

Ureja: glavni in odgovorni urednik Peter Gunčar in uredniški odbor, ki ga sestavljajo: Polde Jenko — predsednik, inž. Zvonka Černe — namestnik predsednika in člani: Franc Istenič, Marinka Farčnik, Stane Primožič, dipl. oec. Angelca Kunst, Boris Pertot, Jošt Bajželj in Peter Gunčar. Tisk: CP »Gorenjski tisk« v Kranju

LETO XII. 5. nov. 1969 — št. 10

GLASILO DELOVNEGA KOLEKTIVA TEKSTILINDUS — KRANJ

tekstilec



Predsednik CK ZK Slovenije si, v spremstvu generalnega direktorja Rudija POLAKA, ogleduje naše podjetje

Pomen in naloge naše sindikalne organizacije kot družbeno politične organizacije v podjetju

Pomen, ki ga ima in uživa sindikat v našem družbenem sistemu, kot najmasovnejša družbeno-politična organizacija, je daleč večji in globlji od tistega, ki mu ga pripisujejo mnogi njegovi člani. Takih članov, ki vidijo v sindikatu nepomembno organizacijo, ki se pretežno bavi z nebistvenimi zadevami, je tudi v našem kolektivu dovolj in preveč.

Prepričanje, da je sindikat nepomemben faktor v razvoju našega družbenega sistema ni niti tako neosnovano, če gledamo njegovo dejavnost ozko, vzemimo v okviru našega podjetja.

Tu namreč ne moremo mimo resnice, da je bila naša sindikalna organizacija do nedavnega dejansko neaktivna v pogledu tistih dejavnosti, ki predstavljajo bistvo in pravo vsebino dela sindikata, kot enega od kreativnih faktorjev pri oblikovanju naše družbe in njenega nadaljnjega razvoja na poti v socializem. Naša sindikalna organizacija se je večji del resnično pečala s postranskimi zadevami, kot so: prirejanje izletov, preprodaja blaga po znižanih cenah, organiziranje sestankov in volitev v samoupravne organe, občasna predavanja in podobno, namesto da bi že ob uvajanju gospodarske reforme z vsem močmi pomagala kolektivu, da bi se kar najbolj učinkovito vključil v njeno osvajanje in uresničevanje.

Gospodarska in družbena reforma predstavlja revolucionarno akcijo naše družbe in zato postavlja nam vsem določene naloge za katerih uspešno izvrševanje je potrebna uglasena akcija vseh naprednih sil. Le-to je zadostno jamstvo, da se bo delovanje ukrepov reforme pozitivno odražalo na vseh področjih družbeno-ekonomske aktivnosti. Če to velja za vso našo družbo, velja to enako tudi za sleherni delovni organizacijo. Prav tu pa je treba priznati se naša sindikalna organizacija in ostale družbeno-politične organizacije doslej niso niti izkazale niti znale uveljaviti.

Ne moremo sicer v celoti zankati prizadevanj nekaterih posameznikov v našem podjetju za uresničevanje ciljev gospodarske reforme, vendar pa je res, da je vse doslej manjkala načrtna akcija vseh možnih faktorjev, od družbeno političnih organizacij do samoupravnih organov in strokovnih služb. Rezultat take neaktivnosti je v prvi vrsti ta, da v naši delovni organizaciji doslej nismo uspeli ustvariti vseh pogojev, da bi delovni ljudje postali resnični upravljalci. Naši proizvajalci danes še ne odločajo s polno odgovornostjo in zavestjo o bistvenih vprašanjih svojega dela in življenja v delovni organizaciji niti ne morejo kot upravljalci z odločanjem o gospodarskih in družbenih vprašanjih uresničevati osebne in družbene interese. To so pomanjkljivosti, ki zavirajo razvoj neposrednega upravljanja, realizacijo ciljev reforme in delitev dohodka in osebnih dohodkov po rezultatih dela. Vse to pa je pogoj, ki je potreben, da bo sleherni proizvajalec postal zainteresiran za sodelovanje v tem družbeno-ekonomskem procesu, je pogoj za njegovo preorientacijo iz pasivnega v kreativnega člana naše družbe.

Spoznanje, da doslej nismo storili vsega, kar je bilo možno in

potrebno seveda ni pohvalno. Mar, sikaj smo zamudili in mirno lahko trdimo, da bi ne živeli v tako težkem položaju, če bi se leta nazaj bolj prizadevali hoditi po poti načel in postavljenih nalog reforme.

Po toči zvoniti je prepozno! S tem pa seveda ni rečeno, da so vse koristne možnosti mimo. Nasprotno! Vse je še možno nadoknaditi, seveda z mnogo večjo aktivnostjo in ob resnični pomoči in udejstvovanju vseh faktorjev. Naša dolžnost je, da se te naloge lotimo z vso vestnostjo in z vsemi močmi, vendar načrtno, premišljeno in brezkompromisno. Pa še en pogoj je tu izredno важен: resnično moramo vključiti v akcijo vse notranje in zunanje politične in strokovne faktorje, ker bo taka pot hitrejša in uspešnejša.

Prišli smo torej do bodočega programa dela omenjenih faktorjev in s tem tudi naše sindikalne

organizacije. Kot rečeno mora naše bodoče delo temeljiti na vnaprej določenemu sistemu, ki mora točno opredeliti vse naše akcije oziroma naloge.

Zakaj tako poudarjam potrebo po sistemu? Izkušnje kažejo, da smo na primer v letih nazaj marsikaj koristnega ugotovili in planirali kot bodočo nalogo, pa kljub

dobri volji naloge nismo realizirali. Razlog je predvsem ta, da smo bili v svoji zagnanosti nepremišljeni, premalo konkretni in energični ter dosledni. Prav ti momenti, namreč načrtnost, konkretnost in preudarnost, pa so pogoj za uspešno izvršitev zahtevanih, težkih in kočljivih nalog. (Dalje na 2. strani)

Kaj bo vseboval nov zakon o pokojninskem zavarovanju?

V našem časopisu smo že poročali o predlogih posebne komisije pri republiški skupščini, ki se nanajšo na bodočo ureditev pokojnin. Podobno nalogo so si zadali tudi zvezni organi. Maja letos je zvezna skupščina že razpravljala o tezah novega zakona o pokojninskem zavarovanju.

Ker so za vsakogar, ki pričakuje pokojnino najbolj zanimiva vprašanja, kakšna bo višina oz. raven njegove pokojnine, ob kakšnih pogojih bo lahko uveljavil pokojnino, ali bo njegova pokojnina z leti obdržala svojo realno vrednost, bom nanizal nekaj najvažnejših predlogov zvezne in naše slovenske komisije. Ker so stališča obeh komisij v marsičem različna, bodo bralci lahko sami ugotovili, kateri predlogi so bolj realni in sprejemljivi.

1. Pogoji za pridobitev pravice do pokojnine

Po zveznem predlogu je temeljni pogoj za pridobitev pravice do starostne pokojnine starostna meja in pokojninska doba s tem, da je glavni kriterij starostna meja in ne pokojninska doba. S tem soglaša tudi republiški predlog.

Po zveznem predlogu naj bi ostali predlogi za upokojitev isti kot so bili do sedaj. Za moške (Dalje na 2. strani)



Franc Popit v Tekstilindusu

Franc Popit v našem podjetju

22. oktobra je obiskal naše podjetje predsednik CK ZKS tovariš Franc Popit. Ogledu obrata II in I je sledil pogovor, v katerem so predstavniki našega podjetja razložili tovarišu Popitu razmere v podjetju in v tekstilni industriji nasploh in tudi vzroke trenutnega težkega stanja. Kot glavni vzrok so navedli nekontroliran uvoz blaga (predvsem po dumpinških cenah), kakršnega tudi sami izdelujemo in kršitev sporazuma, ki je bil sprejet za uvoz tekstilnega blaga v letošnjem letu.

Tovariš Popit je vodstvu organizacije ZK podjetja priporočil, naj komunisti brez odlašanja prouče sedanjí položaj podjetja in razmere, ki v njem vladajo, naj dalje prouče, kakšen učinek bodo imeli na podjetje zvezni ukrepi za sanacijo nelikvidnosti v gospodarstvu. »Če se komunisti ne boste dovolj prizadevali vključiti v reševanje sedanjih težav, se utegne zgoditi, da se bo podjetje znašlo v takem gospodarskem in političnem položaju, ki mu ne boste več kos«, je dejal tovariš Popit.

Visoko priznanje Tekstilindusu

Na letošnjem mednarodnem sejmu »MODA V SVE-TU« je posebna strokovna žirija dodelila našemu podjetju visoko priznanje »DIPLOMO« za tiskano bombažno tkanino »SIJAJ«.

Izmed vseh tekstilnih podjetij bombažne stroke je dobilo tako diplomu samo naše.

Uredništvo

Pomoč Banjaluki

27. oktobra je katastrofalen potres razdejal velik del tega mesta in, kar je najhujše, povzročil je smrt sedemnajstih, 16 jih je v kritičnem stanju, 64 težko ranjenih in preko 600 poškodovanih. Preko 40.000 ljudi je brez strehe (stanje 27. X.).

Kot večina gospodarskih organizacij je tudi naša sprejela sklep, da se iz sredstev podjetja za prizadete v Banjaluki kupi v konfekciji Triglav 1000 otroških pižam in ženskih spalnih srajc, UO podjetja, ki je ta sklep sprejel je menil, da je pomoč v taki obliki trenutno najbolj primerna.

Marketing — tržna usmeritev podjetja

Seminar o marketingu, ki ga je organizirala VEKŠ iz Maribora pod pokroviteljstvom predsednika gospodarske zbornice SR Slovenije Leopolda Kreseta, z velikim številom udeležencev (cca 220) kaže, da nov način poslovanja vedno bolj prodira tudi v naše gospodarske organizacije. Ker so bila predavanja zanimiva ne samo za udeležence, temveč tudi za vse, ki so kakor koli povezani s poslovanjem podjetja, bom skušala kratko nakazati vprašanja, ki so jih predavatelji obravnavali.

Kaj je marketing

Marketing pomeni tržno usmeritev podjetja. To je najkrajša in verjetno najbolj jedrnata razlaga tega izraza, ki je prinesel nemir v naša podjetja in sprožil številne diskusije, ki še dolgo ne bodo končane. V zvezi z izrazom »marketing« se pojavljajo še nekateri novi izrazi in sicer »marketing koncept« in »marketing-mix«. »Marketing koncept« pomeni dejavnost vodstva podjetja z namenom, zadovoljiti potrošnika in dvigniti dohodek podjetja. Rezultat te dejavnosti pa je optimalna kombinacija prodajno-političnih instrumentov ali

(Dalje

Delovna konferenca naše sindikalne organizacije

28. oktobra so se zbrali delegatje na delovni konferenci z namenom, da pregledajo delo sindikalne organizacije v preteklem obdobju in da določijo njene bodoče naloge. Razprava je bila dokaj razgibana. Tovarniški odbor bo na osnovi poročila in zapisnika o razpravi sestavil zaključke oziroma najvažnejše naloge v prihodnje.

