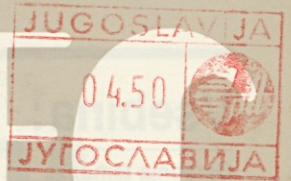


KAMNIŠKI

TEKSTILNA TOVARNA



*Svilariš*  
poštni predal 119  
61241 KAMNIK



# TEKSTIL

*Svilariš*

LETNIK XXIX  
LETO 1991  
ŠTEVILKA 1



LJUDSKA  
KNJIŽNICA

61240 KAMNIK



## Vsebina:

### Osrednja tema:

Upokojevanje da – zaposlovanje ne! 1

Polletna kronika 1991 4

### Proizvodna dogajanja:

Mednarodni sejem konfekcijskih strojev,  
IMB Köln '91 7

Delovni jubileji po novem 8

Priznanje našemu direktorju 9

Novoletni otroški paradž 11

### Iz dela DPO in društev:

Gasilski kotiček 10

Dan med Primorci 12

Zakaj ravno jaz? 14

Ameriška sindikalisti pri  
neodvisnosti – KNSS 14

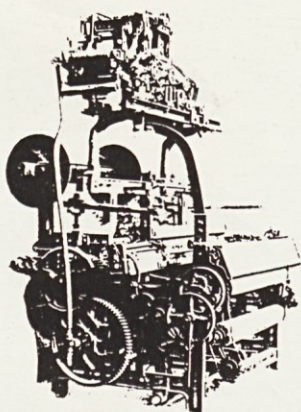
Sindikata Neodvisnost nam sporoča 15

### In memoriam:

Edo Peperko 15

### Za spominski album:

Upokojili so se 16



### »KAMNIŠKI TEKSTILEC«

Letnik XXIX, št. 1/1991

Glasilo izdaja podjetje SVILANIT Kamnik  
za delavce in upokojevence brezplačno

Glasilo ureja uredniški odbor:

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

Odgovorna urednica: Mija Senožetnik

Tehnično urejanje: Ivana Skamen in Andrej  
Verbič

Naklada: 900 izvodov

Grafična priprava in tisk: Franjo Jereb – Artigraf,  
Idrija



*Pa ste le dočakali mojo prvo letošnjo številko!*

*Ko me boste prelistali in prebrali, stran za stranjo, naj se vaše veselje nad mojim »prihodom« ne razblini ob prispevkih, ki prinašajo resnejše novice. Če me boste zares dobro prebrali, boste med njimi našli tudi vzpodbude za bodočnost.*

*Naslednjič bom med vami šele ob zaključku leta. Pričakujte me z radostjo in zanimanjem!*

*Ne hudujte se nad mojim redkimi prihodi med vas. To je namreč moj prispevek Svilanitu in vam na poti k boljšim časom!*

*Kamniški tekstilec*





# UPOKOJEVANJE DA – ZAPOSLOVANJE NE!

## Osrednja tema

Kar nekaj časa že govorimo o zaostrenih pogojih gospodarjenja. Naše delo primerjamo z delom in ureditvijo v zapadnem evropskem gospodarstvu. Primerjamo naše in tuje plače; nezaposlenost nam ni več neznanica in vse pogostejši so pogovori o tehnoloških in ekonomskih viških. Spreminja se zakonodaja s področja delovnih razmerij. V podjetju in pri posameznikih se pojavlja vrsta vprašanj, ki povzročajo negotovost.

Zaradi vseh naštetih vprašanj in še kakšnega, je nastala »okrogla miza«, ki naj bi odgovorila na predvidene spremembe pokojninske zakonodaje. Razmišljanja posameznikov naj bi odpravila negotovost pri tistih delavcih, ki jim zahteve niso dovolj poznane oziroma naj bi se ponudile možnosti, ki jih delavci pred upokojitvijo lahko izberejo kot svojo in skupno rešitev zaposlenosti.

