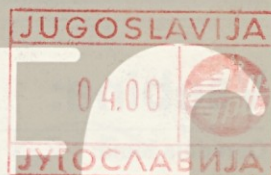


KAMNIŠKI

TEKSTILNA TOVARNA



Svilaniti
poštni predaj 110
61241 KAMNIK



TEKSTIL

Svilaniti

LETNIK XXVIII

LETO 1990

ŠTEVILKA 4



LJUDSKA
KNJIZNICA

61240 KAMNIK

Vsebina:

Osrednja tema:

V vrtincu nove zakonodaje 1

Kronika leta 4

Proizvodna dogajanja:

Tako v zadnjem tromesečju, kako pa naprej? 7

20. rojstni dan IGD Sivilanit 7

Skromen, a lep tovarniški praznik 8

Delavčeva učinkovitost po novem 9

Iz beležnice sindikalnega zaupnika 10

Oj, Triglav moj dom, kako si krasan, ... 11

Pravega prijatelja spoznaš v nesreči 12

Upokojili so se:

Francka Mihelin, Franc Koželj, Marija Mikolič in Marija Švigelj 13

Pred časom so se upokojili ... 14

Prečudovit dan z upokojenci 15

Za spominski album:

Jubilejni utrinki 16



NA RAZPOTJU STAREGA IN NOVEGA LETA

Sivina negotovosti z letom v zatonu ne odhaja. Ostaja vzhajajočemu letu in barva njegovo usodo z bolečino in strahom za preživetje. Negotovost poraja vprašanja, od katerih je odvisna naša prihodnost.

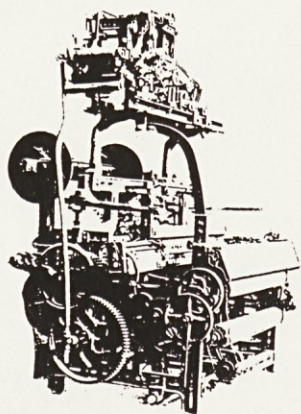
So vprašanja na katera si sami ne moremo odgovoriti: Se bomo obdržali nad vodo v časih, ko politika tako neusmiljeno podreja gospodarstvo svojim interesom? Se bo končno umaknila iz gospodarskega in poslovnega življenja in pustila preživeti vsaj tistim podjetjem, ki to še zmorejo in hočejo?

In so vprašanja, na katera si bomo odgovorili kar na lastnem pragu:

Koliko smo sami pripravljeni storiti za preživetje, vsak od nas in vsi skupaj? Bomo sposobni znižati stroške lastnega dela za toliko, da bodo cene izdelkov na trgu konkurenčne? Bomo zmogli ohraniti kvaliteto, ki se bo še naprej spogledovala s svetovno? In konec koncev, bomo zmogli toliko znanja, modrosti in sposobnosti, kot jih premoremo, le da to preteklost od nas ni tako neusmiljeno zahtevala.

Vzemimo si torej čas in poiščimo odgovore vsaj pri sebi. Če se bo zgodovina tovarne ponovila, bi nam odgovori morali prinesiti novih nad za našo skupno bodočnost.

Vsem skupaj s r e č n o !



»KAMNIŠKI TEKSTILEC«

Letnik XXVIII. št. 4, 1990

Glasilo izdaja podjetje »SVILANIT« Kamnik
za delavce in upokoјence brezplačno

Glasilo ureja Uredniški odbor

Jože Nograšek, Anton Jerman, Sonja Benkovič, Janez Kimovec, Marinka Pinterič

Odgovorna urednica: Mija Senožetnik

Tehnični urednik: Ivana Skamen

in Andrej Verbič

Naklada: 900 izvodov

Tisk in grafična izvedba: Franjo Jereb – Idrija



Osrednja tema

V VRTINCU NOVE ZAKONODAJE



V prejšnji številki Kamniškega tekstilca je bila osrednja tema posvečena vprašanju, ki so zvesti spremljevalci vsakdanjih skrbi; ali bomo jutri še lahko prišli na delo in kdo bo tisti, katerega delo v tovarni morda ne bo več potrebno. Mnogo neznank obstoja v našem poslovanju v tem in naslednjem letu; želimo si večjo uspešnost, ne da bi se poslovili od lagodnega dela in starih navad.

Pred nami je čas, ki bo v mnogočem odločal o naši prihodnosti. Več pa bomo dosegli, če bomo delo opravljali v prepričanju, da delo vsakega posameznika vodi k skupnemu cilju, da vemo kaj hočemo in znamo razreševati probleme sedanjega časa. Lažje bomo delali, če se bomo otesli negotovosti, ki nas danes spremlja in razčistili dileme, ki nas obdajajo.

S tem namenom so bila tudi izpostavljena vprašanja, ki so med delavci zelo živa in so odraz negotovih časov in sprememb. Za »okroglo mizo« so se zbrali naši sodelavci in predstavniki sindikatov. Vprašanj je bilo veliko, na večino so bili odgovori zapisani že v prejšnji številki Kamniškega tekstilca. Pred vami pa so še odgovori na preostala vprašanja.

Vprašanja, vprašanja, odgovori odgovori...

? Delavce skrbi usoda tovarne. So le obljube direktorja podjetja, da dela ne bo nihče izgubil, razen delavcev, ki se bodo upokojili oziroma dokupili manjkajočo delovno dobo. Kje in kakšne so strokovne podlage za te obljube in ali ima Svilanit perspektivni načrt kadrovanja? Menimo namreč, da bi moral strokovni svet podjetja tega nujno pripraviti in v njem zajeti tudi perspektivni razvoj dela podjetja in število delavcev, ki bi ga opravljali.

Naš program socialne varnosti delavcev Svilanita zajema postopno zmanjševanje zaposlenih z naravno fluktuacijo in odhodi v upokojitev. Vse ostale delavce, ki bodo postali tehnološki višek, bomo skušali reševati s prerazporeditvijo na druga delovna mesta, saj novih delavcev ne bomo zaposlovali, razen v izjemnih primerih, kjer drugih možnosti ne bo. Ob vsakoljetnem gospodarskem planu in planu delovne sile pa bo napravljen tudi program reševanja viška delovne sile. Z ozirom na to, da smo že v preteklosti bedeli predvsem nad režijsko delovno silo, in je nismo povečevali, smo prepričani, da bo naš cilj zmanjševanja delovne sile dosežen na čim manj boleč način in postopoma, brez da bi morali delavci na cesto. V podjetju se vodi točen pregled predvidenih upokojitev, posebno za strokovni kader in se je v večini primerov že predvidela zamenjava, le izjemoma bo zamenjava potrebna od zunaj.

? Kakšni konkretni (v dinarjih) so rezultati varčevanja v prvi polovici leta, upoštevajoč varčno nabavljanje, prisilne dopuste...?

Delavci namreč menimo, da so rezultati mizerni in da je tovarna zaradi nesmoternega varčevanja na eni strani, na drugi ogromno izgubila. Kakšno varčevanje pa to je, če gre le del delavcev na dopust, drugi pa so tukaj...

Rezultati varčevanja v prvi polovici leta, zaradi izpada prodaje, predvsem v Srbiji, so bili zelo zadovoljivi in so pripomogli tudi R sorazmerno dobrim rezultatom poslovanja v prvem polletju, zato nam je izpad proizvodnje, ki smo jo imeli iz preteklih mesecev veliko na zalogi, pomagal k zmanjševanju stroškov, predvsem pa k izboljšanju likvidnosti, ki je bila že kritična. Zelo nazorno se vidi padanje stroškov po mesecih:

Januar	100 %
Februar	96 %
Marec	93 %
April	91 %
Maj	60 %
Junij	56 %
Julij	32 %

Od teh stroškov pa je bil prihranek samo pri preji, ki je bila nabavljena po

nižji ceni iz uvoza v polletju 6.074.000 din. Moramo priznati, da pa je po drugi strani takšno zmanjšanje proizvodnje zelo problematično, zaradi razporejanja dela in dopustov in se ga bomo posluževali le v najnujnejših primerih.

? Ali se razmišlja o tem, da bi se v podjetju povečala delovna odgovornost za vse zaposlene, od direktorja do čistilke, saj bi se na tak način tudi povečala kvaliteta naših izdelkov in dvignile naše plače? **DA BI BILO DELO – NE SRAMOTA, TEMVEČ ČAST.**

To vprašanje je izredno pomembno in je skrajni čas, da so se stvari začele obračati. Doba real-socializma je imela veliko napako: preveč se je govorilo o pravicah in premalo o dolžnostih! Delo ni imelo prave vrednosti in to je veljalo za vse. Situacija, v kateri živimo, nas je prisilila, da smo začeli poudarjati odgovornost vseh delavcev, posebno za vodstveni kader. Vendar vse čez noč ne gre in bo potrebno še veliko truda, da stvari postavimo na pravo mesto.

? Ni nam jasno, kako nelastnik premoženja lahko odreja, koliko delnic bo kdo dobil in kaj bo na koncu leta, oziroma kolikšna bo vrednost delnic, če ne bo podjetje poslovalo z dobičkom?

Odkup delnic po programu iz zveznega zakona je določil delavski svet, v kolikor bo republiški zakon drugačen, bo določila potrebno prilagoditi novim pogojem. Vrednost delnic bo odvisna od poslovanja podjetja, enako bo tudi dividenda odvisna od rezultatov zaključnega računa.

? Treba se bo začeti drugače pogovarjati: Do sedaj – naše; od sedaj naprej pa – moje!

Zato si moramo najprej odgovoriti na vprašanje: Kaj želimo biti in šele nato kdo je potreben in kdo odveč in v kolikšnem času želimo to postati?

Z delnim izplačilom plač v delnicah nismo več podjetje, ampak nova or-

ganizacija, zato je cilje, kaj želimo biti, treba nujno postaviti. Določiti bo tudi potrebno koliko mora biti lastniki tisti, ki nas vodi oziroma nas komandira.

Naša odločitev, da gremo v delniško družbo je že znana. V našem programu, ki smo ga predložili pri registraciji podjetja v delniško družbo, naj bi bili delavci Sivilnita v 10-letih lastniki 51 % premoženja podjetja.

V individualnih pogodbah z direktorji in ostalimi delavci s posebnimi pooblastili je podpisana pogodba, v kateri je tudi določba, kolikšno vrednost v delnicah mora vsak od teh imeti najkasneje v 4 letih iz svojega osebnega dohodka, ker menimo, da morajo biti predvsem vodilni delavci, vezani z lastnimi sredstvi na podjetje, kar naj bi zagotavljalo tudi večji interes za uspeh podjetja.

? Zakaj Sivilnit ne gre v organizacijo manjših samostojnih podjetij, saj bi se tako lažje prilagajali zahtevam trga, lažje bi se zaposlila odvečna delovna sila, spremenil bi se odnos do dela, ker bi bil vsak zaposlen prisiljen odgovorno opravljati svoje delo? Vse te majhne samostojne firme bi lahko skupaj delovale v obliki koncerna Sivilnit.

Menimo, da je sedanja organiziranost podjetja primerna, saj je razdeljena v dva proizvodna programa in upravo, ki služi potrebam obeh. Ocenjujemo, da bi bila nadaljna delitev proizvodnih programov nesmiselna, ker je zaključena tehnološka celota in posamezni obrati ne bi bili učinkoviti. Tudi po svetu vidimo, da so podobne proizvodnje frotirja organizirane enako kot pri nas. Racionalno zaposlovanje pa je mogoče tudi v tej obliki organizacije. Zelo veliko bomo lahko naredili z novimi investicijami v avtomatizacijo v šivalnici in pripravljalnici, kjer bi bilo zmanjšanje delovne sile očitno, vendar je povezano to z investicijo in prerazporeditvijo ljudi. Vendar pa prav tu vidimo precejšnjo rezervo, seveda pa je vezana na čas zaradi denarja in reševanja viška ljudi.

? Ali morda ne potrebujemo nujno tudi tuj kapital – za razvoj tovarne, morda spremembo artiklov oziroma nove proizvodne programe?

Kar se tiče potrebe po tujem kapitalu ocenjujemo, da smo zaenkrat še toliko »zdravi« in primerno opremljeni, da ne bi bilo dobro deliti naš dobiček z drugimi, posebno še, ker se naše kreditne obveznosti v naslednjih letih bližajo koncu in bomo imeli ponovno možnost, da si najamemo nove, tuje kredite od dobaviteljev opreme za našo na-

daljno modernizacijo in tehnološki razvoj, ki nam bo zagotavljal naš obstoj in nove proizvodne programe. Tak način dela se je v praksi že izkazal kot najboljši in tudi najcenejši.

(Matija Jenko, gl. direktor)

? Kako je zaščitena poslovnost Sivilnita pred konkurenco znotraj Sivilnitove ograje? Po podjetju se namreč govori, da se pojavlja »dvojno delo« v tem smislu, da se v času delavnika opravlja delo za interes podjetja in zasebne, privatne interese in to enako delo, kot ga opravlja za podjetje!

Če se po podjetju govori, da se pojavlja »dvojno delo« in opravlja delo tudi za privatne interese, je pravica vsakega delavca, da takšno »črno« aktivnost prijavi, vodju dela pa je to njegova delovna dolžnost.

Načeloma pa »dvojno delo« lahko razvrščamo v dve skupini.

Če delavec med delovnim časom v podjetju opravlja delo za svoje privatne potrebe, to pomeni kršitev delovnih obveznosti, saj so posledice takšnega ravnanja slabši rezultati dela in nepravilno izkoriščanje delovnega časa. Predvsem bi sleherni vodja dela takšno ravnanje delavca moral opaziti in tudi ustrezno ukrepati.

V kolikor pa delavčevo delo za njegovo osebno korist pomeni zaradi konkurence tudi slabše rezultate poslovanja ali škodo, pomeni to kršitev delovnih obveznosti po konkurenčni določbi. Ob izdaji pogodb o zaposlitvi bodo posameznim vodilnim in strokovnim delavcem v pogodbi o zaposlitvi dane posebne konkurenčne določbe s katerimi se bo tem delavcem prepovedalo delo za privatne namene z njihovega področja dela. Takšna konkurenčna določba jih bo obvezovala še dve leti po prenehanju delovnega razmerja v podjetju. Ob kršitvi te določbe pa je delavcu možno izreči ukrep prenehanja delovnega razmerja in mu naložiti povrnitev povzročene škode.