Važnejše povzetke razprave in bodoče naloge bomo objavili v prihodnji številki Tekstilca. Uredništvo

Izvršitev osnovnega plana meseca septembra in kumulativno

Predilnica I

mesечно: 105,0 % v ef. kg in 96,6 % v baznih.
kumulativno: 104,8 % v ef. kg in 97,9 % v baznih.

Predilnica II

mesечно: 87,4 % v ef. kg in 87,2 % v baznih.
kumulativno: 94,2 % v ef. kg in 92,2 % v baznih.

Tkalnica I

mesечно: 93,6 % v tm in 94,8 % v votkih.
kumulativno: 98,4 % v tm in 99,2 % v votkih.

Tkalnica II

mesечно: 93,7 % v tm in 97,5 % v votkih.
kumulativno: 98,3 % v tm in 103,5 % v votkih.

Plemenitilnica I

mesечно: 93,3 % v tm in 92,7 % v m².
kumulativno: 103,2 % v tm in 103,8 % v m².

Plemenitilnica II

mesечно: 105,0 % v tm in 112,1 % v m².
kumulativno: 98,3 % v tm in 101,8 % v m².

Pomen in naloge naše sindikalne organizacije kot družbeno politične organizacije v podjetju

(Nadaljevanje s 1. strani)

Druga slabost, ki jo že leta vlečemo za seboj pa je resnica, da si vsako leto naložimo preveliko breme, s katerim potem ne pridemo do cilja.

Situacija v kakršni se nahajamo nam več ne dopušča niti lahkomiselnosti, tveganja in eksperimentiranja, niti čakanja v upanju na pomoč od zunaj. Lahko bi namreč rekli, da nam bi je pet minut pred dvanajsto. To seveda ni znak za preplah, ampak za hitro akcijo. Je pa verjetno, da je to naša zadnja realna možnost.

Predno bi navedel predlog bodočih nalog, naj povem, kakšen bi moral biti sistem našega dela s katerim bo resnično možno naloge izvršiti do potankosti in pravočasno.

1) Izmed članov kolektiva bo potrebno izbrati šest ali osemčlansko ekipo borbenih in neustrašnih, pametnih in preudarnih ljudi, ki morajo poznati (kot ekipa) proizvodne, ekonomsko-gospodarske in politične razmere in prijeme. Ta ekipa bo morala za sleherni bodočo nalogo pripraviti konkreten in točno opredeljen predlog za njeno rešitev oziroma izvršitev. V času izvajanja pa bi kontrolirala pravilen potek akcije ter o samem poteku sproti obveščala člane kolektiva in politični aktiv.

2) Vsak predlog te ekipe bi moral proučiti politični aktiv in ga seveda odobriti.

3) O vsebini vsake akcije bi morali vnaprej informirati člane kolektiva in samoupravne ter izvršilne organe, torej CDS, ODS, UO in direktorja podjetja.

4) Po potrebi bi se ekipa posvetovala s predstavniki družbeno-političnih organizacij občine Kranj.

To je seveda samo predlog, ki ga bo treba, če bo osvojen, izpopolniti ali spremeniti, če ni primeren.

Ko tehtam, katere od množice nalog so najvažnejše in pomembne, je treba vzeti v obzir našo težko situacijo in na dlani je, da

je treba poiskati vzroke in jih odpraviti. Kot osnova za vse naše akcije pa mora biti prepričanje in spoznanje, da lahko gospodarimo in uporabljamo samo tisto, kar smo sami pridelali, ne pa s tujimi sredstvi in na račun drugih. Zavedati se namreč moramo, da smo vsi člani kolektiva soodgovorni za sleherni nesmotno ravnanje.

IN SE PREDLOG PROGRAMA DELA OZIROMA NALOG SINDIKALNE ORGANIZACIJE

NAŠE GESLO

Da bi torej povečali prizadevanje za hitrejše vključevanje naše delovne organizacije v okvir gospodarske reforme, da bi se še hitreje in dosledneje realizirali cilji te reforme je potrebno vso našo dejavnost usmeriti v ustvarjanje takih pogojev gospodarjenja in upravljanja, da bodo naši delovni ljudje lahko do maksimuma razvili svoje ustvarjalne iniciative in sposobnosti in na ta način doprinesli svoj delež k realizaciji socialističnih ciljev naše družbe.

Takšno stališče mora biti osnova za vsa naša bodoča prizadevanja!

NAŠE NALOGE!

1. Člane kolektiva je treba seznaniti z načeli in osnovnimi problemi gospodarske reforme, da bodo sposobni razumeti posamezne ukrepe in da bodo ločili nujne in potrebne od nesprejemljivih, ki so izven osnovnega koncepta gospodarske reforme.

2. Utrjevanje delavskega samoupravljanja in samoupravnih odnosov.

Samoupravljanje je temeljni družbeno ekonomski odnos naše družbene ureditve.

Bistvena vsebina samoupravnih odnosov je, da delovni človek proizvaja, hkrati pa tudi odloča o svojem delu in o rezultatih svojega dela. Postati mora upravljalci! S tem, ko se neposredni proizvajalec spreminja v uprav-

ljalca, pa prevzema ne le določene pravice, ampak tudi dolžnosti in odgovornosti.

Naloga sindikalne in drugih družbeno-političnih organizacij v našem podjetju je, da realno ocenijo razmere, ki zavirajo razvoj samoupravljanja, da dalje oceni kaj v sedanjih obliki samoupravnega sistema v naši delovni organizaciji ni dobro, odgovarjajoče, primerne in da predlaga potrebne spremembe oziroma metode dela. Njena naloga v tem pogledu je tudi ta, da zagotovi s preudarnim in demokratičnim načinom tak izbor ljudi v samoupravne organe, ki bodo svoje delovanje pojmovali kot skup pravic in dolžnosti.

Ne bo napak, če bi sindikalna organizacija v te naloge vključila še naslednje:

— kako naj bo pripravljeno gradivo delavskega sveta (da bo kratko in jasno!),

— kako, kdaj in kje je potrebno o pomembni zadevi organizirati predhodne razprave po skupinah ali enotah,

— kakšna naj bo obravnava gradiva na sejah, kako naj bodo formulirani sklepi, da bodo jasni in razumljivi,

— kakšna mora biti kontrola izvršitev sklepov,

— kako o vseh važnih dogodkih informirati člane kolektiva,

— zahtevati bi morala, da CDS napravi dolgoročen program dela za daljše obdobje vnaprej (za leto, za mesec), kar bi omogočilo, da bi člani kolektiva poznali vsebino dela svojega najvišjega organa, da bi lahko pravočasno razmišljali o svojih predlogih in zahtevah in vse to preko članov CDS prenesli na sejo. Tudi strokovne službe bi imele lažje delo, saj bodo lahko vsestransko analizirale zadevno problematiko ter predlagale solidne ukrepe za sprejem.

To je seveda samo delni predlog, ki ga bo praksa in razprava morala dopolniti in izpopolniti.

Poudariti pa moram, da je tak poseg sindikalne organizacije v

delavsko samoupravljanje polno upravljen, saj člani kolektiva predstavljamo najvišjo oblast v kolektivu in z vso pravico usmerjamo dejavnost organov, ki smo jih izvolili.

3. Delitev dohodka mora potekati v skladu s obstoječimi družbenimi odnosi.

Temeljna družbeno gospodarska naloga, ki jo mora prevzeti v okviru delovne organizacije naše sindikalna organizacija je: razviti neposredni in ekonomski interes proizvajalcev do spoznanja, da je treba vložena družbena sredstva in delo v vsaki proizvodnji kar najbolj gospodarsko uporabiti in tako doseči čim večji dohodek. To namreč ustreza osnovnim socialističnim načelom o socialističnih proizvodnih odnosih.

Naša sindikalna organizacija bi morala izsiliti ustrezno organizacijo strokovnih služb, ki bi sproti analizirale gibanje delitve, proučevale probleme in sistem delitve v celoti nenehno razvijale. Pri tem bi morale nujno upoštevati osnovna izhodišča delitve. Delež delavcev, ki ga dobe pri delitvi dohodka je nujno potrebno vsklajevati z deležem dela, ki ga je posameznik ali kolektiv vložil v to, da je bil določen dohodek dosežen, vzporedno pa ga je treba tudi vsklajevati s stopnjo uporabe zaupanih družbenih sredstev za proizvodnjo, s katerimi delavci neposredno delajo in gospodarijo. Zato je v sistemu delitve dohodka najbolj važno, kako delimo dohodek, medtem ko je potrebno porabo dohodka usmerjati namensko in jo vse bolj uravnavati z ekonomskimi sredstvi in merili, ne pa le z instrumenti delitve.

Delitev dohodka v naši delovni organizaciji ne bazira vedno na prepotrebni podatkih in analizah. Marsikdaj smo zelo ozki in preveliki optimisti tam, kjer bi morali biti predani realisti.

Drug, morda najvažnejši problem pa je delitev osebnih dohodkov oziroma bolj rečeno nagrajevanje po vloženem delu. V tem pogledu je naš sistem zastarel in nepravilen; lahko rečem, da mnoge vestne in pridne člane destimulira, lenuje pa nagraduje. Kot tak nosi brez dvoma velike zasluge za trenutno težko gospodarsko stanje naše delovne organizacije.

Naloga je očitna: izboljšati neustreznosti sistema delitve dohodka in osebnih dohodkov!

4. Kot nujen pogoj za uspešen razvoj delavskega samoupravljanja in njegove uveljavitve, pa zato tudi boljsega gospodarjenja, je vsestransko informiranje članov kolektiva. Le pravilno informiran človek lahko participira v snovanju in realizaciji samoupravnih odločitev in se argumentirano upre birokratizmu, tehnokratizmu in tudi tistim novim tendencam, ki kličejo po večji oblasti v medsebojnih odnosih. Poudariti pa je tu treba, da gre pri informiranju za celovit komunikacijski odnos, torej za obveščanje navzdol in navzgor. Zgolj enostransko obveščanje navzdol ne jamči za uspeh.

Zopet je naloga očitna: omogočiti članom kolektiva, da kjerkoli v delovni organizaciji iznesejo svoja mnenja, predloge, stališča in zažamčiti, da bodo njihovi predlogi prišli na dnevni red seje CDS.

— omogočiti tekoče, objektivno, razumljivo in popolno informiranje navzdol s točno opredeljenimi vseh tistih, ki so za takšno obveščanje odgovorni in zadolženi.

5. Izvršitev nalog, ki so doslej navedene seveda pogojuje pravilno posredno ali neposredno upravljanje članov kolektiva kar jim bo omogočilo tudi zadostno kontrolo nad gospodarjenjem v naši delovni organizaciji.

