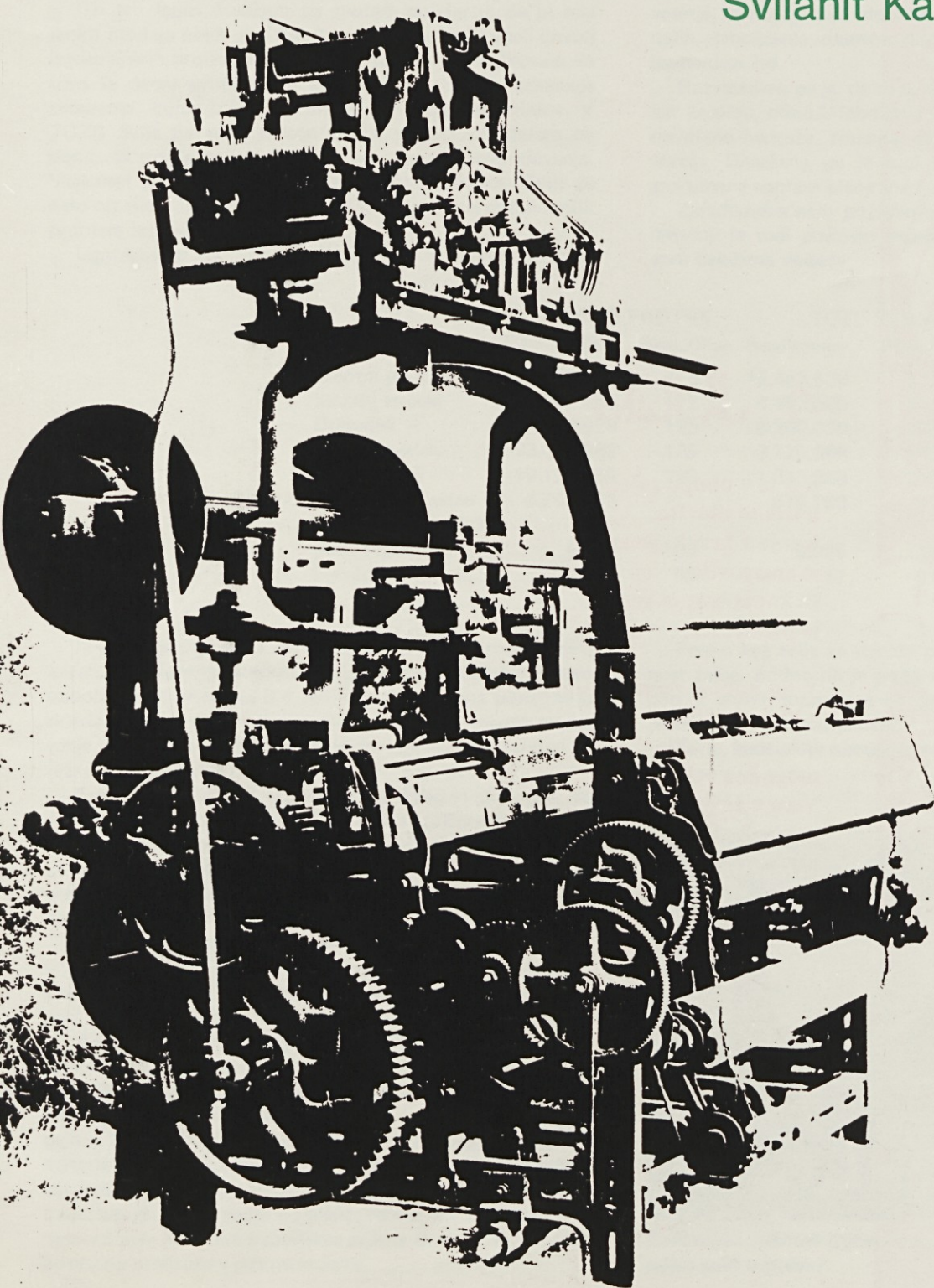




# **KAMNIŠKI TEKSTILEC**

glasilo delovne  
organizacije

Svilanit Kamnik **5-6**





## 4. JULIJ

Kar je v obupu rojeno,  
postane silovito.  
Kar je v krvi kaljeno,  
je zmagovito.  
In kar iz srca je vzniklo,  
je plemenito.

V tej noči se nam je rodila,  
v krvi okalila  
in v srcu utrdila  
mogočna velika vera.  
Vera v življenje,  
vera v ljudi  
in v nove dni.

To noč smo se tudi sami rodili,  
iz drobnih zrn v velikane smo  
vzklili.

# Kako uresničujemo planske naloge

Značilno za poslovanje v prvih štirih mesecih letošnjega leta je, da dokaj dobro izpolnjujemo planske naloge. Poglavitna vzroka sta: ugodni tržni pogoji in preseganje proizvodnih ciljev.

Pa pogledjmo, kaj smo dosegli na področju prodaje:

Frotir izdelkov smo na domačem trgu prodali v petih mesecih v vrednosti 113 milijonov din, kar je za 14 % več od plana dinamike za to obdobje in za 27 % več kot v istem času lani. V izvozu frotirja smo iztržili 19,67 milijona din ali za 36 % več kot prevede dinamika plana, oziroma za 8 % več kot lani. Svilenih izdelkov smo prodali za 20,2 milijona din, kar je za 15 % več kot plan in 36 % več kot lansko leto.

Ob teh lepih dosežkih pa moram poudariti, da bi bila lahko prodaja obeh vrst izdelkov še večja, če bi imeli dovolj izgotovljenih proizvodov. Posebno nam je primanjkovalo, in nam še danes primanjkuje konfekcije, brisač iz tiskanega programa, kolor brisač in še nekaterih ostalih artiklov. V TOZD Svila pa ves čas konfekcija, vključno z delom na domu ni mogla pokriti izredno povečanega povpraševanja. Vsekakor pa je treba pozdraviti odločitev delavcev Svile za delo ob sicer prostih sobotah, saj se je tako vsaj delno omilil problem izdobe kupcem.

Ugotavljamo tudi, da se je planirano razmerje med pro-

dajo brisač in konfekcijo premaknilo v korist konfekcije. Tako smo prodali brisač za 7 % več, konfekcije pa kar za 44 % več. Ta premik ugodno vpliva na poslovni rezultat.

Tudi proizvodnja beleži nadplanske rezultate. Na to je vsekakor vplivala dobra preskrbljenost z osnovnimi surovinami, sorazmerno konstantna kvaliteta surovin, zmanjšanje zastojev, boljša organizacija dela in ne nazadnje povečana produktivnost dela.

Kljub tem ugotovitvam pa še ne smemo biti zadovoljni, saj je še vedno veliko odprtih problemov, ki opozarjajo na čim hitrejšo rešitev, kot so: ureditev klimatskih naprav, izboljšanje organizacije transporta in skladiščenja proizvodov in gotovih izdelkov, kvalitetnejše planiranje proizvodnje, pomanjkanje delovne sile na nekaterih ključnih delih, izboljšanje delovne discipline, zmanjšanje bolniških izostankov itd.

Razveseljivo pa je, da so se nekateri problemi, ki so bili že kar kritični, omilili. Izboljšala se je kvaliteta surove in oplemenitene metraže, zmanjšal se je škart pri brisačah in konfekciji. Dosežena pa je tudi večja pokritost realiziranega asortimana napram planiranemu.

Zaradi navedenih pozitivnih rezultatov v prodaji in proizvodnji je tudi poslovni uspeh dober. V obdobju januar – april beležimo sledeče:

	TOZD FROTIR		TOZD SVILA	
	Realizacija	Real./Plan	Realizacija	Real./Plan
Celotni prihodek	108.128.743	116	15.453.536	111
Skupni stroški	60.989.813	113	9.253.500	112
Dohodek	47.138.929	120	6.200.036	108
Čisti dohodek	33.022.982	125	3.720.366	115
Bruto skladi	15.128.389	220	1.816.968	210
Čisti poslov. sklad	7.707.293		679.790	
Povprečni neto OD (brez regresa)	5.853	108	5.929	111
Število zaposlenih	565	95	67	91

Iz gornjega prikaza je razvidno, da pri vseh pomembnejših kazalcih poslovanja presegamo planska predvidevanja. V tem obdobju smo ustvarili 8,4 milijona din čistega poslovnega sklada, kar nam sedaj v znatni meri olajšuje tekoče poslovanje, predvsem glede pospešene investicijske dejavnosti in težav pri najemanju kreditov.

Pomemben element, ki vpliva na dosežen dohodek, so stroški. Te delimo na variabilne, kamor prištevamo stroške surovin, pomožnega izdelavnega materiala itd. in indirektno, ki nastopajo kot stroški za porabljeno energijo, material pri popravilih, za prevozne storitve, investicijsko vzdrževanje, dnevnice, kilometrine itd. . . .

Ti stroški skupaj so v celotnem prihodku udeleženi z 50 – 60 %, zato vsak odstotek znižanja pomeni velik prihranek. Zato bomo morali tekoče spremljati vse vrste stroškov in tam, kjer se ti gibljejo iznad dogovorjenih odločno ukrepati.

Vrednost skupnih zalog (70 milijonov din) je po stanju koncem aprila v mejah plana, kar je predvsem zasluga precejšnjega znižanja zaloge gotovih izdelkov (za 16 % izpod plana). Prevelike pa so zaloge surovin (za 29 %), kjer izstopajo v TOZD FROTIR zaloge barv in kemikalij, pomožnega materiala, utensilij, embalaže in zaloge polizdelkov v konfekciji frotirja (za 30 %). V TOZD SVILA so zaloge surovin in materiala za 100 % večje od plana, vendar gre skoraj celotna prekoračitev na račun nabavljene svilene tkanine, ki pa se bo postopno predelala v gotove izdelke.

Enako kot velja za stroške poslovanja, velja tudi za vrednost zalog. Budno jih je treba nadzirati in čim hitreje ukrepati v smeri točnejšega in pravočasnejšega planiranja in izboljšanja organizacije dela.

Torej, začetek je obetajoč, nadaljujmo tako!

Ribaš ing. Slavko



Zadovoljen nasmeh trgovskih zastopnikov – je bil zagrebški sejum tako uspešen?

# Kolektivno vodenje

Te dni zaključujemo razpravo o predlogu ustanovitve kolegijskega poslovnega organa DO. Pred nami je faza odločanja — referendum, ko bomo dokončno potrdili ali zavrnili sprejem predloga o ustanovitvi kolegijskega poslovnega organa. Zato ne bo odveč, če ponovno odgovorimo na nekatera izhodiščna vprašanja, zakaj ustanovljamo kolegijski poslovodni organ.

Predvsem so tu okoliščine, brez katerih ne bi nikoli pričeli razmišljati o tem. Toda te so bile tu, z njimi se je bilo potrebno soočiti.

Kolektivno vodenje ni novotarija, ki bi jo prinesel sistem samoupravne socialistične demokracije. Poznamo uspešna podjetja v Zah. Nemčiji, ZDA in drugod, ki so že davno prej imela kolektivna vodstva. Zakaj prihaja vedno bolj do spoznanja, da posameznik na vrhu ne more sprejemati sklepov, ki se od njega zahtevajo. Sklepi, ki naj bi jih posameznik — direktor sprejemal so dolgoročnejšega pomena za določeno temeljno organizacijo. Zato je pri takšnih odločitvah potrebna celovitost odločanja, ki ga lahko zagotovi le tim strokovnjakov, sposobnih da v pravem trenutku predlagajo najboljše rešitev.