V obeh navedenih primerih je ukrepanje možno, takšno »dvojno delo« pa zagotovo ni v interesu podjetja in zaposlenih. Zato lahko pričakujemo, da bodo tisti, če so »dvojno delo« že opravljali, to opustili, saj so posledice lahko zelo težke. Vsi ostali pa imamo možnost prijave in ukrepanja zaradi zaščite naših skupnih interesov.

? Zakon o podjetjih, Zakon o pravicah iz delovnega razmerja in Zakon o prometu z družbeno lastnino je sprejela bivša vladajoča struktura oblasti; sedaj po volitvah pa so nastale kadrovske spremembe v oblasti. Zanima nas, ali so v čem nastale tudi spremembe v omenjenih zakonih?

Ali se res lahko vodilni v podjetjih po lastni volji odločajo o usodi delavcev in o usodi družbenega premoženja, ne da bi za nepravilnosti odgovarjali? Upravljanje v svojem imenu, na tuj račun!

Spremembe zakonov, ki urejajo organiziranje in upravljanje podjetij in delovna razmerja, je v preteklem letu bilo precej. Te spremembe niso samo formalne, temveč tudi močno vsebinske. Če bi nekdo iz tujine čital to zakonodajo izpred leta dni in sedanjost, bi močno podvomil v to, da je to zakonodaja iste dežele in da je med prvim zakonom o podjetjih in sedanjimi dopolnili minilo le leto dni.

Bistvena sprememba zakona o podjetjih je v tem, da se v glavnem v upravljanju izenačuje vse vrste podjetij in so družbena podjetja v zakonu obravnavana kot začetno stanje. V roku dveh let bodo družbena podjetja preoblikovana v podjetja v mešani lastnini, ali kot delniške družbe, družbe z omejeno odgovornostjo ali pa mešana privatna podjetja.

Zakon točneje razmejuje upravljanje in vodenje podjetij. Delavski svet, ki je do sedaj bil obvezen organ upravljanja, v podjetjih z mešano lastnino ni več obvezen. Upravljanje na osnovi dela, kot smo ga poznali v obdobju samoupravljanja, tone v pozabo in upravljanju postaja temelj kapital. Lastnik kapitala ima pravico do upravljanja v sorazmerju z vloženimi sredstvi, delavci in drugi predstavniki družbenega kapitala pa glede na višino sredstev družbenega kapitala.

Delavski svet ima glede na zmanjšane pristojnosti predvsem pravice, ki izvirajo iz dela. Upravni odbor podjetja pa upravlja podjetje z interesom lastnika kapitala, saj je praviloma takšna tudi njegova sestava.

Vodenje podjetja pripada poslovodnemu organu, direktorju podjetja. V pristojnost vodenja sedaj spada vrsta zadev, ki so v preteklosti bile stvar kolektivnega odločanja in samoupravljanja. Direktor podjetja n.pr. imenuje svoje najožje sodelavce, to je delavce s posebnimi pooblastili in odgovornostmi; ima pravico vplivati na delavčev osebni dohodek v odvisnosti od rezultatov njegovega dela in prispevka delavca k skupnim rezultatom poslovanja, izrekat kazni za disciplinske prekrške (razen prenehanja delovnega razmerja), prerazporediti delavce itd. V njegovi pristojnosti so vsi postopki, s katerimi se zagotavlja normalen potek dela in poslovanja.

V obdobju družbene lastnine, so na pogled pristojnosti direktorja velike. Odločanje je bilo tudi v pogojih samoupravljanja lahko subjektivno, saj so tako delavski svet kakor posamezne komisije včasih težko presojele primernost poslovnih odločitev. Direktor

ali poslovodni delavci so jih predlagali, za napačne predloge pa so odgovornost lahko skрили tudi za sklep organa, ki ga je sprejel. Subjektivna presoja je možna pri kolektivnem ali posamičnem odločanju. Sedaj zakon jasno določa, da je direktor predlagatelj poslovne politike in njen izvrševalec. Pri svojem delu, zlasti sedaj v težkih pogojih poslovanja, pa se bo direktor nahajal v težkem položaju. Interes podjetnika in lastnikov kapitala je poslovanje s čim manjšimi stroški in ustvarjanje čim večjega dobička. Ker pa so strošek tudi zaposleni delavci in izplačani osebni dohodki, je interes kapitala drugačen od interesa zaposlenih delavcev. Čeprav bo lahko posamezni prizadeti delavec ob premeščanju na drugo delo, to ocenjeval kot direktorjevo samovoljo, je takšne ukrepe potrebno ocenjevati predvsem po ciljih boljšega poslovanja podjetja.

Odločanje o usodi delavcev in družbenega premoženja je možno tako v pozitivnem, kakor tudi v negativnem smislu. Povečane pravice pomenijo tudi povečane odgovornosti in danes je z napačnimi in slabimi poslovnimi potezami direktorski položaj kaj hitro lahko izgubiti. Če pa bo obstajal upravičen sum, da direktor zlorablja pooblastila, pa je zaščitnik delavca in premoženja sindikat in vsi ostali organi, ki jim je zaupano varovanje pravic delavcev in premoženja. Ko pa bo postal znan lastnik kapitala, pa bo predvsem interes kapitala presojal upravičenost ravnanj poslovodnih delavcev in delavcev s posebnimi pooblastili.

ln če razmišljamo o konkretni situaciji v našem podjetju, mislim da ni posebnih razlogov za to, da bi nas bremenila razmišljanja o zlorabi pooblastil in neupravičenem razpolaganju z družbenimi sredstvi. Sviliti je bil zgrajen s strokovnim delom in prizadevanostjo zaposlenih, zato je naš skupen cilj, da ustvarjeno vsaj ohranimo, naše delo pa bo nedvomno potrebno tudi racionalizirati. To načelo bo pri našem delu moralo biti prisotno in se ga morajo zavedati tako poslovodni delavci, kakor tudi vsi zaposleni.



Želimo videti kadroviski posnetek zaposlenih in plan prerazporeditev?

Tako, kot se pripravlja plan proizvodnje in vseh ostalih dejavnikov poslovanja, se pripravlja tudi plan kadrovanja. Nemogoče pa je plan kadrovanja izdelati, dokler niso podana vsaj osnovna izhodišča poslovanja.

Pri kadrovanju je že v letošnjem letu veljalo načelo, da ne zaposlujeemo novih delavcev, razen pripravnikov in strokovni kader, ki je nujno potreben. Odhode delavcev se je nadomeščalo s prerazporejanjem in se bo takšna politika kadrovanja tudi nadaljevala v letu 1991. Po ocenah glede na možnosti upokojevanja, bo v letu 1991 odhodov v pokoj manj, kot jih je bilo v letu 1990. Že sedaj pa nastajajo določene težave pri prerazporejanju, saj prihaja do strukturnih kadroviskih neskladij. Iz proizvodnje je odšlo v pokoj večje število delavcev do IV. stopnje strokovne izobrazbe, določene rezerve v kadrih pa so prisotne v delu administrativnega kadra in nekaterih drugih poklicih.

Potrebe po delovni sili v letu 1991 bodo pripravljene do sredine decembra. Delavskemu svetu bo posredovana tudi problematika razreševanja viškov delavcev in možnosti za zmanjšanje zaposlenosti. Nesmiselno pa je planirati viške delovne sile brez konkretnega razreševanja, kot smo imeli nekaj takšnih primerov v letu 1990.

Kadroviski posnetek zaposlenosti je izdelan in znan delavcem, ki se strokovno ali kot vodstveni in vodilni delavci ukvarjajo s kadrovanjem. Trenutno nas je zaposlenih v podjetju 825, največja številka zaposlenosti v Svilitu pa je bila 908 delavcev. Pri izdelavi planov zaposlenosti računamo na delno zmanjšanje režije, tako upravne kakor tudi proizvodne. Pričakuje pa se tudi določene poenostavitve zakonodaje, ki naj bi odpravila nepotrebno in nekoristno administrativno delo.

Predlog (ne plan) razporeditev delavcev bo izdelan v skladu z izhodišči letnega plana in z njim bodo seznanjeni vsi, ki jim je to potrebno. Navaditi se bomo morali, da kot vsi ne moremo tkati in šivati, tudi ne moremo vsi opravljati kadroviskih del. Naš poslovni interes je racionalno poslovanje, to pa ga je možno doseči z vsklajenim delovanjem vseh dejavnikov proizvodnje. Osnovna usmeritev našega poslovanja je, da ne povečujemo proizvodnje, temveč izboljšujemo kvaliteto in modnost izdelkov. To pa bo možno storiti tudi s kakšnim zaposlenim delavcem manj.

Ni še tako dolgo, ko je bila izrečena misel, da je bolje, če nas je v Svilitu petsto dobro plačanih delavcev, kot pa osemsto slabo plačanih. To nedvorno drži, toda kako določiti tistih tri-

sto delavcev, ki naj bi bili, po zelo laični oceni, preveč? Lahko, da smo v Pravilnik o delovnih razmerjih zapisali najboljše kriterije za razreševanje tehnoloških in ekonomskih viškov, toda vsak delavec, ki bi bil na osnovi njih določen kot višek, ne bo imel občutka, da so kriteriji popolnoma objektivni. Vedno bo prisotno vprašanje, ZAKAJ JAZI?

Tisti ukrep, čakanja na delo doma in odpuščanje z dela, naj bi bilo zadnje, kar bi morali storiti. Ali lahko danes s prstom pokažemo na tistega delavca, ki je SAM KRIV, da je ali bo postal višek v podjetju?

Obravnava kadroviskih zadev v nestrokovnih in nepooblaščenih »rokah« pa lahko pomeni veliko škodo v podjetju. Vsak zaposleni v tovarni naj bi imel svoje delo in ga opravljal po svojih najboljših močeh in znanju. Ničesar pa ni namen prikrivati; prišel bo čas, da se stvari razrešijo, razrešiti pa jih je potrebno korektno, zlasti ker gre za ljudi. Vsi zaposleni, ki pa imajo možnost, da se preživijo brez dela v tovarni, lahko v večini primerov, delo zapustijo. Možna pa je tudi pomoč in sodelovanje podjetja, če gre za vprašanje odpravnine, dokupa delovne dobe in drugih oblik, ki jih predvideva zakonodaja. Če bo interes poslovanja, so možne tudi razrešitve posameznih primerov. Sigurno pa ne moremo pričakovati, da bi delavcu izplačali odpravnino, z njegovim odhodom pa morali zaposliti novega delavca. Razen rednih in predčasnih upokojitev pa do sedaj nismo imeli drugih primerov zmanjševanja zaposlenosti.

(Bogo Wiegele, vodja spl. kadroviske službe)



Razvoj Svilitovih izdelkov je že nekaj let na istem nivoju. Zakaj se zdaj rešuje le trenutna situacija, ne pa da bi se usmerjali v prihodnost, ki bi prinesla razvoj proizvodnega programa?

Po dolgoročnih razvojnih ciljih je razvoj novih proizvodov usmerjen v program frotirnih izdelkov in program izdelkov za modne dodatke.

Program frotirnih izdelkov temelji na razvoju visokozahtevnih izdelkov iz tkanega frotirja, z vrhunskim designom in visoko stopnjo predelave. Cilj tega je, da v vsakem trenutku in za najbolj zahtevno tržišče, lahko ponudimo zahtevne frotirne izdelke. Za našo bodočnost in poslovno varnost je pomembno, da imamo fleksibilno proizvodnjo, ki nam omogoča hitre spremembe. Tako je potrebno vsako sezono ponuditi nove in najbolj sodobne izdelke iz tkanega frotirja, ki ne smejo biti pod kakovostnim nivojem najboljšega svetovnega proizvajalca. Če sodimo po tekoči poslovni politiki, lahko rečemo, da nam to uspeva in je



Ali so se morda v Svilitu že oglasili bivši lastniki raznih obratov (Šmarca, Mekinje)?

Med izidom prejšnje in te številke Kamniškega teskilca je s strani občinskega upravnega organa bila v podjetje posredovana tudi vloga pravnega naslednika bivšega lastnika dela Svilita. Dušan Lipovec se je priglasil za vrnitev razlaščenega premoženja, za razrešitev zadeve pa bo potrebno počakati na spremembo zakonodaje in ugotovitev vseh dejstev, ki so potrebna za eventuelne pravice do vrnitve premoženja ali odškodnine.

praviloma tudi dolgoročna usmeritev. Podjetje Svilanit s tako dobrim proizvodnim programom ustvarja dobre poslovne rezultate tudi v tako težkih časih, kot so sedaj. Potrditev za kvaliteto razvoja novih proizvodov je še dejstvo, da nam tuji kupci že zaupajo ne le proizvodnjo, ampak tudi razvoj novih proizvodov. Kot primer: Firma Frailing nam je zaupala izdelavo celotne njihove kolekcije za prihodnje obdobje. Na sejamskih prireditvah smo tudi zelo uspešni. Vsako leto dobimo kakšno od priznanj jugoslovanske modne scene (Ljubljana, Zagreb, Beograd, Sarajevo, Skopje). Daleč smo nad jugoslovansko konkurenco in se z njimi ne moremo primerjati.

Primerjamo se lahko z najboljšimi svetovnimi proizvajalci. Tako smo začeli s firmo Unitex razstavljati na največjem mednarodnem sejmu frotirja Heimtextil Frankfurt.

Poleg našega razstavnega prostora, se naši izdelki na frankfurtskem sejmu pojavljajo tudi v kolekcijah največjih razstavljalcev. Lepo je videti, če na takem sejmu opaziš kopico navdušenih poslovožev, kako pozitivno komentirajo Svilanitov izdelek. Slabo je le to, da je večkrat ime Svilanit skrito za tujo etiketo, čeprav je čisto »naš« izdelek (oblikovne rešitve tkanine, konstrukcija, barvni predlogi in kompletna proizvodnja).

Velik uspeh našega dela na področju razvoja novih frotirnih proizvodov je še v tem, da je to rezultat dela naših strokovnih kadrov.