Se so naloge, vendar so že našteje dovolj zahtevne in obsežne. Če jih bomo sindikalni delavci uspeli rešiti v letu 1970, si bomo ob koncu mandatne dobe lahko čestitali, čestitali zato, ker bodo nujno pogojile boljše odnose in razmere na vseh področjih dela in življenja v naši delovni organizaciji.

F. D.

Peter Gunčar

Kaj bo vseboval nov zakon o pokojninskem zavarovanju?

(Nadaljevanje s 1. strani)

starost 60 let in 40 let delovne dobe, za ženske pa 55 let in 35 let delovne dobe. Zvezno gradivo omenja tudi predlog, da bi omogočili upokožitev tudi takim delavcem, ki že imajo 40 let delovne dobe (moški) oz. 35 let delovne dobe (ženske), pa še niso stari 60 oz. 55 let.

Po drugem predlogu naj bi se tistim, ki imajo 40 let delovne dobe pa še niso stari 60 let, zvišal odstotek pokojnine tudi nad 85 %.

Republiški predlog pa je nekoliko drugačen. Tisti delavci oz. delavke, ki imajo že dovolj delovne dobe (40 let oz. 35 let) pa še niso stari 60 oz. 55 let se ne bi mogli starostno upokožiti. Delati bi morali še toliko časa, da bodo dosegli predpisano starost.

2. Predčasna pokojnina

Po zveznem predlogu je treba predčasno pokojnino ukiniti, vendar bo to možno izvesti šele leta 1973, ko poteče čas, v katerem je možno pridobiti pokojnino pod ugodnejšimi pogoji.

Po republiškem predlogu naj bi bila predčasna pokojnina možna le tedaj, če je zasnovana na čistih zavarovalnih računih. V bodoče pa bi še ostal bonificiran staž za posamezne kategorije poklicev.

3. Dokup let zavarovalne dobe

Zvezni predlog vprašanja dokupa let za dosego polne pokojnine (študijska leta, služenje v vojski) ne obravnava, ker je bila komisija mnenja, da odkup let ne bi bil v skladu s karakterjem pokojninskega zavarovanja.

Tudi po republiškem predlogu z vidika solidarnosti ni sprejemljiv predlog za priznanje večjih pravic na podlagi odkupa let.

4. Osební dohodek kot podlaga za ugotovitev pokojninske osnove

Tako po zveznem kot po republiškem predlogu naj bi bil v novem pokojninskem sistemu podlaga za izračun pokojninske osnove osebni dohodek. Obdobje, iz katerega se jemlje osebni dohodek, naj bi bilo čim daljše. Po zveznem predlogu bi bilo najpravičnejše, če bi se vzelo osebni dohodek iz vsega obdobja zavarovanja. Vprašanje je, kako bi bilo to tehnično izvedljivo.

5. Valorizacija osebnega dohodka

Po zveznem predlogu naj bi se tako osebni dohodek kot pokojnina valorizirala na enak način: na podlagi gibanja življenjskih stroškov in delno glede na realno povečanje osebnih dohodkov.

Republiški predlog ugotavlja, da sedanji sistem valorizacije osebnih dohodkov ne daje povsem pravilne rezultate, zato ga je treba popraviti. Doseči je treba, da se bo pokojninska osnova gibala skladno z osebnim dohodkom.

6. Način odrejanja pokojninske osnove

Po zveznem predlogu obstojata dve možnosti ugotavljanja pokojninske osnove. Prvi način je ta, da se odmerja pokojninska osnova neposredno od povprečnega zneska osebnega dohodka v določenem obdobju. Po drugem predlogu pa naj bi se ponovno uveljavilo načelo pokojninskih razredov.

Republiški predlog odklanja pokojninske razrede in se zavzema, da se pokojninska osnova odmerja neposredno na podlagi povprečja osebnega dohodka.

7. Lestvica za odmero pokojnine

Stališče zvezne komisije je, da sedanji način odmere pokojnine ne bi bilo treba spreminjati in naj bi ostal sedanji razpon od 35 % do 85 % glede na število let pokojninske dobe.

Republiški predlog je drugačen od zveznega. Zavzema se za degresivno lestvico. Po tem predlogu naj bi znašal povprečni odstotek, po katerem bi se odmerjala pokojnina 80 % povprečnega osebnega dohodka. Uvedla naj bi se degresivna lestvica za odmero pokojnine s tem, da bi bil razpon pri najvišjih osnovah do 90 %, pri najmanjših pa 70 %. To pomeni, da bi imeli delavci z najnižjimi osebnimi dohodki pokojnino v višini 90 % od povprečnega osebnega dohodka, delavci z najvišjimi osebnimi dohodki pa samo 70 % od njihovih povprečnih osebnih dohodkov.

8. Varstveni dodatek

Po zveznem predlogu naj se varstveni dodatek ukine, ker bi se namesto tega določila najnižja pokojninska osnova. Upokoženci, katerih pokojnine so izredno nizke, naj bi dobili dodatna sredstva izven pokojninskega zavarovanja — v okviru socialnega varstva.

Po republiškem predlogu bi varstveni dodatek že sam po sebi odpadel, če bi uvedli degresivno lestvico. Če bi ga hoteli pa povsem odpraviti, bi morali določiti najnižjo pokojninsko osnovo.

9. Vsklajevanje pokojnin z ekonomskimi gibanji

Zvezna komisija predlaga obvezno valorizacijo pokojnin v skladu z življenjskimi stroški, ki mora ohraniti realno vrednost pokojnine, odmerjene ob uveljavitvi.

Republiški predlog se zavzema

za odpravo razlik med starimi in novimi pokojninami in za izdelavo takega sistema, ki naj prepreči tudi za v prihodnje nastajanje razlik med pokojninami.

10. Uživanje pokojnine

Zvezni predlog ne obravnava vprašanje uživanja pokojnine.

Republiški predlog zastopa načelo, da upokojenec ni mogoče preprečevati dopolnilnega dela, da pa dopolnilno delo upokojenec ne more ostati brez vpliva na prejemanje pokojnine. To vprašanje bi se dalo rešiti na ta način:

— da se pokojnina sploh ne zniža, če osebni dohodek upokojenca iz dopolnilnega dela skupaj s pokojninskimi prejemki ne presega povprečnega osebnega dohodka v republiki v preteklem letu;

— da se pokojnina v primeru kakršnega koli dohodka od dopolnilnega dela ne more znižati za več kot 50 %;

Republiška komisija tudi predlaga, naj se vpliv dohodka iz dopolnilnega dela zaradi specifičnih pogojev in potreb v republikah, rešuje z republiškimi predpisi.

To je nekaj najvažnejših poglavij iz zveznih in republiških tez za sistem pokojninskega zavarovanja. Teze pa vsebujejo še vrsto poglavij o sistemu financiranja pokojninskega zavarovanja, o samoupravljanju in organizaciji pokojninskega zavarovanja, o položaju borcev NOV v pokojninskem zavarovanju itd. Zaradi preobsežnosti celotnega gradiva pa sem moral omenjena poglavja izpustiti.

V prihodnji številki časopisa pa bom opisal predloge zvezne in republiške komisije o sistemu invalidsko-pojninskega zavarovanja.

IZ NAŠE KOMUNE

Občinska skupščina o amortizaciji

Na svoji 5. seji je Zbor delovnih skupnosti Skupščine občine Kranj poslušal in obravnaval poročilo o zbiranju ter potrošnji amortizacijskih sredstev v podjetjih kranjske občine v preteklem letu. Iz ugotovitev, ki jih tu ne bi našteval, sledi predvsem dejstvo, da amortizacija v večjem delu podjetij še ne predstavlja osnovo za razširjeno reprodukcijo in modernizacijo proizvodnje, kar je njen osnovni namen, zato se gospodarstvo naše občine lahko »ponaša« z nadpovprečno izrabljenostjo osnovnih in proizvodnih sredstev. Razne težave, ki spremljajo formiranje in porabo amortizacijskih sredstev, je v razpravi prikazala vrsta članov zbora, med njimi tudi naš komercialni direktor tov. Tone Čare.

Na osnovi gradiva, ki je poslano tudi vsem podjetjem, je bil sprejet sklep, da morajo podjetja z novimi gospodarskimi načrti ponovno proučiti višino in vlogo amortizacije in šele nato graditi ustrezno politiko delitve dohodka. Gospodarskim organizacijam se priporoča, da obstoječo problematiko amortizacije njihove strokovne službe skrbno obdelajo in jo posredujejo v obravnavo organom samoupravljanja. Potrošnja amortizacije je treba določati izključno z letnimi in dolgoročnimi gospodarskimi načrti ter s skupnimi investicijskimi načrti.

Prav bi bilo, če bi v prihodnji številki Tekstilca bila priobčena informacija o dosedanjem načinu zbiranja in potrošnje amortizacije v našem podjetju ter o problematiki, ki je z njo povezana. Tako bodo člani kolektiva, predvsem pa tisti, ki bodo sodelovali pri izdelavi in potrjevanju gospodarskega načrta za prihodnje leto, z večjo odgovornostjo pristopili k tej nalogi. M. P.



21. oktobra je bil ta bombaž prepeljan iz obrata I. v obrat II. 22. oktobra pa zopet nazaj v obrat I. Kdo je kriv?

Informiranje v delovnih organizacijah

Informiranost zaposlenih je nujen pogoj za uspešno in primerno posredno ali neposredno samoupravljanje večine. Premajhna razgledanost in nepopolno poznavanje razmer preprečuje mnogim članom delovnega kolektiva, da bi se bolj intenzivno in aktivno vključevali v samoupravne odnose.

Izkušnje in vsakdanja praksa sta pokazali in poudarili zlasti dve pomembni funkciji informiranja v delovnih organizacijah, ki sta naslednji:

— informiranje kot pogoj za udeležbo v samoupravljanju,

— informiranost kot izraz javnosti dela oziroma kot sredstvo družbene ali kolektivne kontrole dela posameznikov in organov.

Po ustavi ima vsak član delovne skupnosti pravico upravljati delovno organizacijo, v kateri dela. Če naj jo ima, potem velja ta pravica upravljanja zlasti za sprejemanje samoupravnih odločitev in za vplivanje na njihovo vsebino.

V delovanju organov samoupravljanja ločimo predvsem tele

med seboj povezane in odvisne faze:

— spremljanje poslovanja delovne organizacije,

— spoznavanje vzrokov za uspehe in neuspehe poslovanja ter posledice le-teh,

— seznanjanje s predlogi, programi, analizami in načrti strokovnih služb, strokovnjakov in organizatorjev dela in poslovanja,

— razpravljanje in odločanje o predlaganih odločitvah in sklepih,

— kontroliranje izvršitev oziroma izvrševanja sprejetih odločitev in sklepov.

Dosedanja praksa kaže, da člani delovne skupnosti, ki niso izvoljeni v noben samoupravni organ, običajno ne morejo vplivati na vsebino samoupravnih odločitev. Če pa možnost imajo, je ne morejo izkoristiti, če niso sproti (tekoče), zadostno in objektivno seznanjeni z vsemi prej naštetimi fazami dela samoupravnih organov. Taki člani niso informirani! V taki delovni organizaciji niso razvite samoupravne komunikacije!