Ko govorimo o kolektivnem vodenju, si vedno postavljamo vprašanje — kdo nosi odgovornost. Odgovornost kolegijskega poslovnega organa je vzajemna, člana tega organa pa osebna. Vendar je v vsakem primeru potrebno ugotoviti osebno odgovornost krivca.

Oseba — član kolegijskega poslovnega organa ne more nositi odgovornosti za nesmotrne in nezakonite akte, če za to ni kriva. Prav zato je toliko pomembneje določilo v statutu DO, da se o delu kolegijskega poslovnega organa vodi zapisnik in evidenca stališč vsakega člana kolegijskega organa.

Poudariti pa velja še naslednje. Kolegijski poslovodni organ bo lahko vodil poslovanje delovne organizacije samo tedaj, ko bodo člani enakopravno in pošteno odločali o predlogih poslovne politike, ki jo bodo predlagali delavcem. Samo medsebojno zaupanje, velika stopnja kolegijalnosti bo dala kolektivnemu delu možnost nadaljnega življenja. Če tega ne bi mogli doseči, se bomo kolektivnemu delu pač morali odpovedati.

Zakrajšek Boris

## ZA in PROTI uvedbi 40 letne delovne dobe

Vse bolj nas v zadnjem času vznemirja novica, da bo pokojninska doba žensk v prihodnosti izenačena s pokojninsko dobo moških, tako da bi morali vsi zaposleni delati 40 let, da si pridobijo pravico do polne pokojnine. Bomo to zmoгле?

### KAKO JE DANES UREJENO POKOJNINSKO ZAVAROVANJE?

Danes so v veljavi predpisi, ki omogočajo, da se ženske lahko upokojijo pri 35 letih, moški pa pri 40 letih delovne dobe. Z izpolnitvijo tega pogoja si pridobijo pravico do 85 % pokojninske osnove, ugotovljene na osnovi 10-letnega povprečnega osebnega dohodka. Za udeležence NOB se izračuna 5-letni povprečni osebni dohodek, pravico do upokojitve pa ima delavka s 30 leti in delavec s 35 leti delovne dobe.



Delo v tkalnici je naporno

Seveda se delavka danes lahko starostno upokoji pri 55 letih, delavec pa pri 60 letih, vendar morata imeti oba najmanj 20 let delovne dobe, da si pridobita ženska 55 %, moški pa 35 % od pokojninske osnove.

Delavci, ki so dopolnili polno delovno dobo in tisti s skrajšano delovno dobo, po določilih lahko še delajo, če to želijo, vendar tisti, ki je upokojen, ne more delati več s polnim delovnim časom, temveč samo s skrajšanim delovnim časom (največ 20 ur na teden).

### ZAKAJ PET LET VEČ ZA ŽENSKO?

Po podatkih skupnosti pokojninskega in invalidskega zavarovanja se število upokojencev vsako leto poveča za nekaj tisoč. Prav tako se večja povprečna starostna meja, ki znaša sedaj za ženske 74 let, za moške pa 67 let. Zakaj naj bi bilo ženskam dolgčas celih 7 let, se sprašujejo nekateri.

### IN KAKŠNEGA MNENJA SO ŽENSKO?

Ko prisluhnemo mnenju vodstvenih sindikalnih in drugih republiških delavcev, ko govorijo o enakopravnosti, o družbeni prehrani, otroškem varstvu in delovnih pogojih, ne moremo mimo tega, da nebi rekli: KDO bo tisti, ki bo naredil korenite korake? Kaj so le ti delavci šli v kolektiv, prisluhnili delavki za strojem, delavki na odgovornem delu računovodje?

Vemo, da je na vsakem koraku omenjena enakopravnost tako delavke na družbeno političnem področju kot v odnosu med moškim in žensko, pa vendar je jasno, da smo v miselnosti še vedno zelo patriarhalni pa tudi moralni. Takrat, ko gre za to, veliko poudarjamo enakopravno vlogo delavke v združenem delu, ko pa spregovorimo o ženi in materi, takrat gre beseda enakopravnost kar težko z jezika, ker vemo, da te še nismo dosegli in je še dolgo ne bomo.

Četudi bi še tako široko zastavili družbeno akcijo za spremembo vloge očeta in matere, moža in žene, v nas je zakoreninjeno še vedno, da ženska opravi dva „šihta“: v službi, pa še doma. Miselnost je tista, ki nam ne dovoljuje, da rušimo sedanje odnose: — še vedno ostane doma mati, če zbolí otrok, kje pa, možki ne bodo jemali bolniške, saj trpi njegovo delo, in največkrat tudi taki možki delajo veliko pripomb zaradi izostankov, zaradi nege družinskega člana. In zakaj mora biti vedno ženska, ki je prikrajšana pri osebnem dohodku zaradi bolniške, tista, ki razmišlja, da v družinski skupnosti prinese manj denarja kot možki. Čemu slabi občutki delavk samih, pa tudi negodovanja v „ženskih kolektivih“, kjer morajo zaposliti veliko dodatne sile za nadomeščanje odsotnih mater. Da ob tem niti ne omenjamo porodniških dopustov.

Morda kak srečni oče pokaže voljo, da pomaga ženi, da se enakopravno vključuje v družini, ko pa je miselnost nekaterih žensk — žal — taka, kot da je to nekaj nenavadnega, čudnega.

### IN KDAJ DRUŽBENA PREHRANA?

Če navežemo razmere na mesto Kamnik, kaj naj rečem? Da že dolgo govorijo in samo obljublajo, da bo zrasel sodobni prehrambeni samopostrežbeni center, da bomo s tem razbremenili mater in delavko. Kako težko je materi tkalki, ko ima že večjega sina ali hčer, skuhati kosilo pred pričetkom pouka in nato še enkrat kasneje za moža, ko pride iz službe, namesto, da bi vsi trije odšli na kosilo. Zvečer pa to mater in gospodinjico čaka še delo v nočni izmeni.

Kdaj bomo lahko otroku dale tisočaka ali dva, da si bo lahko kupil topli obrok, preden bo šel v šolo? Ali bo še vedno mati pripravljala kosilo že prejšnji večer in potem ob stroju razmišljala, ali bo pojedel pripravljeno ali ne.

Družbeno reševanje problema je več kot nujno tudi v Kamniku.

### OTROŠKO VARSTVO

V Kamniku je premalo poskrbljeno za varstvo predšolskih in šolskih otrok. Vrtci so polni, celodnevna šolanja otrok ni. Vsi zaposleni pa vsak mesec prispevamo 2 % od naših osebnih dohodkov že četrto leto za razširitev šolskih zmogljivosti. Kaj bodo naši otroci preje odrasli, preden se bo na področju otroškega varstva in celodnevne šolstva ter urejenosti prehrane, kaj v naši občini premaknilo na bolje?

### DOM — DRUŽINA — VZGOJA OTROK

Še vedno je veliko mož (v veliki večini), ki se navadno domačih opravil ne pritaknejo in je to več ali manj prepuščeno ženski. In vendar so prav ta enolična in rutinska dela najbolj pusta, dolgočasna, zato prav ta enoličnost ženske mnogokrat preveč utruja.

Pa tudi vzgoja otrok je prevečkrat domena žena, za kar pa smo malo tudi same krive in nerodne, da vsaj tistih mož, ki so pripravljeni deliti domača opravila, ne znamo ali nočemo vključiti. Bomo začele spreminjati odnose, ali pa kar čakale, kaj bo prinesel čas?

### TEKSTILNA INDUSTRIJA — SLABI DELOVNI POGOJI

Ropot, nočno delo in drugi delovni pogoji so vzrok mnogim predčasnim oz. invalidskim upokojitvam delavk v tej veji industrije. Tekstil kot veja industrije že danes ni perspektivna niti donosna panoga, osebni dohodki so nizki, akumulativnost slabša, delavke pa imajo napete norme, tako da v proizvodnji ob sedanjih pogojih ni več notranjih rezerv. Modernizacija je prisotna in bo tudi v bodočnosti, vendar za



*Bomo zmogle 40 let?*

mnoška dela bo še vedno ostala delavkina roka. Delavka — tekstilka vse bolj postaja robot in suženj svojega dela — večstrojno posluževanje, delo na tekočem traku . . . Žal še do danes niso iznašli takih tkalskih strojev, ki bi ne povzročali ropota.

Mnogi restriktivni ukrepi države kljub možnostim nekaterih tekstilnih podjetij zavirajo modernizacijo in s tem zboljšanje delovnih pogojev.

Naj za zaključek povemo naslednje:

1. 35 let delovne dobe je za delavke samoupravljalke dovolj, če želimo, da gredo kolikor toliko zdrave v pokoj. Tista za strojem je utrujena in izčrpana, pa tudi druga na odgovornem delu je psihično in živčno utrujena, tkalka pa le malokatera dočaka polno delovno dobo.

2. Predvsem ne pozabimo na matere z več otroki in matere samohranilke, in se zavedajmo, da povečana delovna doba na 40 let pomeni kljub širšim družbenim rešitvam dodatno breme in dodatne napetosti, ki jih bo delavka — mati — samoupravljalca — žena težko zmogla.

Hubad Anka

**Pripis uredništva:** Ker je predmet problema oziroma novega predloga izredno interesanten za našo delovno organizacijo, se lahko vsi prizadeti vključite v široko akcijo obravnave in posredujete pripombe na ta predlog o povečanju pokojninske dobe. Vsekakor pa bomo skušali od pobudnikov predlagane povečane pokojninske dobe za ženske, dobiti odgovor na zastavljena vprašanja. Mislimo, da se bomo šele potem, lahko pogovarjali o tem, koliko časa bomo ženske v objektivnih okoliščinah lahko delale.

I. S.



*Vaja dela mojstra*

# Sodelovanje z Egerio se nadaljuje

Sredi maja so nas obiskali predstavniki firme Egeria iz Tübingena. Čeprav so taki obiski postali že kar tradicionalni, pomeni sedanjí opazen premik v sodelovanju s to zahodno-nemško firmo.

Dnevni red sestanka, ki je več ali manj enak vsako leto, je dobil nekaj novih točk. Cilj pogovorov je bila razširitev sodelovanja ne le v količinskem marveč tudi v kvalitetnem smislu.

V letu 1980 naj bi obseg izvoza kopalnih plaščev v firmo Egeria dosegel vrednost 1,8 milijona DM. Kar najbolj resno pa se bomo morali lotiti organizacije proizvodnje nekaterih že razvitih novih kvalitet tkanin, saj bomo le na ta način uspeli še povečati obseg sodelovanja. Obe obstoječi kvaliteti Riva in Uni sta že dosegli svoj zenit in povpraševanje ne narašča več. V proizvodnji bomo morali rešiti množico problemov, zlasti še kapacitete barvanja metraže, če bomo želeli v bližnji prihodnosti nadomestiti stare kvalitete z novimi. Menimo, da so razvite nove kvalitete tkanin zelo sprejemljive za nemške kupce, poleg tega pa sedanji rezultati kažejo, da tudi v proizvodnji z njimi ne bo večjih težav.

V primeru, da bi naša proizvodnja lahko zagotovila zadostne količine metraže za kopalne plašče, bodo v Egerii pričeli razmišljati, da bi v VIS-u Varaždin konfekcionirali plašče iz naše metraže in ne več iz nemške kot doslej. Prehod na tako obliko sodelovanja bo brez dvoma koristen za vse udeležence v poslu in bo pomenil tudi bistveno poenostavitev dela izvoznika Unitex, Ljubljana. Izvoz storitev konfekcioniranja, ki jih sedaj za Egerio opravlja VIS, bi se spremenil v redni izvoz izdelkov, v celoti izdelanih v Jugoslaviji, kar je velik napredek tudi z narodnogospodarskega vidika.