V preteklem letu se je upokojilo preko sedemdeset delavcev, pospešeno upokojevanje se nadaljuje tudi v letošnjem letu. Nekaterim delavcem, katerih delo se je lahko prerazporedilo ali delno ukinilo, je bila dokupljena delovna doba, oz. izplačana odpravnina. Zaradi odhoda teh delavcev pa v podjetje ni bil sprejet noben nov delavec. V lanskem letu so odhajali delavci predvsem iz lastnega interesa, v letošnjem letu pa se mu pridružuje še interes podjetja, zaradi zmanjšane obsega proizvodnje in težnje po zmanjšanju zaposlenosti in režije.

Proizvodnja se v vseh obratih organizira glede na prodajnost in zaloge posameznih izdelkov, pogoste so spremembe in vse manj je utečenosti. To delavce in tudi njihove vodje dela postavlja večkrat v neugodne razmere, povzročajo psihične in živčne obremenitve ter negotovost vsak delovni dan. Vse to starejšo generacijo delavcev vodi k razmišljanju o možnostih za upokojevanje. V podjetju negotovost in težka presoja o bodoči proizvodnji vzbujajo strah pred novimi za-

poslitvami, za vsakega, ki se odloča za upokojevanje pa olajšanje, da v primeru večje redukcije proizvodnje ne bo na seznamu tistih, ki jih je potrebno razrešiti. Enako olajšanje pa občutijo tudi vsi, ki možnosti za upokojevanje nimajo.

Popolnoma razumljivo je, da pri razreševanju tako občutljivih vprašanj, kot je zaposlenost, ni popolnih kriterijev in da se vsak delavec na seznamu tehnoloških viškov čuti prizadetega in ne more priznati objektivnosti sprejetih kriterijev. Skupno in sporazumno razreševanje zaposlenosti je zato v vsakem primeru najboljša. Čeprav dokupi delovne dobe in odpravnine povzročajo dodatne stroške poslovanja, pa je v tem trenutku to edina možnost za »preživetje« podjetja.

**■ Kakšne težave v sedanjih razmerah nastajajo v proizvodnji, kako se delo organizira, kje so vzroki za zastoj v proizvodnji, kakšna je trenutna situacija in problemi?**

*Boris Krapež:* Glede na razmere lahko govorimo res le o trenutni situaciji in problemih, kaj bo čez nekaj mesecev pa skoraj nemogoče predvidevati. Na domačem trgu je naročil malo, proizvodnja za hotelirstvo, ki je bila v preteklih letih v tem obdobju zelo močna, je prepolovljena. Ugodna pa so naročila za izvoz, zato je temu namenjeno več kapacitet, kot jih je bilo predvideno z letnim planom. To se posebno

pozna v konfekcijskem delu, kjer se proizvodnja še celo povečuje. Za poletne mesece je v brisačnem delu planirana skoraj 30% nižja proizvodnja od dinamike letnega plana. Zato posamezne delavce iz šivalnice že usposabljam za delo v konfekciji. V tkalnici nam zaradi teh sprememb stoji 21 strojev za proizvodnjo brisač, metražno blago pa tkemo v dodatnih izmenah ob sobotah. Za prehod iz poletja v jesen pa je plan proizvodnje še močno odprt. V glav-

nem delamo na zbiranju ponudb za izvoz konfekcije, brisačni del pa je še nejasen. V izvozu smo na področju brisač tudi omejeni s kvotami za Nemčijo, za skandinavske države pa skoraj nimamo naročil. Kako bo v drugi polovici leta na domačem tržišču, ni mogoče predvideti. Razmišljamo pa lahko, da smo za slovenske potrebe sigurno preveliki, saj je naša proizvodnja organizirana za jugoslovansko tržišče. Takšne so približne ocene za fortir.