Povsem logično je, da se v takih pogojih samoupravljanje ne more uveljaviti in razviti do tiste mere, ki je potrebna in nujna, da se na eni strani zagotovi resnično in demokratično samoupravljanje, na drugi strani pa doseže vestno, produktivno in učinkovito delo vseh članov delovne organizacije.

Povedati moramo še to, da večina ljudi napačno pojmuje besedo »INFORMIRANJE«. Pojem ne predstavlja samo obveščanja delovnih ljudi »navzdol« ampak obojestrano obveščanje (navzdol in navzgor!), torej celovit komunikacijski odnos. Gre torej za enakopravno dogovarjanje in izmenjavo mnenj v obeh smereh. S sociološkega in političnega vidika je namreč informiranje navzgor (želje, zahteve, predlogi, mnenja, kritika itd.) enakovredno informiranju delavcev navzdol. Obojestranska akcija je namreč dokaz, da postajajo neposredni proizvajalci tudi upravljalci, da sodelujejo pri samoupravnih odločitvah zavestno in preudarno. (Drugače pač ne bi kritizirali, dajali predlogov, mnenj itd.)!

V tej — pravi smeri — informiranja, so zato nujno in takoj potrebni odgovarjajoči premiki. Kot eden bistvenih pogojev za uspešno in obojestransko informiranje pa je brez dvoma ta, da bo treba informiranju navzgor posvetiti vso pozornost, se pravi: vsak predlog ali zahtevo bodo morali samoupravni organi, strokovne komisije ali operativno vodstvo proučiti in nanj tudi jasno odgovoriti.

Ne pozabimo na izredno vlogo, ki jo v našem gospodarstvu in sistemu samoupravljanja igra pravilno informiranje in ne podcenjujmo njegovih možnosti!

M. Malej

P. G.

Marketing — tržna usmeritev podjetja

(Dalje s 1. strani)

»marketing-mix«. Najvažnejši prodajno politični instrumenti so: produktna politika, sortimentna politika, metode prodaje, reklama, pospeševanje prodaje, servis za odjemalce, politika cen, politika financiranja idr. Uspešno opravljanje oz. delovanje marketinga je vezano na različne pogoje, ki jih lahko formiramo v tri grupe: poznavanje tržišča, gospodarsko politični okvir in struktura podjetja. Najbolj odločilen pogoj je vsekakor poznavanje tržišča, ki si ga pridobimo z znanstvenim raziskovanjem tržišča. Za institucionaliziranje marketinga dajeta praksa in teorija različne predloge. Po mnenju dr. Ernesta Kulbany-a, profesorja Visoke šole za socialne in gospodarske znanosti v Linzu naj bi se marketing institucionaliziral v obliki štabnega sektorja, kar pomeni, da je marketing samostojni sektor v podjetju, podrejen samo glavnemu direktorju.

Organizacija marketinga v podjetju

Organizacija marketinga je odvisna od značaja podjetja. Po mnenju večine marketing v svoji organizaciji obsega naslednje dejavnosti:



Strokovne dejavnosti marketinga lahko imenujemo tudi »dejavnosti priprave prodaje«. Začetek poslovanja podjetja je po konceptu marketinga v ugotavljanju želja in potreb kupcev, temu pa sledijo vse ostale stopnje poslovanja. Zelje, potrebe, tržni potencial, primerne ceno, kupne nagibe itd. mora ugotavljati tržnoraziskovalna služba, ki v ta namen zbira, obdeluje in analizira podatke iz različnih virov. Očitno je, da ne zadoščajo več priložnostne informacije, ki jih dajejo potniki, zastopniki in komercialisti. Glede organizacije in programa dela tržnoraziskovalne službe je pri nas še precej nejasnosti. V nekaterih podjetjih so poleg te službe organizirali oddelek za ekonomske analize glede prodaje. Ta oddelek analizira splošne pogoje gospodarjenja, ki vključujejo zunanje okolje podjetja, izdeluje analize konjunktturnih gibanj, izdeluje dolgoročne prognoze razvoja posameznih trgov itd. V večjih svetovnih podjetjih pa deluje poleg omenjenih dveh služb še posebna enota za zbiranje, shranjevanje in obdelavo podatkov o trgu, ki se imenuje »Marketing Informations Center«. Ustanovitev te enote je posledica uporabe elektronskih računalnikov.

Analize in raziskave prodaje in trga so osnova za načrtovanje prodaje. V velikih podjetjih imajo v ta namen organiziran poseben referat ali celo oddelek za načrtovanje prodaje.

Po konceptu marketinga razvijanje in priprava proizvodov za trg ni več samo tehnična dejavnost, temveč tudi komercialna. Razvijanje proizvoda je proces, ki obsega številne tehnične, ekonomske in komercialne dejavnosti: po oblikovanju je treba proizvod še testirati, izdelati je treba prospekte, kataloge, cenike, instruirati prodajalce, izbrati prodajne proti itd. Dejavnost tega oddelka je lahko tudi v analizah prodajnega sortimenta in v izdelavi predlogov za izločanje slabih proizvodov ter v uvajanju novih.

Ekonomska propaganda lahko postane v nekaterih podjetjih vodilna dejavnost v prodajni organizaciji. Njena naloga je, da pripravi ugoden položaj na trgu za prodajo. V prodajno organizacijo je propaganda lahko vključena kot referat, oddelek ali celo sektor.

Marketing in njegovi kadri (povzeto po referatu dr. Draga Kotnika). Se tako dobra organizacijska shema ne bo storila ničesar, če za njeno realizacijo ne bo ustreznih kadrov. Za uspešno delovanje marketinga bodo v bodoče potrebni ljudje z določeno šolsko izobrazbo in z ustvarjalnimi sposobnostmi. Prodaja vedno bolj postaja področje dela ne samo komercialistov in ekonomistov, temveč se vključujejo vanjo tudi tehniki, psihologi itd. Vedno bolj je zaželeno, da imajo ekonomisti poleg ekonomskega še tehnično znanje in tehnični inženirji določeno komercialno in ekonomsko znanje. V podjetjih bodo vedno bolj potrebni tudi matematiki in statistiki kot svetovalci za uporabo matematičnih in statističnih metod pri najrazličnejših dejavnostih.

Vse bolj jasno postaja, da bo pretekla praksa vse manj pomembna in ne bo mogla več nadomeščati šolske izobrazbe ter strokovnega vezbanja za delovno mesto. Uspeh poslovanja bo odvisen od tehničnih pripomočkov pri prodaji, n. pr. mehanografije ali računalnikov, če bodo seveda na razpolago ljudje, ki bodo znali te pripomočke dobro izkoriščati.

V velikih svetovnih podjetjih pritegujejo k sodelovanju pri vodenju prodaje ter pri oblikovanju prodajne politike tudi strokovnjake zunaj podjetja. Dejstvo pa je, da vedno ni mogoče dobiti takoj ustreznih ljudi, temveč z dodatnim izobraževanjem že zaposlenih. Vendar je preveliko prilagajanje že obstoječim kadrom v podjetju za razvoj podjetja lahko škodljivo. V svetovnih podjetjih velja načelo, da je treba že zaposlene ljudi izobraževati za eno mesto višje glede na zahtevnost, kot ga sedaj zasedajo. Zato vodilni ljudje velikih svetovnih podjetij vsakih nekaj let obiskujejo v ta namen organizirane šole za vodilno osebje, ki trajajo tudi po več mesecev.

Povzetek

V tem skrajšani obliki sem skušala osvetliti pojem marketinga, njegove organizacije in kadrov. Čeprav je sestavek samo kratek pregled na seminarju obravnavanih tem, iz njega lahko razberemo številne probleme, ki jih moramo rešiti, če se hočemo vključiti v sodoben način prodaje, t. j. v prodajo, ki se prične in konča pri potrošniku. Iz sestavka je razvidno, da marketing ni nič drugega, kot strokovno zajete in kombinirane prodajne dejavnosti v podjetju, zato ne gre toliko za organizacijske probleme, kot predvsem za spremenjeno miselnost, oziroma usmerjenost celotnega kolektiva, k tržišču. To pa je verjetno težje doseči kot katerokoli organizacijsko spremembo.



Kako dolgo bo še takole?

Sekcija tekstilnih mojstrov in podmojstrov v Kranju

Letos je sekcija praznovala 10-letnico obstoja.

Vsa ta leta je bilo njeno delo razgibano in uspešno, predvsem pa koristno mnogim njenim članom. Delovni program sekcije je namreč zelo obsežen in pester, saj zajema:

- strokovno izpopolnjevanje članov,
- raznovrstna predavanja in seminarje (od strokovnih do političnih in gospodarskih),
- strokovne ogledе gospodarskih organizacij v državi in v inozemstvu,
- sodelovanje z družbeno-političnimi organizacijami in z organizacijo Ljudske tehnike,
- sodelovanje s člani drugih sekcij tekstilnih mojstrov in podmojstrov,
- skrb za socialno šibke člane,
- pomoč tistim, ki so brez zaposlitve,
- itd.

V okviru tega programa je imela sekcija v preteklem obdobju:

- 19 strokovnih in gospodarsko-političnih predavanj oziroma posvetovanj.
- 50 strokovnih ekskurzij. Udeleženci so si ogledali vse tekstilne tovarne v Sloveniji in več drugih gospodarskih organizacij v Sloveniji, deloma tudi v Jugoslaviji. Poleg ogleda tekstilnih tovarn v Italiji, so se nekateri člani sekcije v okviru DITT ogledali tudi tekstilne tovarne na Češkem.
- 177 članov sekcije (28 podmojstrov in 149 mojstrov) je šlo od leta 1961 do danes skozi izobraževalni center v podjetju Tekstilindus, kjer so jim nudili vse za strokovno izpopolnitev in usposobitev.
- Upravni odbori sekcije so imeli v tem obdobju 91 sej.

Podatki torej dokazujejo veliko aktivnost članov in odlično organizacijo dela. Prav zaradi tega je sekcija danes izredno močna, saj ima preko 250 članov. Ze šest let jo uspešno vodi tovariš Anton Križnar. Za tako obsežen in bogat program so seveda potrebna dokaj visoka denarna sredstva, ki jih sekcija pokriva s članarino, predvsem pa z dotacijami, ki jih dobi od tekstilnih podjetij.

Iz zgodovine sekcije je zanimivo to, da je bila ustanovljena kot Društvo tekstilnih mojstrov in podmojstrov, in to leta 1958. Prvi predsednik društva je bil tovariš Franc Škofic iz takratne tovarne Inteks.

Na zahtevo oziroma predlog Občine Kranj se je društvo leta 1963 priključilo Društvu inženirjev in tehnikov tekstilcev v Kranju, kjer od tedaj obstaja kot samostojna sekcija. Zadnja leta je sodelovanje z DITTIS zelo uspešno in vzorno.