Naslednje področje, kamor bi razširili sodelovanje s firmo Egeria, je izvoz brisač, zlasti emblemov za hotele. Predstavniki Egerie so izrazili veliko zanimanje za tovrstno proizvodnjo in zaradi tega bomo morali resno preučiti naše možnosti sodelovanja tudi na tem področju.

Medtem, ko so potekali poslovni pogovori, je strokovnjak firme Egeria v šivalnici montiral avtomat za dolžinsko robljenje brisač, ki smo ga nabavili pri tej firmi. Avtomat so skonstruirali in izdelali mehaniki v Egerii, kar je dokaj nenavadno za tekstilno tovarno.

Prav zaradi tega pa ta avtomat v popolnosti ustreza zahtevam dolžinskega robljenja brisač. Kljub temu, da gre le za modifikacijo osnovne konstrukcije, ki jo je moč kupiti pri specializiranemu proizvajalcu tovrstne opreme, so nove tehnološke rešitve nastajale v praksi in predstavljajo zadnjo besedo tehnike na tem področju, kar uvršča avtomat precej pred njegove serijsko izdelane sorodnike. V sodelovanju z Egerio predstavlja skupno reševanje tehnoloških in organizacijskih problemov posebno mesto. Tokrat smo se zlasti pogovarjali o možnosti prevzema programov za spremljanje in krmiljenje proizvodnje s pomočjo elektronske pobdelave podatkov. S tem v zvezi smo se dogovorili tudi za obisk naših strokovnjakov s tega področja v Tübingenu.

Na koncu naj še omenim, da bodo na proslavi obletnice obstoja tovarniškega gasilskega društva Egeria sodelovali tudi naši gasilci. To samo še podkrepi ugotovitev, da je naše sodelovanje zares vsestransko in prisrčno.

Adi Kužnik

## Prijetnejše letovanje v prenovljenem domu

Kakor je verjetno poznano vsem članom našega delovnega kolektiva, je bila v času lanskoletne dopustniške sezone s strani Skupščine občine Rab na pregledu našega počitniškega doma komisija, ki so jo sestavljali: sanitarni inšpektor, tržni inšpektor, inšpektor za delo in inšpektor za varnost.

Komisija je preverjala pogoje za delovanje počitniškega doma glede na varnostne in sanitarne predpise. Zapisniško je ugotovila določene pomanjkljivosti, predvsem v zvezi s higienskimi pogoji, ki morajo biti zagotovljeni za zaposleno osebje v domu in letujoče goste v času dopustniške sezone.

Za odpravo teh pomanjkljivosti je komisija določila časovni rok do konca maja 1979, kar je bil tudi pogoj za pridobitev registracije počitniškega doma kot gostinske organizacije zaprtega tipa.

Za odpravo pomanjkljivosti, to je za vzpostavitev tako imenovanega „sanitarnega vozla“ je bilo potrebno pripraviti program preureditve kuhinjskega in drugih prostorov ter nabaviti določene nove kuhinjske aparate in drugo kuhinjsko opremo.

Vsa dela je opravila ekipa naše vzdrževalne delovne enote in mislim, da ji moramo dati za to vse priznanje, kajti postavljeno nalogo so v kratkem roku in zelo kvalitetno opravili.

Po vnaprej pripravljenem načrtu preureditve so preuredil kuhinjski prostor tako, da smo pridobili nov prostor, v katerem je zdaj shramba za živila. Na novo sta preurejeni tudi sama kuhinja in točilna miza. Dosedanji prostor, v katerem



Dom na Rabu prenovljen

je bila shramba za živila, pa je preurejen v pralnico in kopalnico ter sanitarije za strežno osebje. Dodatno je v zgornjih in spodnjih prostorih vgrajen tuš za letujoče goste. Pred jedilnico so na novo vgrajene vodovodne pipe, tako, da je na razpolago pitna voda tudi zunaj prostorov doma.

Celotna vrednost investicije po predračunu znaša cca. 220.000,00 dinarjev, dokončne višine pa še ne moremo posredovati, ker še niso prispeli vsi računi.

Pri ponovnem pregledu je inšpekcijska komisija podala pozitivno mnenje, tako, da imamo s tem zagotovljene pogoje za registracijo počitniškega doma.

Vsem članom kolektiva, ki bodo letovali v prenovljenem domu, želimo čimveč sonca, zadovoljstva in učinkovitega počitka, da bodo spočiti pripravljeni za nadaljnje izpolnjevanje svojih in skupnih delovnih obveznosti.

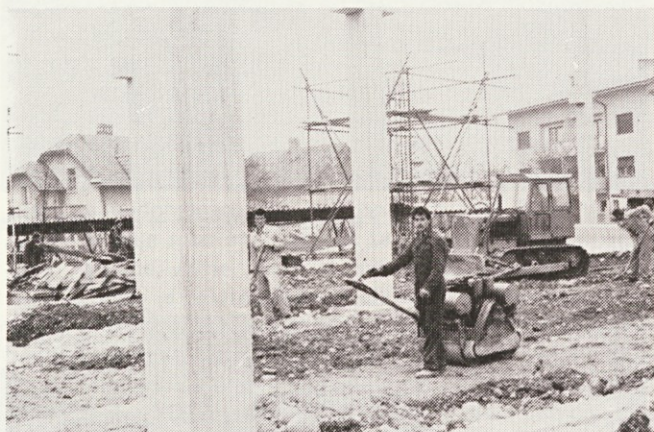
Alojz Jerman

## Gradnja se nadaljuje

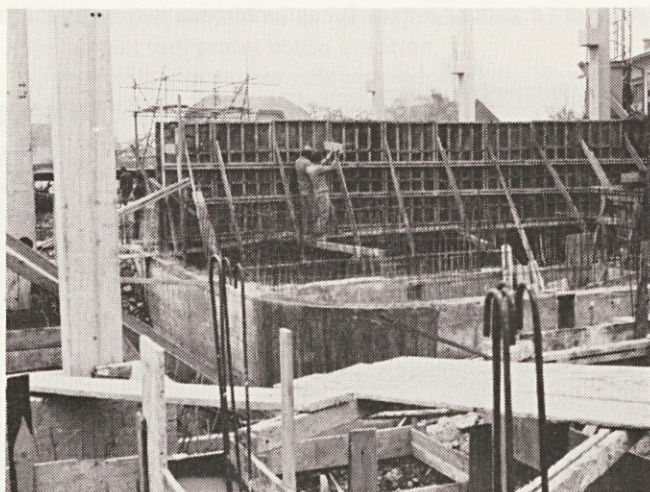
Na gradbišču nove uprave in proizvodne hale se gradbena dela nadaljujejo. V maju je izvajalec med drugim uspel izdelati opaž, armaturo in zabetonirati dve plošči. Zadnji dan v mesecu je bilo vgrajeno kar 450 kubičnih metrov betona. Pri tem sta obe podjetji Graditelj in Gradbinec uporabila vo

zpoložljivo mehanizacijo: žerjav, betonsko črpalko in enajst avtomešalcev, ki so dobesedno okupirali Kovinarsko cesto že od ranega jutra do večera. Upamo, da bodo izvajalci tudi vnaprej tako zagnani in da jim bo uspelo zmanjšati razkorak med planiranim in dejanskim potekom del.

Dela v nadstrešnici so v zaključni fazi. Zabetonirana je konstrukcija, montirane so svetlobne kupole, položena so asfaltna tla, vgrajene so kovinske zaporne stene in izdelan je omet sten. Potrebno pa je še izolirati streho in izvršiti vsa elektroinstalacijska dela, zasteklit stene, vgraditi okna in nazadnje prebiti vrata v skladišče. Predvidoma bodo dela končana do konca junija.



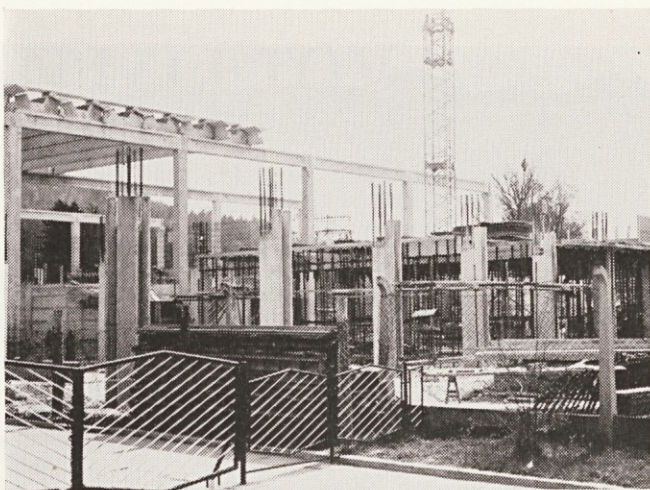
*Naprava tampona ali nosilnega sloja s pomočjo mehanizacije*



*Zabetonirani so bočni in pasovni temelji. Delavci pa pripravljajo opaž sten pri Svili*



*Tesarji se pripravljajo da bomo izdelali opaž notranjih stebrov pri proizvodni hali Svile*

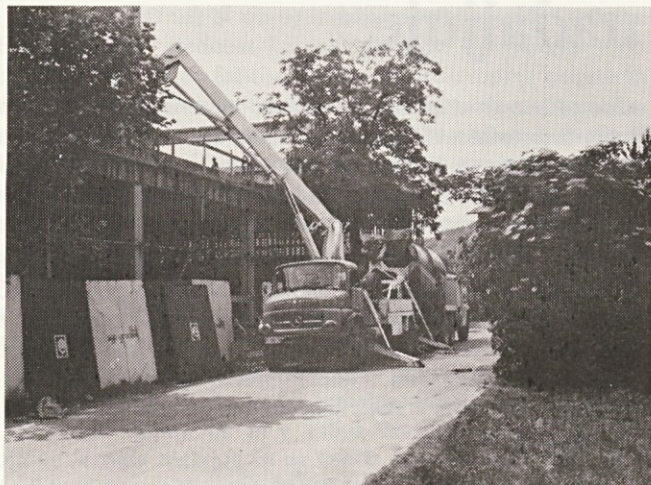


*Pogled na gradbišče iz ceste. V ospredju so stebri pritličja upravne zgradbe*

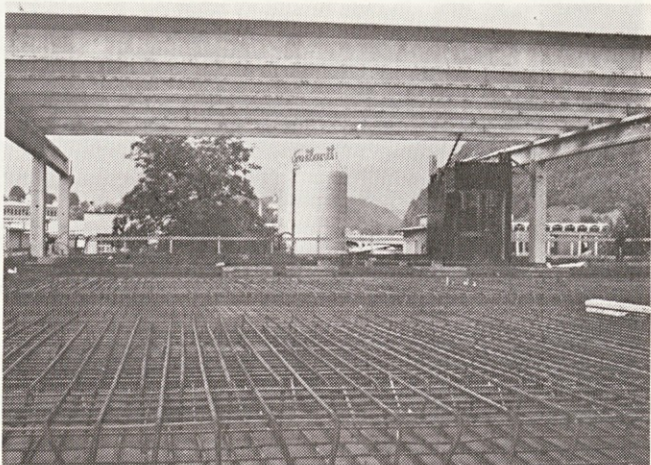
Na oplemenitilnici so vsa dela končana razen prezračevanja in dvigala, pri čemer je potrebno vgraditi določene elemente oz. odpraviti nekatere pomanjkljivosti, da bomo lahko izvršili tehnični prevzem. V juniju je predvidena dobava in montaža mostnega dvigala, ki bi ga rabili že pri preselitvi strojev za metražo.