Delo na razvoju novih izdelkov spremljajo tudi določeni problemi. Ena od največjih težav je nizka stopnja tehnične opremljenosti dela v proizvodnji. Določena proizvodna oprema je tehnično zastarela, nekatere sploh nimamo. Kot v ostali tekstilni industriji, je tudi v Svilanitu premalo denarja za investiranje v novo opremo. Situacija je takšna, da se vlaga manj, kot je vrednost amortizacije (katera je nizko postavljena). Posledica tega je, da moramo pri razvoju novega izdelka večkrat improvizirati določene postopke. Takšne in podobne improvizacije se dogajajo tudi v redni proizvodnji, da ne govorimo o stroških proizvodnje, ki so pri nekaterih postopkih večji, kot bi bili s sodobno tehnološko opremo.

Kljub temu lahko sklepamo, da imamo v Svilanitu zelo učinkovit razvoj novih proizvodov. To je tudi eden od razlogov, da ima Svilanit dobre rezultate poslovanja.

Postavlja pa se vprašanje – ali bo podjetje Svilanit tudi v bodoče tako uspešno?

Tako uspešnost bomo lahko v bodoče dosegli s kvalitetnim designom, kvalitetnim tehnološkim razvojem in stroškovno racionalizacijo obstoječega organizacijskega modela.

Salem Begonović, vodja razvoja

KRONIKA LETA

Po marsičem bo leto, od katerega se poslavljamo ostalo zapisano v našem spominu. Ob slovesu so naša občutja mešanica vihrave politične pomladi, negotovega gospodarskega poletja in upanj, ki so se z jesenjo obarvala v pričakovanja in upe boljšega in varnejšega.

Pomladno sonce se je dotaknilo le narave, nas pa prepustilo sivini resničnega vsakdanjaka, z vsemi gospodarskimi težavami vred. Prišlo je poletje in z njim spoznanje, da pomladna sivina ni bila privid, ampak grenka vsakdanja resnica, ki je kazala na velike napake real socialistične preteklosti. Tudi v tovarni so časi težki. Naši izdelki so iz proizvodnih obratov, namesto na prodajne police, romali v skladišča, ki so prepolna napovedovala zlom naše tovarne. Zmanjšanje proizvodnje je bilo neizbežno, cene izdelkov znižati in stroškom pošteno zategniti pas.

Z novimi upi smo nekako premagali čas prisilnih dopustov, ki smo ga združili z rednimi. V tovarno smo se vrnili odločnejši, da bomo stali led, ki nam je ležal na duši, predvsem pa poiskali pot do naših potrošnikov.

In res so statve jeseni postale zopet glasnejše in šivalni stroji niso več samevali. Naštete poti komercialistov niso bile zaman!

Jesen je močno obvarovana tudi s spremembami pravil o delovnih razmerjih in nagrajevanju, vsa pa v duhu večje discipline in odgovornosti ter stimulacije za boljše delo. Vodenje podjetja, organizacija dela in strokovno delo so dobili svojo ceno. Resnica je, da je uspešnost poslovanja še kako odvisna od dobrih vodstvenih in strokovnih delavcev. Zdaj je potrebno le počakati, da se bo ta resnica potrdila v praksi.

Po mnogo letih varne socialne in delovne zakonodaje, ki je zagotavljala pravico do dela, se je težko pogovarjati o presežkih delavcev, čeprav se temu ne bo mogoče izogniti. Strah pred izgubo dela se je zasedel v naših mislih in čedalje bolj smo pripravljeni na dvoje: še bolje nagraditi dobro delo in na stežaj odpreti vrata navzven vsakomur, ki bo plačo le dobil in ne zaslužil.

Hoteli smo podjetje in kasneje delniško družbo, ki se bo spogledovala s podjetniško miselnostjo in tržnim gospodarjenjem. Prvo in drugo imamo, uspešnost spogledovanja pa prinaša neizprosne posledice: odgovornost za delo se stopnjuje proti vrhu hierarhične lestvice in bo najbolj neizprosnna pri delavcih, ki smo jim zaupali najodgovornejše naloge.

Počakajmo torej, da bodo papirnate resnice zaživele, medtem pa se sprehodimo skozi leto 1990. Ob težavah, s katerimi smo se srečavali prav na vseh področjih poslovanja, bomo vsaj zaslutili, koliko dela in truda, strokovnega znanja in poslovne politike, je bilo potrebno, da smo leto v zatonu, konec koncev kar dobro izvozili.

Proizvodnja programa frotir

Leto, od katerega se poslavljamo, ne bo zapisano z zlatimi črkami o velikih rezultatih v proizvodnji, čeprav so bila prizadevanja in prilagajanja težavam, ki so predvsem izvirale iz velikih nihanj povpraševa-

nja na trgu in zahtevnim izvoznim naročilom, nepopisna. Zastoj v prodaji izdelkov iz frotir programa in ukrepi zmanjšanja vseh nabavnih stroškov so proizvodnjo v prvem polletju zmanjšali v primerjavi z istim obdobjem lani za 11%, produktivnost pa za 6%.

Najbolj občutno zmanjšanje proizvodnje v votkih, glede na dinamiko plana, beležimo v naslednjih mesecih: maja za 25%, junija za 30% in julija za 50%, z uvedbo dodatnega kolektivnega dopusta. Delavci iz šivalnice, oplemenitilnice in tiskarne smo morali že meseca maja na letni dopust. V tem obdobju je najmanj boleče obratovala konfekcija plaščev, kjer so se delali izdelki za izvoz ter se iz medfaznih zalog v skladišču metraže podelaval nov poletni program plaščev oziroma jop.

Meseca avgusta je bila proizvodnja v votkih manjša še za 12%, v septembru za 9,4%, oktobra pa je proizvodnja v tkalnici »zaplula« v planirano dinamiko proizvodnje in decembra ne zaostaja več za dinamiko letnega plana.

Velika pozornost razvoju tehnologije in strojni opremi preteklih let se je obrestovala, saj ob tako velikih težavah na tržišču, denarja za posodabljanje strojne opreme ni bilo.

Še dve značilnosti sta prisotni v proizvodnji frotir izdelkov: oskrba z materiali in surovinami je bila dobra in nemotena, zaradi številnega upokojevanja delavcev, pa je »oskrba« z njimi na meji možnega.

Proizvodnja programa svila

Prvi mesec v letu je namenjen proizvodnji artiklov za seje, ki se na začetku leta vrstijo drug za drugim. Prvič se predstavlja potrošnikom modni dodatek – telovnik. Del proizvodnje pa je bil že namenjen izdelkom, namenjenim ženam za njihov praznik. Mesec februar beleži veliko povpraševanje po izdelkih programa svile, zaradi tega je bila povečana proizvodnja v popoldanskem času. To se je seveda poznalo pri fakturirani realizaciji. Veliko povpraševanje po izdelkih iz čiste svile se nadaljuje v mesec marec, v katerem je postala konfekcija svile bogatejša za stroj za obračanje kravat. S tem so bile dane možnosti za povečanje proizvodnje in storjen korak k humanizaciji dela. Meseca aprila in maja je proizvodnja že namenjena izdelkom za jesen. Izboljšana je bila tudi tehnologija obdelave šalov, ki je dosegla visoko kakovostno raven. Šali se zdaj termično obdelujejo po kosmatenju.

Ko sta si pomlad in poletje podajala roki, svilo ponovno razveseli naročilo modnih dodatkov za stevardese in pilote Lufthansa. Dokaz več, da so izdelki iz programa svile kvalitetni. Naročilo je kontinuirano do marca 1991.

V poletnih mesecih se preko firme Durr opremlja hotelsko osebje na Dunaju, Düsseldorfu itd. Snuje se nova embalaža, s katero bodo izdelki še prikupnejši in vabljejši za oči potrošnikov. V tkalnici so izdelani prvi vzorci za tkanje izdelkov iz čiste svile in izdelano je novo galiranje za tkanje izdelkov iz čiste svile in izdelano je novo galiranje za tkanje šalov širine 40 cm v novi

strukturi materiala. Vse bolj se oglašja tudi prostorska stiska.

Prvi jesenski mesec prinaša nove izdelke: garniture pas-kravata, kravata-šal, spremilja jih nova embalaža. V cilju zmanjševanja stroškov, se racionalno nabavljanje re-produkcijskega materiala nadaljuje in uvaja nova tehnologija.

Meseca oktobra je zelo intenzivna izdelava volnenga programa, zato je zopet dobrodošla pomoč šolarjev v popoldanskem času. Pomagajo tudi delavci iz šivalnice. V nasprotju z drugimi enotami, dela v svili ni primanjkovalo.

Ob zaključku leta je prostorska stiska v vseh obratih svile še očitnejša. V konfekciji svile pričakujemo stroj za likanje vogalov kravat. S tem strojem bo zaključen tehnološki postopek izdelave kravata, ki skupaj z »Libo«, »Adlerjem« in ostalimi stroji omogoča sodobno proizvodnjo. Nujna je tudi posodobitev tkalnice, a še pred tem povečanje prostorov. Z novo tehnologijo, tako v tkalnici kot v konfekciji, bo z istim številom zaposlenih storjenega več in kvalitetnejše. Po pestrosti izdelkov iz programa svile se zgleduje tudi pestrost njihove prodaje, kar nas navdaja z optimizmom.

Nabava – v duhu varčevanja

Po zaustavitvi visoke inflacije v preteklem letu je že prve mesece tega leta sledila stabilizacija cen, pri cenah bombažne preje pa že 15. februarja doživimo njihovo zmanjšanje za 11%. Predilnica Litija je takšne cene ohranila do meseca oktobra, ko jih je zaradi povečanih stroškov zvišala zopet za 10%.

S pridom so se uporabila tudi določila zveznega zakona o deviznem poslovanju. Ta izvoznikom omogoča olajšave pri uvozu repro materiala, pod pogojem, da povečajo izvoz za 50% za material, ki je bil uvožen. Rezultat konec leta je zavidljiv, saj znaša prihranek na ta račun približno 350.000 DEM.

Zaradi visokih cen bombažne preje na domačem trgu, se je tudi Svilanit vse bolj odločal za uvoz preje iz Turčije, Egipta in Pakistana. Te količine bodo letos predstavljale kar 35% vseh potreb in predstavljajo približno 12.000.000 din prihranka. Zaradi lažje predstave višine prihranka naj povemo, da to pomeni nekoliko več, kot znaša znesek za bruto mesečno plačo vseh delavcev v podjetju.

Letošnje leto je značilno tudi po tem, da je bila ponudba surovin, materiala in repro-materiala na trgu zelo dobra in je omogočala izbiranje najugodnejših ponudnikov, tako po kvaliteti, ceni in plačilnih pogojih. Zaradi stabilne valute je bil prihranek na področju oskrbe s surovinami in drugimi materiali očitno.

Prodaja – v znamenju velikih nihanj povpraševanja na trgu

Optimizem ob dobrih rezultatih prodaje v prvih mesecih leta se je s prihodom pomladi zrušil kot hiša iz kart. Ni bilo potrebno veliko časa in znanja, da smo ugotovili vzroke za nenaden padec povpraševanja po naših izdelkih iz frotir programa: umiritev dinarja je prekinila mrzlično »pretapla-

nje« denarja v potrošniške dobrine in njegovo varčevanje zopet postalo smiselno. V cenah izdelkov je bila še vedno vkalkulirana visoka inflacija preteklega leta, zato so bile previsoke in so pred izdelki iz uvoza lahko le sramežljivo zardevale. Naše trgovine so vse bolj samevale, drago domače blago se na prodajnih policah ni več prodajalo. Še tisti redki kupci, ki so v trgovine zašli, so posegli po uvoženih tekstilnih izdelkih iz Turčije in Pakistana, po nizkih cenah seveda. Kot mnogi proizvajalci, smo se tudi mi lotili »pranja« cen in izprali iz njih inflacijo minulih mesecev. 20%-no znižanje cen brisačam in 30 do 40%-no znižanje cen konfekcijskim izdelkom je bilo »predpranje« cen, kajti trgovski dodatek k našim, proizvajalčevim cenam, je bil prav tako previsok in ga je bilo potrebno znižati.

Zato so bili spomladanski meseci namenjeni tudi proizvodnji cenejšega programa frotirastih jop in s tem ubili dve muhi na en mah: zmanjšali smo velike zaloge metražnega blaga, potrošnikom pa so bili cenejši in praktični izdelki za poletje všeč in so radi posegali po njih.

Kljub znižanju cen izdelkov pa povpraševanje še vedno ni bilo pričakovano, zato so se zaloge kopičile. Zmanjšanje proizvodnje je bilo neizbežno.

Po vrnitvi z dopustov so nas pričakale velike zaloge, predvsem kopalnih plaščev. Ugotovili smo, da niso bile vzrok le cene, temveč tudi preprosto dejstvo, da je kopalni plašč potrošniško blago, ki se mu je ob prepotrebni življenjskih potrebščin mogoče odpovedati. Od kod ta ugotovitev? Tudi cenejši uvoženi plašči v trgovinah niso našli kupcev. Zagrizli smo se v veliko zalogo plaščev in v jesenskih mesecih izvedli uspešno akcijsko prodajo plaščev na celotnem jugoslovanskem tržišču. Vsakega kupca plašča smo nagradili z brisačo, akcijo pa poimenovali NAGRADA ZA ZVE-STOBO. Zaloga plaščev se je očitno zmanjšala, akcija pa bo koristila tudi analizi

tržišča, saj smo od kupcev prejeli kar 8.500 izpolnjenih anketnih lističev. To bo vsekakor dovolj kvaliteten vzorec, s katerim si bomo lahko odgovorili na številna vprašanja, predvsem pa dobili odgovor na vprašanje, kakšne frotir izdelke kupci najbolj cenijo.

Zadnja dva meseca v letu sta običajno v znamenju slabšega povpraševanja, saj trgovine zaradi zaključevanja poslovnega leta in inventur izdelkov ne nabavljajo več. Letos je situacija še slabša zaradi blokade kupcev iz Srbije zaradi znanih ukrepov srbske politike.

