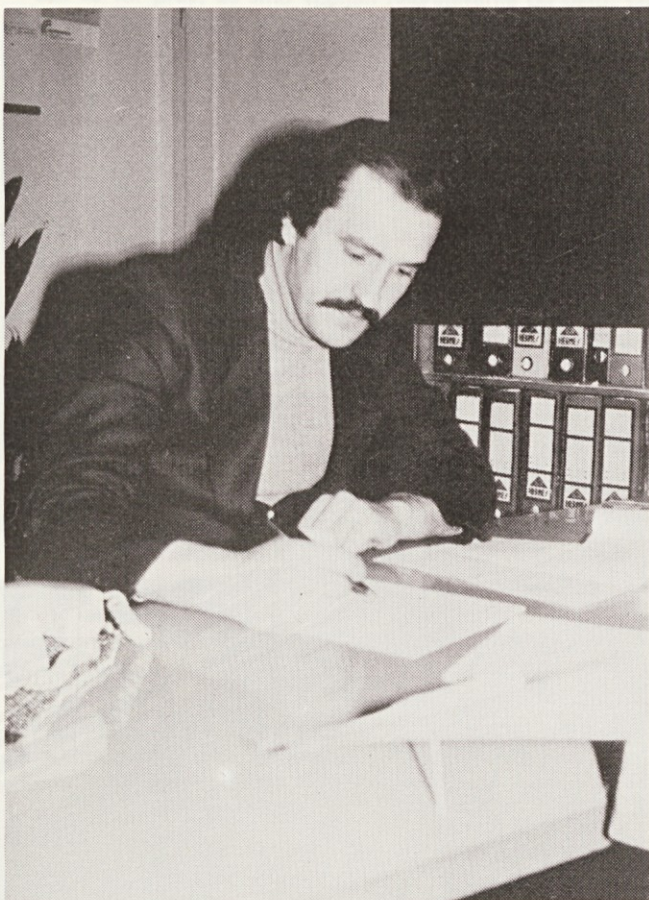
Sindikalna organizacija mora po zakonu o združenem delu podpisati samoupravni sporazum o delitvi dohodka in sredstev za osebne dohodke, zastopati pa mora tudi interese delavcev.

Tov. PIRŠ, kaj je oz. kaj namerava sindikalna organizacija ali njeni izvršilni odbori storiti za doseganje pravičnega in celovitega nagrajevanja po delu in rezultatih dela?

Samoupravni sporazum o razporejanju dohodka ter delitev sredstev za osebne dohodke in splošno porabo je bil sprejet in podpisan tudi s strani sindikata, vendar lahko ugotovimo, da kriteriji niso dodelani, niti se sporazum v celoti ne izvaja. Zlasti ni dodelano vprašanje režijskih delovnih mest, to je ocenjevanje ali pa vezava na določene rezultate poslovanja in proizvodnje, na določene kriterije bi moral imeti posameznik večji vpliv.

Razmisliti bo potrebno tudi o vsakoletnem popraviljanju normativov, ki pri ljudeh povzročajo precejšnje nezadovoljstvo. Če je delavec presegel normo na račun fizičnega dela, naj mu za to pripada tudi večji osebni dohodek, če pa je norma presežena zaradi sprememb v tehnologiji in strojni opreми ter zaradi boljše organizacije dela, je prav, da se normativi popravljajo. Mislim, da je na večini delovnih mest v naši tovarni produktivnost na takšnem nivoju, da smo z njo lahko zadovoljni in da bomo morali večjo produktivnost iskati v bodoče z boljšo organizacijo in modernizacijo strojne opreme.

Na kakšnem nivoju je naša fizična produktivnost, nam kažejo primeri, da delavec, ki pride v tovarno, rabi tudi več kot pol leta, da normo doseže. Starejši delavci pa zaradi izčrpanosti postavljenih norm prav tako ne dosegajo. Popraviljanje normativov pa povzroča tudi psihične obremenitve, zlasti še, če so ljudje prepozno ali premalo informirani o predvidenih spremembah.



Jerman Alojz, vodja kadrovske socialne službe: Težave so na režijskih opravilih in nalogah



Trobevšek Anica, robilka po širini v šivalnici: Nagrajevanje naj še bolj poveže „režijce“ z delavci, z njihovimi rezultati dela.

Ob današnjem sistemu nagrajevanja izvajalčeve učinkovitosti delavci ne čutijo rezultatov poslovanja celotne tovarne. Izjema so samo delavci, ki so vezani na kriterij dohodka. Razmisliti bi bilo potrebno, ali delitev sredstev iz ustvarjenega dohodka ob kvartalnem obračunu poslovanja stimulira in usmerja delavce k boljšemu delu, ali pa bi bilo potrebno uvesti tekočo stimulacijo za vse delavce glede na rezultat poslovanja.

Delo po normi in ocenjevanje kvalitete dela je že nekaj let sestavni del našega sistema nagrajevanja. Sposobnim in marljivim delavcem naj bi bil s tem zagotovljen večji osebni dohodek kot pa nesposobnim in lenim.

Ali vas obstoječi sistem nagrajevanja kot dobro delavko vzpodbuja k doseganju boljših rezultatov dela in ali smatrate, da je gibljivi del osebnega dohodka dovolj velik?

TROBEVŠEK Anica, robilka po širini iz DE šivalnice:

Obstoječi sistem nagrajevanja me vsekakor zelo vzpodbuja k doseganju boljših rezultatov dela, vendar je te zelo težko dosegati, ker so norme maksimalno napete. Zato je treba trdo delati celih osem ur neprekinjeno. Sicer pa o tem najboljše govore ocene za delo same: ocene 1 so, ocene 11 pa ni.

To zadnje povečanje osebnih dohodkov za 10 % pomeni nam v šivalnici le 7,5 % zaradi povečanja norm. To se meni ne zdi prav. Rada bi ponovila besede, ki sem jih slišala po televiziji od nekega delavca: „Mi sprejmemo samo tisto, kar razumemo, tistega kar ne razumemo, pa ne“. Tudi mi bi morali tako začeti in ne, da nas je sram vprašati za pojasnilo, kadar česa ne razumemo. Zdi se mi, da smo se pri sprejemanju pravilnika o nagrajevanju prenaglili in da ta ni v redu.