V naši delavnici smo izdelali požarno lestev za dostop na streho nadstrešnice in oplemenitilnice, ki bo vzdana ob nakladalni rampi.

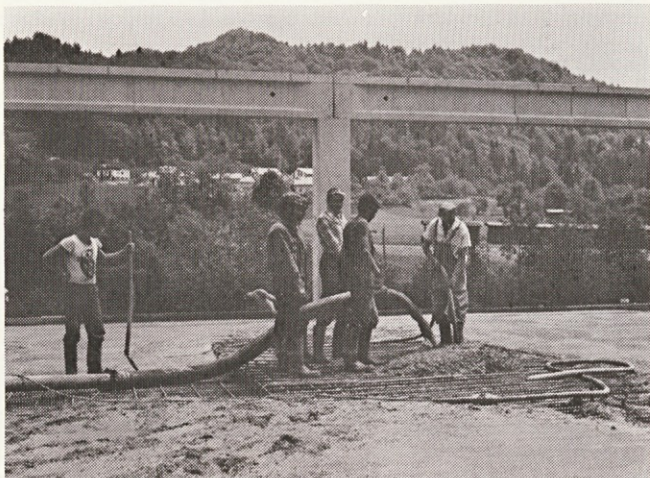
Notranja stran bazena čistilne naprave je premazana z



*Betonska črpalka z avtomešalcem prečrpava beton na ploščo*



*Pogled na armaturo plošče ter strešne nosilce proizvodne hale Svile.*

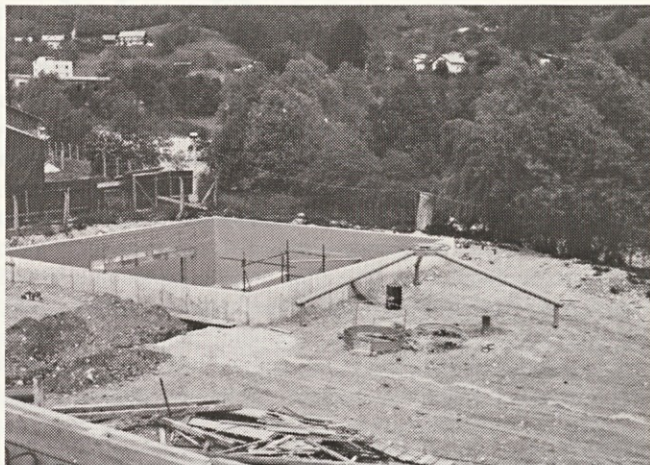


*Še zadnji kubiki betona in plošča bo zalita*

epoksi premazom. Monterji Hidrometala so delno vgradili opremo, v kratkem bo montiran plovec in reduktor ter varnostna ograja.

V mesecu maju je bila končana kanalizacija, izdelan tampon in položen asfalt na rampi skladišča surovin, na odseku ceste med svilo in koridorjem in med barvarno ter kotlovnico. Potrebno je urediti okolico objekta in sicer tako, da bo na južni strani parkirišče za tovornjake in kombije ter zelenice ob dovozni cesti.

Matelič ing. Anton



*Čistilni bazen prebarvan z epoksi premazom in opremo, ki je delno montirana*



*Napeljavo strelovoda na oplemenitilnici izvajajo elektrikarji ETP Kranj*



*Delavci Slovenija cest asfaltirajo dvorišče med kotlovnico, mazutno postajo in barvarno*



# Tehnološke pridobitve v TOZD frotir

Poleg precej obsežne industrijske gradnje, s katero bodo rešene pereče prostorske stiske tako v proizvodnih kot tudi v neproizvodnih enotah v Svilanitu, nismo pozabili na nove tehnološke možnosti in izpopolnjevanje obstoječih tehnoloških postopkov. Stalna skrb za sodobno tehnologijo nam omogoča proizvajati kvalitetne in dosti zahtevne izdelke, kakršne zahteva domače in tuje tržišče. To je tudi eden od vzrokov da Svilanit dosega uspešne poslovne rezultate tudi v tem letu.

Nove tehnološke pridobitve se nanašajo na TOZD Frotir. Potrebe za posodabljanje tehnologije v tem letu so sicer večje kot so razpoložljiva sredstva, vendar najvažnejše rešitve so praktično realizirane. Tako n.pr. v taklnici frotirja se končuje montaža šest hitrotekočih brezčolničnih statev Saurer. To so eni od najbolj sodobnih tkalskih strojev v tehnologiji tkanja frotirja. Poleg visoke produktivnosti (230 votkov/min.) zagotavljajo boljšo kvaliteto visokozahtevnih izdelkov, ki so namenjeni izvozu. Stroji imajo možnost izmenične menjave razdalje med frotirnimi in že zatkanimi votki, oziroma menjavo različne višine zank. To dosežemo z dodatnim mehanizmom, ki dobi komando od kart žakardskega stroja ali listovke preko elektromagneta vklaplja manjši ali večji ekscenter mehanizma, ki je z drogom povezan z jeklenim igličastim valjem, preko katerega se vrši gibanje stkanega blaga in vodoravnega sistema osnovnih niti. Različne menjave razdalje med frotirnimi in že zatkanimi votki povzročata različne višine zank in tudi večjo porabo zankaste osnove. Zato je celotni sistem sinhroniziran z dodatnim motorjem, ki skrbi za večje oz. manjše podajanje potrebne zankaste osnove. Novih 6 statev so namesto žakarda opremljene z listnim sistemom listov, ki omogočajo večje obrate 230 namesto 205 obr. na min., s katerimi že od lanskega leta obratuje njihovih 6 predhodnikov).

Boljša kvaliteta zeva z listovko nam kaže pričakovati tudi boljšo kvaliteto tkanine.

Poleg omenjenih značilnosti teh strojev je treba omeniti, da sta opremljena s štiribarvnimi avtomati za votkovno menjavo.

V šivalnico je z novim avtomatom za robljenje širine prišla še ena tehnična izboljšava. Z avtomatom po kontinuiranem postopku robimo oba kroja brisačnih pasov brez vstavljanja razičnih kosov in kvalitet ene dimenzije. Pred

oblikovalci robov levega in desnega šivalnega stroja, kontrolira vboj krajca fotoelement, ki preko elektro magneta prenaša impulz na motor za mehansko krmiljenje levega in desnega šivalnega stroja. Glavne pridobitve s tem avtomatom so povečana produkcija in zmanjšana delovna sila na tej tehnološki bazi.

Ena od največjih tehnoloških pridobitev v TOZD Frotir je nova oplemenitilnica. S tem se ustvarja možnost pravičnega zaporedja posameznih tehnoloških faz od surove tkanine do gotove metraže v skladišču, ki bo postavljeno ob konfekcijskem obratu. Z ozirom na to, da v Svilanitu v zadnjih letih, kot tudi v perspektivi močno narašča del asortimana, ki se plemeniti kot kosovno blago, je oplemenitilnica velika pridobitev. Od nove strojne opreme v oplemenitilnici imamo za sedaj širinsko razpenjalni sušilni stroj. Stroj je moderen in zadošča vsem potrebam našega asortimana. Opremljen je z moderno uvajalno napravo, fulardom in votkovnim uravnalcem firme Mahlo. Sušenje v štirih komorah omogoča velike hitrosti in visoko produkcijo. Ker bo stroj samo z našim asortimanom premalo zaseden, se bo njegov izkoristek močno dvignil z uslugami. Na ta način bomo dobili precej dodatnih sredstev, ki bodo pospešila odplačevanje stroja.

Poleg obstoječe opreme v oplemenitilnici so razporejene nove dodatne naprave, ki bodo omogočile pravičen tehnološki postopek dodelave striženega metražnega blaga. S tem bo možno pričakovati ne samo večje količine frotir — velurja, ampak tudi precej boljšo kvaliteto.

Tehnološka povezava oplemenitilnice do konfekcioniranja je zelo dobro rešena. To nam omogoča nova nadstrešnica, kjer bo oplemeniteno blago iz obrata prihajalo v ta oddelek.

Tu se bo vršila kontrola, merjenje in pakiranje, nadalje pa sledi direktna povezava z novo opremljenim skladiščem gotove metraže. Z novim skladiščem bo količinsko, kakor tudi kvalitetno rešen problem skladiščenja metraže. Sprojektirano je po visoko regalnem sistemu „SCHULTEIS“. Kapacitete skladišča bodo za cca 2.500 rol kar zadošča za 2-mesečno proizvodnjo konfekcijskega obrata.

S temi tehnološkimi pridobitvami bomo posodobili tehnološko proizvodnjo in tako pripomogli k boljšim poslovnim rezultatom.

Beganović ing. Salem

## 2. JUNIJ – DAN IZLETOV

### Predstavljamo vam „TEKSTINO“

Židane volje smo se delavci iz temeljne organizacije Svila odpravili na sindikalni izlet. Še boljše volje smo se zvečer vrnili domov, saj smo imeli za seboj lep dan, poln doživetij, smeha in novih spoznanj, kot vsako leto. Zato o tem ne bom pisala, saj nam je to vsem dobro poznano. Predstavila pa bi vam rada tekstilno tovarno „Tekstino“, ki smo si jo ogledali

tistega dne, ko smo se tako dobre volje, sončnemu dnevu naproti, odpravljali na izlet.

Najstarejši tekstilni obrat na Slovenskem je „Tekstina“ iz Ajdovščine. Ustanovil jo je neki tržaški trgovec, k sodelovanju pa so pristopili še drugi tržaški podjetniki.

Predilnica in barvarna sta obratovali že l. 1828, medtem ko je mehanična tkalnica začela obratovati leta 1855, ko je kolera zmanjšala število prebivalcev. Leta 1881 je tovarna pogorela, leta 1909 je izbruhnila stavka, ki je bila najdaljša med tekstilnimi delavci na Slovenskem. Tovarna je prenehala obratovati leta 1932, novo obdobje pa je nastopilo po osvoboditvi, ko je podjetje ponovno zaživel.

Obnavljanje tekstilne tradicije v Ajdovščini leta 1949 je napredovalo počasi. Delavci so pričeli z delom na strojih, ki

so jih drugod zaradi obrabljenosti izločili iz uporabe, pa vendar so tu še obratovali in ustvarjali. Kmalu se je pokazala potreba po strojih za dodelavo (oplemenitnje tkanin), tako da je potem vrednost izdelanega blaga porasla.

Leta 1961 je stekla proizvodnja v novi predilnici in nov obrat je bil tu, prejo, polproizvod za tkalnico so izdelali doma in izpolnjeni so bili pogoji za večji razvoj.

Tudi Tekstino je doletela gospodarska kriza. Izredno so se zaostri pogoji na tržišču s tkaninami in premalo dodelano blago jim ni več prinašalo primernega dohodka. Težave so se stopnjevale in postavljeno je bilo vprašanje o uvedbi nove proizvodnje. Šlo je praktično za obstoj tovarne.

Odločilni ukrepi, ki so bili storjeni, so „Tekstino“ peljali do ugleda enega vodilnih proizvajalcev modnih tkanin.