Zaradi slabe likvidnosti trgovcev, je plačljivost nabavljenega blaga kritična. Zato so vse aktivnosti komercialistov, trgovskih zastopnikov in naše finančne izterjevalke namenjene prav tej nalogi. Prizadevanja rodijo sadove, žal pa je bilo potrebno prekiniti sodelovanje z nekaterimi našimi kupci, ki so blago kupili, s plačilom pa odlašali, odlašali ...

Za pogled v bodočnost bi potrebovali rožnata očala, da bi si upali napovedati uspešno prodajo. Ta ni več odvisna od dobre poslovne politike, ampak tudi političnih dogajanj, ki so popolnoma razdejala jugoslovanski trg, od katerega lahko v bodoče pričakujemo – VSE ali NIC.

In za konec še podatek o prodaji v enajstih mesecih:

za prodane izdelke na domačem in tujem tržišču smo iztržili 425,556,959 din.

Pogled na izvozno tržišče

V planu za leto 1990 smo si zadali nalogo izvoziti za 9.922.086 DEM od tega 4.744.197 DEM plaščev. Ob stabilizacijskem gospodarskem programu, sproščenem uvozu, blokadi srbskega trga, bi morali zadano nalogo v celoti izpolniti. Toda tudi na zunanjih trgih se dogajajo nepredvidljive stvari. Kdo je verjel ob začetku letošnjega leta, da bosta Nemčiji že 3. oktobra letos

Enota	Stanje 1.1.1990	Od tega za dol.		Stanje	
		čas		30.11.1990	Od tega za dol. čas
Šivalnica	144	2		129	1
Tkalnica	211	2		189	–
Konfekcija	153	8		154	12
Brav. + oplem.	44	1		40	1
Vzdr. in energ.	58	1		57	1
Tiskarna	9	1		8	1
Strok. službe	26	–		26	2
Kontrola	25	–		20	–
Skl. got. izd.	15	–		13	–
Skl. surovin	8	–		7	–
Furg. + kamioni	3	–		3	–
SKUPAJ FROTIR	696	15		646	18
Konfekcija s.	45	8		45	13
Tkalnica	21	–		20	–
Uprava	16	1		15	–
SKUPAJ SVILA	83	9		80	13
Spl. kadr. služba	32	–		29	–
Gospod. fin. služba	40	2		40	2
Komerciala	28	–		25	1
Nabava	4	–		4	–
SKUPAJ UPRAVA	104	2		98	3
PODJETJE	883	26		824	34

KRONIKA LETA

združeni? Z združenjo Nemčijo se je naš trg razširil, toda s tem se je naš izvoz še bolj osredotočil na en sam trg. Zelo liberaliziran uvoz v Skandinaviji, Veliki Britaniji, Franciji je namreč tako znižal raven cen na teh trgih, da smo izkvoz tja izredno omejili. To skušamo nadomestiti z osvajanjem novih trgov v državah EFTE (Avstrija, Švica), vendar smo tam klub uvoznim ugodnostim za jugoslovansko blago manj konkurenčni, ker morajo naši kupci plačati carino.

Znižana cena preje, uvoz cenenejšega blaga iz Bližnjega in Daljnega vzhoda, Azije, Afrike je tudi nemške proizvajalce prisilil, da opuščajo delovno intenzivno proizvodnjo. Te spremembe so povzročile znatne motnje pri našem izvozu kopalnih plaščev. Naš dolgoletni kupec Egeria je svoje nakupe pri nas izredno imejil, kar pa je celo boljše, ker smo morali prej dobre cene v zadnjem letu (odkako je v tej firmi novo vodstvo) izredno znižati. Dodatno smo dobili še enega kupca, ki pa se ni izkazal kot najbolj soliden, kljub temu, da je sam proizvajalec frotirja – firma Hensel (Delfina frotir). Ali pa ravno zaradi tega, saj je večina nemških proizvajalcev frotirja v hudih škripcih. Firma C&F Fraling je morala v celoti opustiti konfekcijo plaščev, zato so se obrnili na nas, da razvijamo skupno kolekcijo za jesen/zimo 1991. V prihodnjem letu bodo pri nas kupili 90.000 do 100.000 plaščev. Kolekcijo smo razvili v zahtevanem roku in upamo lahko, da bo naše tesnejše sodelovanje tudi v prihodnjem letu v redu potekalo. Nekoliko manjša realizacija izvoza od planirane (v enajst mesecih DEM 8.307.386) pa ni nobena katastrofa, ampak kvečjemu obratno. Zamrznjeni kurz dinarja na nivoju 7,– din za 1 DEM je namreč ob ponovnem divjanju cen surovin in drugih stroškov izvoz napravil izredno nezanimiv, saj še dodatno znižuje realno že tako okleščene cene, ki nam jih priznavajo zahodni trgi. Izvozne stimulacije, ki so bile na jugoslovanskem nivoju popolnoma ukinjene, skuša delno nadomestiti slovenska vlada, vendar je vse to le kaplja v morje, saj nekateri strokovnjaki ocenjujejo, da je dinar precenjen za 40 do 50%! Zahodne trge je izredno težko osvojiti, prav lahko pa izgubiti. Zato moramo biti kljub vsemu tam prisotni, v kakšnem obsegu pa je tista neznanca, ki jo skušamo kar najbolje oceniti.

Leto, zaznamovano z velikimi težavami finančne sposobnosti

V letu 1990 obračunavamo poslovanje po fakturirani prodaji, po sistemu, ki je bil uveden v prejšnjem letu z ukinitvijo obračunskega sistema po plačani realizaciji. Značilnosti sistema po fakturirani realizaciji so, da šteje v prihodke obračunskega obdobja vsako prodajo, pri kateri je proizvod količinsko in kakovostno sprejet pri našem kupcu (da je nastal DUR) do konca obračunske dobe in je bila obračunana v listini, ki ima naravo knjigovodske listine. Plačilo za prodane proizvode torej ni več pogoj za vštevanje takšne prodaje v poslovne prihodke. To je glavni razlog, zakaj dobri rezultati izkazani v bilanci uspeha, v kateri ugotavljamo prihodke, odhodke, dobiček ter ga tudi delimo, niso tudi potrejni z dobrimi rezultati v bilanci stanja, s katero ugo-

tavljamo tudi solventnost (plačljivost) in likvidnost podjetja oz. finančno sposobnost podjetja.

V razmerah gospodarske reforme značilne po zaustavitvi hiperinflacije, urejanju tržnega gospodarstva ter ukinjanju elementov dogovorne ekonomije (prosto oblikovanje cen glede na ponudbo in povpraševanje) ter razmeroma zaostrene kreditno monetarne politike v I. polletju, je naše podjetje poslovalo zadovoljivo, saj smo v devetmesečju ustvarili 7,15 milijonov akumulacije, akumulacije z amortizacijo pa 22,20 milijonov, ali 6% vseh prihodkov podjetja.

To pomeni, da smo v razmerah, ko v Jugoslaviji izgube presegajo akumulacijo sedemkrat, v samem vrhu tekstilne industrije in med 300 največjimi podjetji v Sloveniji po dohodku in izvozu na 120 mestu.

Takšni rezultati pričajo o tem, da smo v Sivilanitu znali pravočasno prilagoditi deleže direktnega materiala s proizvodi višje stopnje vloženega dela, cene pa prilagodili ponudbi in povpraševanju, ter proizvajali tržno idočo izdelke. Posebno skrb smo posvečali prodajnosti naših izdelkov z iskanjem primernih modno kreiranih izdelkov, ustreznimi sejemskimi prireditvami in drugimi reklamnimi mediji, kot so RTV in regijsko časopisje.

Vse to pomeni, da smo v Sivilanitu z doseženimi rezultati zadovoljni. Zavedamo se, da bo na področju ekonomike poslovanja potrebno še marsikaj doseči in izboljšati, še posebej urediti odnos fiksnih stroškov z velikostjo naročila za proizvodnjo oz. možno optimalno prodajno ponudbo.

Posebej bomo morali v prihodnje dodelati in prilagoditi obračun proizvodnje sodobnim potrebam po kalkulacijah naših cen proizvodov. Kljub ugodnim rezultatom poslovanja v bilanci uspeha po fakturirani realizaciji, pa naši rezultati ob vsem že zgoraj omenjenem ne bi bili tako zadovoljivi in celo pozitivni, če bi te rezultate računali po plačani realizaciji.

Po plačani realizaciji bi bili v Sivilanitu v izgubi. To govori o tem, da se tudi v Sivilanitu srečujemo s slabo plačljivostjo našega blaga, ki je daljša od 120 dni, v južnih republikah tudi presega 180 dni.

V Sivilanitu smo se v razmerah poslovanja, spremljanega z ukrepi gospodarske reforme v letu 1990 morali zateči k najemanju kratkoročnih kreditov, da smo zagotovili normalen potek poslovanja.

V povprečju potrebujemo 50 milijonov kratkoročnih kreditov zagotovljenih na trgu denarja, predvsem v poslovnih bankah in lastnem hranilništvu zaposlenih, ob dobaviteljih s stanjem 30.09.1990 30 milijonov in dolgoročnih kreditih za osnovna sredstva v znesku 10 milijonov, ter terjatvah, ki koncem novembra že dosegajo skoraj za skrbkljujočo vrednost 180 milijonov din.

Nekatere slabosti in težave z neplačljivostjo terjatev bo, kljub ugodni bilanci uspeha in »zdravem« poslovanju, v Sivilanitu treba v kratkem rešiti z ukrepi poslovne politike: predvsem s selekcijo kupcev, analizo prodajnosti izdelkov, agresivnejšo izterjavo na terenu ter večjo usmerjenostjo proizvodnje v izvoz; v nabavi pa se orientirati na najpo-

trebnejšo surovino in material, ki bo zagotavljala primerno proizvodnjo.

Razmere v poslovanju niso lahke, zato nas v letu 1990 čakajo mnogi problemi tako ekonomske kot politične narave, ki jih moremo za Sivilanit ugodno rešiti.

Svilanit skozi leto 1990 po črkah paragrafov in kadrovanja

Z novim letom Sivilanit posluje kot družbeno podjetje, kajti zadnji dan starega leta smo dali slovo »tozdoma« in delovni skupnosti skupnih služb. Novo oblikovano podjetje s polno odgovornostjo (p.p.) ima dva proizvodna programa in upravo. Z novo registracijo si podjetje pridobi pravico samostojnega nastopanja v zunanjetrgovinskemu prometu.

Prva polovica leta, s poletnimi meseci vred, mine v pripravi novih aktov podjetja, ki zaživijo v jesenskih mesecih. Že meseca septembra delavski svet podjetja sprejme Pravilnik o notranji organiziranosti podjetja, v kateri so poleg organizacijske sheme določene še pristojnosti in odgovornosti posameznih delavcev in služb.

Mesec oktober je zaznamovan z dvema pomembnima prelomnicama: 3. oktobra se podjetje preoblikuje v delniško družbo (d.d.) na osnovi izdaje delnic iz osebnih dohodkov zaposlenim delavcem; 29. oktobra pa delavski svet sprejme nova pravilnika s področja delovnih razmerij in nagrajevanja. Delovna razmerja se uskladijo z novo zakonodajo in splošno kolektivno pogodbo, nagrajevanje pa s splošno kolektivno pogodbo in določitvijo izhodišč za razvrščanje delavcev v temeljne razrede. Poseben poudarek v pravilniku je dan stimulacijskemu nagrajevanju strokovnega kadra in večjemu deležu osebnih dohodkov na osnovi rezultatov dela.

Zadnji mesec tega leta mineva v pripravi na sklic skupščine delničarjev podjetja in sprejem statuta delniške kdružbe ter izvolitvijo upravnega odbora.

Morda bomo delavci sklenili že tudi pogodbe o zaposlitvi?!

Val upokožitev v prvem polletju je povzročil na področju kadrovanja zelo pestro, a tudi zahtevno delo, saj je bilo potrebno nadomestiti 58 odhajajočih delavcev po načelu »zaprtih vrat« za sprejemanje novih in so se rešitve iskale znotraj podjetja.

Še po stopinjah življenja v podjetju

Izvolili smo **nov delavski svet podjetja**; zdaj si že lahko odgovorimo na vprašanje, ali smo izvolili ljudi, ki se o usodi podjetja in delavcev odločajo najboljše...

8. marec – **Dan žena** – je letos dan kot vsi drugi, brez rož in proslave. Očitno je čas rdečih nageljnov minil.

Na **občnem zboru IGD SVILANIT** je letos zelo živahno in slovesno, saj se društvo že pripravlja na praznovanje 20. rojstnega dne, dolgoletnim prizadevnim gasilcem pa so podeljena priznanja.

Sejemski ŽIV-ZAV nam je z vseh jugoslovanskih vetrov natrosil kup priznanj, v naše veselje in potrditev, da je ponudba naših izdelkov več kot zadovoljiva.

Proizvodna dogajanja

TAKO V ZADNJEM TROMESEČJU, KAKO PA NAPREJ?!

Ob sindikalnem razcvetu v tovarni se je kar težko odločiti, kateri sindikat je bolj »pravi«: **Svobodni sindikat, Lastovka ali Neodvisni sindikat**. Čeprav zatrjujejo, da so vsi pravi, nekaj naših sodelavcev ne zaupa nobenemu in si ne poiščejo varnosti pod njihovo streho.

S cenami počitniških kapacitet nismo zadovoljni, saj niso nižje od tujih ponudnikov. A ker smo delavci prejeli precej več sredstev za regres kot pretekla leta, je denarja za regresiranje počitniških objektov podjetja ostalo le za najnujnejše.

Računski center se je izselil iz gospodarsko finančne službe v novo, službo za informatiko in organizacijo poslovanja.

Tovarniški praznik je primeren času, ki ne ponuja možnosti za posebno bogato rajanje. A kljub vsemu, je bil to lep praznik v tovarniški menzi, ki so jo popolnoma napolnili jubilarji. Ponos v njihovih očeh se je mešal s prisrčnim nastopom mekinjskih šolarjev, zato je bil praznik po svoje ganljiv, lep in nepozaben.