Mi bomo morali torej za 2,5 % več narediti, da bomo imeli povečan osebni dohodek za 10 %, režijci pa bodo dobili povečan osebni dohodek, ne da bi se za to posebej trudili. To se mi zdi krivično do delavcev, ki delajo na normo. Zdi se mi, da bi moralo nagrajevanje še bolj povezati režijce z delavci, z njihovimi rezultati. Potem se bodo tudi ti zavzemali, da bo naše delo v proizvodnji teklo nemoteno in ne bo več prihajalo do primerov, ko bo morala cela vrsta Pfaf šivalnih strojev stati več kot eno uro samo zaradi zamenjave ene same varovalke.

(Opomba pisca: do povečanja norm za 2,5 % ni prišlo).

Gibljivi del osebnega dohodka bi bil lahko večji kot je, vendar se mi zdi, da bi potem prihajalo do precejšnjih razlik v višini osebnih dohodkov med dobro in slabo delavko, kar pa bi slabo vplivalo na medsebojne odnose.

Vendar, če nagrajujemo po delu, bi prav ta večji gibljivi del nagradil dejansko tistega, ki več in bolje dela.

PERČIČ Tončka, tkalka iz tkalnice frotirja:

Naš sistem nagrajevanja se mi zdi kar v redu, vendar moram povedati, da ni vedno od nas delavcev odvisno, ali naredimo več ali manj. Rezultati dela so odvisni od našega dela, pa tudi od kvalitete preje, od statev in od sprotnih popravil remontnih delavcev.

Ko bi bili vsi ti pogoji zadovoljivi, bi šele lahko ugotavljali dejansko delo tkalke.

Mislím pa, če bi na končne rezultate dela vplival res samo prispevek človeka, bi bilo prav, da bi bil gibljivi del osebnega dohodka večji. Ker pa tega ni, je bolje, da ostane tako, kot je sedaj.

Res pa je tudi, da bi bil le z večjim gibljivim delom osebnega dohodka dober delavec tudi dejansko nagrajen za svoje delo.



Sternad Milka, tkalka v taklnici Svile: Sistem nagrajevanja je kar v redu.



Vrtnik Sonja, strojna šivalka v konfekciji frotirja: Kljub temu, da se pri delu zalagam povprečnih rezultatov ne dosegam zaradi prehitre menjave artiklov.

BORŠTNAR Marjan, pleskar v enoti vzdrževanja in energetike:

Zdi se mi prav, da smo vpeljali nagrajevanje po delu, saj ima dober delavec s tem priložnost, da dobi višji osebni dohodek. Ker sem edini pleskar v delovni organizaciji moram vsa dela sam opraviti, čim hitreje in kvalitetno, da bo osebni dohodek boljši. Pri večjih opravilih normo lažje dosegam kot pri manjših, vendar se vedno trudim, da vsa dela dobro opravim.

Menim pa, če bi bil gibljivi del večji, bi vsekakor delavce še bolj zainteresirali za doseganje boljših rezultatov dela. Kriteriji bi morali biti takšni, po katerih bi lahko pravično ocenili delavčev osebni prispevek k rezultatom dela.

STERNAD Milka, tkalka v TOZD Svila:

Sistem nagrajevanja se mi zdi v redu, norme pa so precej visoke, zato se moram pri delu prizadevati, da dosegam zadovoljive rezultate.

Če bi bil gibljivi del večji, bi bilo bolj pravično za tiste, delavce, ki se pri svojem delu bolj trudijo in bi bili tako dejansko res nagrajeni po vložnem delu.

Po faktorjih neposredne učinkovitosti smo ugotovili, da v zadnjih mesecih niste dosegli pričakovanih rezultatov neposredne izvajalčeve učinkovitosti, to je faktorja 1,12. Kje so glavni problemi, da ne dosegate primernih rezultatov in ali vam je bila nudena kakšna pomoč, da bi to dosegli?

VRTNIK Sonja, strojna šivalka iz konfekcije frotirja:

Da ne dosegam povprečnih rezultatov dela, kljub temu da se vseh 8 ur trudim, je predvsem vzrok v tem, da že nekaj mesecev delam po tri različne faze dela na dan, stalno menjavam stroje, ki so zelo različne tehnične izvedbe, vendar za enake faze dela in zaradi zelo pogoste menjave artiklov. Ko smo delali vsaj 14 dni en artikel, sem dosegala normo, zdaj ko delam eno vrsto artikla po dva, tri dni pa to ni mogoče. Pomoči pri delu, kot je inštrukcija ali kakršna-

koli druga pomoč s strani mojstra, ne potrebujem pri delu, ker so mi faze dela poznane, ne dosegam pa seveda tistih hitrih gibov, prav zaradi gornjih vzrokov.

STELE Branko, tkalec iz tkalnice frotirja:

Na Gunne statvah delam šele dva meseca, zato ne dosegam povprečnih rezultatov. Pred tem sem delal na Giani statvah in tam so bili rezultati kar v redu. Delo tkalca mi je zelo všeč, zato mislim, da bom svoje rezultate dela lahko kmalu izboljšal.

Poznani smo mi kriteriji, od katerih je odvisen osebni dohodek, vendar ga sam ne znam izračunati.

Tov. ŠMIDOVNIK Anton, vi ste delavec remontne grupe tkalskih strojev. Kaj pa vi menite o obstoječem sistemu nagrajevanja oz. o kriterijih, po katerih se nagrajuje vaš prispevek k rezultatom dela?

Z nagrajevanjem po delu naša remontna grupa ni zadovoljna, ker menimo, da sistem za nas ni pravičen. Naš normativ za ocenjevanje so zastojne ure v tkalnici. Kadar je zastojnih ur malo, smo bolj nagrajeni, čeprav takrat tudi manj delamo, ko pa jih je veliko in ko resnično garamo, smo slabše plačani za „veliko dela“, ker je plan zastojnih ur prekoračen. Zdi se mi, da je sistem našega nagrajevanja postavljen na glavo. Zato mislim, da ti kriteriji niso v skladu z načelom nagrajevanja po delu in rezultatih dela. Sicer pa se nam zdi, da je naše delo nasploh preslabo nagrajevano z ozirom na to, da je odgovornost za dobro popravilo statev, ki je kot osnovno sredstvo izredno visoke vrednosti, velika.

Tov. LBENIČNIK, šele pred kratkim ste se zaposlili v naši delovni organizaciji in to na delovnem mestu izdelava kravat v TOZD Svila. Ali vam je poznano, kolikšen bo vaš osebni dohodek in od katerih faktorjev oz. kriterijev je vaš osebni dohodek odvisen?

Ali vam je bil pri sklenitvi delovnega razmerja posredovan kakšen samoupravni splošni akt s tega področja?



Šmidovnik Anton, remontni ključavničar: Nagrajevanje našega dela je postavljeno „na glavo“.