P. G.

Tekstilni muzej

prej v Kranju - zdaj v Bistri pod Krimom

Ves razvoj današnje tehnike — posebno še tekstilne — temelji na izkušnjah in dognanjih preteklosti. Mogoč je bil zato, ker se je sleherna generacija okoriščala s spoznanji, trdom in delom prejšnjih rodov. Sodoben razvoj tehnike bomo bolje razumeli, prihodnost pa pravilneje slutiti, če bomo vedeli za trnovo pot izumiteljev in za zamotano zgodovino nastanka strojev, ki naj bi človeškemu rodu omogočili lepše, srečnejše in dostojnejše življenje.

Zato bo gotovo prav in pošteno, če brez pridržkov priznamo to častno tradicijo človekovega dela, naporov in iskanj iz veka v vek. Novi stroji, nove naprave, novi izumi nam postanejo takoj bolj domači, bolj razumljivi — če le prej spoznamo njihove predhodne razvojne faze; pa četudi so to kdaj le preprosti leseni prototipi ali celo manj uspehi poizkusi.

In prav v spoštovanju do iskanj, do trudapolnega dela naših prednikov — tekstilcev, je bil tudi prvi razlog za misel o ustanovitvi slovenskega tekstilnega muzeja.

Ta, etični razlog pa seveda ni bil edini. Bila je še druga, povsem praktična potreba po primernem deponiranju in občasnem prezentiranju zanimivih predmetov iz stroke, ki so se v stari kranjski tekstilni šoli nabirali in hranili že od leta 1930, to je od njene ustanovitve.

Ti predmeti — lahko bi jim celo rekli učila za zgodovino tekstila — so bili bodisi etnografske narave, bodisi primerki starih tekstilnih strojev, utenzilij, izdelkov, surovin in podobno, skratka — za stanovsko zavednega tekstilca zanimivi predmeti.

Ena od pobud za ustanovitev muzejske zbirke pa je bila pogojena tudi z vestmi, kako se na deželi pa tudi v tovarnah s staro tradicijo marsikaj izgublja, uničuje in — pozablja...

In tako je bil 6. junija 1954. leta naš muzej odprt tudi za javnost. Bil je prvi tekstilni muzej v Jugoslaviji. Urejen je bil v dvorani, ki je bila prizidana poslopju stare tekstilne šole v Kranju, Tomšičeva ulica 14. Kasneje, ko je bila zgrajena nova tehniška tekstilna šola na Primskovem, smo muzejsko zbirko preselili tja in jo tudi nanovo uredili.

Pred očmi nam je bila ne le strokovna, pač pa tudi splošnoizobrazbena naloga, ki jo muzejske zbirke vsekakor morajo imeti. Saj muzeji tudi uče, širijo in poglobljajo znanje; četudi le s ponazorili — vendarle na prijeten način dopolnjujejo teoretsko znanje.

Zato smo v Kranjskem tekstilnem muzeju zbrali mnogovrstno vsebino: hoteli smo pokazati, kako so predli, tkali in barvali blago naši davni predniki, kako so tkali dna za sita, trakove, kako so vozili preproge; v malem smo celo prikazali klobučarsko, slamnikarsko in pletilsko obrt, kot sorodne stroke tekstila.

Prikazali smo skoraj popolno slovensko tekstilno literaturo, slovenski tekstilni zemljevid ter razne listine in zapise v tej ali oni zvezi s stroko, s tekstilno obrtjo in industrijo.

Ker pa Kranjski tekstilni muzej ni imel namena biti znanstveno-raziskovalna ustanova, ampak je želel biti bolj nekak zbirni center poljudnega značaja, je v svojih vitrinah prikazoval tudi zanimivosti bolj splošnega, širšega strokovnega območja.

Tako je veljala za najdragocejši eksponat stara egipčanska vzorčasta tkanina iz 3. stoletja pred našo ero. Splošno pozornost so vzbujale tudi batikirane tkanine iz Indonezije in razmeroma bogata kolekcija kitajskih jacquardskih svil.

Zelo pestra je bila tudi zbirka lutk v nošah z raznih področij Jugoslavije. — Stene muzeja so bile okrašene z reprodukcijami del svetovnih mojstrov, ki so uporabljali za svoje slike motive s tekstilnega področja. Seveda so bile vmes tudi originalne oljne upodobitve nekaterih izumiteljev tekstilnih strojev, na primer: J. M. Jacquarda, W. Leeja in B. Cottona.

Poučna je bila obsežna zbirka tekstilnih surovin, ne le klasičnih, kot so: lan, konoplja, bombaž, svila in volna, ampak tudi vlakna na kokosovem orehu, kapok v lupini, agavina vlakna v listu, azbestna kamenina, vlakna rogoza, koprive, žukovine, hmelja in lipe. Razume se, da v zbirki ni manjkalo ramije, jute, kozje in kamelje dlake, steklene in kovinske niti in vse do najnovejših umetnih svil in sintetične.

Sistematsko je bilo v muzeju prikazano pridobivanje naravne svile, belokranjsko platnarstvo in straziško sitarstvo.

Zbirke kolovratov, preslic, trlic, grebenov, koželjev, čolničkov in drugih utenzilij so prav tako pestrile naš muzej.

Poleg gorenjskih ročnih statev iz Besnice in Horjula, so poznavalce najbolj zanimala belokranjske statve »na šibeh, na katerih spretno tkalke ustvarjajo slovite vzorčaste tkanine, ki so prav se-

daj v visoki modi. Te statve so brez jacquarda in brez listovke — pa vendar lko vzorčasto blago.

Nič manj pozornosti ni vzbujala gorjanska »tara«, pokončne statve za tkanje »pregač«, ki jih nosijo dekleta in žene na Gorjancih. Treba je povedati, da je gorjanska »tara« pravadnega izvora: egipčanske risbe, ki ponazarjajo tkanje, predstavljajo na las podobne statve, kot je naša »tara«!

Seveda smo uvrstili v zbirko tekstilne literature tudi povest o »Krošni«, ki jo je napisal Oton Župančič, pa tudi Heinejeve »Slezijske tkalce«.

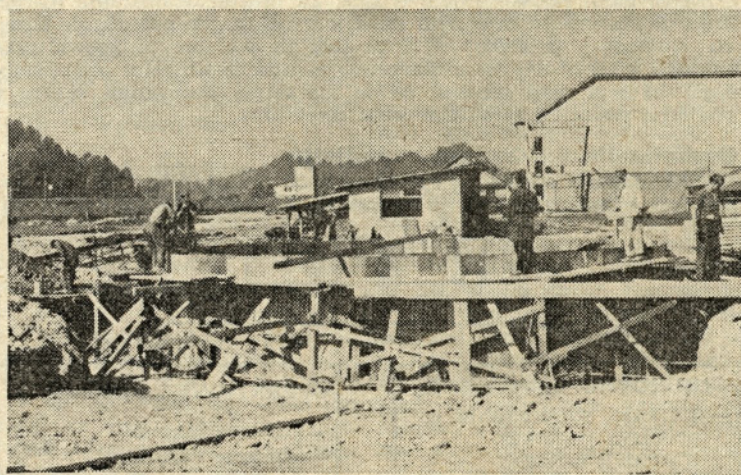
Hoteli smo zbrati v arhivu našega tekstilnega muzeja tudi kolekcije izdelkov vseh slovenskih tekstilnih tovarn, od časov ustanovitve teh podjetij naprej. Pripravljali smo se, da bi vsa slovenska tekstilna podjetja popisali, njihovo zgodovino in razvoj, da bi tako ohranili zanamcem predmete, listine, zapise in slike, ki nekatere prerealistične ozkogledne sodobnike ne zanimajo, pa se zato za zgodovino slovenske tekstilne zgodovine za vedno izgubljajo.

Toda, prav na začetku tega delovnega poleta, ko je muzej dobil tudi svojo prvo strokovno moč, je hkrati izgubil tudi svoje prostore... Predmeti, strogo muzejskega značaja — predvsem etnografski — so bili prepeljani iz šole v Gorenjski muzej, ostali, ki so mogli služiti kot učila, pa so bili prenešeni v šolske kabinete oziroma delavnice. Bilo je to 1. februarja 1962. leta.

Delo Kranjskega tekstilnega muzeja nadaljuje sedaj tekstilni oddelek Tehniškega muzeja Slovenije v Bistri pod Krimom (med Vrhniko in Borovnico). Seveda ima drugačen koncept: želi prikazati predvsem tehniški razvoj slovenske tekstilne industrije.

Kako je tekstilni oddelek Tehniškega muzeja Slovenije urejen, kaj vse že ima, o njegovih dosežkih uspehih — predvsem s potujočo razstavo in publikacijami, pa več v posebnem sestavku, saj je njegov okvir širši kot kranjski — je vseslovenski.

Črtomir Zorec



Statuti o informiranju

Razumljivo je, da je za zagotovitev prave oblike informiranja nujen sistem, ki točno predvideva pravilno koriščenje vseh sredstev informiranja oziroma bolj reče: komuniciranja, ki dalje vključuje tudi vse tiste posameznike in organe, ki so za takšno informiranje članov kolektiva odgovorni. Tak sistem bi moral biti zelo precizno zajet in uzakonjen v interni zakonodaji delovne organizacije, torej v njenem statutu. Na žalost statuti ne zajemajo funkcionalne oblike informiranja in odgovornosti za neinformiranje. Skrajno pomanjkljiv v tem pogledu je tudi naš statut, ki zajema pojem informiranja zgolj v dveh odstavkih: v 71. členu stoji: Vsak član kolektiva ima pravico biti obveščen o poslovanju podjetja. O sklepih organov upravljanja se

člani kolektiva obveščajo z objavo sklepov na oglasnih deskah, na sestankih in po tovarniškem časopisu. 92. člen, ki govori o upravljanju, pa pravi: Vsak delavec ima pravico in dolžnost, da pri upravljanju podjetja sodeluje, zlasti pa: — da je seznanjen z gospodarskim stanjem podjetja, z delom ekonomskih enot in drugih delovnih enot ter sektorjev. Ni dvoma, da teh nekaj splošnih obveznosti do informiranja ne zagotavlja vsestranskega informiranja. Ta trditve pa ne velja samo za naš statut in njegova določila v tem pogledu, ampak za večino sedaj veljavnih statutarjev; izjeme so redke.

V potrditev tega mnenja navažam kratek povzetek magistra sociologije, tovariša Bogdana Kavčiča, ki je vodil raziskavo centra

RS ZSS za raziskovanje javnega mnenja o temi »Obveščanje v statutih in praksi.« Tako pravi: »Na koncu lahko povzamemo rezultate analize z nekaj ugotovitvami:

1. Informiranje delavcev ni zadovoljivo urejeno niti v statutih niti v praksi.

2. Praksa hodi — glede na statute — svoja pota. Sredstva informiranja, organizacija informiranja itd. so v praksi drugačni, kot jih predvidevajo statuti. Težnje v praksi so, naj se informiranje uredi bolj funkcionalno, kot pa to predvidevajo statuti.