Leto 1990 je bilo leto številnih **slovesov naših sodelavcev, ki so se upokojili**. Največkrat smo stisnili dlan z dobrimi željami sodelavkam iz tkalnice, saj so se zaradi novo pridobljene pravice do beneficirane delovne dobe, praktično upokojile čez noč. Sivina vsakdanjika je za prenekatero naše sodelavce postala črna ob vodni ujmi, ki je ogrozila njihove domove. Nismo pozabili na človeško toplino in solidarnost, ki jim ob skromni pomoči prav gotovo veliko pomeni.

Svilanitev dedek Mraz je že pisal našim malčkom. V njihovem imenu se mu bomo zahvalili in ga zaprosili, naj tudi nam prinese zvrhan koš sreče v prihajajočem letu!

Pri Kroniki podjetja so sodelovali: Anka Hubad in Janez Kimovec, Tomo Okorn, Martina Erman, Miha Mihelčič, Rajko Zadravec, Bogo Wiegele in Ivana Skamen

...V programu frotir

Za proizvodna gibanja v programu frotirja je značilno nadaljne prilaganje spremenjenim prodajno-tržnim pogojem ter s tem izdelavi izdelkov za znane kupca.

Po zaključku letnih kolektivnih dopustov po 15. avgustu je bil predviden normalen tek vseh statev in s tem normalizacija proizvodnje, vendar pa je zaradi daljšega večmesečnega izpada uvažanje proizvodnje v normalne okvire trajalo kar več kot en mesec. Tkalnica frotirja trenutno, kljub zmanjšanemu številu ljudi, dosega predvideno proizvodnjo, s tem pa sta v večjih težavah šivalnica in konfekcija. V obeh enotah se je število zaposlenih zaradi upokojitev in prerazporeditev močno zmanjšalo, tako da le-te, kljub velikim prizadevanjem, celotne proizvodnje iz tkalnice ne moreta predelati. Poudariti je tudi treba, da obe enoti za tak nivo proizvodnje nimata dovolj delavcev. V šivalnici se povečuje število majhnih komadov, ki vplivajo na večje medfazne zaloge, povečuje pa se tudi zahtevnost asortimana za izvoz. Konfekcija plaščev je močno in v glavnem orientirana na izvozni del asortimana. Zaradi zahtevnosti modelov in pomanjkanja proizvodnih delavcev se zaloge metraže v medfaznem skladišču ne znižujejo kljub temu, da sta obe izmeni že doprinesli po dve oziroma tri dnevne proizvodnje z delom na proste sobote v oktobru in novembru, da ne bi

kasnili z odpremo izvoznim kupcem pred koncem leta. V zadnjem kvartalu se je pričelo z izdelavo kompletne kolekcije plaščev za inozemskega kupca za obdobje jesen-zima 91/92, kar še dodatno povzroča zastoje zaradi menjav in vzorčenj, prav tako pa je prišlo do pomanjkanja posameznih števil, preje in pomanjkanja barvil zaradi dodatnih novih izbarvanj. Vloženo je tudi veliko naporov za izboljšanje kvalitete, zlasti velur metražne tkanine, ki kljub mnogim prizadevanjem, tako v poskusih uporabe drugih mešanici in vrst prej, ne daje pričakovanih rezultatov izboljšanja. Prav zato konfekcija porablja več časa za dodatno dorezovanje in realizacijo naročenih količin, nekateri izdelki iz nekvalitetne tkanine pa dodatno bremenijo zaloge domačega trga. S stališča stroškov nam nekvalitetna velur tkanina in izdelki iz nje pomenijo izgubo dohodka, zato je na to področje v bodoče nujno potrebno usmeriti vsa naša strokovna prizadevanja.

V zadnjem času se, glede na nove prodajne akcije in širšo asortimansko ponudbo, delajo garniture v ličnih darilnih škatlah. Sestav teh je različen tako v številu brisač, kombinaciji barv in artiklov ali pa v kombinaciji plašča z brisačami. Izdelava takšnih garnitur je zelo počasna in zahtevna, še zlasti zato, ker se izdelujejo iz zalog in med drugim primanjkuje ustreznih kombinacij za njihovo kompletiranje.

Vsi skupaj se zavedamo, da je vse v proizvodnji treba podrediti kupcu in potrošniku, kajti negotovost bližajočega se novega poslovnega leta in jutrišnjega dne je tu. Spet se bojimo zastoja v prodaji in posledic, ki smo jih letos že občutili, ko smo od maja do julija zniževali proizvodnjo in je primanjkovalo dela. Naši vodilni delavci so zato pred odgovorno nalogo odločanja med dvema možnostima: usmeritev proizvodnje v še večji meri v izvoz ali pa znižanje proizvodnje. Izvoz sicer zahteva od vseh odgovornejše, cenejše in kvalitetnejše delo, ki nam pomaga pri ohranitvi nivoja proizvodnje, ki naj bi v letu 1991 ostala približno na istem kot v letu 1990; zmanjševanje proizvodnje pa ima za posledico negotovost zaposlenih, ob tem pa močno pade produktivnost, ekonomičnost in rentabilnost na enoto proizvoda.

Upajmo torej, da nam bo v novem 1991. letu prizanešeno s hudimi pre-

20. ROJSTNI DAN IGD SVILANIT

Vsem članom našega gasilskega društva iskreno čestitamo k 20. rojstnemu dnevu. Zahvaljujemo se za njihovo predano in zvesto delo tovarni, ki se zaradi njihove prizadevnosti počuti varno.



»Paradni posnetek« iz pokazne vaje, dan pred praznikom tovarne

tresi v proizvodnji in da bomo vzdržali v tej agoniji gospodarskih problemov, ki jih kot tekstilci močno občutimo.

Anka Hubad

...v programu svile

S proizvodnega stališča smo najbolj veseli v Svili velike potrebe in dela prav v jesenskih mesecih. Ta potreba je letos še izrazitejša, kajti zaradi znanih stališč nismo zaposlovali šolske mladine preko poletja.

Splošna kriza, ki prevladuje po slovenskem in ostalih delih Jugoslavije je tokrat pustila prosto pot izdelkom programa Svile, ki so zaradi izredne pestrosti iskani po našem trgu. V pregledu tega dela za nazaj, moramo priznati, da smo uvedli precej novosti v naših programih, tako v izgledih, kvaliteti kot tudi v ponudbi, prikazani v lični-estetski embalaži. V prilaganju tržišču smo v letošnjem letu kot nov izdelek ponudili razne kombinacije garnitur: kravata-pas, kravata-šal, ter same kravate v kombinaciji s sponko. Z novo proizvodno linijo, ki jo bomo letos še dopolnili z avtomatom za likanje vogalov kravat bomo skupaj s strojem »Libo«, »Adlerjem« ter ostalimi zaključili tehnološko fazo, katera nam bo omogočala sodobno proizvodnjo.

Volneni program nam ob letošnji ugodni zimi, ki je za spremembo od preteklih let bela, kaže na to, da bo tudi ta del proizvodnje lepo sprejet pri kupcih. Z obdelavo smo šale oplemenitili tako, da so estetsko kot kvaliteten primerni za vsak okus.

Novitete letošnjega leta so modni »ponči« (preginjala za staro in mlado) ter otroški šali. Izkušnje razvitega sveta kažejo na to, da bodo živela in prosperirala le tista podjetja, ki se bodo hitro in učinkovito prilagajala tržišču. Ta nastavek je v svili prisotna že dalj časa in če nas je sprejela z naročilom »Lufthansa«, za katere stvarde in pilote izdelujemo vse modne dodatke, lahko upamo, da bomo uspeli tudi drugje.

Problemi so povsod in tudi v svili ne moremo preko teh. Predvsem je težko vskladiti proizvodnjo z nabavo celotnega reprodukcijskega materiala zaradi nelikvidnosti, ki tare tudi svilo. Tudi prostorski problemi so vsak dan večji za tako širok proizvodni program.

In pogled v prihodnost? Nejasnosti, ki jih vsak dan slišimo ter beremo v tem preljubem jugoslovanskem ozemlju ne kažejo na nič dobrega. Že preje sem omenil, da bodo prosperirala samo majhna podjetja s hitrim vključevanjem in prilagajanjem proizvodnje. Nam bo to uspelo? Mogoče nam manjka le kanček smelosti, kdo ve?

Janez Kimovec

SKROMEN, A LEP TOVARNIŠKI PRAZNIK

Letošnji tovarniški praznik ni bil takšen kot ponavadi. Krizni časi pač niso naklonjeni velikim in razkošnim zabavam.

Praznovanje smo organizirali kar v naši večnamenski menzi. Lepo urejena jedilnica je dobila svoj čar šele takrat, ko so jo napolnili praznično oblačeni jubilaranti. Premišljevala sem: koliko let so pustili tu v tovarni? Deset,



Čestitka, nasmeh in šopek – našemu direktorju za tovarniški praznik

mislim na to, da sta dvojčici: Leta 1970 sta se zaposlili v Svilanitu, obe delata kot strojni šivilji, poprimeta za vsako delo, naj bo majhen plašček za otroka ali pa velik za odraslega. S sodelavkami se dobro razumeta, radi prihajata v službo in še bi lahko naštevale. Pa vendar, kljub vsem podrobnostim nista dvojčici, ampak ju je življenje enako učilo in naučilo – to, da je delo kruh, kruh pa življenje. In, ko se tega naučiš, ni problem poprijeti za kakršnokoli delo, pa naj bo to v soboto, na praznik ali pa na nočni izmeni. Tovarna ti tako »zleze pod kožo« in postane drugi dom.

Polna lepih vtisov sem zapuščala konfekcijo frotirja ...

Vrnimo se še malo k našemu praznovanju. Prazniku je bila namenjena tudi otvoritev razstave likovnih del naše bivše sodelavke Kati Belavič in njene prijateljice Estere Lampič. Nežne, tople barve pokrajin, kozolcev in rož, ujete na papir, so lepo dopolnile našo



Še vedno nas najbolj razveselijo mekinjski šolarji

dvajset ali celo vso delovno dobo? Gledala sem jih, kako pokončno in ponosno so hodili po svoja priznanja. Stisk roke jih je za trenutek ustavil. Kolo spomina se je zavrtelo nazaj. Da, da, bili so dobri in slabi časi...

Nekaj jubilanck pa ni bilo na praznovanju. Pa ne zato, da ne bi hotele priti, ampak iz preprostega razloga, ker so ta dan pač delale. Obiskala sem jih na delovnem mestu v konfekciji frotirja. Moji sogovornici sta bili **Ani Golob in Metka Zobavnik**, ki sta praznovali 20-letnico, tretja **Milka Osolnik**, ki je praznovala 10-letnico, pa je bila zaradi težav med pričakovanjem četrtega člana družine, žal odsotna. Ano in Metko prej nisem poznala, danes pa se mi zdi, da ju poznam že dolgo. Po pogovoru z njima, bi človek lahko po-

svečanost. Njuna predstavitev je odveč, saj sta se predstavili kar sami: Kati Belavič: »Zakaj slikam? To je zame pobeg od vsega hudega, kar se v človeku sčasoma nabere, pobeg od vsakdana. Ko nekaj dobrega ustvarim, imam občutek, kot da sem vse tisto slabo iz sebe na čudežen način spremenila v dobro. Slikanje mi tako že samo po sebi pomaga premagati življenjske probleme, še toliko bolj pa me osreči, če je tudi rezultat mojega slikanja – dober«.

Estera Lampič: »Zlasti me, ženske, smo v vsakdanjem življenju preobremenjene. Tako minejo leta, v katerih si ne utegneš vzeti časa zase, predvsem za izražanje samega sebe. Toda, če je želja zadosti močna, le pride dan, ko se vzmet sproži in sežeš po naj-

bližjem izraznem sredstvu, da bi ohranil vtis, ki te je prevzel. Če so možnosti za izpolnitev še tako majhne, želja po lepem največkrat – zmaga.»

In res je veliko resnice v mislih, ki jih je nekoč nekdo zapisal: »Srečen in bogat je tisti, ki zna svoje vtise in misli zlit na platno!«

Praznični program je imel samo še eno točko – nastop mekinjskih šolarjev. Smeh in aplavz, ki se je razlegal po menzi med programom, je povedal vse. Otroci so še vedno edini, ki nas najbolj znajo razveseliti. Pokazali in dokazali so nam, da znajo prav vse, deklamirati, peti, igrati in celo zelo dobro plesati.

Povedali pa so nam tudi marsikaj novega, recimo to, kar gotovo nismo vedeli:

»Najimennitnejša kravata je metuljček. Zavezati metuljček je prava umetnost. Metuljčke nosijo natakariji in dirigenti. Včasih je zavezati metuljček težje kot dirigirati orkestru. In pomislite, sredi simfonije se dirigentu razveže metuljček. Še tisti mah postane simfonija nedokončana.«

Naj končam z eno prvih reklam na ljubljanskem radiu po letu 1945, da boste vedeli, da nismo v Svilanitu kar tako:

»Saj kravata ni copata, saj kravata je okoli vrata, kravata znamke SVILANITA.«

Nataša Brolih

Omejeno število strani Kamniškega tekstilca nam zopet jemlje prostor, da bi objavili vse jubilejne spomine iz fotografske skrinjice. Opravičujemo se tudi Mariji Špenko, ki smo ji pomotoma »odšteli« deset delovnih let v tovarni (torej praznuje s Svilanitom 20. rojstni »delovni« dan), dopolnjujemo pa tudi spisek delavk, ki so s tovarno preživele celotno delovno dobo in sicer: Fani Korošec, Marija Jeglič, Rozka Homar, Anica Balantič in Marija Mlakar.

DELAVČEVA UČINKOVITOST PO NOVEM

V Pravilniku o ugotavljanju in razporejanju dobička in sredstev za osebne dohodke in sklada skupne porabe je v poglavju, ki govori o ugotavljanju delovne uspešnosti, kar nekaj sprememb. Glede na končno določbo, da se poglavje o prizadevnosti pri delu začne uporabljati s 1.1.1991, so te spremembe še pred nami in se bodo začele izvajati pri izplačilu osebnih dohodkov za januar 1991. S spremenjenim načinom nagrajevanja delavčeve učinkovitosti naj bi dosegli večji delež osebnega dohodka na osnovi rezultatov dela, odpravili negativni, predvsem psihološki vpliv izražanja rezultatov dela z ocenami ter zaposlene v večji meri stimulirali za boljše delo. Do sedaj je osebni dohodek na osnovi analitične ocene predstavljal približno 70% plače, rezultat dela pa s povprečno učinkovitostjo 20 do 22%, približno 17% plače. Delež plače na osnovi rezultata dela naj bi se povečal na vsaj 25 do 30% tako, da bi osnovna plača predstavljala približno polovico zaslužka.