V Svilanitu sem zaposlena od 4. januarja letos, vendar pogodbeno za določen čas zaradi nadomeščanja delavke na porodniškem dopustu. Seznanjena sem s tem, da je moj osebni odhodek odvisen od norme, ki je postavljena za delo, ki ga opravljam, ne vem pa, kolikšen bo moj osebni dohodek. Podpisala sem neko izjavo v kadrovski službi, vendar me s kakršnim samoupravnim splošnim aktom ni nihče seznanil, niti mi ni bil posredovan pri sklenitvi delovnega razmerja.

Tov. KOMATAR Majda, iz meseca v mesec se srečujete z nagrajevanjem po delu, ko za delavce v vaši delovni enoti (konfekcija frotirja) izračunavate osebne dohodke.

Kaj vas pri vašem delu in nagrajevanju vašega dela moti?

Res je, iz meseca v mesec se srečujem z nagrajevanjem po delu delavcev iz naše enote, pa me pri tem delu moti predvsem preveč zamotan sistem obračunavanja. Ugotavljam pa tudi, da si delavci niti sami ne znajo izračunavati svoje norme in po njej osebne dohodke. Prejšnji sistem nagrajevanja se mi je zdel boljši, saj je določal, da se vsak odstotek dela nad normo obračuna pri osebnem dohodku. Zdaj pa obstojajo določeni razponi med spodnjo in zgornjo mejo, pri čemer je lahko en delavec čisto na spodnji meji, drugi pa prav na vrhu meje, pa dobita oba enak osebni dohodek, čeprav je bil prispevek drugega delavca za nekaj procentov večji.

Opazam tudi, da tehnična norma na krojenju dovoljuje največje preseganje norme za 54 %, delavke pa večkrat presegajo to normo, vendar njihova ocena dela zato ni večja, kot znaša pri 54 %-nem preseganju. Zato delavke niso zainteresirane, da bi se pri delu še bolj trudile.

Z ozirom na to, da je asortiman konfekcijskih izdelkov izredno pester, da so serije del majhne in prihaja zato do zelo

pogostih menjav artiklov, so rezultati skupni za enoto pod pričakovanimi 100 procenti. Mislim, da norm ne bi smeli popravljati, pač pa bi morali iskati rešitev za boljše delovne rezultate v modernizaciji proizvodnje, izboljšanju delovnih pogojev in boljši organizaciji dela.

Moje delo ni ocenjeno po rezultatih dela, ampak s povprečno oceno 1,12 kot nekateri režijski delavci, pri katerih dela ni mogoče meriti, oziroma še niso izdelani kriteriji. To se mi zdi kar prav, saj je delo poenterk zelo težko meriti, narediti pa tako ali tako moramo vse, kar je potrebno. Vsi poznajo naše delo in vedo, da okoli prvega v mesecu delaš za dva, da večkrat delamo tudi med prazniki, saj delavci vsakega dvanajstega v mesecu hočejo svoje plačilo za delo.

Kriteriji, s katerimi so nekatere poenterke vezane na uspeh delovne enote, pa se mi ne zdijo v skladu z načelom delitve po dejansko vloženem delu posameznika.

Tov. ŠUŠTAR Jožica, v vaši enoti (splošna služba) uresničujete določila zakona o nagrajevanju neposredne učinkovitosti z osebnim ocenjevanjem. Kakšne težave se pri tem pojavljajo in kakšne rezultate dela ste dosegli?

V naši službi smo nagrajevani po delu z osebnim ocenjevanjem kvalitete, količine in gospodarnosti dela. Na začetku tega načina nagrajevanja je imela komisija težave, ker ni imela oprijemljivih kriterijev za ocenitev, zato smo vpeljali pisanje dnevnika o delu, ki je sicer nekoliko „šolsko“, a kot se je v praksi izkazalo, izredno koristno. Na osnovi tega, komisija ocenjuje naše delo po količini in po tem izvršuje tudi tako imenovane „štih probe“ za ocenjevanje kvalitete dela.

Zdi se mi, da dosegamo precej boljše rezultate dela, ker se vsaka od nas bolj zalaga pri delu, odpadla je površnost, večja pa je solidarnost pri delu. Če je katera od nas odsotna z dela, vedno priskoči druga na pomoč, saj ve, da bosta njeno dodatno delo in pomoč nagrajena.

Pri meni se je z osebnim ocenjevanjem dvignil OD za cca 7 %.

Ne zdi pa se mi prav, da so v nekaterih službah v delovni skupnosti „pozabili“ na ocenitev administratorjev, saj so razen njih vsi v službi ocenjeni. Izgovarjajo se, da ne vedo kakšno izhodišče bi zavzeli, jaz pa menim, da vsak vodja dobro ve, kaj, koliko in kako kvalitetno mu administrator naredi, saj je odsotnost pridnega operaterja najbolj opazna.

Zvedeli smo torej, kaj in koliko nam je uspelo narediti na področju delitve osebnih dohodkov po rezultatih dela. Napravimo analizo razgovorov z delavci, ki delajo na področju nagrajevanja in delavci, ki prejemajo svoj osebni dohodek po sprejetih merilih nagrajevanja izvajalčeve učinkovitosti.

Rezultati analize nam pokažejo, da na področju nagrajevanja po delu še ni vse storjeno, da bo sistem potrebno še dograjevati in da nekateri kriteriji niso v skladu z načelom nagrajevanja po delu. Predvsem pa lahko ugotovimo sledeče:

1. Delavci še vedno ne poznajo sistema za nagrajevanje po delu in rezultatih dela, zato bi bilo nujno, da sindikalna organizacija, kot podpisnica samoupravnega sporazuma o delitvi dohodka in sredstev za osebne dohodke in kot zastopnica interesov delavcev organizira in apelira na odgovorno strokovno službo za učinkovito akcijo seznanjanja in informiranja delavcev s sistemom nagrajevanja, da bo sleherni član našega kolektiva vedel, od česa zavisi njegov osebni dohodek.

2. Posebno delavci, ki pri svojem delu dosegajo dobre rezultate dela, želijo večji gibljivi del osebnega dohodka, ker smatrajo, da bo le na ta način njihovo delo dejansko nagrajeno.



Šuštar Jožica, korespondent v splošni službi: Dosegamo boljše rezultate dela.

3. Potrebno bo čimpreje pripraviti elemente za nagrajevanje tistih delavcev, ki danes še niso nagrajevani po učinku svojega dela in prestopiti meje, zaradi katerih smo do zdaj mislili, da njihovega dela ne moremo meriti.