3. Informiranje v večini delovnih organizacij manjka sistematičnosti, kvalitetnih informacij pa se ne zagotavlja.

4. Službe za informiranje, ki v celoti organizirajo informiranje, so prava redkost in izjema.

5. Odgovornosti za informiranje oziroma za napačno informiranje ni. Sankcije niso predvidene niti v statutu niti se jih izvaja v praksi.

6. Sestanke se kot obliko informiranja uporablja zelo redko, čeprav uporabljajo v praksi to obliko informiranja povsod. Tak položaj te oblike informiranja v statutih je v precejšnjih izgubah na čas, ki jih sestanki povzročajo.

7. Predlaganju in vprašanjem delavcev se ne posveča posebne pozornosti. Le redki so primeri, ko pobudo »od spodaj« spodbujajo. Zvečine je to le demokratična forma, »svoboščina« delavcev, ne pa mehanizem njihovega sodelovanja pri upravljanju v delovni organizaciji.

8. Informiranost po oceni anketirancev (predsednikov osnovnih sindikalnih organizacij, predsednikov delavskih svetov in vodij služb za informiranje) neposredno

vpliva kot vzrok za konflikte najrazličnejših oblik, od negotovanja do protestnih ustavitvev dela.

9. Samoupravni organi nimajo izgrajenih načinov komuniciranja z zaposlenimi. Tudi tam, kjer statut predvideva, da nastopajo člani organov samoupravljanja, tega v praksi praviloma ne uresničujejo.

SKRATKA: sedanje stanje informiranja ne zagotavlja in ne omogoča aktivne vloge zaposlenih pri upravljanju podjetij.

Takšno stanje dovolj nujno opozarja, da zanemarjamo enega bistvenih faktorjev, ki pogojuje uveljavitev in uspešnost samoupravljanja, ki dalje pogojuje tudi aktivno sodelovanje večine članov delovne organizacije pri upravljanju podjetja. Nobenega dvoma ni, da bodo bodoči statuti delovnih organizacij morali natančneje zajeti in bolj funkcionalno urejati informiranje v delovni organizaciji.

P. G.

Za cicibančke

1. Tudi za najmlajše sešijemo prikupne oblekice v kombinaciji karo in enobarvno blago. Tako je tudi oblekica na skici kombinirana. Krilce je krojeno v poševnem karu. Gornji del in rokavčki pa

so iz enobarvnega blaga, ki se mora vezati na eno barvo v karo vzorcu. Tudi stoječi ovratnik in manšetke so iz karo blaga. Zapevna se na hrbtu.

2. Ljubka oblekica v karo dese-

nu. Improvizirani žepki in obroba okrog vratu je iz enobarvnega blaga.

3. Iz črtastega blaga ukrojimo takšno oblekico. Tudi zadnji del je ukrojen s poševnimi progami. Dopolnimo jo tudi z enobarvnim blagom.

4. Zopet kombinacija enobarvnega in karo blaga. Krilce ima spredaj 2 gubi.

5. Enostavno enobarvno oblekico dopolnimo z drugobarvnimi krpicami in drobnimi gumbki.

6. Enobarvna oblekica z zaokroženki krojenim gornjim sprednim delom. Prišijemo še drobne gumbke. Ovratnik je iz belega blaga.

7. Lepa oblekica iz enobarvnega blaga živahne barve. Sprednji del ima stranske šive. Spredaj našijemo 2 pasova in gumbke. Za ovratnik vzamemo umetno belo krzno.

8. Se ena kombinacija enobarvnega in karastega blaga. Ukrojimo jo lahko z žepki ali brez.

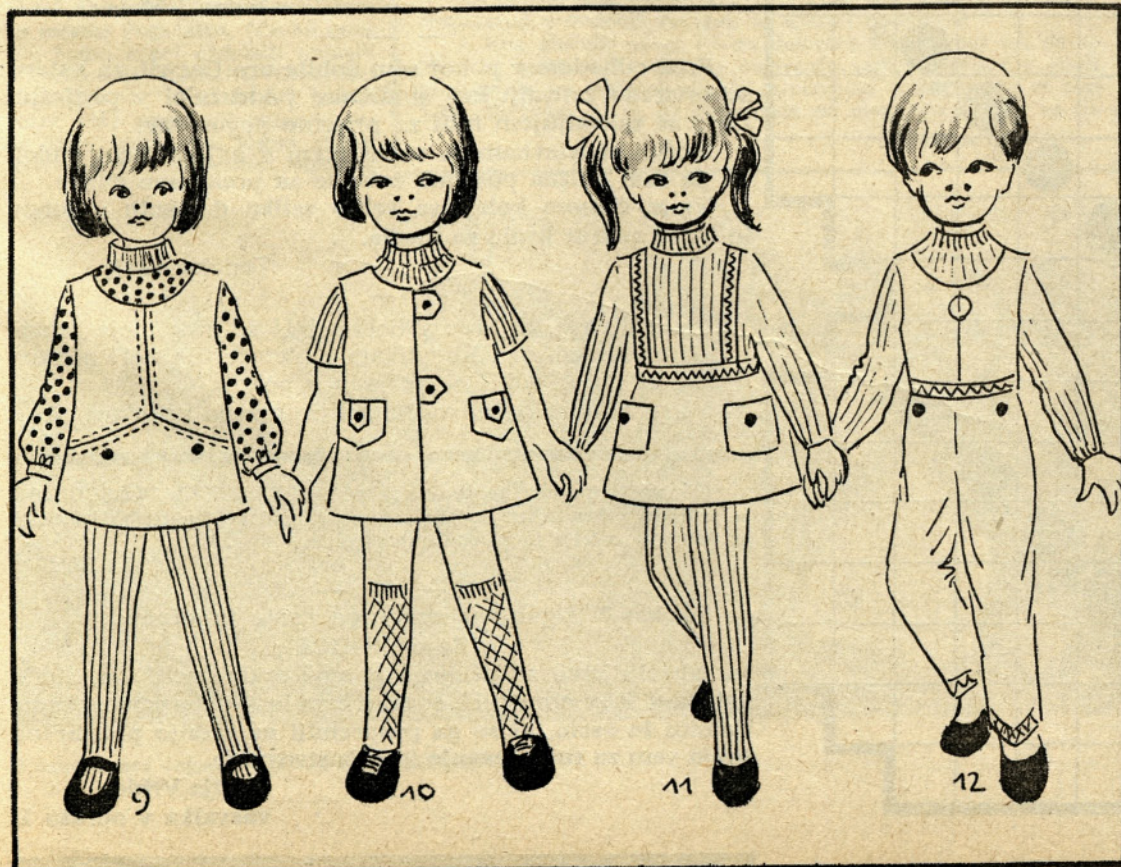
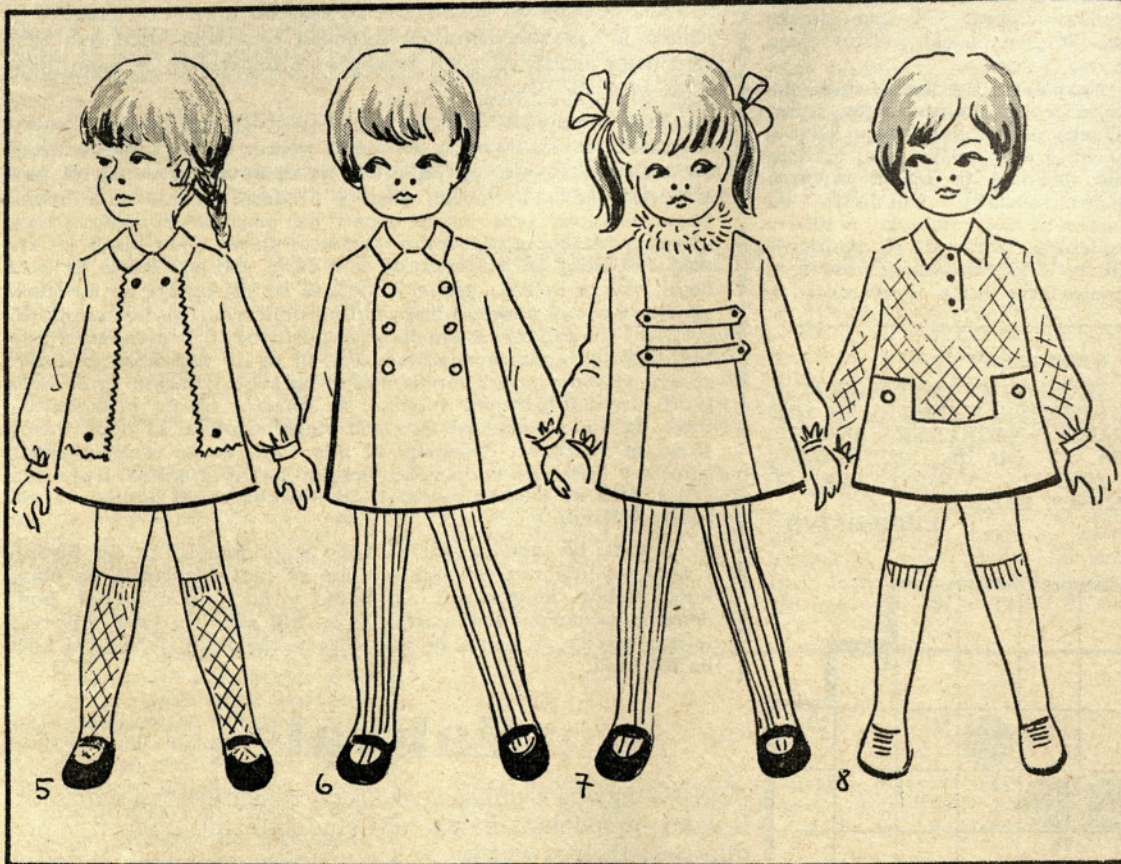
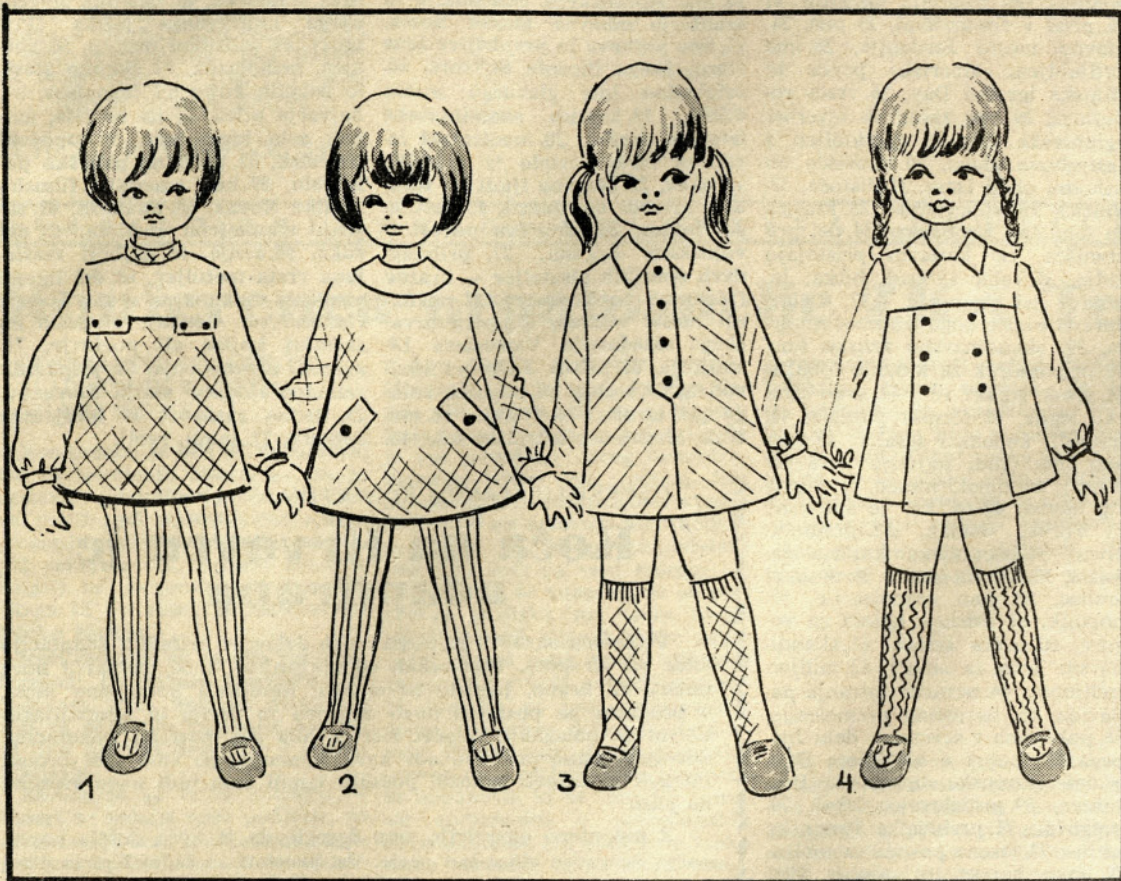
9. Zelo praktična oblačila za hladne dni brezrokavni oz. krilca in puloverji. V sprednjih stranskih šivih so žepki.