### Starostna pokojnina

#### 25. člen

Oseba iz 8. do 13., 16., 17., 18. in 24. člena tega zakona (v nadaljnjem besedilu: zavarovanec) pridobi pravico do starostne pokojnine, ko dopolni starost 63 let (m) oziroma 58 let (ž) in pokojninsko dobo 20 let. V prehodnem obdobju od 1. 1. 1992 do 1. 1. 1997 se bo starostna meja za pridobitev postopno povečevala tako, kot je določeno v naslednji preglednici:

Leto	Moški	Ženske
od 1. 1. 1992	60,5	55,5
od 1. 1. 1993	61,0	56,0
od 1. 1. 1994	61,5	56,5
od 1. 1. 1995	62,0	57,0
od 1. 1. 1996	62,5	57,5
od 1. 1. 1997	63,0	58,0

Zavarovanec, ki nima dopolnjene pokojninske dobe 20 let, pridobi pravico do starostne pokojnine, ko dopolni starost 65 let oziroma zavarovanka 60 let in najmanj 15 let zavarovalne dobe.

Zavarovanec pridobi pravico do starostne pokojnine, ko dopolni pokojninsko dobo 40 let oziroma zavarovanka 35 let in starost 58 let (m) oziroma 53 let (ž).

V prehodnem obdobju od 1. 1. 1992 do 1. 1. 1997 se bo starostna meja iz četrtega odstavka tega člena povečevala tako, kot je določeno v naslednji preglednici:

Leto	Moški	Ženske
od 1. 1. 1992	55,5	50,5
od 1. 1. 1993	56,0	51,0
od 1. 1. 1994	56,5	51,5
od 1. 1. 1995	57,0	52,0
od 1. 1. 1996	57,5	52,5
od 1. 1. 1997	58,0	53,0



■ **Zainteresirani ste bili za upokožitev, pa do sedaj to še ni bilo razrešeno. Kaj vas je vodilo k tem razmišljanjem in kakšna vprašanja se pojavljajo v vaši delovni sredini glede na problematiko nove pokojninske zakonodaje in poslovanje v podjetju?**

*Joži Sanabor:* Delavke smo mišljenja, da je bila sedanja zakonodaja za ženske primerna, saj je 30 do 35 dela za vsako ženo dovolj. Poleg dela v tovarni smo obremenjene še z gospodinjstvijskimi deli in materinstvom in si podaljšanja delovne dobe ne želimo. Sprašujemo pa se tudi, kako bo z zaposlitvijo mladih in kako to izgleda, da starejši delamo, mladina pa na delo čaka? Sama sem 70% invalid in zato delam še težje, zaradi invalidnosti imam priznano 14 mesecev pokojninske dobe v letu. Če bi mi podjetje manjkajočo delovno dobo dokupilo, bi z veseljem ostala doma. Kot je slišati, v Nemčiji sedaj skrajšujejo delovno dobo in starostno mejo, pri nas pa jo podaljšujemo in ponavljamo tisto kar so drugje ugotovili, da ni dobro.

V proizvodnji se je v glavnem govorilo le o podaljšanju delovne dobe in možni upokožitvi žensk pri 58 letih. Točnih pogojev pa ne poznamo. Sama pa mislim, da do 58. leta nisem zmožna delati in tako razmišljajo tudi moje sodelavke. Snovnalke pa smo precej časa delale tudi v nočni izmeni, pa nimamo beneficirane delovne dobe, kot jo imajo tkalke. V drugih podjetjih so tudi previjalke in snovnalke pridobile beneficirano delovno dobo.

*Ivana Skamen:* Namen te okroglice mize je bil tudi v tem, da se delavci seznanijo z možnostjo upokojevanja po veljavni in zakonodaji, ki se pripravlja. S tem bodo lažje presodili svojo možno razrešitev upokožitve, se dogovorili z vodstvom podjetja o možnostih za razrešitev njihovega primera in s svojo upokožitvijo v primeru večjih zmanjšanj proizvodnje ohranili delovno mesto za tistega delavca, ki nima možnosti za drugo zaposlitev in ga rešili »tehnološkega« viška.