4. Veliko bomo morali še storiti, da se bo naša produktivnost dela višala skladno ne samo z dviganjem norm, ampak tudi z modernizacijo in boljšo organizacijo proizvodnje.

5. Pri ocenjevanju sistema nagrajevanja po delu smo se opredeljevali zgolj na tekoče delo, nismo pa se niti z besedico dotaknili načina nagrajevanja za minulo delo. Vendar, če hočemo imeti celovit sistem nagrajevanja, se bo

slej ko prej potrebno lotiti tudi tega področja. Predlogi za nagrajevanje minulega dela se pripravljajo, že zdaj pa prihaja do spoznanj, da bo treba upoštevati rezultate, ki jih je delavec ustvarjal v tekočem, živem delu, obnem pa upoštevati tudi smotrnost in uspešnost naložb, ki jih je delavec prispeval iz naslova minulega dela v razširjeno reprodukcijo.

Predvsem pa ne smemo nikoli misliti, da je naš sistem nagrajevanja nekaj dokončnega, da kriteriji, ki so postavljeni veljajo za edinole pravilne. Le če bomo upoštevali to misel, bo naš sistem nagrajevanja zelo blizu sistemu nagrajevanja „vsakemu po njegovem delu“.

Skamen Ivana
Wiegele Bogo

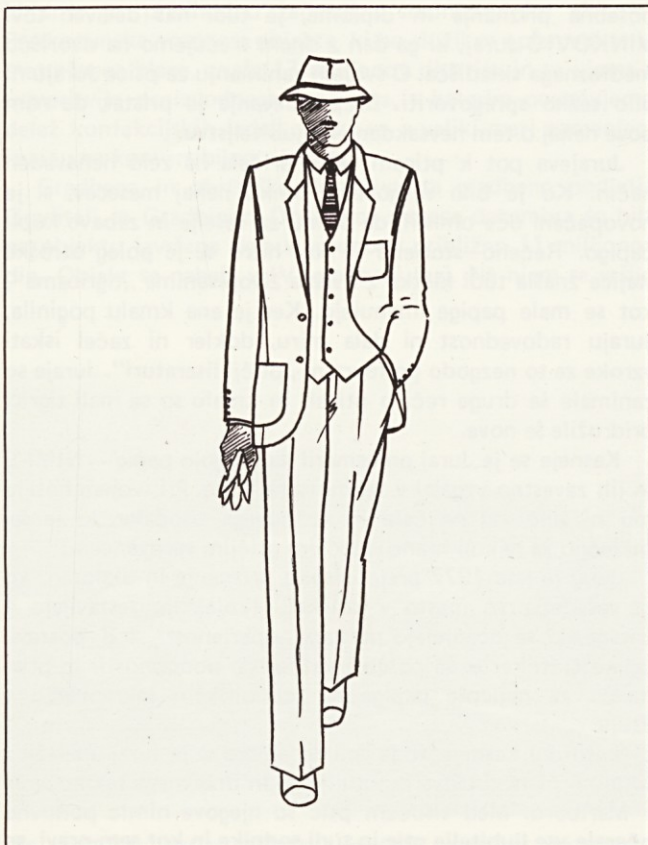
Modne zapovedi

Že dolgoletni gost ljubljanskega gospodarskega razstavišča je tudi sejem Moda. Iz suhoparne in po izložbenih aranžmajih sodeč, ne ravno modne Ljubljane tudi v času sejma in modnih revij, se z največjim upom odpraviš na edino tovrstno prirediteljo pri nas. Čas sejma je pravzaprav ponesrečen, kar ugotavljamo znova vsako leto. Proizvajalci se namreč prav zaradi tega ne morejo zediniti, kaj naj predstavijo — letošnjo trenutno ali še novejšo modo.

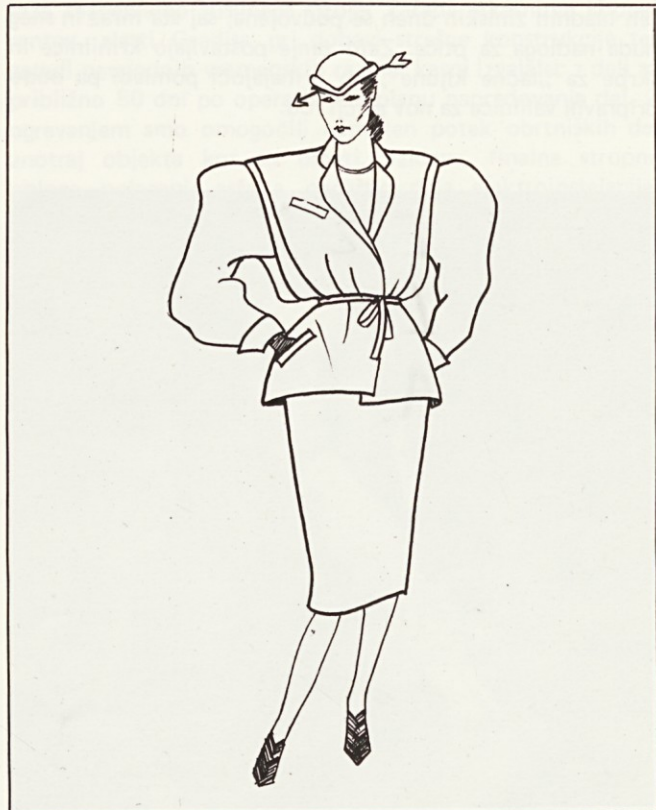
Prav kmalu lahko ugotoviš, da letošnji sejem verjetno ni boljši od lanskega, slabši pa tudi ne. Skoraj pa ga začneš gledati z veseljem, če poznaš razmere tekstilnih proizvajalcev — tako v proizvodnem kot v komercialnem smislu. Vse do nedavnega so deževale pripombe potrošnikov češ — sejem naše mode je le paša in pesek v oči. V trgovinah namreč vseh teh lepih stvari ni. Zadnje leto je tudi tu opaziti majhen napredek, k čemer je pripomogel tudi tisk, razne ankete in komisije, ki se trudijo zgraditi most brez ovir in zaprek med

tekstilnimi proizvajalci in našo trgovino. Strah trgovcev, da modnih artiklov ne bodo mogli prodati, bi morali pustiti na eni strani in pogumno stopiti na most sodelovanja, ki tudi ekonomsko ne bi razočaral. Predvsem pa ne bi razočaral našega potrošnika, da ne bi vedno kritiziral in hodil po modno barvo in sodobni kroj v inozemstvo. Tako bi bilo prav in upajmo, da te želje oziroma celo potrebe ne bodo več samo neuresničljive sanje.