10. Krilce, ki se zapenja spredaj in ima 2 žepka, lahko ukrojimo tudi iz velveta ali žameta.

11. Enobarvno krilce poživimo z drugobarvnimi krpicami, barve so lahko kontrastne.

12. Tudi enobarvne igralne hlače poživimo z krpicami ali vezeno bordurico.

MaK



Zaščitna sredstva pri delu

Zaščita nog

Poškodbe nog povzročajo bolečine, še bolj pa delujejo psihološko na ves organizem. Pravijo, da so bolečine v nogah bolečine vsega telesa. Ta misel ima več osnove, kot se to običajno misli, posebno zato, ker človeka onemogoči za delo. Zato je treba v vsakem podjetju posvetiti posebno pozornost zaščiti nog v programu zaščite pred poškodbami. Navajamo vam nekaj primerov, ki jasno dokazujejo vrednost stalne uporabe zaščitnih čevljev.

Prvi primer: Trije delavci so dvigali metalni predmet, težak okrog 115 kg. Zaradi nerodnega postopka je ta predmet padel na tla na nogo delavca. Ta delavec je imel na vso srečo zaščitne čevlje, ker če jih ne bi imel, bi mu zdrobilo nogo, tako pa je ostal nepoškodovan.

V drugem primeru delavec ni hotel sprejeti zaščitnih čevljev, ker je čakal na druge, boljše, ki so mu bolj ugajali. To izbirčnost je drago plačal, ker mu je v tem vmesnem času padel na nogo težak predmet ter mu zdrobil vse nožne prste. Če bi imel zaščitne čevlje, ne bi niti čutil te poškodbe.

Slednja nevarnost za poškodbe nog so opekline. V metalni industriji se dela s tekočimi metali, ki povzročajo opekline. V kemični industriji dobivajo opekline od kislin in lugov, a ker so noge najbolj izpostavljene delovanju vsega tega kar je na tleh, tudi najhitreje dobijo opekline.

Na razpolago so odgovarjajoči čevlji, ki preprečujejo nesreče. Na vseh delovnih mestih je treba obvezno nositi zaščitne čevlje, ki odgovarjajo delovnemu mestu in preprečujejo okvare, ki na tistem delovnem mestu lahko nastanejo.

Zaščita rok

Poškodbe rok so vsakodnevni pojav in so po številu največje. Te poškodbe zapuščajo več trajnih okvar kot katerekoli druge poškodbe. Zato je treba zaščitni rok posvetiti posebno pozornost. Potrebno je omeniti, da zaščitne rokavice in druga zaščitna sredstva rok, lahko včasih pomenijo nevarnost, ne pa pomoč. Zato je treba posebno paziti, da se ta zaščitna sredstva pravilno izberejo. Poslužiti se moramo določenih pravil in vsa dela, kjer se nosijo rokavice, s temi pravili vskladiti:

a) rokavice se ne smejo uporabljati, kadar se dela pri strojih ali nestabilnih predmetih,

b) rokavice je treba redno nositi, kadar z rokami prijemljemo material, ki lahko poškoduje roke,

c) rokavice, ojačane z metalom, nosimo vedno, kadar v delovnem procesu moramo prijemati metalne plošče in podobno,

d) če se tako pojačane rokavice izkažejo kot pomanjkljiva zaščita, jih je treba zamenjati in dodati močnejšo kožo ali posebne vložke,

e) azbestne rokavice nosimo na vseh tistih delovnih mestih, kjer delamo z vročimi materiali,

f) lahko se osigura samo posebna rokavica za palec ali konce prstov zaradi zaščite pred usekanino z nožem,

g) gumijaste rokavice nosimo pretežno na takih delovnih mestih, kjer pride roka v stik z mastjo, olji, lužnino, kislino in električnimi predmeti,

h) razen rok se je treba pobrihati tudi za zaščito podlahti.

Zaščita telesa

Človek mnogo laže dela, kadar ve, da ga zaščitna obleka varuje

pred poškodbami. Tudi v slučajih, ko obleka ni posebej izdelana za neko določeno delo, mora imeti tiste prednosti, da je prikladna za vsako delo. Predvsem ne sme biti tako ozka, da bi ovirala delo! Nevarna pa je preširoka obleka z zelo širokimi rokavi, ker jo lahko zagrabi stroj. Obleka mora biti krojena funkcionalno, da omogoča vsako delo in se v njej delavec dobro počuti. Zaščitna halja se smatra danes kot najboljša splošna zaščitna obleka pri delu.

Obleka igra lahko odločilno vlogo pri nesrečah na delu. Če je pravilna, pripomore mnogo pri preprečevanju nesreč!

Če prenesemo pomen zaščitne obleke še v našo tiskarno, bi pripomnili samo še to: obleka izgubi svoj pomen, če je prepojena s škodljivimi kemikalijami, ker se na ta način prenese ogromno strupov skozi kožo v telo (anilinska črna). Redno preoblačenje obleke in takoj za tem kopel s tuširanjem, prepreči vsrkavanje škodljivih snovi v organizem.

Zaščita pljuč

Na vseh tistih delovnih mestih, kjer človek mora delati, pa je v zraku polno prahu, plinov in par, je potrebno te škodljive snovi odstraniti s primerno ventilacijo.

Kadar je potrebno te zaščitne ukrepe pojačati, mora vsak delavec na takem delovnem mestu nositi zaščitno masko ali respirator ali pa se mora na nek drug način oskrbeti s čistim zrakom.

Koncentracija škodljivih plinov in par v ozračju se lahko ugotavlja s posebnimi indikatorskimi cevki. Kadar nosimo masko, je treba skrbno paziti na vrsto filtra, ker so česti primeri, ko delavec nosi zaščitno masko, katere filter ne zadrži tistih škodljivih strupov, ki se nahajajo v zraku, temveč je namenjen za druge svrhe. Najčesče pomote se dogajajo, da delavec z običajno zaščitno masko odhaja v ozračje, ki je onečiščeno z ogljikovim monoksidom, le-ta skozi navaden filter prodira brez težav! Za ogljikov monoksid je treba imeti posebne filtre! Pomota v takem primeru je lahko usodna.

Kadar mislimo, da delavec odhaja na delovno mesto, kjer mu bo primanjkovalo kisika, mu je treba omogočiti dovolj veliko količino kisika na ta način, da je maska zvezana (s pomočjo cevi) z zunanjim zrakom ali pa prihaja zrak odnosno kisik iz posebne bombe, ki jo nosi delavec na hrbtu.

Zaščita kože

Zelo pogosto obolenje pri delavcih je ekcem, poznan kot obolenje zaradi določene vrste dela. Ta ekcem nastane tedaj, kadar je koža izpostavljena škodljivim vplivom raznih snovi, kot so lugi, kisline, olja, topila itd. Če se mora delavec nujno izpostavljati tem škodljivim vplivom, so potrebni zaščitni ukrepi, da se prepreči obolenje kože.

Na nekaterih mestih je dovolj, če delavec nosi samo zaščitno obleko in tako pokrije izpostavljene dele kože. V slučaju, ko so izpostavljene škodljivim vplivom predvsem roke, pridejo v poštev poleg zaščitnih rokavic še razne zaščitne kreme, ki se uporabljajo pred delom. Te kreme napravijo na koži tanek nevidni zaščitni plašč in tako preprečijo vdor škodljivih snovi v kožo. Te kreme po delu odstranimo z vodo in milom.

(Dalje na zadnji strani)

Marsikoga bo verjetno presenetil podatek, da izhaja v Sloveniji kar 161 glasil delovnih kolektivov, da je povprečna (reducirana) mesečna naklada teh glasil 312.328 izvodov. (Reducirana, ker več glasil izhaja tedensko, štirinajstdnevno ali dovomesečno).

Vsa ta glasila stanejo mesečno 43 milijonov starih dinarjev.

Po zunanjem izgledu je:

— 19 revijsko vezanih biltenov, 51 običajnih biltenov, ki so lepljeni ali speti, 13 je revij in 78 časnikov.

Glede na izvedbo jih je:

- 44 šapirografiranih ali ciklostilno razmnoženih,
- 27 ofsetno tiskanih,
- 19 tiskanih na rotacijskem stroju,
- 71 tiskanih na ploskih tiskarskih strojih.

Izhajajo pa takole:

- 42 najmanj štirikrat letno,
- 36 dvomesečno,
- 72 mesečno,
- 8 štirinajstdnevno,
- 2 tedensko.

Teh 161 glasil izhaja v 60 krajih Slovenije.

Ti podatki povedo in dokazujejo, da se delovni kolektivi v Sloveniji zavedajo izrednega pomena glasil, kot enega najuspešnejših virov in sredstev informiranja članov delovnega kolektiva.