Namesto ocen, količniki delovne uspešnosti

Dosegi norm in normativov so se dosedaj izračunavali z odstotki na normativ in nato glede na ocenski razred in določen vpliv kriterija, preračunavali v odstotek učinkovitosti. Ocene od 1 do 13 imajo kar nekaj negativnega vpliva, saj so primerjave s šolskimi ocenami vse prej kot stimulativne. Precejšnja slabost dosedanjega sistema pa je tudi v tem, da zelo dobri delavci niso stimulirani za še boljše delo, ker so omejeni z oceno 13 oziroma 11 in za tisto, kar dejansko naredijo ne dobijo plačila. Po drugi strani pa delavci, ki dosegajo slabše rezultate, tudi niso preveč prizadeti pri plačilu, saj dobijo le nekoliko manj kot tisti, ki se pri delu trudijo in dosegajo dobre rezultate.

Vse te slabosti dosedanjega načina ugotavljanja gibljivega dela osebnega dohodka, so nas vodile k pripravi novega predloga.

V čem pa so prednosti novega sistema?

Tudi v bodoče se bodo dosegli norm in normativov izračunavali z odstotki, vendar pa bo vsak dosežen rezultat pomenil odgovarjajoči delež osebnega dohodka ali preprosteje povedano vsak odstotek preseganja norme bo pomenil večji osebni dohodek in seveda tudi obratno. To pomeni, da si bomo lahko sami izračunali, koliko dinarjev bomo dobili na račun dosežene norme, kvalitete in ostalih kriterijev, od katerih je odvisen naš FDU. Vsega tega nam dosedanj obračunski sistem ni omogočal. Ker je novi sistem še v pripravi, žal ne moremo prikazati dejanskih izračunov in s tem potrditi navedene trditve. Seveda pa pri pripravi novega predloga nismo pozabili na dejstvo, da so pri ročnih delih (npr. adjustiranje) možni veliko večji odstotki dosega norme (tudi 125% in več) kot pri strojnih delih (npr. tkanju), kjer so najvišji možni doseg vsaj polovico manjši. Vse to bomo sistemsko uredili tako, da bodo imeli delavci približno izenačene kriterije pri obračunu.

Nedoseganje rezultatov dela

Novost pri nagrajevanju je tudi ugotavljanje delavčeve zmožnosti pri delu. Postopek zaradi trajnega nedoseganja pričakovanih rezultatov dela se bo pričel takrat, kadar delavec tri mesece zaporedoma ali štiri mesece v preteklih šestih mesecih, ne bo imel količnika delovne uspešnosti večjega od 1,00. To pomeni, da bi dobil le osnovno plačo s pripadajočimi dodatki. Za takšnega delavca bo potrebno preveriti, ali je za svoje delo usposobljen oz. ali ga ni sposoben opravljati. Možnost rešitve bo v dodatnem usposabljanju, prerazporeditvi na drugo ustrezno delo ali prenehanju delovnega razmerja, če se rezultati dela ne bodo izboljšali.

Delavčeva prizadevnost pri delu

Pri delu je pogosto težko razmejiti, kaj je rezultat dela in kaj je delavčeva prizadevnost pri delu. Uspeh dela je odvisen sicer od mnogih faktorjev, nedvomno pa je pomembnejše, kaj je bilo narejeno od tistega, koliko se je kdo pri delu trudil. Celotna izvajalčeva učinkovitost je bolj usmerjena k rezultatom dela.

Vodja dela pa bo lahko ocenjeval tudi delavčovo prizadevnost pri delu takrat, kadar bo delavec s svojim delom prispeval tudi k skupnim rezultatom poslovanja, pa se to ne bo direktno odrazilo pri njegovi delovni uspešnosti. Kriteriji za takšno stimulacijo so določeni v pravilniku, stimulacija pa se delavcu lahko izplača v višini 5% ali 10%.

Za posamezno delovno enoto ali službo pa velja omejitev v številu delavcev, ki jim je lahko obračunana pozitivna ali negativna stimulacija. Direktor podjetja pa ima pravico, da celotni službi ali delovni enoti obračuna 5 % pozitivno ali negativno stimulacijo, če se oceni, da je celotna enota



Slikanje naju osrečuje

ali služba veliko prispevala k skupnim rezultatom ali pa jih poslabšala.

Razlika dosedanjega osebnega ocenjevanja in delavčeve prizadevnosti pri delu je v tem, da smo pri osebnih ocenah imeli dovoljeno višino osebnih ocen malo pod oceno 9 in smo vsi hoteli biti vsaj poprečni. Osebna ocena 7 je veljala že za slabo, čeprav je bil to pričakovan rezultat. Pri delavčevi prizadevnosti bomo ugotavljali le odstopanja dobrih delavcev od povprečja navzgor in slabih delavcev od povprečja navzdol. Za obračun pozitivne ali negativne stimulacije bodo morali obstojati razlogi in vodja dela jih bo na delavčevo zahtevo njemu moral tudi pojasniti.

Ugovor in pritožba

Razmišljanje o objektivnosti in subjektivnosti nagrajevanja je lahko več, nikjer pa še niso našli sistema, ki bi bil popolnoma objektivni in zadovoljil tako delavce kot vodje dela in delodajalce. Delavce je včasih strah pred objektivnostjo vodij dela, vodje dela so se v preteklosti pritoževali, da nimajo moči in vpliva. Sedaj ta vpliv obstoja, z njim pa tudi nekaj bojazni, kako ga pravilno uporabiti. Čas bo prinesel spoznanje, da vodja dela delo ocenjuje in zato lahko tudi ocenjuje rezultate. Časi, ko naj bi se vsi spoznali na vse niti pri nas niti drugje v svetu niso prinesli pričakovanega razvoja, vsak pa naj bi bil usposobljen za svoje delo in zanj tudi odgovoral.

V kolikor bo delavec v dvomu, zakaj mu je bila obračunana pozitivna ali negativna stimulacija, mu vodja dela mora pojasniti razloge. Iz obračunskega lista pa bo obračun ocene delavčeve prizadevnosti in vseh drugih kriterijev razviden in ne bi smelo biti dvoma o tem, zakaj je določen osebni dohodek delavec dobil.

V kolikor se delavec z izplačilom osebnega dohodka ne bo strinjal, ima možnost ugovora glavnemu direktorju v 8 dneh po izplačilu osebnega dohodka. Sklep na ugovor s strani direktorja mu mora biti izročen v naslednjih 15 dneh. Po prejemu sklepa pa ima delavec še možnost pritožbe na delavski svet podjetja. Ob tej formalni poti pa ima delavec še pravico v razreševanje pritegniti sindikat. Ob takšni poti lahko pričakujemo, da bodo merila in kriteriji pravilnika pravilno uporabljeni in da bo do sporov prišlo le v izjemnih primerih.

Večja delovna uspešnost

Ob snovanju spremenjenega nagrajevanja je bila prisotna želja, da bi sistem nagrajevanja uredili tako, da bi nas stimuliralo za boljše delo, in da bi za dobre rezultate dobili tudi dobro plačilo. V kriterije nagrajevanja bodo vključeni pri strokovnih delavcih in vodjih dela tudi kriteriji, ki bodo prispevali k zmanjševanju stroškov in racionalnejšemu delu s kapitalom. Pomanjkanje denarja je tako veliko, da je lahko dragocen vsak prispevek k zmanjšanju zalog in hitrejšemu obračunu sredstev. Mnogi strokovni delavci in vodje dela so se že sedaj smotno obnašali, res pa je tudi, da prisila ali stimulacija lahko še pripomore k boljšemu delu.

To pa je bil tudi cilj sprememb na področju nagrajevanja.

*Bogo Wiegele
Jana Maletič*

IZ BELEŽNICE SINDIKALNEGA ZAUPNIKA

V dneh 23. in 24. 11. 1990 je konfederacija novih sindikatov Slovenije NEODVISNOST organizirala predavanje za sindikalne delavce in ostale vodilne delavce v podjetjih. Predavanje je vodil direktor zavoda za organizacijo poslovanja (ZOP) iz Ljubljane prof. Viljem Nemec s sodelavci: prof. dr. Pavle Kogelj, mag. Majda Santl in akad. prof. dr. Rudi Kyvovsky.

Prvi dan nam je bila predstavljena tema o problematiki plač in razporejanju dobičkov, drugi dan pa je bil predstavljen model vrednotenja dela. Izredno zanimiva tema prav za današnje dni. Ko se sprašujemo kako preživeti, bi lahko sledil odgovor: z boljšo organiziranostjo, večjo produktivnostjo in stimulativenjšim nagrajevanjem. Seveda je to bistveno za poslovanje posameznih podjetij, ki pa jih bremeni še nerealna delitev narodnega dohodka, ki izčrpa gospodarstvo. Tudi sicer enostavna matematična računica se ne izide, če vemo, da je v Sloveniji zaposlenih cca. 850.000 ljudi in ti morajo ustvariti sredstva za 380.000 upokojencev, katerih povprečna pokojnina se skoraj približa povprečni plači zaposlenih. K slednjim lahko prištejemo še cca 300.000 študentov s štipendijo in brezposelne, ki prejemajo nadomestila za brezposelnost. Po mnenju prof. Nemca se bo število zaposlenih v kratkem še zmanjšalo, če se čimprej ne bo povečala storilnost in s tem konkurenčnost v cenah, kajti nič nam ne koristi, če dosegaмо evropsko kvaliteto, če pa cena ni evropska in konkurenčna na svetovnem trgu. Na vprašanje, koliko let bomo potrebovali, da se izvlečemo iz sedanjih težav, je prof. Nemec najprej primerjal materialno in gospodarsko uničeno Nemčijo ob koncu II. svetovne vojne, ki je potrebovala 10 let za sanacijo do prejšnjega stanja. Z gospodarsko in predvsem moralno škodo, ki jo je povzročil več desetletij realsocijalistični sistem v glavih svojih državljanov in jih spreminjal v poslušne robove. Sanacija te velikanske škode pa lahko traja nekaj deset let, ker je treba prevzgojiti celotno generacijo. Pri tej »prevzgoji«, če tudi jaz uporabim ta izraz, je potrebna sprememba miselnosti v odnosu do dela, medsebojnih odnosov in tudi stimulativenjši nagrajevanje. Model plačevanja delavcev naj bo enostaven in vsem razumljiv. Delavec naj bi praviloma vnaprej vedel, koliko bo zahtevano kvaliteto in preseženo delo dobil. Plačilni sistem naj tudi sicer daje delavcem občutek poštenosti.

Če torej nekoliko primerjamo sistem nagrajevanja delavcev, ki ga predlaga mag. Majda Smit in našim sistemom lahko rečem, da smo zaenkrat na dokaj dobri poti, da z zadnjimi spremembami in morda še z manjšimi dopolnitvami že lahko dosežemo večjo zainteresiranost delavcev za boljše delo in večjo produktivnost. Zato tudi lahko potolažim tiste, ki dvomite v dobronamernost sprememb v našem sistemu nagrajevanja. Če bodo z reformo nagrajevanja naši strokovni in vodilni delavci nadaljevali v zastavljeni smeri, bodo s tem zagotovo opravičili zaupanje.

Na žalost pa se višina plač in produktivnost gibljeta v obratnem sorazmerju, saj višje plače poberejo del sredstev iz dobička podjetja, ki bi jih sicer lahko uporabili za razvoj. V zbirokratizirani družbi pa največkrat ti dobički niso vloženi v rentabilne investicije. Kot sem se pred tem omenil, je dobra stimulacija za delo eden od predpogojev poslovne uspešnosti, konkurenčnosti in zagotavljanja delovnih mest. V situaciji, v kakršni se nahaja slovensko gospodarstvo je tudi za sindikate edina alternativa, da se na vseh nivojih zavzemajo za boljše poslovanje podjetja. To je zaenkrat še »alfa in omega« vseh nadaljnjih aktivnosti. Seveda, ne gre zanemariti še sodelovanja pri pripravi zakonodaje o lastništvu in tudi dodelavi splošne kolektivne pogodbe, ki naj jo ratificira državno ali republiško ministrstvo za delo (velja kot zakon) in izdelava posebnih kolektivnih pogodb, ki so predmet podpisa med »delodajalci« in sindikati. Pri podpisovanju kolektivnih pogodb pa je seveda treba poznati delodajalca, pa naj bo to skupina delničarjev, lastnik tovarne, kapitalist. Kdor koli že bo, ta bo gotovo zainteresiran za čimprejšnji podpis kolektivne pogodbe s sindikatom. Ta pogodba namreč obvezuje oba: delodajalec, ki se je obvezal, da plače ne bodo nižje od dogovorjenih in sindikat, ki ne sme organizirati stavke ali postavljati drugih zahtev dokler pogodba velja in je delodajalec ni prekinil. S tem v zvezi smo postavili prof. Nemcu vprašanje, kako naj bi sindikati zaščitili delavce, ki jim grozi odpust, pa nam je kar odgovoril s primerom izpred šestih let znane tovarne Fiat, ki je zašla v težave in sledil odpust cca. 10.000 delavcev. Sindikat je seveda zagrozil s stavko, ki bi tovarno verjetno dokončno pokopala. Tovarnar D. Angelli pa se je odločil za zbor vseh (40.000) delavcev na največjem Torinskem stadionu in jim predlagal dvoje:

1. Obdržati vse delavce, nekaj mesecev životartiti in čakati na stečaj ali dokončni propad firme,
2. Odpustiti predlagano število delavcev, usmeriti vse sile v razvoj novih modelov, nato ponovno povečati proizvodnjo in dati prednost pri ponovni zaposlitvi odpuščenim delavcem, v kolikor bi bili ti brezposelni.