Slovenski, nekoliko tudi medrepubliški sejem Moda 1979 je znova dokazal, da skoraj vsi tekstilni proizvajalci kar se da hitro sledijo tendencam in modnim zapovedim tujih modnih prestolnic in jih spretno in upravičeno prilagajajo našim razmeram in potrebam. Tako je bilo opaziti tudi pri nas nov trend — nekaj proizvajalcev je pogumno razstavilo letošnje žive „papagajske barve“ od živo rdeče, ostro modre in kanarčkasto rumene, do močne zelene. Večina pa se je odločila za klasične, a še vedno modne barve od surovo bele,



Opaziti je bilo izreden napredek moške mode.



Ženska konfekcija se je razkazovala na razstavnih prostorih v vsem svojem sijaju.

bež, vseh odtenkov rjave, pastelne zelene, vedno elegantne sive in modre in nekaj bordo. Metražerji so ponudili lepe blagože, od črnega konturnega tiska na živobarvni podlagi, do drobnih pik in lepih pastelnih cvetličnih motivov. Blagovi za težko konfekcijo pa so klasično estetski v barvi in širokogrudno bogati v kvaliteti. Težka in lahka, moška in prav tako ženska konfekcija si je ravno prav prisvojila tujega modnega trenda in se široka in svobodna, včasih pa ožja in zato elegantnejša razkazovala na razstavnih prostorih v vsem svojem sijaju. Ženska moda si je že dolgo nazaj ustvarila določen nivo in je na tem več ali manj tudi ostala, medtem ko pa je bilo letos prvič opaziti izreden napredek moške mode. Tako bodo verjetno prvič prišli na svoj račun tudi moški, saj so se za njihovo zunanost potrudili kar vsi tekstilni proizvajalci po vrsti. Potrebno bi bilo omeniti tudi zelo lepe pletenine modernih krojev in predvsem v prav zadnji barvni paleti, toda bati se je, da je to večina le proizvodnja. Verjetno pa si še več pozornosti zaslužijo proizvajalci drobnih modnih dodatkov, saj je zanje včasih vloženo celo več truda, kot pa za večje oblačilne izdelke, ki že zaradi zunanjega videza in velikosti zaslužijo včasih kar veliko pozornosti. Opaziti pa je, da se je ponudba otroške mode zmanjšala, kar pa se nikakor ne bi smelo zgoditi, posebno še zato, ker je že pokazala veliko obetavnih in pohvale vrednih izdelkov.

Ljubljanski sejem Moda 1979 je navkljub ponesrečenemu času vendarle zopet uspel, pograjati bi bilo treba le polno nesistematično po zvrsteh in funkcijah razdeljeno tekstilno industrijo. Navkljub vsemu pa je sejem vendarle naš, edini in pri večini razstavljalcev tudi prostorsko, svetlobno in smiselno rešen in prikazan pravilno, kar pa gotovo močno vpliva na vtis potrošnikov in ne nazadnje tudi članov komisije, ki podeljujejo priznanja.

Modni sejem dopolnjujeta še dve modni reviji v Festivalni dvorani. Prav, popoldanska, je kot vedno prikaz izdelkov naših proizvajalcev. Tako kot na sejmu, bi jih veliko lahko pohvalili, nekatere pa zopet ne. Druga, večerna modna revija pa predstavlja izdelke, oziroma modele iz metraže domačih proizvajalcev. Slednje bi le z manjšimi pripombami glede izvedbe pohvalili. Sproščene skice kreatorjev, ki so lahko ustvarjali brez omejitve in zaprek, kot jih ima redna konfekcijska proizvodnja, so se uspešno spojile in izvedle iz lomačega blaga in vzorcev.

Tako smo tudi to leto s sejmom mode dobili prikaz in primerjavo — kaj je moderno v svetu in kaj že naredimo sami, in pa, kaj se lahko iz domačega materiala še lahko naredi, ter se tako dvigne kvalitetni nivo domačih tekstilnih proizvajalcev.

Matičič Melita
Bricelj Zdenka

VARUJMO NAŠE PTICE!

V Kamniku deluje zelo mlado, vendar aktivno društvo za varstvo in vzgojo ptic. Vzgojanje ptic in njihovih novih vrst ni edini in prvi cilj društva; predvsem zavarovanje ptic pred škodljivimi vplivi v svoji okolici je njegova glavna skrb, ki je v teh hladnih zimskih dneh še podvojena, saj sta mraz in sneg huda nadloga za ptice. Zato zanje postavljajo krmilnice in skrbe za „lačne kljune“, ob prihajajoči pomladi pa bodo pripravili valilnice za nov ptičji rod.

Društvo šteje okoli 20 članov. Vsako leto prirejajo razstave ptic, udeležujejo pa se tudi republiških in državnih tekmovanj, na katerih so prejeli že nekaj zelo visokih priznanj. Med gojitelji, ki so za vzgojo najboljših ptic prejeli posebna priznanja in diplome, je tudi naš delavec tov. VINKOVIČ Juraj, ki ga dan z dnem srečujemo na dvorišču medfaznega skladišča. O svojem zanimanju za ptice Juraju ni bilo težko spregovoriti. Brez oklevanja je pristal, da nam pove nekaj o tem nevsakdanjem ljubiteljstvu.

Jurajeva pot k pticam se je pričela na zelo nenavaden način. Ko je bilo njegovemu sinku nekaj mesecev, si je novopečeni oče omislil, da bi mu za veselje in zabavo kupil papigo. Rečeno—storjeno in kaj hitro se je poleg otroške stajice znašla tudi kletka z dvema živopisanima „tigricama“, kot se male papige imenujejo. Ker je ena kmalu poginila, Juraju radovednost ni dala miru, dokler ni začel iskati vzroke za to nezgodo po tovrstni „ptičji literaturi“. Juraja so zanimale še druge reči o pticah in kmalu so se mali tigrici pridružile še nove.

Kasneje se je Juraj preusmeril na vzgojo papig — NIMFE in jih zavestno vzgajal v tekmovalne ptice. Pri svojem hobiju mu ni bilo žal ne časa in ne novega tisočaka, ki je šel mesečno za nakup hrane njegovim ptičjim varovancem.

Juraj je leta 1977 prejel visoko priznanje in diplomu, ko je zasedel prvo mesto v kolekciji (kolekcijo sestavljajo 4 papige, ki se ocenjujejo po barvi, operjenosti, držji, postavi, velikosti in kar je še posebej važno, po podobnosti) in prvo mesto za najlepše papige na republiškem tekmovanju v Ptjuju.