■ **Marjeta Roginič je med tistimi delavkami, kateri se je dokupila maksimalna možna delovna doba 5 let. Kako doživljate to razrešitev sami in vaša družina?**

*Marjeta Roginič:* Težav z zdravjem imam kar precej in zato ne morem več dosegati primernih rezultatov dela, čeprav nisem še ne vem kako stara. Nekaj mesecev pokojninske dobe sem si pridobila tudi z beneficiarno delovno dobo. Razrešitev svojega problema sprejemam kot pozitivno, žal mi je le to, da na moje delovno mesto ne bo zaposlen drug delavec. Mislim, da je za mlade problem brezposelnosti izredno velik, posebno pa razmišljam o tem, da bi mladi in zdravi delavci dosegali boljše delovne rezultate, kot jih dosegamo starejši in bolni delavci.



■ **Peter Tajč je bil med tistimi, ki je zrazil željo za upokožitev, istočasno pa naj bi to pomenilo tudi razrešitev problema tehnološkega viška med vzdrževalci šivalnih strojev. Zanimalo nas je njegovo stališče o tem, kako gleda na nerazrešeno situacijo njegovega primera in ali ga nerešenost zadeve obremenjuje?**

*Peter Tajč:* Razmišljal sem o možnosti upokožitve z dokupom delovne dobe in se zato tudi prijavil. Poleg tega, da imam možnost za dokup, pa mi je bilo tudi povedano, da naj o tem resno razmislim, saj bi bil nekaj

časa v podjetju še potreben. Triletno podaljšanje delovne dobe si težko predstavljam, ker pa zapadem le v delno povečanje mislim, da bi lahko vzdržal. Kašen zakon pa bo sprejet, pa bomo še videli in če bo takšen kot je osnutek, bo v letu 1992 še obstojala možnost upokožitve po starem ali po novem zakonu. Torej za odločitev še ni prepozno.

pa močno zanima tudi situacija v naši tovarni in marsikdo bi namesto sebe rajši videl zaposlenega svojega otroka. Vseh možnosti za dokup delovne dobe pa delavci ne poznajo, o možnosti odpravnin in dokupov kmečke delovne dobe pa je še veliko neznan.

■ **Delavce predvsem zanima, ali je poleg dokupa de-**

#### Predčasna pokojnina

#### 26. člen

Pravico do predčasne pokojnine pridobi zavarovanec, ki je dopolnil najmanj 35 let pokojninske dobe in 58 let starosti oziroma zavarovanka 30 let pokojninske dobe in 53 let starosti, v naslednjih primerih:

- če mu je delovno razmerje prenehalo zaradi stečaja ali redne likvidacije organizacije ali zaradi stečaja nad obratovalnico delodajalca in mu ni možno zagotoviti druge zaposlitve,
- če mu delovno razmerje preneha iz operativnih razlogov po predpisih o delovnih razmerjih,
- če je v delovnem razmerju kot delovni invalid II. ali III. kategorije.
- če je bil v zadnjih 24 mesecih najmanj 12 mesecev prijavljen na zavodu za zaposlovanje kot iskalec zaposlitve.

V obdobju od 1. 1. 1992 do 1. 1. 1997 se bo starostna meja iz prejšnjega odstavka povečevala tako kot je določeno v petem odstavku 25. člena tega zakona.

Predčasna pokojnina se odmeri glede na dopolnjeno pokojninsko dobo od pokojninske osnove tako kot starostna pokojnina nato pa se za vsako manjkajoče leto do dopolnjene starosti iz drugega odstavka 25. člena tega zakona zmanjša za 1%.

VARIANTA: Uživalec predčasne pokojnine iz 2., 3. in 4. alinee prvega odstavka tega člena nima pravice do varstvenega dodatka.

■ **Jože Nograšek, predsednik svobodnih sindikatov, ali pred sindikat postavljajo vprašanja, zakaj se ne ugodijo z dokupom delovne dobe vsem delavcem, ki so zato izrazili interes in ali so na sindikat bile naslovljene kakšne druge pripombe in vprašanja v zvezi s predlogom nove pokojninske zakonodaje?**

*Jože Nograšek:* Ljudje veliko razmišljajo, najpogosteje pa je slišati: Srečni so tisti, ki so že odšli. Kdaj bo odpeljal zadnji vlak, ni povsem jasno. Posmazniki se bodo srečali s tem, da se jim bo delovna doba povečala. Pri ljudeh pa je prisoten tudi občutek, da si z dokupom delovne dobe pokojninski sklad želi pridobiti nekaj denarja, pa čeprav na kratek rok.