Zaščitna sredstva pri delu

(Nadaljevanje s 5. strani)

Zaščita oči

Ceprav je vid največja dragocnost, ki jo človek ima, je prav do tega organa zelo nepazljiv. Koliko je delovnih mest, kjer so oči izpostavljene nevarnostim in so možne poškodbe. Dovolj je omeniti samo struženje in varjenje. Drobnji komadi trdih predmetov in premočna svetloba lahko zapustita stalno okvaro oči, celo slepoto.

Obstaja več raznih vrst zaščit-

nih očal, z različnimi stekli in raznih oblik. Najboljša so tista očala, ki se tesno prilagajajo koži in ne povzročajo rosenja očal, ker sicer delavec ne vidi dobro in je možna poškodba rok. Ni seveda dovolj, da so očala za neko delovno mesto predpisana. Treba je, da so vedno na razpolago, kar je odvisno od dobre HTV službe, in da jih delavec redno nosi, kar je odvisno od njega samega.

V pokoj je šla Barba Hudobivnik

Preko dvajset let je Barba Hudobivnik vestno in marljivo čistila prostore v tkalnici, kjer so namočeni Riiti avtomati.

Vedno zadovoljna, skromna in prijazna je ta drobna žena izpolnjevala svoje naloge v podjetju, v privatnem življenju pa je skrbela in preživljala še svojo sestro.

Vsa ta leta Barba ni bila niti enkrat v bolniškem staležu, kar je znak mirnega in pravičnega življenja.

Še mnogo lepih, zdravih in zadovoljnih let ti, Barba, želijo tvoji sodelavci in sodelavke iz tkalnice I.



Vodoravno: 1. strjena kri na rani, 7. neprijeten vonj, 12. prebivalka naše ožje domovine, 14. letalec, 16. prvenstvo, 17. del članka ali sestavka v časopisu, 19. bodica, 21. ranocelnik, padar, 22. ime romunskega pisatelja Istratija, ki je pisal v francoščini, 23. puč, 24. glavno mesto Jordanije, 25. ime priljubljene ameriške pevke in filmske igralka Day, 26. vrsta robidnice, 29. bog zaščitnik severnoegiptovske države, upodobljen z jastrebovo glavo, 30. letovišče ob zahodni obali Istre, 31. čistoča, 32. kratka za »televizijo«, 33. kratka za tehnično atmosfero, 34. del pristanišča, ob katerem pristajajo ladje, 35. velik spopad, bitka, 36. pojav pri gorenju, 37. krilati spremljevalec boga ljubezni Amorja, 39. skandinavsko žensko ime, 40. pripomoček za kajenje tobaka, 41. visok gorski vrh, 42. krilo rimske legije, 43. format papirja, 44. največji kopenski sesalec, 45. žensko ime (tudi najvišja gora na Kreti), 46. zimski mesec, 48. prevara, ukana, 49. to, kar je spleteno, 51. Turek, Osman, 53. predmet, stvar, 54. beograjska knjižna založba, 55. smrtni strah, 56. arabski žrebec, 58. član organizacije, 59. obrtnik, ki izdeluje kolesa za vozove, 60. tenka kožica, 61. skandinavski izraz za smuči, 62. milijon milijonov, 64. nevarna jutranja padavina, 65. nevestino premoženje, 66. pokrajina v severnem delu Južnega Vietnama s središčem Hue, 67. ime slovenske sopranistke Bratuzeve, 69. pridelovalec čebel, 70. pregovor, 71. prebivalka Panonske nižine, 73. lesena posoda za molžo, 74. nota, katere trajanje je štiri dobe, 76. »kraljica« športov, 78. velika slaščica, 79. ime rimske naselbine na ozemlju današnjega Nina.

Navpično: 1. priimek dveh slovenskih alpskih smučarjev, 2. razširjena oblika literarnega dela, 3. Ober, 4. del teniške igre, 5. začetni priimek in imena slavnega jugoslovanskega izumitelja na področju elektrotehnike, 6. slika z vodenimi barvami, 7. porajanje jutra, 8. glavna ženska oseba iz francoskega filma »Prevaranti«, 9.

OPOZORILO!

PROSIMO ČLANE KOLEKTIVA, KI PRIDEJO V POŠTEV ZA ZREBANJE NAGRADNE ANKETE, DA JO DO 10. XI. ODDAJO. ZREBALI NISMO, KER JE ANKET PREMALO.

UREDNIŠTVO

staroegipčanski sončni bog (daljša oblika), 10. avtomobilska oznaka italijanskega kraja Asti, 11. elektronke s katodo in anodo, 12. osramočenje v javnosti, 13. slovenski simfonični skladatelj (Blaž), 14. ime slovenskega skladatelja in aranžerja zabavne glasbe Sossa, 15. ime jezika in prepirljive žene starogrškega filozofa Sokrata, 16. originalno ime glavnega mesta CSSR, 18. kratka skandinavske letalske družbe, 20. medicinski izraz za rano nastalo iz vnanjih vzrokov, 22. skupina ljudi na sodišču, ki sodi obtožencu, 23. šestdeset minut, 25. Jurčičeva povest o vojaškem begunu, 27. priimek dveh nemških pisateljev — bratov (Heinrich in Thomas), 28. nekdanji turški velikaš, 30. opera hrvaškega skladatelja Vatroslava Lisinskega, 31. pritok Save pri Medvodah, 34. rečica, 35. popolna zmag pri taroku, 36. deščica, 38. mrtvak, 39. gojenec častniške šole, 40.

latinski izraz za pesnitev, 43. nevezana beseda, 44. prst na roki, 45. pripadnik nekdanjega naroda, ki je skupaj s Kelti naseljeval naše ozemlje pred prihodom Slovanov, 46. ledeniška groblja, 47. beseda brez poudarka, 48. začetnik slovenskega književnega jezika (Primož), 49. solistični nastop, 50. gornica, hribolazka, 52. skupno število izdanih knjig ali časopisov, 54. največja ptica, ki pa ne leta, ampak zelo hitro teče, 55. topovski izstrelek, 57. trodelno papeško pokrivalo, 59. ime ameriške filmske igralka Novak, 60. mlakuza, 61. sajenju namenjena rastlina, 63. del roke, 64. sanje, 65. najbolj razširjena vrsta metuljev, 68. del imena visokega vulkana na otoku Havaji (Mauna..., 4169 m), 69. geslo na začetku knjige ali poglavja, 71. svatba, praznovanje, 72. pripadnik zahodne skupine starih Slovanov, 73. dedna zasnova, 75. italijanski spolnik, 77. samo, zgolj.

OBVESTILO ČLANOM KOLEKTIVA:

Koča na Krvavcu je adaptirana

V mesecu oktobru je ekipa naših delavcev pričela z adaptacijo koče na Krvavcu. Prepleskali so notranjost koče, postavili nove omare za hrano, posodo in obleko, montirali pomivalno mizo, v predsobi pa postavili novo omarico za čevlje in aluminijasto korito za odlaganje smuči. Ker je bila ena postelja popolnoma dotrajana, smo postavili nov kavč, zamenjali pa smo tudi zavese. Po tleh so delavci položili podolit, kupili smo tudi novo svetilko na plin.

Z omenjeno adapticijo smo dosegli, da je koča dobila popolnoma drugačen videz kot prej. Vsi prostori so sedaj lepi in čisti, zato bo letovanje res prijetno. Ker koča ni oskrbovana, bo v veliki meri odvisno od gostov, koliko časa bo urejena in čista. V ta namen je uprava Počitniške skupnosti pripravila hišni red, katerega bodo morali vsi gosti brezpogojno upoštevati, če bomo hoteli, da bo koča čista.

Vsak obiskovalec koče bo moral sporočiti v pisarno počitniške skupnosti, če bo opazil v prostorih nered. Če tega ne bo storil, bo nosil vse stroške čiščenja, kot da bi povzročil nered on sam. V bodoče se bodo morali gosti v predsobi sezuti. V ta namen bomo nakupili tudi nekaj copat. Še posebno pozornost bodo morali gosti posvetiti svojim otrokom, da ne bodo pisali po stenah. Do sedaj so posamezniki v kuhinji zabijali žebelje in razobešali vrvi za sušenje perila. V bodoče se kaj takega ne bo smelo zgoditi. Še prav posebno bodo morali obiskovalci paziti na plinsko svetilko. Upravljanje z njo je zelo enostavno in popolnoma varno, občutljiva je edino gorilna mrežica, ki se ob najmanjšem dotiku sesuje. Če bo plinska bomba vedno na svojem mestu in če bodo gosti pravilno prižigali svetilko, se mrežica ne bo poškodovala. Sicer pa bodo poleg svetilke podrobna navodila, ki bodo dovolj jasna za vsakogar. Zaželeno bi bilo tudi, da se svetilka zvečer čimmanj kuri, da se plinska bomba ne bi prehitro izpraznila. Obiskovalci se morajo zavedati, da je treba nositi bombo na polnjenje v Kranj.

S tem, ko smo adaptirali kočo smo dosegli, da bo bivanje v koči res prijetno. Ob tem pa smo se tudi dogovorili, da bomo kočo večkrat kontrolirali. Če bomo v koči dobili nered, bodo denarno kaznovani tisti gostje, ki so bili zadnji v koči. Povzročiteljem nereda pa bomo za dalj časa prepovedali obiskovati kočo na Krvavcu.

F. D.

Zahvale

Ko odhajam v pokoj se iskreno zahvaljujem vsem sodelavkam in sodelavcem pa tudi sindikalnemu odboru v predilnici II za lepa darila

Ivana Vidmar

Pred odhodom v pokoj sem dobila uro Darwil, za katero se prisrčno zahvaljujem sindikalni podružnici v podjetju. Lepo se zahvaljujem tudi za prijetno pogostitev.

Mojim sodelavkam in sodelavcem v adjustirnem oddelku pa sem dolžna posebno zahvalo za prekrasno darilo.

Vsem članom kolektiva želim veliko delovnih uspehov in — še enkrat hvala za darila.

Tončka Kralj

Franc Križaj, delavec v belilnici II se najtopleje zahvaljuje sodelavcem in IO sindikata v plemenitilnici II za lepa darila, ki jih je dobil ob odhodu v pokoj.

Vsem članom kolektiva pa želi še mnogo uspehov!

Ob smrti mojega nepozabnega očeta FRANCETA PLESTENJAK se iskreno zahvaljujem sodelavkam in mojstru Tomacu v tkalnici I za izraženo sožalje in za poklonjeni venec.

Lojzka Kirn

Ob boleči izgubi nepozabnega moža in očeta

Save VRBICA

se zahvaljujemo za denarno pomoč organizaciji ZB, sindikalnemu IO v obratu II, sodelavkam in sodelavcem pripravljalnici in vsem, ki so ga pospremili na zadnjo pot. Srčno hvala vem za razumevanje in sočustvovanje.

Marija Vrbica
vdevalka v obratu II