Tovarna se je razvijala in z obratovanjem nove oplemenitilnice je bilo treba tudi marsikaj spremeniti. Organizacijsko je bilo treba pripraviti navodila za povsem nove stroje, tehnološke postopke, spremeniti stare navade dela in pridobiti nove strokovne sodelavce.

Vse to je bilo uspešno opravljeno in delovni kolektiv „Tekstine“, o katerem se je že postavilo vprašanje obstoja, je

na novo zaživel. Novi artikli so osvojili tržišče in postali iskano blago.

Danes je delovna organizacija „Tekstina“ samoupravno organizirana v tri temeljne organizacije in sicer: TOZD Tkalnica in oplemenitilnica, TOZD Predilnica in TOZD Konfekcija ter delovna skupnost skupnih služb. TOZD Konfekcija šiva kot „lohn posel“ Hola-hop nogavice, ter jih sešite vrača nazaj v Nemčijo. S tem poslom si ustvarjajo prepotrebne devize, brez katerih danes skoraj ni mogoče poslovati.

Kazalci gospodarnosti so glede na to, da je to tekstilna industrija, razmeroma ugodni in so jih delavci „Tekstine“ dosegli z modno usmerjeno proizvodnjo, s katero se je uveljavila v okviru Jugoslavije kot ena vodilnih proizvajalk modnih tkanin. Številna odličja, nagrade in priznanja s sejmov in razstav nam pričajo o pravilni usmeritvi tega kolektiva, ki je lani slavil 150-letnico prvega tekstilnega obrata na Slovenskem.

Ne samo dobre volje, tudi obogateni z dejavnostjo in zgodovino razvoja „Tekstine“ iz Ajdovščine, smo se v večernih urah vrnili v Kamnik. Želimo si še podobnih izletov.

Mlakar Marija

## Naš izlet po Štajerski

Po dolgotrajnih pripravah smo se prvo soboto v juniju le odpravili na naš sindikalni izlet.

Pred tovarno smo se zbrali že pred šesto uro zjutraj. Tam so nas čakali udobni Viatorjevi „MERCEDESI“. Žal se je hotelo preveč ljudi peljati z enim avtobusom in je zaradi tega bilo tudi nekaj vroče krvi, vendar so nas kmalu pomirili zeleni bregovi in cvetoče drevje ob poti, še bolj pa verjetno vsebina vseh mogočih steklenic, ki je pomagala ustvariti prijetnejše vzdušje.

Zaupali smo se v varstvo našim šoferjem in veselo prepevali. Žal je šofer pozabil, kam nas pelje in predno smo se zavedli, smo bili že mimo odcepa za Prebold. Napako smo hitro popravili in že smo se znašli pred Tekstilno tovarno Prebold. Tu so nas čakali vodiči, ki so nam razkazali tovarno in njihovo proizvodnjo.

V tovarni Prebold izdelujejo nogavice in metražno tiskano blago. Zanimivo je, da so v proizvodnji nogavic zaposleni predvsem moški, to pa zato, ker je glavno delo pri izdelavi nogavic pravzaprav vzdrževanje in mazanje strojev.

Precej večji delež v proizvodnji imajo tkanine, predvsem lahko tiskano blago in pa slavni jeans za kavbojke. Ravno v oddelku, kjer tkejo jeans pa so verjetno tudi najtežji delovni pogoji.

Nasploh lahko ugotavljamo, da so delovne razmere v tej tovarni v primerjavi z našo bistveno težje.

Večino transporta se opravlja z ročnimi vozički in delavci, ki jih prevažajo, spominjajo na voznike riks.

V proizvodnji so zamenjali že veliko stare strojne opreme z novo, ki je večinoma vzhodnonemške proizvodnje znamke TEXTIMA, tako kot naš širinsko razpenjalni stroj.

Povprečni osebni dohodek zaposlenih je nekaj nižji od našega v Svilanitu. Imajo pa lepo novo menzo, ki jo uporabljajo tudi za razne sestanke.

Po ogledu tovarne so si naše ženske zaželele nakupovat v tovarniški trgovini, ki pa je bila „na srečo“ zaprta.

Zahvalili smo se prijaznim vodičem in odbrzeli proti Polskavi, kjer nas je čakala malica. Tu nas je čakal ves nesrečen gostilničar, ker je tik pred nami videl drugo skupino, ki pa mu je samo pomahala in odbrzela mimo. Človek se je ustrašil, da bo moral vso malico pospraviti sam. Ko pa smo prišli, se mu je obraz razjasnil kot nebo po nevihti. Pripravil nam je sendviče z zaseko in šinkom, ki so še kako prijali našim krulečim želodcem. Marsikdo je pospravil tudi „repete“. Joža je raztegnil meh, mi pa smo se že veselo vrteli ob zvokih njegove harmonike. Kdo bi si mislil, da je pri polnem želodcu tudi duša bolj vesela. Kar neradi smo se poslovili od prijaznih gostiteljev in se odpeljali. Moram priznati, da je imel šofer precej utrjena ušesa in se mu ni videlo, da bi pretirano trpel, ko je moral poslušati naše petje (vpitje). Kmalu smo se začeli vzpenjati na sončno in, moramo priznati, tudi zelo lepo urejeno Pohorje.

Pri hotelu Bellveue smo parkirali in si ohladili dušo s hladnim Zlatorog pivom. Jože je neizprosno vlekli svoj meh, mi pa smo se vrteli in vriskali kot za stavo.

Potem pa nas je želedec spomnil, da nas v Poštarskem domu čaka kosilo. Zapodili smo se v avtobuse in kaj hitro smo bili na cilju. Kar presenečeni smo bili: lepo urejena restavracija, na vsaki mizi nageljček in ko smo se posedli, smo kmalu srebrali dobro domačo juho. Tudi pečenki ni bilo kaj očitati, vino pa je imelo to slabo lastnost, da je zelo hitro hlapelo (pa ne iz glave).

Po kosilu smo nekaj časa globoko dihali, potem pa smo se zapodili na dvorišče, kjer je čakala ohlajena Jožetova harmonika. Nekateri pa so jo udarili v klet, kjer so v diskaču „šibali“ modernejše plese. Ne enim ne drugim ni bilo slabo. Popoldne je hitro minilo in treba se je bilo odpraviti proti domu. Marsikoga je zmagala rahla utrujenost, ki pa jo je pregnala klobasa z zeljem in vino v gostilni Rogla v Zrečah. Lovci bi rekli, da je bil to naš „zadnji pogon“. Posedli smo se v oba avtobusa in že smo drveli proti domu. Dan je bil dolg in naporen, noč pa namenjena počitku, zato je marsikdo zaprl oči in sladko sanjal. Kaj pa, kdo to ve.

Srečno smo prispeli v naš Kamnik okrog desetih zvečer. Zahvalili smo se šoferjem za varno vožnjo in se poslovili z željo, da se prihodnje leto spet takole srečamo.

Pirš Albin

## Prihodnje leto še tako veselo



Pred zdraviliščem v Dobrni



Čeprav so lačnih ust čakali na malico, so se vedro zasmejali očesu kamere



V gostišču „Veronika“ so se veselo zavrteli

## Najdaljši dan v telefonski centrali

V današnjem sodobnem svetu ima skoraj vsaka delovna organizacija oz. družbena ustanova telefonsko centralo, ki olajšuje zlasti poslovne včasih pa tudi zasebne stike zaposlenih delavcev znotraj in zunaj delovne organizacije ter poleg teleprinterja omogoča najhitrejši kontakt pri reševanju vsakodnevnih problemov. K dobremu in uspešnemu kontaktiranju z zunanjimi partnerji pa v veliki meri pripomore sposoben in prizadeven telefonist, ki hitro in solidno posreduje željeno zvezo, v kolikor telefonske zveze niso prezasedene.

Delovne naloge telefonista največkrat opravljajo ljudje, ki so delni invalidi, bodisi zaradi posledic poklicnih okvar ali pa morda že od rojstva. Za te ljudi so ustanovljeni posebni zavodi, kjer jih usposobijo za dobre telefoniste, tisti, ki imajo okvaro vida, pa so usposobljeni za slepo opravljanje na telefonskih centralah. Res je, da fizično delo ni posebno težko, psihična obremenitev na tem delovnem mestu pa se lahko primerja z delovnimi mesti, na katera se gleda popolnoma drugače in z večjim spoštovanjem kot na DM telefonista.

Vsi dobro poznamo našo vestno in prizadevno telefonistko, ki je vselej pripravljena posredovati željeno zvezo, pa naj bo privatna ali službena. Neumorno vrti telefonske številke dan za dnem, sto in sto jih zna na pamet, tako da ji telefonski imenik največkrat ni potreben in izpolnjuje želje

800 delavcem. Dobro voljo pri delu ji velikokrat pokvari prezasedenost telefonskih linij, saj je prenekatero številko treba zavrteti tudi po dvajsetkrat in še več, naročnik pa jo nestrno sprašuje, če je že poskusila dobiti zvezo, zakaj je ne dobi, da se mu zelo mudi, da gre potem na teren, da je zveza naročena pod „nujno“ itd. V takšnih in podobnih situacijah se kopiči duševna preobremenjenost, pobitost in občutek nemoči. Naša prizadevna telefonistka vse to pogumno prenaša, zaradi bolezni ali LD pa je le včasih odsotna in tedaj nastopi problem, kako jo nadomestiti. S strahom pričakujemo, koga bo šef določil za nadomeščanje, saj se vsaka boji delovnega dne v centrali.

Naj opišem moj delovni dan v centrali, ki je popolnoma podoben vsem ostalim dnevom v centrali.

Že takoj ob 6 uri zjutraj začne brneti zvonec in začnejo deževati naročila. Včasih jih komaj sproti pišem, ko še niti ne končam s pisanjem, prvi neučakanci že sprašujejo, če bo kmalu dobil zvezo. Vmes sprejemam zunanje klice, brskam po telefonskem imeniku, sprejemam nova naročila iščem zveze, opustim napol zavrteno številko in se javim pozivu. To brez prekinitve traja vseh 8 ur. Posebno napeto je zlasti ob konicah — ob začetku in koncu tedna, ko vsak želi opraviti kar največ, da bo delovni teden zaključen uspešno ali

začeto delo dokončano. Največ nejevolje pa povzročijo privatni telefonski pogovori. Teh pride povprečno na dan od 20 – 50, manj skoraj nikoli. Ne zaleže nobena prepoved, če vodja enote ali službe ne dovoljuje privatnih pogovorov ali če je komu že nerodno, ker tolikokrat zasebno naroča pogovore, prihajajo ljudje v telefonsko centralo. Kljub opozorilu, da je vstop prepovedan in kljub zaklenjenim vratom, nekateri posamezniki ne odnehajo in tudi po 10 minut ob primernem samogovoru ropotajo po vratih. Potem v centrali na drugem telefonu govorijo, kaj bodo doma skuhalo za kosilo, če so otroci že odšli v šolo, se menijo o popoldanskih nakupih itd. ter s tem motijo normalen potek dela.

Vseh pogovorov službenih in privatnih ter zunanjih pozivnih je povprečno dnevno preko 200. Če ob tem po-

mislimo, da je skoraj vsako telefonsko številko treba zavrteti večkrat, lahko izračunamo, da je delo telefonista ob raznovrstnih komentarjih, zmerjanju, naročilih pod „nujno“ itd. težko in naporno.