Delavce pa so najbolj zmedli komentarji na televiziji in po časopisju, ki so govorili le o podaljšanju delovne dobe, saj se je govorilo o delu do 63. leta starosti. Zaposlene v naši tovarni

lovne dobe možno dobiti tudi odpravnino in v kakšni višini če podjetje dokupuje tudi kmečko delovno dobo?

*Bogo Wiegele:* Do sedaj so bile odobrene tri odpravnine in sicer pri dveh delavkah, ki sta se predčasno upokojili poleg redne odpravnine, še ena dodatna, pri enem delavcu pa je tekel postopek za dokup delovne dobe in se mu je za znesek dokupa izplačala enkratna odpravnina.

Dokup kmečkih let je možen samo na ta način, da delavec sam vloži zahtevek za dokup kmečke delovne dobe, v podjetju pa se mu, po predhodnem dogovoru, za ta znesek izplača odpravnina. Povedati je potrebno še to, da v primeru dokupa delovne dobe ali izplačila odpravnine, delavec ni upravičen do redne odpravnine pri odhodu v pokoj. Do razlike bi bil upravičen samo v primeru, če bi odpravnina oz. dokup delovne dobe znašal manj, kot je trikratni povprečni osebni dohodek v Sloveniji.



Dosedaj pa še ni bila izplačana odpravnina v smislu razreševanja tehnoloških presežkov, ko ima delavec pravico do odpravnine v višini njegovega polovičnega osebnega dohodka za vsako leto zaposlitve.

*Ivana Skamen:* Dileme pri odločanju o upokojitvah in dokupih delovne dobe in izplačevanju odpravnin so prisotne tako pri delavcih, kakor tudi pri strokovnih delavcih. Mnogo lažje bi se odločali, če bi vedeli kakšna usoda nas čaka, kakšen bo obseg proizvodnje v bodoče. Tega pa v današnjih razmerah ne more nihče predvideti. Zaposlenost in upokojevanje bi lažje razreševali, če bi npr. vedeli, da naj bi nas bilo čez nekaj let v tovarni le še 500 ali 600.

■ **Srednja generacija delavcev je danes tista, ki pozna dogajanja in razmišljanja v preteklosti, sedanje spremembe pokojninske zakonodaje pa jo trenutno direktno ne prizadenejo. Odmika pa se ji termin možne upokojitve. Tajnica v proizvodnem programu Svile se srečuje z večjim številom delavcev in sliši njihova razmišljanja. Kako spremlja ta dogajanja Boža Časl?**

*Boža Časl:* Negotovost pri ljudeh je velika, saj se govori o seznamih odvečnih delavcev ipd. Obstaja občutna razlika v razmišljanjih delavcev v preteklosti in sedaj. Pred leti so se le težko odločali za upokojitev, želeli so še delati. Danes pa večina išče prvo možnost, da bi se lahko upokojili. Takšna razmišljanja so tako zaradi splošne situacije, kakor tudi zaradi razmer v podjetju. Tisti, ki moramo še ostati na delu, pa na prihodnost gledamo s strahom in bojaznijo. Stalno je prisotno vprašanje, koliko in kdo bo še ostal v podjetju. Najbolj pa mislim, da je prizadeta generacija, ki ji še manjka nekaj let do upokojitve, ker se jim ta sedaj odmika za leto, dve ali tri. Vsa razmišljanja sedaj so usmerjena v prvo možnost za upokojitev.

■ **Invalidi uživajo po sedanjosti in v osnutku nove zakonodaje posebno varstvo. Ali**



**se invalidi v Kamniku in v podjetju po osnutku nove zakonodaje čutite bolj ali manj varne oz. ogrožene?**

*Marija Prelec:* Že nekaj časa je prisotno, da se pravice samo zmanjšujejo in smo se na to že kar navadili. Večino pa je strah, kaj bo. Čeprav nekaj zaščite invalidi imamo, so to velike psihične obremenitve, saj je naše zdravje toliko načeto, da že v normalnih razmerah težko dosežemo pričakovane rezultate dela. Tako kot zdravi delavci pa tudi invalidi vse več razmišljajo o prvi možni upokojitvi.