Leto dni kasneje, to je lani decembra se je Juraj udeležil z ostalimi člani društva republiškega in državnega tekmovanja v Mariboru. Med tisočem ptic so njegove nimfe ponovno očarale vse ljubitelje ptic in tudi sodnike in kot sam pravi, so prekosile vsa njegova pričakovanja. Zasedel je 1. mesto v



Juraj s svojimi varovanci



Z razstave . . .

kolekciji ter 1., 2., in 3. mesto posamezno v republiškem merilu, enaka priznanja je prejel tudi v državnem merilu. Od ocenjevalnega sodnika tov. Simonoviča pa je ena od njegovih papig prejela še posebno diplomu.

Juraj je na svoje papige — nimfe zelo ponosen. Še bolj se jim bo posvetil. Vesel je, da ima v svoji novi hiši primeren prostor za vzgojo, pa obilo dobre volje, kar je najpo-



Začetek poti k papagajem

membneje. Njegov sin je ta čas zrastel že v pravega korenjaka in mu že hoče pomagati pri vzgoji ptic. Sicer pa je to njegova pravica, saj je očetu šinila prva misel o vzgoji ptic prav ob njegovi otroški stajici pred 7 leti.

Juraj si še posebej želi vzgajati velike papige, kot so are in amazonke, vendar želje zaenkrat še ne more uresničiti zaradi denarnih sredstev.

Zaželimo mu obilo uspeha pri vzgoji in varstvu naših ptic, na katere, žal, sami pozabljamo.

Ivana Skamen

Pred otvoritvijo

Lani smo v Svilanitu pristopili k gradnji oplemenitilnice, ki smo jo predhodno načrtali s srednjeročnim planom. Predračunska vrednost objekta, ki bo služil za oplemenitenje metražnega blaga, znaša 17 milijonov dinarjev in se ujema z usmeritvijo proizvodnega programa, s katerim povečujemo delež konfekcijskih izdelkov, ki so v veliki meri namenjeni izvozu na konvertibilno področje.

Gradbena in obrtniška dela izvajata gradbeno podjetje Graditelj in Gradbinec. Do konca meseca decembra so bila na objektu izvršena dela v vrednosti približno 11 milijonov din. Objekt se nahaja v IV. gradbeni fazi. Na njem se vršijo

gradbena, obrtniška, instalacijska dela ter vzporedno montaža razpenjalno sušilnega stroja. Zaradi zakasnitve kooperantov, zlasti Gradisa pri dobavi strešne konstrukcije ter zaradi neugodnih vremenskih razmer kasni izvajalec z deli za približno 50 dni po operativnem planu napredovanja del. Z ogrevanjem smo omogočili nemoten potek obrtniških del znotraj objekta kot so ometi, vzdave, fihalne stropne obloge, polaganje asfalta, pečarska dela, elektroinstalacije, prezračevanje ter tlak s potrebnimi izolacijami. V nekaj dneh bo izvajalec vgradil vhodna zunanja vrata in če bo ugodno vreme, bo pričel z deli na fasadi in z zunanjo ureditvijo objekta.



Na gradbišču so se začela zemeljska dela za proizvodni objekt svile.



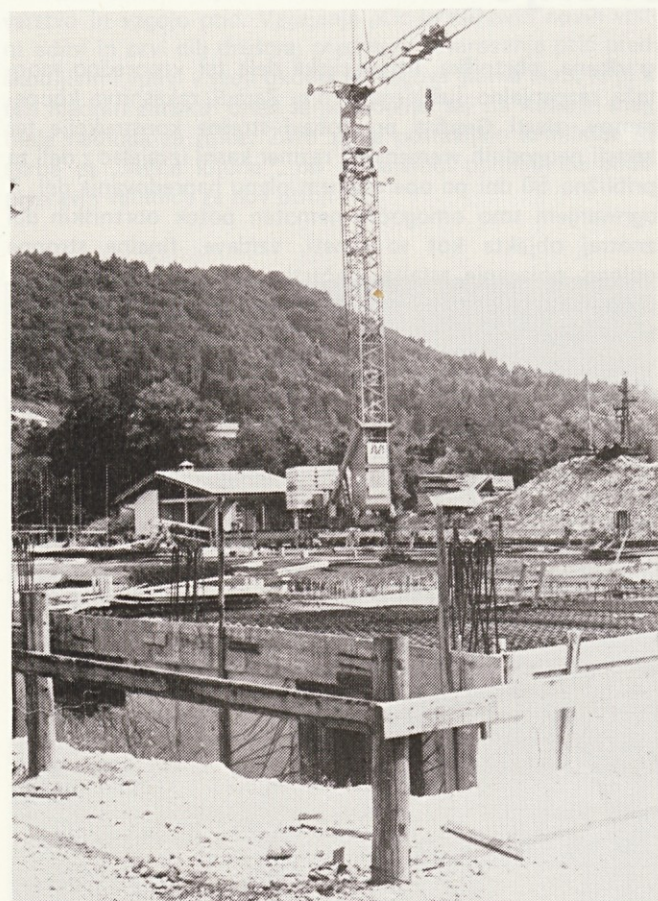
Vsled slabe nosilnosti tal je bilo treba poglobiti temelje tako pri proizvodnem objektu svile kot pri upravi.



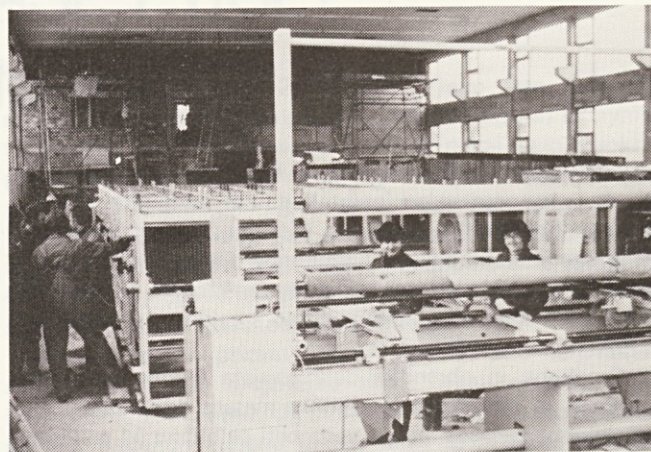
Na sliki se vidi del opaža temeljev za katere so bile porabljene velike količine betona.