Velika razbremenitev za telefonista bi bila, če bi naročnik pogovora le-tega počakal v svojem prostoru ali telefonistu vsaj javil, kam gre, ne pa, da ga potem išče po vsej tovarni in na koncu ugotovi, da ga ni nikjer, na račun jeze zunanjih strank. Še vedno pa se delavci v posameznih oddelkih premalo poslužujejo svojega telefona, ki ima zunanjo zvezo, saj bi s tem hitreje prišli do zunanjih pogovorov.

Naj končam moj komentar z željo, da bi zgoraj napisane vrstice segle v srce in zavest vseh uporabnikov telefona.

Šuštar Joži

## Od besed k dejanjem

Potreba po temeljitem obveščanju o vseh dogodkih v tovarni se je rodila pred 17. leti in takrat smo tudi prešli od besed k dejanjem. Kako pomembno pa je danes informiranje, ni potrebno posebej poudarjati, saj mora sleherni delavec vedeti vse o poslovanju, delovanju in samoupravljanju v njegovi temeljni organizaciji. Vemo tudi, da bi neobveščena, na današnji stopnji samoupravljanja rodila usodne posledice v odnosih v delovni organizaciji.

Takrat, pred 17 leti smo pisali o tem, kako je začetek težak in res je tudi bil, saj ni bilo lahko pridobiti stalnih sodelavcev za prispevke, skoraj na silo je bilo potrebno pripraviti posameznike, da so hoteli pisati o vsakdanjih problemih.

Kako pa je danes? Dejali bi, da je 17-letno delo obrodilo sadove; ker nas na vsakem koraku opozarjajo določbe iz Ustave in Zakona o združenem delu, da je informiranje sestavni del samoupravljanja, da so informacije (ki morajo biti resnične, popolne, pravočasne, redne in zanesljive) izrednega pomena pri odločanju, bi ponovno lahko ugibali in ugotovili, da bi na tem področju moralo biti vse v najlepšem redu.

Žal, temu ni tako.

Razen nekaterih izjem, se vsi na vse kriplje otepajo pisanja prispevkov za naše glasilo z izgovorom, da nimajo „pisateljske žilice“, da so preokupirani z delom in še bi lahko naštevala izgovore, ki jih nikoli ne zmanjka. Med temi so največkrat delavci s srednjo, višjo in visoko izobrazbo, delavci, ki so se najmanj 12 let učili slovenskega jezika in se vadili v pisanju prostih spisov in obnov. Poleg tega so tudi strokovnjaki na določenem področju dela in so zato prav dobro, celo najbolje seznanjeni s problemi, ki nas zanimajo, ki bi jih radi zapisali in rekli o njih nekaj kritičnih besed.

Žal, „preobremenjeni“ in „netalentirani“ molčijo.

O izjemah, ki so voljne sodelovati in so pripravljene žrtvovati urico ali dve prostega časa za naše glasilo, pa naslednje. To niso nikaršni „pisuni“, pa tudi na delu ne presede osem ur križem rok. Tudi ti se jeze, ne zato, ker bi morali od časa do časa napisati članek za glasilo, ampak predvsem zato, ker prav za vsako številko Tekstilca dobe zadolžitve za sestavo prispevka. Čeprav godrnjaje, se tega vendar lotijo in bojim se, da se bodo nekega dne naveličali pisati, da bodo tudi ti, občutku odgovornosti za obveščanje, dali slovo.

Zanimiva pa je še tretja plat našega obveščanja – to je sam sprejem, na katerega naleti naš časopis pri delavcih. Da najdemo marsikateri izvod Kamniškega tekstilca v košu, ni nič novega; tudi to, da nekaj izvodov glasila še nekaj tednov po izdaji čaka pri vratarju na bralce, ki bi ga le z veseljem

vzeli v roke in prebrali vsaj nekaj člankov, čeprav menim, da Tekstilec ni tako obsežen in prispevki ne tako nezanimivi in strokovni, da bi ga ne mogli prebrati od prve do zadnje strani. V njem je vendar napisano vse o naši tovarni, o našem delovnem prispevku, o sredstvih, ki jih ustvarjamo, o življenju sodelavcev, ki jih vsak dan srečujemo, pa o njih, razen imena, ničesar ne vemo.

Nikoli ni nobenega javnega odziva na prispevke, ki jih objavljamo, ne negodovanja in ne pohvale. Človeku se zdi, kot da glasila sploh nihče ni prebral, v najboljšem primeru pa se tolažimo, da je vse napisano dobro. Torej, so dobri in celo dobrodošli vsi problemi, o katerih pišemo, da ni vredna pohvale nobena nova pridobitev.

Zaman čakamo na prispevek, ki bi nas kritično opozoril, da je potrebno zagristi v neko prikrito težavo, jo osvetliti in priti zadevi do dna. Veseli bi bili namiga, da je potrebno javno pohvaliti sodelavca za uspešno opravljeno nalogo, s katero je pripomogel k boljšemu delu in odnosom, mi pa o tem sploh ne vemo in nemalokrat izpademo brezosebni.

Pozabljamo, da smo delavci, ki se nam, v našem Svilanitu piše ista usoda. Vsem nam bo dobro ali slabo. Zato bi morali naš odnos do obveščanja v kali spremeniti. Opozarjajmo, pišimo, kritizirajmo in hvalimo vse probleme, odločitve, uspehe, kajti to niso preproste rečene le „Svilanitove“, ampak predvsem naše.

In pišimo. Dobro ali slabo. Dobro v poduk, slabo pa bomo popravili, važna je dobra misel in ideja. Nič ni tako slabega, kot nezainteresiranost za sodelovanje, bodisi pri pisanju ali branju sestavkov.

Naša dolžnost in pravica je, da obveščamo in smo obveščeni. Pozabimo, da smo slabi pisatelji in ko prelistamo glasilo, nikar ne recimo kar takoj, da je zanič. Najprej napišimo in preberimo in zna se zgoditi, da bomo celo ugotovili, da našemu pisanju prav nič ne manjka in da so sestavki kar dobri.

Založimo se z dobro voljo in osvestimo se dolžnosti in pravic, kajti brez dobrega, resničnega, kritičnega in pravočasnega obveščanja ni dobrega odločanja in samoupravljanja. To pa hočemo doseči in moramo si biti na jasnem vsi, od prvega do zadnjega, da smo to dolžni, vsak po svojih možnostih in sposobnostih in tudi dolžnostih. Na to, na področju obveščanja, radi pozabljamo, žal, v škodo celotnega kolektiva.

Vsem v premislek in upam tudi v poduk.

Skamen Ivana

# Z mladinske konference

Meseca maja smo imeli mladinci Svilanita redno letno konferenco, kateri so poleg nas mladih prisostvovali še tov. Zakrajšek Boris, vodja splošne službe, tov. Pirš Albin, predsednik konference sindikata, tov. Kužnik Adi in mentor mladih v Svilanitu tov. Beganovič Salem.

Predsednica je prisotne seznanila z delom mladinske organizacije v letu 1978 in poudarila, da akcijski program, ki smo si ga izdelali, nismo v celoti izvedli.

Kot mladinska organizacija, ki vpliva na razvoj naše socialistične zavesti in na razvoj samoupravnega sistema smo se premalo vključevali v družbeno politično življenje v delovni organizaciji. Premalo smo se vključevali v razprave pri oblikovanju samoupravnih sporazumov in pravilnikov. Večjo pozornost bi morali posvetiti tudi vključevanju mladih v družbenopolitične skupnosti. Veliko napako smo napravili, ker v letu 1977 nismo pripravili sprejema mladincev v mladinsko organizacijo, kar se je odražalo pri našem delu.

Lani smo opravili naslednje naloge — akcije:

Organizirali smo prostovoljno delovno akcijo — čiščenje prikolice.

Zvezne delovne akcije Šamac—Sarajevo so se udeležili štirje naši mladinci. Organizirali smo tudi enodnevni izlet, skupaj z mladinci iz Kemijske industrije Kamnik in sicer v Lipico in v Škocjanske jame.

Ob obletnici naše tovarne smo mladinci s pomočjo tov. Balantič Silva in Kužnik Adija prispevali tudi h kulturnemu programu. Dramska skupina je ob Dnevu žena, skupaj z učenci OŠ Mekinje pripravila recital.

Ob Dnevu žena pa smo s predsedstvom Konference mladih delavcev pripravili razgovor za okroglo mizo, kateremu smo dali naslov „DELAVKA V ZDRUŽENEM DELU“.

Sodelovali smo tudi pri sprejemu Titove štafete in pri častni straži prenočevanja štafete v tovarni Titan.

Udeležili smo se tudi nekaterih sestankov in seminarjev OK ZSMS Kamnik. V Preddvoru smo se udeležili dveh seminarjev, katerih temi sta bili pod geslom NIČ NAS NE SME PRESENTITI in USMERJENO IZOBRAŽEVANJE.

Organizirali smo tudi plesni tečaj, ki je bil zelo dobro obiskan, zato se tov. Zver Jožu zahvaljujemo za njegov trud, ki ga je vložil pri poučevanju.

To so bile torej naloge, ki smo jih opravili v preteklem letu. Po pregledu teh pa je tov. Gams Silva podala blagajniško poročilo, po katerem znaša blagajniško stanje 15.546,40 din. Nadzorni odbor je pregledal blagajniško poslovanje in ugotovil, da je stanje pravilno.

Na konferenci smo sprejeli tudi plan dela za leto 1979. Upamo, da bomo program, ki smo si ga zastavili izpolnili bolje kot v preteklem letu. Ugotovili smo tudi, da je potrebno članstvo predsedstva zaradi nevestnosti nekaterih zamenjati. Nekaj mladincev je odšlo iz delovne organizacije, nekateri pa so brez vsakršnega pojasnila odstopili, kar je imelo za posledico nesklepčnost na nekaterih sestankih. Zato smo razrešili staro predsedstvo in izvolili novega. Predsednica mladine je postala Kropivšek Danica, sekretarka Osolin Nina, tjanica Zika Helena, blagajničarka Gams Silva, člani predsedstva pa naslednji: Levec Majda, Zlatnar Dušan, Golob Miha, Pestotnik Olga in Bokan Nada.

Tov. Pirš je v razpravi poudaril, da mladinska organizacija še vedno ni dovolj zastopana v političnem življenju ter pri obravnavi samoupravnih splošnih aktov in se bo potrebno v bodoče aktivneje vključevati v ta področja dela. Vredno pohvale pa je vključevanje mladih ob pripravah na volitve.

Tov. Zakrajšek nas je opozoril, da mora mladinska organizacija pripraviti ob volitvah možne kandidate za samoupravne organe, res pa je tudi, je dejal, da mladina posveča premalo svojega prostega časa svoji organizaciji.

Tov. Beganovič pa je dejal, da naša mladinska organizacija v tem letu ni sprejela v vrste ZK niti enega člana. Mladina je eden izmed virov, iz katerega naj bi se črpalo aktivne mladince v članstvo ZK. Sprejem naj bi ne bil samo občasne, ampak naj bi potekal skozi vse leto.

Konferenco smo zaključili z enotno mislijo, da želimo postati aktivnejši na vseh področjih dela v delovni organizaciji in izven nje.