Razumljivo, da so se v tem primeru delavci s svojim sindikatom odločili za manjše zlo. Fiatu je uspelo v razvoju in nato prodaji, saj je njihov glavni adut tip Uno postal avto leta, najbolj prodajani avto v Italiji in tudi v Evropi. Za podobne primere pri nas pa naj bi sindikati predlagali odvajanje del sredstev in sicer 8% za vsako leto delavčevega dela kot odpravnino v primeru stečaja ali tehnološkega viška. Ta sredstva naj bi se stekala na poseben račun, ki ne sme biti predmet stečajne mase.

Ob nizanju raznih primerov sem si jih zabeležil nekaj, za primerjavo in morda za zgled.

Tako imajo v Volkswagenu 22. plačilnih razredov in znotraj vsakega razreda štiri stopnje v katere razporeja delavce vodja

dela po presoji, glede na znanje in prizadevnost (podobno imamo sedaj tudi mi), vendar velja strogo pravilo, da nihče ne more preskočiti niti enega razreda (kljub izobrazbi), dokler si ne nabere izkušenj, ne dā nobenega predloga za izboljšave ter potem kar najbolje izuči delavca na delu, ki naj bi ga zamenjal. Tako tudi vodja dela ne more postati nihče, ki še ni opravljal vseh del svojih podrejenih in si s tem ustvaril strokovno avtoriteto. Izobrazba je pri tem manj pomembna kot pri nas. V francoski tovarni Citroen se drže pravila, da imajo administrativni delavci za okoli 30% nižje plače od proizvodnih delavcev s podobno izobrazbo. Če sem prej omenil, koliko časa traja prakticiranje in nabiranje izkušenj vodstvenih in razvojnih delavcev, da do potankosti spoznajo vse proizvodne procese v podjetju, so zato tudi primerno nagrajeni (razponi so celo dovoljeni nekaj višji kot pri nas), vendar je njihov delavnik običajno daljši od 8 ur, plačajo tudi neprimerno več davka od plače in ker so te praviloma tudi tajne, tekmujejo le v tem kdo bo plačal več davka, ki naj bi bil v javnosti argument za prestiž. Velika belgijska firma ITT, ki se ponaša z dobrim strokovnim razvojnim kadrom nikdar ne dovoli prevoza skupine strokovnjakov z enim avionom, da v primeru nesreče ne bi izgubili preveč vloženega kapitala.

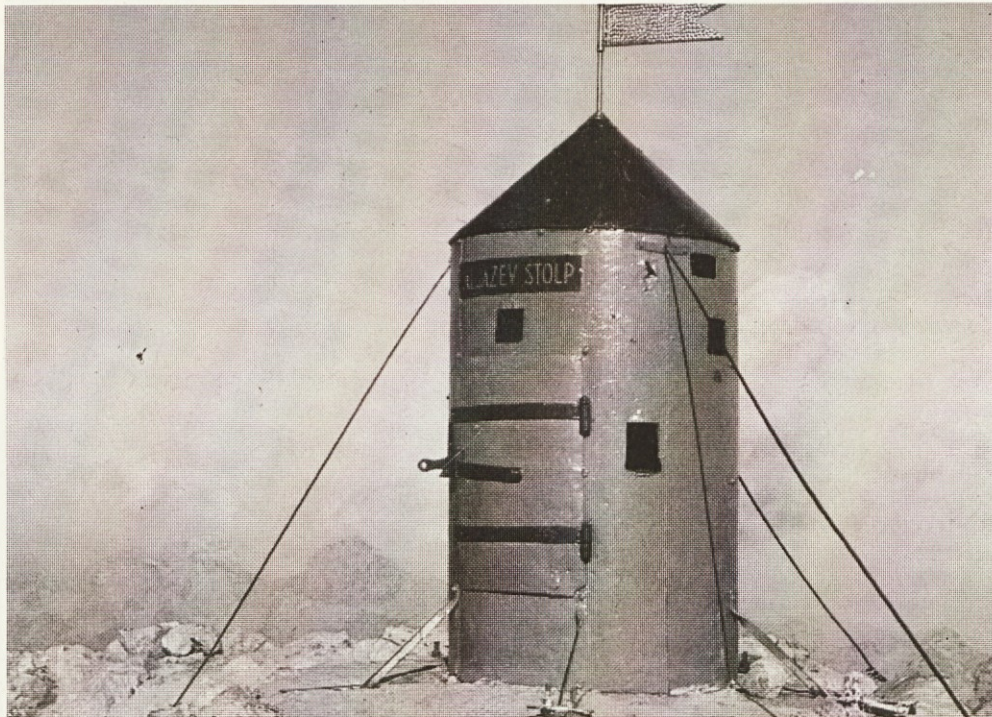
Nanizal sem torej tisto, kar se mi je v nekaj urah zapisalo v beležnico ob priliki prvega dela predavanj. Dne 8.12. bo predaval, poleg ostalih, tudi minister za industrijo g. Izidor Rejc o vodenju in reorganizaciji podjetij in 15. 12. poleg akad. prof. R. Kyvovskega še predstavnik italijanske sindikalne konfederacije Vittorio Giustion s sodelavci o vlogi sindikatov in njihovih zaupnikov. Na splošno so teme izredno zanimive in mislim, da se bo predavanj udeležil vsaj en član naše NEODVISNOSTI, sicer pa se tega seminarja udeležujejo tudi vodilni delavci podjetij iz cele Slovenije.

Stane Poljanšek

OJ, TRIGLAV MOJ DOM, KAKO SI KRASAN,...

Mislim, da ni Slovenca, ki ne bi poznal te pesmi in se zavedal lepote našega kralja planin – Triglava. Ker je res tako lep in visok, so Svilanitovi planinci v družbi svojih družinskih članov sklenili, da se nanj povzpnejo in zavriskamo v dolino.

Planika in nad njim naš cilj. Nekateri so ta najdaljši počitek izkoristili za malico, drugi pa so z daljnogledom opazovali kolone ljudi, ki so se vzpenjale proti vrhu. Okoli četrte ure popoldne smo tudi mi slovesno osvojili vrh. Tisti, ki smo bili prvič na 2864 me-



V soboto že nadvse zgodaj smo se zbrali pred tovarno in se odpeljali proti Pokljuki. Med potjo nam je Andreja razdelila majice trgovskega podjetja BIZJAN, da nas bodo v hribih vsi prepoznali. Preden smo štartali, smo si na rame dali težke nahrbtnike. Res so bili težki, saj je bilo v njih hrane in obleke za dva dni. Ko so naši vodiči Lojze, Genadij in Frenk dali znak za odhod, smo se še enkrat ozrli in si zaželeli veliko moči in srečno vrnitev. Naša prva postaja je bil Vodnikov dom, kjer smo »načeli« nahrbtnike in napolnili naše želodce. Pot se je nadaljevala. Že malo utrujeni od nekajurne hoje, smo pred seboj zagledali dom

trih smo bili hribovsko kršчени. Za sam krst je z užitkom poskrbel Lojze in privoščil vsakemu tri krepke udarce po riti. Komaj smo opravili vse fotografske »obveze«, že se je zoblacilo in padati je začela sodra. Na hitro smo se odpravili, da ne bi prišlo do kakšne nesreče, saj so strele udarjale prav blizu. Ko smo bili ravno sredi stene, se je ulil tudi dež. Po skalah je v potokih tekla voda. Spopadli smo se tudi s to oviro in pogumno stopali navzdol, samo našemu najmlajšemu komaj sedemletnemu Luku, je srce pristalo v pumparicah in mu je bila pot navzdol na Genadijevem hrbtu zelo dobrodošla. Vsi premočeni in premraženi smo končno prilezli do kočice na Doliču. Tam smo se odpočili in prespali, kljub zelo polni koči. Naslednje jutro smo jo mahnili po dolini triglavskih jezer in čez Komarčo do doma pri Savici, kjer nas je čakal avtobus. Izlet smo zaključili v radovljiški gostilni, kjer se je naša petdeseterica lačnih okrepčala in veselo zapela. Zadovoljni smo bili vsi, še posebno naša najstarejša udeleženca pohoda Marinka in Viktor, pa tudi Marjanova pot na vrh s 113 kilogrami ni bila lahka.

Nina Skočir

SVILANITOVCI NA TRIGLAVU

Na Triglav res dolga je pot
s Pokljuk je jo uvala
in štorasti trost.
TI HOJLABRIJA,...

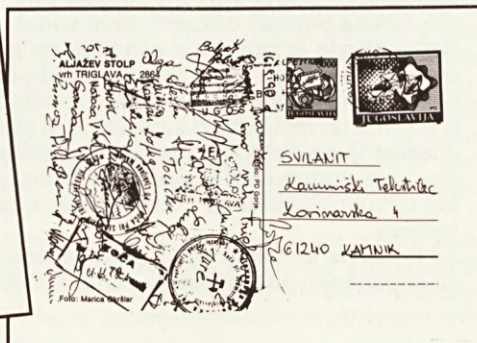
Se v nuzaku nani
do Aljaša se gre
pa misli, da frajer
hribovc je že
TI HOJLABRIJA,...

Tam gori posvalca
to nit gre navzdol
pa misli, da frajer
čemu je to
TI HOJLABRIJA,...

Do jezera pride
postavit si ga,
če kralja obkroži
pa gor ga dže
TI HOJLABRIJA,...

Svilanitovci v hribih valdo pozna
ker Bizjanovo majico
vali inu
TI HOJLABRIJA,...

PESEM SEŠTAVILI TEJA in NINA SKOČIR



PRAVEGA PRIJATELJA SPOZNAŠ V NESREČI



Čeprav se podivjana voda skoraj ni dotaknila naših tovarniških objektov ...

Obilno deževje v zadnjih dneh oktobra in nalivi v noči na prvi november, niso prizanesli tudi krajem v naši občini. Neusmiljeno so se te dni valile vode in njihove struge so kar naenkrat postale preozke in preplitke.

Vsi smo z začudenjem gledali v nebo in se spraševali od kod toliko dežja? Poplave so za kamniško področje neobičajna beseda, pa vendar smo v teh dneh spoznali, da se vendar tudi nam lahko pokaže njihova moč.

Že v zgodnjih jutranjih urah smo morali okoli svojih domov marsikaj postoriti, da bi se ubranili vode, ki je že prestopila bregove. Marsikje, posebno pa v naselju ob Kamniški Bistrici, je voda začela pritekati v kleti in odnašati zemljo z vrtov. Zaradi razmočenosti tal, so začeli groziti plazovi. Kako majhni smo lahko s svojimi rokami, ko se razbesni narava, nas je ta dan veliko spoznalo. Obvestila po radiu in klici civilne zaščite so nas opozarjali, da je vodna ujma naredila še veliko več, kot smo si mislili. Prava slika pa se je pokazala šele, ko je deževje v naslednjih dneh ponehalo in je bilo sploh mogoče priti do nekaterih krajev, ki so bili zaradi podrhtih mostov in odplavljenih cest nedostopni. Najhuje je bilo na drugi strani kamniških hribov, ob Savinji. V eni sami noči so mnogi ostali brez strehe nad glavo in brez premoženja.

Tudi nekaterim našim delavcem, v dolini Bistričice, se je zgodilo, da so ostali odrezani od sveta, brez vode in elektrike, z zasutimi hišami z grmozom in blatom, odplavilo pa jim je tudi kurjavo. Gotovo pa so s svojo požrtvovalnostjo in sosedsko pomočjo drug drugemu pomagali in preprečili, da bi bila katastrofa še večja.

Tudi v Svilanitu so na dela prosti dan, 1. novembra, nekateri trdo delali. Preventivno so zgradili nasip ob Bistrici, dvigniti je bilo treba veliko blaga po skladiščih in preprečiti, da večje škode v tovarni ni bilo. Prav gotovo smo dolžni zahvalo organizatorjem in vsem, ki so prišli na pomoč.

Po svojih močeh pa smo ostali v naslednjih dneh ob strani tudi našim sodelavcem, ki so bili v tej nesreči najbolj prizadeti. Ne moremo jim povrniti tega, kar so to noč izgubili. Težko bi našli besede, ki bi pregnale strah, ki so ga doživeli. Lahko pa smo pomagali toliko, kot smo iskreno zmogli. Temu smo se pridružili vsi v Svilanitu. Zato se sindikati zahvaljujemo vsem, ki ste se odzvali našim akcijam in izkazali tako lepo solidarnost prizadetim sodelavcem. Lep je občutek, da si prijatelju v nesreči pomagal. Lahko pa smo prepričani, da tudi mi ne ostanemo sami.

Jože Nograšek



... je tovarniško parkirišče pošteno zalila in tu so naši zvesti pomočniki, da ga očistijo blata in mulja

Hvala, ker nas v nesreči niste pustili samih

Dan za dnem so v mojo pisarno prihajali sodelavci, ki jih je prizadela vodna ujma. Kako drugačni so bili njihovi obrazi od tistih žalostnih in prestrašenih po prvem novembru. Svetloba spoznanja, da v nesreči niso bili sami, jim je sijala iz oči in prenekateri niso našli in zmogli besed, s katerimi bi se zahvalili sodelavcem, sindikatom in strokovni službi za pomoč. Ne le finančno, tudi za toplo, človeško razumevanje, ki jim je talilo led okoli zlomljenih src. Potolažila sem jih, da velike besede niso potrebne za dejanja, ki jih rodi človeška solidarnost.

O pomoči našim sodelavcem, ki jih je prizadejala vodna ujma le še to: v sklad pomoči se je zbralo približno 125.000 din, vanj pa so prispevali: sindikat 14.000 din, sodelavci v zbiralni akciji 80.000 din, podjetje iz sklada skupne porabe 31.000 din. Višina pomoči oškodovanim sodelavcem je bila odvisna od povzročene materialne škode in potrebne sanacije po poplavi. Podeljena je bila le tistim sodelavcem, ki so utrpeli večjo škodo. Škodo je ocenila komisija, v sestavi predstavnikov sindikatov in strokovne službe. Pri odločitvi o odobrenih pomočeh pa so sodelovali vsi trije izvršni odbori sindikatov in strokovni delavci.