Betoniranje poglobljenih temeljev za objekt upravne zgradbe ob Kovinarski cesti.



*„Zapoznala fotografija“
Polaganje armature za ploščo oplemenitilnice.*



Ob sočasnem izvajanju stropne lesene obloge in notranjih zidarskih del smo zastavili z montažo razpenjalno sušilnega stroja v oplemenitilnici

Pričetek obratovanja oplemenitilnice je pogojen z izgradnjo čistilne naprave, t.j. bazena in tehnološke kanalizacije. Celotni obod bazena, tehnološka kanalizacija in nad polovica tehnoloških kanalov so bili končani že v lanskem letu. Kanalizacijo je potrebno potegniti po tovarniškem dvorišču med oplemenitilnico in transportno postajo. Za ta čas bo potrebno ustrezno urediti notranji transport. Na objektu pa je potrebno opraviti še atestiranje vodotesnosti, urediti priključek in odtok od čistilne naprave, izvršiti potrebno izolacijo in montirati strojno opremo.

Na obeh objektih smo imeli dodatna dela s črpanjem talne vode, ki smo ga vršili v lastni režiji.

Z izgradnjo oplemenitilnice in čistilne naprave bo tudi naš delovni kolektiv doprinesel svoj delež k počastitvi 750-letnice ustanovitve mesta Kamnik.

Matelič ing. Anton

S konference IGD

Izteklo se je leto in ob tem dogodku se navadno ozremo nazaj v minulo leto in ugotovimo, če je bilo uspešno. Prijetni so občutki, ko lahko ugotovimo, da nam je uspelo uresničiti vse ali pa vsaj pretežni del nalog, ki smo si jih zadali na preteklem občnem zboru našega društva. Leto 1978 je bilo izredno razgibano na političnem, gospodarskem in gasilskem področju. Težko je dati oceno o uspehih ali neuspehih, vendar pa le ne moremo mimo naslednjih ugotovitev: na pobudo družbeno-političnih organizacij je Republiška gasilska zveza razpisala 6-mesečno gasilsko tekmovanje, s katerim naj bi se gasilska društva vključila v splošno družbeno-politično aktivnost pred XI. kongresom ZKJ, XIII. kongresom ZKS in v počastitev partijskih in Titovih jubilejev. V to tekmovanje se je vključilo tudi naše gasilsko društvo ter njene članice in člani. Ti so v tem jubilejnem času pokazali veliko aktivnost in to ne samo pri praktičnih vajah ali tekmovanjih, temveč tudi pri vzgoji samega kadra. Naše društvo je v tem času organiziralo tečaj za izprašane gasilce in gasilke. Tega tečaja so se poleg naših članic in članov udeležili tudi člani sosednjih društev iz območja občine Kamnik. V okviru občinske gasilske zveze Kamnik so bila organizirana tekmovanja, katerih smo se udeležili tudi gasilci in gasilke Svilanita. Če ocenimo dosežene uspehe, smo lahko zadovoljni, saj smo s tem dokazali, da smo dobro pripravljeni, da varujemo in ohranjamo materialne dobrine, ki smo jih ustvarili s svojim lastnim delom. Vsega tega pa ne bi mogli ustvariti, če ne bi imeli pravice odločati o sredstvih, ki jih ustvarjamo. Smatramo, da so sredstva, ki so namenjena gasilskemu društvu za preventivo, zelo dobro naložena.

Ko ugotavljamo pomembnost in aktivnost gasilskih organizacij, je dolžnost vseh nas, da še tesneje sodelujemo s štabom civilne zaščite in z organi splošnega ljudskega odpora. V zvezi s tem se poraja še večja potreba, da se gasilska organizacija okrepi in da se vanjo vključijo vsi mladi,

ki imajo voljo in veselje do gasilstva ter željo po ohranitvi človeka in njegovih dobrin.

Pri tem ne smemo pozabiti na naloge, ki so postavljene pred nas. Večkrat se posamezni člani kolektiva neodgovorno obnašajo do požarno-varnostnih ukrepov. Znani so primeri, da se je iz malomarnosti ali neodgovornosti zanetil požar. Krivec v takih primerih ni bil klican na odgovornost. Menimo, da bi bilo v bodoče treba v takih primerih zavzeti ostrejša ukrepe proti osebam, ki ne spoštujejo požarno-varnostnih ukrepov. Na drugi strani pa bi se morali zahvaliti ali celo nagraditi delavke in delavce, ki s svojo iznajdljivostjo ali poučenostjo hitro reagirajo ter požar še v pravem času zadušijo.

Zahvaliti se moramo vsem samoupravnim organom naše delovne organizacije, predvsem pa direktorju tovarne za finančno, moralno pomoč in pohvalne besede, ki nam jih je izrekel ob raznih priložnostih.

Ko podajamo ugotovitve preteklega leta ne moremo mimo, za nas pomembnih zadev. V lanskem letu smo pričeli z adaptacijo zgradbe na bivšem Dornikovem zemljišču. Z ureditvijo tega poslopja v gasilsko shrambo bomo prispevali k večji urejenosti naše organizacije in s tem tudi k večji požarno-varnostni preventivi, rešili pa bomo tudi problem shranjevanja in namembnosti opreme enot civilne zaščite.

Z letošnjim letom smo gasilci pridobili še eno pomembno novost. Delavski sveti so namreč potrdili plan delovne sile in v zvezi s tem tudi delovno mesto gasilca. S tem je v delovni organizaciji storjen še en pozitiven korak k požarno-varnostni preventivi. Mislimo, da bo delo našega društva postalo še kvalitetnejše, saj bo zaposleni gasilec med drugim vodil obe desetini in obenem skrbel za našo opremo.

Naj zaključim v želji, da bi v bodoče še bolj aktivno sodelovali in branili splošno ljudsko premoženje pod geslom „NA POMOČ“.

Frantar Boris

Pismo iz Mekinj

Šolarje iz mekinjske osnovne šole smo kot vsako leto tudi letos obdarili z lepim praktičnim darilom. Ker zelo radi telovadimo in primernih telovadnih rekvizitov niso imeli, jim

Dragi naši pokrovitelji!

Ni najdemis pravih besed s katerimi bi se vam zahvalili za vaše čudovito darilo.

Polni smo veselja in radosti, saj bomo naša telovadba veliko bolj zanimiva in pestra. Hvala vašemu delovnemu kolektivu!

Vaši izdelki so tako kvalitetni, da jih poznajo že po vsej Jugoslaviji in tudi drugod po svetu.

je „Svilanitov Dedek Mraz“ prinesel: 2 klopi, 2 blazini in 4 žoge za odbojko.