Kropivšek Danica

## Tekmovali smo

Občinska gasilska zveza Kamnik je za 25. in 26. maja razpisala občinsko tekmovanje za vsa prostovoljna in industrijska gasilska društva iz območja občine Kamnik. Tekmovanje je bilo organizirano pod geslom „VAŽNO JE TEKMOVATI, NE ZMAGATI“. Tekmovanja se je udeležilo okoli 70 desetih, kar dokazuje, da se je aktivnost na tem področju močno povečala. Medsebojni obračun dela na samem tekmovanju je bil razširjen in bolj temeljit kot na preteklih tekmovanjih. Udeležba je bila izredna, saj so se tekmovanja udeležili cicibani in cicibanke, pionirji in pionirke, mladinci in mladinke ter člani in članice iz celotnega območja občine Kamnik. Enakopravno smo z njimi nastopali tudi gasilci in gasilke ter mladinke iz raznih industrijskih delovnih organizacij iz območja občine Kamnik.

Tudi mi, iz Svilanita, smo se tekmovanja udeležili in nastopili s tremi desetimi in tako zastopali našo tovarno.

Tekmovali smo zagrizeno in se borili za dosego čim boljših rezultatov in posrečilo se nam je.



Pri sestavi sesalnega cevovoda sodniki ne poznajo milosti

Ženska desetina je nastopila v trodelnem napadu in štafetnem teku in zasedla prvo mesto ter tako povsem zaslužno osvojila pokal. V izredno močni konkurenci pa so naše mladinke dosegle zelo lep uspeh in osvojile II. mesto in kot priznanje za supeh prejele pokal. Tudi moška desetina se je dobro odrezala, sej je dosegla II. mesto.

Menim pa, da bi ob še večji zainteresiranosti in razumevanju vodstvenih delavcev v DO ter samih članic in članov lahko v bodoče dosegali še lepše uspehe in tako uresničili vse, kar nam pomeni beseda NA POMOČ.

Grden Franc



Tudi naše mladinke stojijo v stroju in čakajo na povelje



Sedaj pa gre zares — v napad

## Srečanje s pripadniki JLA

Aprila smo mladinci Svilanita obiskali vojake v vojašnici Staneta Žagarja v Kranju.

Prisostvovali smo svečani zaobljubi mladih vojakov ter si ogledali tudi muzej Prešernove brigade. Srečanje je bilo zelo prisrčno in zato smo se z vojaki dogovorili, da se bomo srečali še na športnem področju.

Športno srečanje je bilo organizirano 19. maja letos, na katerem smo odigrali dve prijateljski tekmi in sicer v odbojki in rokometu (Svilanitovi mladinci in vojaki), mladinke pa smo odigrale tudi dve prijateljski tekmi z učenkami ekonomske šole iz Kranja. Udeležili bi se lahko večjega števila tekmovalca, če bi bilo prisotnih več naših mladincev, vendar zaradi delovne sobote to ni bilo mogoče.

Z vojaki smo se dogovorili za ponovno srečanje, ki bo v Kamniku. To srečanje naj bi bilo športne vsebine, vendar so vojaki izrazili željo, da bi bilo na programu več disciplin.

Vojaki bi si ob tej priliki želeli ogledati našo tovarno, kar jim bomo seveda radi omogočili.

Kropivšek Danica



S srečanja z vojaki iz Kranja

## V razmišljanje

Vse bolj poudarjamo pomen telesne vzgoje — rekreacije v organizacijah združenega dela. Vsebinska športno rekreacijske dejavnosti je lahko zelo pestra. Zaradi omejitve materialnih stroškov pa smo dali poudarek množični rekreaciji, ki obsega: plavanje, hojo, tek, kolesarjenje, smučanje, streljanje, kegljanje in igre z žogo.

Prav te dejavnosti predstavljajo ugodno možnost za sorazmerno hitro vključevanje čim širšega kroga delovnih ljudi in občanov, še posebej z vidika usposabljanja za SLO, saj po-

tekajo v naravnem okolju in so po obsegu dostopne praktično vsem prebivalcem.

Zato iščemo primerne načine in oblike množične telesno kulturne dejavnosti, ki bodo v največji meri zadovoljevale interese in potrebe posameznih udeležencev, da popestrijo udeleženo monotonijo vedno istih udeležencev — tekmovalcev na področju rekreacije.

V svrhu tega je KOOS pripravila letni rekreacijski plan kateri naj bi zajemal predvsem „množičnost“

Novak Franc

# Daničnih 23 let v Svilanitu

„Pri svojem delu sem vedno upoštevala naslednja načela:

1. PRAVEGA ČLOVEKA NA PRAVO MESTO,  
2. PRIMERNO UVAJANJE NA DELO, saj menim, da je začetek dela zelo važen, to si vsak zapomni. Pregovor pravi, da je prva zaposlitev in uvajanje na novo delo kot prva ljubezen.

3. SPOŠTOVANJE OSEBNOSTI — nobeno delo ne sme biti omaloževano, ker je vsako potrebno in je člen v dolgi verigi procesa poslovanja, ki se pretrga že ob enem samem.

4. ZADOVOLJSTVO NA DELU — delavec, ki je na delu zadovoljen, bodisi zaradi dela samega ali dobrih odnosov, boljše dela.

5. PRAVIČNOST — absolutna pravičnost — delavec mora biti prepričan, da se mu ne dela krivica, kajti občutek nepravilnosti pripelje do razdora njegove osebnosti in slabših rezultatov dela.

6. VARNOST — občutek varnosti pri delu v tovarni omogoča delavcu, da je na delu sproščen in se počuti varnega, zato bolje dela.

7. PRIPADNOST TOVARNI — če delavec čuti pripadnost tovarni, je še v tako hudi stiski ne bo zapustil, kar je izrednega pomena za obstoj tovarne in moralno vzdušje, ki je ob sicer slabem poslovanju že tako ali tako načeto.

8. ODGOVORNOST — vsakdo mora vedeti, da je za svoje delo in odločitve odgovoren celotnemu delovnemu kolektivu,

9. DEMOKRATIČNI ODNOSI so važni tako za poslovanje tovarne kot za same medsebojne odnose.

10. SODELOVANJE, ki prav tako pripelje do boljših poslovnih rezultatov kot k harmoniji odnosov.

Spoštovala sem jih ter se trudila, da so bili vedno vodilo mojemu delu v kadrovske socialni službi.“

Tako je v razgovoru govorila moja sobesednica in po iskrenosti, ki ji je zrcalila z obraza, sem se prepričala, da so bila ta načela res glavno vodilo njenemu delu. Tako je govorila tov. MIŠIČ Danica, katere vam ni potrebno posebej predstavljati, saj smo se z njo prav vsi vsak dan srečevali dolga leta.

Meseca decembra lani se je upokojila in zaključila svoje 23-letno delo v tovarni. Dolga leta plodnega dela, predvsem na področju kadrovske socialne politike so se iztekla, sadovi njenega dela pa so ostali v prid vsem, ki smo ostali in bodočim rodovom.

O tem, kako je svoja leta dela preživela v Svilanitu, je pripovedovala pred dnevi, ko sem jo obiskala na njenem domu. Ob obisku se mi je utrnila misel, da je ona sama neštetokrat obiskovala Svilanitove delavce, po tem ali onem vprašanju, ne da bi ji korak kdaj zastal, ali da bi ji ga bilo žal storiti.

V Svilanitu se je zaposlila v času prisilne uprave in na začetku delala najprej honorarno, leta 1957 pa se je zaposlila redno. Takrat je bilo zaposlenih okoli 145 delavcev in posamezni obrati so bili še raztreseni po Kamniku. Delala je v tajništvu direkcije, saj kadrovske službe takrat še ni bilo. Ta je bila uvedena šele v letih 1959/60 in sicer na pobudo sindikatov, ker so bili ti mnenja, da se porabi milijone in milijone sredstev za stroje, za njihovo vzdrževanje, za tiste, ki stroje upravljajo pa zelo malo. Tako se je iz tajništva izločila kadrovska služba, to je reševanje vseh zadev, ki se nanašajo na delavce v tovarni.

„Treba je bilo zavihati rokave in poprijeti za delo“, pravi tov. Danica, saj je bilo to področje dela zelo zanemarjeno, ali drugače povedano, treba je bilo začeti delati iz nič. Najprej je uvedla kadrovske dokumentacije in evidenco, ki je prej sploh ni bilo. Med prvimi deli v kadrovski službi je bilo tudi

urejanje delovne dobe preko delovnih knjižic, ki do tedaj ni bila urejena.

Kadrovska služba se je kasneje preimenovala v kadrovske socialno službo, kar pomeni, da je tov. Mišičeva poleg kadrovanja delala še na področju socialne varnosti delavcev in družbenega štandarda. Pravi, da jo je to dodatno delo osebno obogatilo, kljub temu, da včasih ob najboljši volji in trudu, nešteto potem in trkanju na številna vrata, ni mogla rešiti vseh težav.

Sprejem in prekinitve del. razmerja se je na začetku izvrševalo preko Odborov za kadre, ki so bili v vsaki EE, kasneje leta 1964, pa je bil s sprejetjem prvega statuta tovarne formiran Odbor za kadre za celo tovarno, pri svojem delu pa je sodelovala še z raznimi internimi in zunanjimi komisijami ter zavodi.

Število delavcev je hitro naraščalo, obseg dela se je povečal in nemalokrat je bilo potrebno načeto delo dokončati doma. Tovarišica Mišičeva pravi, da se še posebno rada spominja časov največjega razvoja tovarne, ko so se raztreseni obrati selili za eno ograjo. Vsi delavci so se med seboj dobro poznali, poznala je sama tudi vse, o vseh je vedela veliko, kar ji je pomagalo pri njenem delu. Tekom let se je spreminjala organizacija službe, vendar je njen namen ostal vedno isti — spremljati delavca od vstopa v tovarno, na njegovem delu in mu pomagati v težavah.

Pri njenem delu ji je bilo najtežje takrat, ko je hotela kaj koristnega napraviti, v dobro tovarne ali delavcev, pa velikokrat ni našla pravega razumevanja in kljub velikemu elanu, ni mogla vedno uresničiti načrtovane naloge. „Včasih je bila situacija v tovarni taka, da se res ni dalo, večkrat pa tudi pri vodilnih delavcih nisem našla podporo“, pravi tovarišica Danica in še dodala: „Večkrat se mi je zdelo in to trdim še danes, da se kadrovske socialnemu delu daje premalo pomembnosti. Sama pa sem vedno trdila, da je posvečanje skrbi človeku — delavcu zelo pomembno, kajti le zadovoljen človek bo svoje delo opravljal kvalitetno in kvantiteno. Človek — delavec, pa ne bo zadovoljen, če se bo počutil odrinjenega, kot „deveta briga“.

Doseženi uspehi pri delu, pa naj bodo ti izraženi kot pohvala, kot rezultat poslovanja tovarne ali pa če se jih le samo zavedamo, nam dajejo energijo pri opravljanju novih nalog. Pa sem tov. Mišičevo vprašala, katera naloga se je njej zdela najtežja, pa še danes čuti zadovoljstvo, ker je bila uspešno opravljena, je odgovorila: „Naštela bi lahko več uspešno opravljenih nalog, saj je bila naša kadrovska politika v očeh drugih tovarn v Kamniku zelo cenjena, vendar še danes čutim zadovoljstvo zaradi uspešnega izobraževanja kadrov v našem izobraževalnem centru, v katerem smo priučevali nove delavce. S tem smo si sami ustvarjali že priučene rezervne delavce, ki so ob vsaki „konici“ v proizvodnji lahko nadomestili odsotnega delavca. Žal, se je ta izobraževalni center kasneje spremenil v samostojen obrat.