Z namenjeno pomočjo prizadeti sodelavci seveda ne bodo odpravili vse škode, ki jim jo je vodno razdejanje povzročilo; vem, da tega niti niso pričakovali, zato so bili njihovi obrazi tako polni toplote, s katero se še enkrat zahvaljujejo vsem sodelavcem.

Za konec le še misel: sprejemati je lepo, dajati je najlepše. Zato smo vsi bogatejši za spoznanje, da v Svilanitu nikoli ni prenehalo utripati človeško srce.

Ivana Skamen

Upokojili so se

Francka Mihelin



Mihelinove Francke se bomo dolgo spominjali. Bila je tkalka od prvega do zadnjega dne v tovarni. Dobra, natančna in pridna delovna sopotnica. Kot, da se je vsa dolga leta vsak dan sproti poslavljal od stavev in sodelavcev, saj je vedno zadnja odhajala domov. Francke pa se bomo spominjali še po nečem: pekla je najboljši kruh iz domače peči, zato je v tkalnici velikokrat dišalo po njem. Še vsega vročega in dišečega nam je prinesla.

Zato je spomin na Francko zelo živ, dišeč in topel. Kot njen kruh.

Franč Koželj



Po tem, ko si je Franč Koželj dvajset delovnih let prislužil izven našega podjetja, jo je leta 1973 primahal v Svilarit. Po nekaj mesecih dela v skladišču gotovih izdelkov, se je preselil v skladišče surovin, kjer je ostal do upokojitve. Kar dvanajst let je bil voznik viličarja in to voznik, da malo takih. Včasih celo prehter in prava sreča je, da ni imel kakšne hujše »viličarske nezgode«. Ampak

Franc'l je takšen človek: poln energije, dobre volje in iskrič. In seveda je svoje delo opravil, kot bi trenil. Sicer pa je Franc'l tudi skodlarski mojster in bajte na Veliki planini so s »kapami«, s katerimi jih je pokril varne in tople. Želimo mu, da bi bil njegov korak še naprej tako živahen.

Marija Mikolič

Še ena naša delovna sopotnica, ki je vso svojo delovno dobo preživela v Svilaritu. Njeni prvi delovni dnevi segajo v leto 1959; preživela jih je kot navijalka in previjalka votka, nadaljevala kot tkalka in zaključila kot šivilja drobnih izdelkov v konfekciji. Ve-



dra je s tovarno preživela vse težke in lepe trenutke. Mariji življenje ni prizanašalo. Zdravje ji je pustilo posledice, zaradi katerih je bila že davnega leta 1970 invalidsko ocenjena, pa tudi v privatnem življenju je oblak žalosti marsikdaj prekril sonce sreče. Še vedno čutimo nejno bolečino ob zatonu njenega »sončeca«, a Mici je klana ženska in zna živeti z bolečino v srcu. Ne le zaradi delovnih vrlin, tudi zaradi človeških jo zelo spoštujemo in cenimo. Zato ji ob odhodu želimo predvsem zdravja.

Marija Švigelj

Med upokojence se je zapisala tudi naša sodelavka Marija Švigelj, ki je svojo delovno pot v tovarni začela leta 1971 kot šivilja v konfekciji. Zdravstvene težave, ki so jo spremljale od malih nog in segajo v leta vojne, so se oglašale vse pogostejše, leta 1976 pa je dobila status invalida II. kategorije. Vedeli smo za njene bolečine, kljub njenim prizadevanjem, da jih skrije za veder in vedno urejen videz. Zato smo ji tudi omogočili delo na domu, kjer je šivala drobne izdelke.

Marija pravi, da ji v pokoju ne bo dolgčas. Skrbela bo za rože, vrt in hišo. Njena sreča so njeni vnučki. Naj Mariji natoči življenje zvrhano kupo prav sreče v družinskem krogu.

*Srečno
'91*
Svilarit

ZAHVALA

Ob boleči izgubi mojega dragega moža se od srca zahvaljujem za izraze sočustvovanja, podarjeno cvetje in spremstvo na njegovi zadnji poti. Besede slovesa ob odprtem grobu so mi ganljivo lajšale bolečino. Hvala vsem, ki ste ga spoštovali kot dolgoletnega sodelavca v tovarni.

Marija Kidrič

ZAHVALA

Ob boleči izgubi najine drage mame, se vam sodelavkam in sodelavcem zahvaljujem za podarjeno cvetje, sveče in denarno pomoč. Vsem tudi hvala za izrečeno sožalje in spremstvo na njeni zadnji poti.

Ivanka Borštner in Jožica Mali

ZAHVALA

Vsem sodelavkam in sodelavcem se toplotno zahvaljujem za darila, ki ste mi jih poklonili ob odhodu v pokoj. Še dolgo me bodo spominjala na vas in tovarno, kjer sem preživela svoje delovne urice.

Marija Švigelj

Ker je v prejšnji številki manjkalo prostora za objavo fotografij naših upokoјencev, popravljamo »izpad« v tej številki.

Pred časom so se že upokojili:



Slavka Močnik



Pred mnogimi leti jih je delovna pot pripeljala v Svilanit. V dlaneh so nosili pridnost in delo, v srcu zvestobo in pripadnost tovarni. Zdaj odhajajo, da zaužijejo pogačo, ki so si jo prislužili. (od leve proti desni) Ida Galjot, Jožica Schaffer, Marija Mavrič, Franc Žurbi, Angelca Urh, Rozka Jagodic, Majda Pirc in Ciril Simičak



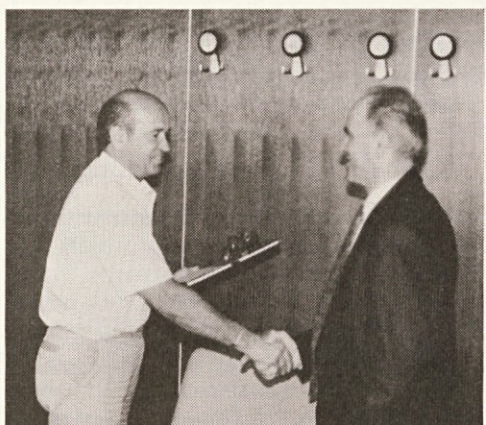
Veseli ženski delovni zborček ob slovesu: (od leve proti desni) Kati Belavič, Minka Dolenc, Jožica Serko, Ančka Grabnar; (stojijo od leve proti desni) Ančka Trobevšek, Olga Slevce in Anica Štupar. Ob pogledu nanje nam ne preostane drugega, kot da jim zaželimmo, da ponesejo svoje veselje letom svobode naproti.



Fani Urankar



Janez Rak



Maks Humar



Tončka Rak



Peter Lončarevič



Lada Čevka



Rozka Rifel



Ivan Serša



Marija Kidrič

PREČUDOVIT DAN Z UPOKOJENCI



Po številu izletnikov in dogodivščin je to res samo – utrinek.

Malce čemerno jesensko jutro ni obetalo, da bomo udeleženci izleta, ki ga je Svilanit pripravil svojim upokojemcem in še nekaterim, ki smo jih smeli spremljati, preživeli tako prijeten dan. Vesel jutranji vrvež pred tovarno pa je bil pravo nasprotje oblačnemu nebu. Napolnili smo dva avtobusa, pa še Andrejev kombi je bil polno zaseden. Žal, je moral naš »nabavni« upokojenko Francko namesto na izlet odpeljati domov, ker ji je postalo slabo še predno so zabrenčali motorji avtobusov. Ker naš »generalni« zaradi drugih obveznosti ni mogel na izlet, je pred odhodom pozdravil vse udeležence ter jim zaželel srečno pot in lep dan. Potem pa smo se odpeljali proti Črničcu. Očitno ima naš direktor dobre zveze, saj je že v dolini Črne skozi oblake začelo kukati toplo sonce in še preden smo preko Črničca prišli na Štajersko stran, je že obsijalo hribe okoli nas. V avtobusu je med klepetom in šalami čas hitro mineval. Komaj se je bilo čas ozreti na čudovito pokrajino okoli nas, saj smo si imeli toliko povedati. Da pa ne bi omagali, je Lojze v Poštarskem domu nad Slovenj gradcem poskrbel za okrepčilo. Ker pa avtobusi niso mogli vse do doma, bi nekateri, ki niso več v vrhunski kondiciji, okrepčilo rabili že pred pešačenjem do doma. Problem je rešil Andrej s kombijem, ki je tudi tistim, ki težje hodijo pomagal priti do vrha. Topla obara in za nekatere obvezna kavica, pa še kakšen kozarček, so pogreli telo in dvignili moralo izletnikov na še višjo raven. Zato je bilo nujno olajšati naše duše z veselo narodno pesmijo. A, da ne boste mislili, da samo z eno. Avtobusa pa sta zopet veselo brzela proti domačiji Lovra Kuharja – Prežihovega Voranca. Pri spomeniku našega pisatelja smo slišali najvažnejše podatke o njegovem delu in življenju. Potem pa smo si ogledali njihovo domačijo nad Kotljami in se odpeljali Šentanelu naproti. S pesmijo smo si krajšali čas, vmes pa je bilo slišati tudi kakšen globok vzdih, ko smo se po ozki cesti vzpenjali v strma pobočja Šentanela. Sonce je sijalo, v želodcih pa že rahlo krulilo, ko smo prispeli do lepo urejene turistične kmetije. Mize so že pripravljene čakale in ni nam bilo treba dvakrat reči, da smo napolnili prostorno jedilnico in še manjšo sobico poleg nje. Verjeli ali ne, v pičlih 15 minutah smo bili že postreženi, pa čeprav so hrano delili le trije ljudje, kuharica pa je v kuhinji pripravljala obroke. Bilo je več kot okusno, pa tudi dovolj tako, da smo se kar malce leno razlezli po bližnjih obronkih, da smo se naužili, po izdatnem kosilu, še svežega zraka.

Potem se je pravo veselje šele začelo. Gospodar je priskrbel za zabavo »muzikanta« iz okolice, ki pa je bil tudi poln šal in dovtipov tako, da nas je zabaval do onemoglosti. Petja in smeha ni bilo ne konca, ne kraja. Ker pa beseda dà besedo, je v pogovor naših upokojenih kanila majhna kaplja pelina zaradi različne obravnave upravičencev do nagrade za polno delovno dobo, doseženo v Svilanitu. Na srečo se je tudi to uredilo.

Vsake stvari je enkrat konec, tudi najlepše. Šele, ko je začel padati mrak smo se sprijaznili, da bo treba domov. Zahvalili smo se gostoljubnim domačinom in veselemu muzikantu, oni pa so nam zaželeli srečno pot. Po dolgotrajnih pripravah smo se le spravili v avtobuse, prešteli in ugotovili, da nihče ne manjka. Torej, veselo domov! Pesem za pesmijo je odmevala v avtobusu, vmes pa šale in smeh. Počasi in neopazno je utrujenost prevzela tudi najvztrajnejše in vedno manj hrupno je bilo. Noč ima še vedno svojo moč! Bližali smo se Svilanitu in svojim domovom. Zahvalili smo se šoferjem za prijetno vožnjo in se pred tovarno pozdravili s prisirčnim »Na svidenje!« Na koncu bi se rad našim upokojenkam in upokojemcem zahvalil za prečudovit dan, ki sem ga preživel z njimi.

Bine Pirš

ZA SPOMINSKI ALBUM

Jubilejni utrinki



S tovarno celotno delovno dobo



V dobrem in slabem s Svilanitom 30 let



Praznujejo 20. delovni jubilej



Letos 10., čez 10 let pa že 20. rojstni dan



Saj vam ni treba verjeti, a je res: Ida, Mari in Pavla so že naše upokojenke...



Srečanje nekdanjih sodelavk na prazniku: Ančka, Ivanka in Marija praznujejo skupnih 90 let



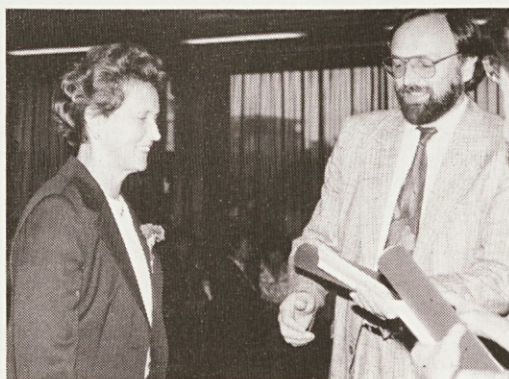
Ena, dva, tri – vse iz kontrolne službe, vse s tovarno 35 let



So fantje vkup stopil' in če prištejemo k njim še leta Marjana Gladka za njimi, imajo 150 let v tovarni



Babica Anica svoj 30. delovni jubilej praznuje z vnučko, ki babice ne izpusti iz oči; če ne gre drugače, pa takole zapeljivo pošili proti njej



Francka Homar, jubilanтка in upokojenka – hkrati



Joj kako sem vesela, je dejala Fani, ko se je znašla na spisku delavcev, ki so celotno delovno dobo preživel v tovarni



Dokaz več, da se sodelavci iz tkalnice dobro razumejo!



Metko je samo veselje, če tudi je treba praznično soboto za šivalni stroj



Pušeljca za jubilej Poldetu Starovasniku



Družbo ji je delala Anica Golob in



Milka Osolnik, vse skupaj pa so praznovala pol stoletja dolg jubilej



Jožica in Stanka skupaj doživljata svoj 20. jubilej



Je res že mimo dvajset let?



Vsako leto ima dvanajst mesecev, če te pomnožimo z dvajsetimi leti Inke Wiegele v tovarni, to pomeni da je 240-krat že obračunala osebne dohodke sodelavcem v šivalnici.



Ivan v družbi svoje Rozke in še sodelavke Rozke; obe Rozki seveda Ivana krepko prekašata pri štetju delovne dobe v tovarni



Ker je danes praznik, so se sodelavke iz šivalnice zbrale za praznično mizo

Švilunit

61240 KAMNIK, KOVINARSKA 4, JUGOSLAVIJA, TELEFON: (061) 831-711, TELEX 31 318 YU FROTIR



živahni objemi toplote