Pred dnevi smo prejeli od mekinjskih pionirjev naslednje pismo:

Ponosni smo na vas!

Tudi v bodoče vam želimo še veliko delovnih uspehov.

Mi pionirji mekinjske šole pa obljubljam, da se bomo pridno učili, saj se zavedamo, da bomo le tako lahko pomagali graditi našo domovino.

Lep pozdrav!

Pionirji mekinjske šole.

Gremo na smučarski tečaj

Zaradi velikega zanimanja za smučarski tečaj smo povprašali udeležence lanskega smučarskega tečaja in jim zastavili sledeča vprašanja:

1. Ali ste se na tečaju dovolj naučili?
2. Ali ste bili zadovoljni glede koriščenja letnega dopusta?
2. Ali boste letos obiskovali tečaj?
4. Ali predlagate kakšne spremembe glede organizacije tečaja?

JERMAN Anton: Strokovno sem se naučil dovolj. Zaradi koriščenja dopusta nimam pripomb in mi je bilo to všeč. Tečaj bom obiskoval, če bo organiziran prevoz.

ŠPENDE Jožica: Tečaj je bil dobro pripravljen, le skupine so bile preštevilčne, zaradi česar smo morali predolgo čakati na naslednje vaje. Glede koriščenja dopusta nimam pripomb. Tečaja letos ne bom obiskovala, ker bomo letos delavci že tako morali precej dopusta rezervirati za kolektivni dopust.

PREGL Miha: Glede izvedbe strokovnega dela nimam pripomb. Možnost koriščenja dopusta je bila v redu, čeprav ga potem med letom hitreje zmanjka. Če bo možnost, bom tečaj tudi letos obiskoval.

VINKOVIČ Jure: Tečaj sem obiskoval samo tri dni in mi je bilo zelo všeč. Upam, da bom rešil probleme na delovnem mestu tako, da se bom lahko tudi letos udeležil smučarskega

tečaja, saj si to zelo želim. Možnost koriščenja letnega dopusta je zelo ugodna.

GOLOB Jaka: Z izvedbo tečaja sem bil zadovoljen, tudi koriščenje letnega dopusta po urah je zelo ugodno za tečajnike. Letos tečaja ne bom obiskoval, ker sem imel poškodovano roko in moram zaradi tega nekaj časa mirovati.

ALJAŽ Dragica: Na tečaju sem se precej naučila, s samo izvedbo sem bila zadovoljna. Letos mi primanjkuje časa, toda kakšen dan bom vseeno obiskala tečaj. Predlagam, da bi se organiziral prevoz z kombijem do žičnice in nazaj.

DROBNIČ Silva: Na tečaju sem se premalo naučila, ker je imel vaditelj preveč tečajnikov in je bilo premalo časa za odpravljanje napak posameznikov. Letos se bom udeležila tečaja, če mi bo čas odpuščal; koriščenje dopusta se mi zdi v redu.

Za naslednji tečaj predlagam več reda in poslušnosti od posameznikov. Glede znanja smučanja pa naj naredi selekcijo vaditelj sam in ne posamezniki.

KODRIČ Anica: Zelo sem bila zadovoljna z znanjem, ki sem ga pridobila na tečaju. Možnost koriščenja letnega dopusta v dveh etapah po štiri ure je zelo v redu. Jas sama sem lani izostanek nadoknadila s popoldanskim delom, da ne bi motila poteka proizvodnje. Predlagam več skupin, da ima vaditelj pregled nad znanjem vsakega posameznika.

Novak Franc

Rekreacija in mi

Na zadnjem sestanku vseh izvršnih odborov OO sindikata je bila v poročilu referenta za šport podana ugotovitev, da se v naši delovni organizaciji z organizirano rekreacijo ukvarja le 10 žensk in 69 moških. Naša nepripravljenost za vključevanje v telesno kulturno dejavnost pogojuje tudi našo slabo udeležbo na raznih tekmovanjih. Če pa smo tam že prisotni, gre zasluga tistim 10 % delavcev, ki zastopajo barve delovne organizacije skoraj v vseh panogah.

Zato se bomo morali bolj množično udeleževati v vseh športnih aktivnostih, ki jih organizira sindikalna organizacija

Zahvala

Ob bridki izgubi moje mame, se vsem sodelavcem iskreno zahvaljujem za izrečeno sožalje in spremstvo na njeni zadnji poti.

ČEBULJ Jakob

Zahvala

Ob smrti dragega očeta se iskreno zahvaljujem sodelavcem za izrečeno sožalje, podarjeno cvetje in spremstvo na njegovi zadnji poti.

PIRŠ Albin

Izžrebanci nagradne križanke

Uredništvo je prejelo 17 rešitev nagradne križanke. Izžrebani so bili naslednji delavci, ki so poslali pravilne rešitve:

1. nagrado prejme Škrjanc Urši (kravata Lara),
2. nagrado prejme Erzar Cilka (brisača Malta)
3. nagrado prejme Vidic Frančiška (brisača Fortuna)

PRAVILNA REŠITEV:

STARI GRAD, RD, LAIKI, IMPORT, V, FIS, DAMA, ON, RI, ON, K, P, TRIDESET, ORARIJ, RIS, TRIO, TERAN, BAJTAR, KB, LAK, SKOK, RMAN, AL, OLIVERA, MAIRET, A, V, ROKA, HEC, ONE, NIN, TKAVCI, GALON, ILIRI, LASJE, DEMI, CAPA, REALNO, AC, A, RTANJ, K, ZAVORA, ZOO, KOLO, SATIRA, NESS, LAKET, OČE, K, ARTIN, TRIK, HAN, PSORIAZA, KREK, I, ITR, NRAVI, ORALEN, SE, CANKAR IVAN, R, ODRA, IO, AV, TAROK, M, SREČNO NOVO LETO.

Uredništvo

„KAMNIŠKI TEKSTILEC“ LETNIK XVII. ŠT. 1–2
GLASILO DELOVNE ORGANIZACIJE
„SVILANIT“ KAMNIK
GLASILO UREJUJE UREDNIŠKI ODBOR:
Balantič Silvo, Huban Anka, Alenka Doplihar,
Stankovič Brane, Okorn Tomaž
Tehnični urednik: SKAMEN IVANA
Odgovorni urednik: BORIS ZAKRAJŠEK
NAKLADA: 800 IZVODOV
Tisk: Mestni muzej Idrija



Sodelavkam iskreno čestitamo k prazniku

Uredništvo