Vsakokrat sem občutila veliko zadovoljstvo, če sem lahko delavcu v težavi pomagala in vedno sem trdila, da človeka ne smeš poznati samo takrat, ko je na vrhu svojih moči in ko ima svoje osebno življenje urejeno, ampak tudi takrat, ko je ta človek v težavi, ko mu pešajo njegove moči in mu je bilo potrebno priskrbeti lažje primerno delo. Če je padel uspeh dela, sem to vedno smatrala kot „signal“, da z delavcem nekaj ni v redu, da se mu je nekaj pripetilo in da je ta človek potreben pomoči. Nikoli ne gre delavca kar takoj obtožiti za slabše delovne uspehe, pač pa stvari raziskati in mu pomagati. Občutek varnosti, da bo delavec v težavi našel na razumevanje in pomoč je zelo pomemben, zato sem velikokrat kaj postorila mimo svojih dolžnosti, da ni prihajalo do

nasprotnega. Pa še to bi omenila, da je ljudi potrebno sprejemati takšne kot so; če je kdo slabe volje mu ne smeš zameriti. Pustiti ga moraš spregovoriti o njegovi težavi, kajti po tem je človeku lažje in se je pripravljen pogovoriti in sodelovati pri reševanju njegove težave."

Tovarišica Danica daje velik poudarek sprejemu delavca v delovno razmerje in kasnejše spremljanje njegovega dela v prvih mesecih po vključitvi v delovni kolektiv. Spominja se, da je v preteklosti, po dveh mesecih zaposlitve novinca poklicala po imenu. Na obrazu se mu je jasno odražalo začudenje, kako da se ga še spominja in to še celo njegovega imena. Vendar se ji zdi, da so včasih temu sprejemu dajali sami delavci večjo pozornost, kot zdaj in tudi odnosi sami med delavci se ji zdaj zdijo bolj brezosebni kot nekoč. Zdi se ji, da ljudje danes hodijo drug mimo drugega, dan za dnem, ne da bi sploh opazili in občutili, da so pravzaprav vsi pripadniki enega kolektiva.

S tovarišico Mišičevo sva se dolgo pogovarjali in o tem bi lahko še veliko napisala. Vendar je prostor temu članku omejen. Za konec bi rada napisala še njene besede o tem,

kakšni so bili njeni občutki, ko je odhajala iz Svilanita in kakšni so danes, ko je že nekaj mesecev upokojena.

„Iz tovarne sem odšla zelo težko, ker mi je bila tovarna ves čas moje zaposlitve drugi dom. Nikoli mi ni uspelo, da bi po 8-urnem delu lahko pozabila na težave v tovarni in se posvetila samo družini. Problemi in težave so me spremljale na vsakem koraku in velikokrat mi je doma pri kuhanju kosila šinila „odlična“ ideja za rešitev kakšne težave.

Pride pa čas, ko se je potrebno umakniti in narediti prostor mladini in zelo pomembno je, da to storiš pravi čas.

Na „mojo tovarno“, na številne delavce, ki sem jih dobro spoznala in sem jih imela rada, pa ne bom nikoli pozabila. In vedno se bom rada udeležila kakršnegakoli srečanja z delavci Svilanita“.

Niso bili to njeni zadnji koraki, ko je decembra lani odhajala zadnjič z dela, tudi misli, ki so jo spremljale na tej poti, niso bile njene zadnje misli na „njeno tovarno“, saj tovarišica Danica še vedno ostaja član delovnega kolektiva, kateremu je posvetila 23 let svojega življenja in dela.

Ivana Skamen

## Udeležili smo se XII. tekstiliade v kegljanju

Regijska tekstiliada, ki je bila letos na kegljišču v Kamniku, v organizaciji „Induplati“ iz Jarš, so se udeležile naslednje ekipe: Tosama Domažale, Svilanit Kamnik, Univer-sale Domžale, Trak Mengeš in Induplati Jarše. Zmagovalec regije je postala Tosama Domžale, Svilanit Kamnik pa je zasedel drugo mesto.

Ker pa je bila Tosama organizator XII. republiške tekstiliade, si je Svilanit priboril pravico nastopa na republiški tekstiliadi, ki je bila prav tako na kegljišču „Planinka“ v Kamniku. Na tem finalnem tekmovanju so se zbrali najboljši kegljači — tekstilci Slovenije, zmagovalci posameznih regij: Toper Celje, MTT Maribor, BPT Tržič, Tekstil Ljubljana, Novoteks Novo mesto, Tekstina Ajdovščina, Tosama Domžale in Svilanit Kamnik.

Med osmerico najboljših so se najbolje izkazali kegljači Tekstila iz Ljubljane, ki so v skupnem seštevku zbrali največ točk, Svilanit pa je v tako močni konkurenci zasedel častno osmo mesto.

Ostali rezultati naših predstavnikov na XII. republiški tekstiliadi pa so sledeči:

Ekipo Svilanita so sestavljali naslednji tekmovalci:

### ŽENSKE:

ZIKA Helena  
FICKO Silva  
ŽNIDAR Mari  
KOROŠEC Mojca

### MOŠKI:

NOVAK Maks, PREGI Leon, GORIČAN Jože,  
CAFUTA Franc, RIBAŠ Slavko, NOVAK Miro,  
ZAJC Alojz, KOZOLE Stane in NOVAK Franc

### MOŠKI — borbene igre:

1. MTT Maribor  
2. TEKSTIL Ljubljana  
3. TOSAMA Domžale  
4. SVILANIT Kamnik  
5. NOVOTEKS Novo mesto

### podrtih kegljev

883  
870  
831  
784  
777

6. BPT Tržič 759  
7. TOPER Celje 723  
8. TEKSTINA Ajdovščina 649

### MOŠKI — ekipno 6 x 200

1. TEKSTIL Ljubljana 5012  
2. MTT Maribor 4942  
3. TOPER Celje 4929  
4. TEKSTINA Ajdovščina 4887  
5. NOVOTEKS Novo mesto 4886  
6. TOSAMA Domžale 4862  
7. BPT Tržič 4784  
8. SVILANIT Kamnik 4716

### podrtih kegljev

### ŽENSKE — ekipno 4 x 100

1. NOVOTEKS Novo mesto 1562  
2. TEKSTIL Ljubljana 1534  
3. TOSAMA Domžale 1517  
4. MTT Maribor 1512  
5. TEKSTINA Ajdovščina 1495  
6. BPT Tržič 1473  
7. TOPER Celje 1461  
8. SVILANIT Kamnik 1399

### MOŠKI PARI: (nastopilo je 24 parov)

15. GORIČAN Jože 795  
NOVAK Franc 817 = 1612  
18. KOZOLE Stane 782  
PREGI Leon 812 = 1594  
22. CAFUTA Franc 765  
JENC Stane 745 = 1510

### ŽENSKE PARI: (nastopilo je 16 parov)

14. KOROŠEC Mojca 367  
FICKO Silva 342 = 709



15. ŽNIDAR Mari	339
ZIKA Helena	351 = 690

**MOŠKI POSAMEZNO:** (nastopilo je 63 tekmovalcev)

29. NOVAK Franc	817
30. PREGL Leon	812
38. GORIČAN Jože	795
45. KOZOLE Stane	782
55. CAFUTA Franc	765
59. JENC Stane	745

**ŽENSKES POSAMEZNO:** (nastopilo je 44 tekmovalk)

28. KOROŠEC Mojca	367
34. ZIKA Helena	351
39. FICKO Silva	342
41. ŽNIDAR Mari	339

Novak Franc

**ŠALE MALIH LJUDI**

**PREMIŠLJENO**

*Malega Petra so vprašali, kaj bi rad postal, ko bo velik. Peter odgovori: „Potreboval bom dva poklica – šel bom h gasilcem, kadar ne bo gorelo, bi bil pa rad miličnik.“*

**VSEVED**

*Janezek sprašuje: „Mami, kaj je pravzaprav v Leksikonu?“*

*Mati mu hitro odgovori: „Kadar česa ne vemo, poiščemo v njem odgovor.“ Janezek: „Potem pa hitro poglej vanj, in mi povej, kje je ostal moj gasilski avto.“*

**DOBRO VPRAŠANJE**

*Nečak me je predkratkim vprašal: „kako dolgo si že poročen?“*

*Odgovorim mu: „24 let“. „In kako dolgo še moraš hiti poročen?“*

**JECLJANJE**

*Pri starih starših Sabina pregleduje slike in vpraša: „Babica, kdo je ta mož z belo brado?“ Odgovor: „To je tvoj pra-praded.“*

*Sabina: „Zakaj pa nenadoma jecljaš?“*

**UČALA**

*Kristina bi morala stalno nositi očala, a ona jih ne mara.*

*Ko jo mama zagleda brez očal, jo vpraša: „Kristina, kje so tvoja očala?“ Kristina: „V kopalnici so in šklji.“*

**NEKAJ MODRIH O LJUBEZNI**

**Večina ljudi potrebuje več ljubezni, kot je zasluži.**

**Ljubezen ni opravičilo za slabo vedenje.**

**Tisti, ki trdi, da gre ljubezen skozi želodec, najbrž ne ve, kje se želodec nahaja.**

**Veliko zakoncev bi se morda celo ljubilo, ko bi mogli drug drugega vsaj trpeti.**

**Samo naumneži so vedno samo ljubljeni.**

**Mnoge dame bi bile boljše zakonske žene, če bi opustile stalna prizadevanja iz moža napraviti boljšega zakonca.**

**Ljubezen brez ljubosumja je morda sreča – ampak ni več ljubezen.**

**Izžrebanci nagradne križanke**

Uredništvo je prejelo rešitve nagradne križanke „Majski prazniki“. Izid žrebanja je bil naslednji:

1. nagrado prejme Palma Marija (kravata SAŠA)
2. nagrado prejme Golob Polonca (brisača MALTA)
3. nagrado prejme Gomiršek Marinka (brisača FORTUNA)

**Pravilna rešitev križanke je naslednja:**

PD, T, S, O, PRAZNIK DELA, FO, IRAN, KORENINE, S, PREROK, NALOMITEV, POSLI, SFR, TITO, PREDVAJATI, GALEB, AS, OV, LAN, OR, RO, NABOR, URIN, D, LINOREZ, KRAJANI, METODA, MALINE, ET, ŽIDI, PETICI, DVE, KA, ATLETIKA, PRAV, JP, VEŠALA, ERO, L, OVEN, TA, PREBOJ, EST, TRI, ZLOM, KU, PRVI MAJ, KLASA, NB, RESA, APNEN, STOL, MAT, POSLATI, IR, J, T, GESTA, NARAVA, AAR, M, NENARAVEN, CIGARETE, ATENE, SVILANIT, MAKINA.

Uredništvo

**Zahvala**

Ob izgubi moje mame se iskreno zahvaljujem sodelavkam za številno spremstvo na njeni zadnji poti, darovano cvetje in izrečeno sožalje.

Dolenc Marija

**Zahvala**

Ob smrti mojega očeta se vsem sodelavcem zahvaljujem za podarjeno cvetje, spremstvo na njegovi zadnji poti ter izrečeno sožalje.

Jerman Anton

## Foto arhiv

*Si še kdo upa trditi, da parkirnega prostora ni dovolj? Šalo na stran, fotografija je nastala 20. oktobra 1963. Standard pa takšen . . .*



*Pri podelitvi priznanj za prizadevno delo leta 1964*



*Že leta 1969 smo skrbeli za samoupravno usposabljanje članov DS. Posnetek je bil zabeležen leta 1969 na seminarju v Dolenjskih Toplicah*

„KAMNIŠKI TEKSTILEC“ LETNIK XVII. ŠT. 5–6  
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