*Ivana Skamen:* V prid invalidom je potrebno povedati, da bodo nekatere ugodnosti za invalide

veljale še naprej. Za invalide in presežne delavce bo še naprej obstojala možnost dokupa delovne dobe. Delovni invalid pa tudi ne more biti presežek. Nova zakonodaja pa predvideva ukinitve instituta zmanjšane delovne zmožnosti. S tem bo odpravljeno razlikovanje po zahtevani stopnji izobrazbe na delovnem mestu na svojem in drugem delu in s tem različno obravnavanje nadomestil. Delavci z enako stopnjo delovne zmožnosti ali nezmožnosti bodo imeli enake pravice in se enako obravnavali. Delavec z zmanjšano delovno zmožnostjo imamo sedaj v tovarni 6 in jim nadomestilo osebnega dohodka izplačuje podjetje, invalidom pa SPIZ.

#### Dokup pokojninske dobe

##### 210. člen

Zavarovancu, katerega delo ni več potrebno zaradi operativnih razlogov ali mu je delovno razmerje prenehalo zaradi prenehanja organizacije, uvedenega sanacijskega postopka oziroma zaradi stečaja organizacije ali zaradi stečaja obratovalnice delodajalca, in

– je dopolnil 35 let pokojninske dobe (moški) oziroma 30 let pokojninske dobe (ženska) in je dopolnil starost iz 5. odstavka 25. člena tega zakona;

– je dopolnil starost iz drugega odstavka 25. člena tega zakona in 15 let pokojninske dobe ali

– je dopolnil starost iz petega odstavka 25. člena tega zakona in 30 let (m) oziroma 25 let (ž) pokojninske dobe.

– je dopolnil 65 let starosti (moški) oziroma 60 let (ženska) in 10 let zavarovalne dobe,

– je delovni invalid II. ali III. kategorije invalidnosti in nima zavarovalne dobe, potrebne za pridobitev pravice do invalidske pokojnine se lahko dokupi največ pet let zavarovalne dobe.

##### 211. člen

Do pet let zavarovalne dobe lahko dokupi tudi zavarovanec, ki je že izpolnil pogoje za priznanje pravice do starostne pokojnine.

##### 212. člen

Zavarovancu se ob poguju, da plača prispevke za pokojninsko in invalidsko zavarovanje, upošteva v zavarovalno dobo čas rednega šolanja na višji in visoki stopnji in čas služenja vojaškega roka.

Sprememba pa bo tudi pri odmeri nadomestil, ki so bila do sedaj kamen spotike, ker nadomestila niso izravnavala razlik, ki so nastale pri spremembah izplačil osebnih dohodkov. Osnova za nadomestilo osebnega dohodka bo pokojninska osnova.

*Boris Krapež:* Pri spremembah pokojninske zakonodaje veliko govorimo o slabostih, manj pa o pozitivnih premikih, ki jih prinaša. Meni konkretno zakon ne spreminja ničesar. Ker sem začel delati z 20 letom, se mi bo pogoj upokojitve starostno in delovno izpolnil kot po sedanjih zakonodaji. Odvzeta mi je edino možnost predčasne upokojitve, vsi ostali pogoji pa so podobni.

■ **Nova zakonodaja uvaja tudi nekaj sprememb v novih oblikah zaposlovanja in upokojevanja. Ali je delavkam v vaši delovni sredini poznano, da bo možna tudi npr. delna upokojitev, ko bo delavec npr. 4 ure upokojen, preostale 4 ure pa bo delal. Kje so bili razlogi za vašo predčasno upokojitev?**

*Marinka Kimovec:* Moja odločitev za predčasno upokojitev je pogojena z zdravstvenim stanjem, saj imam zaradi kroničnega bronhitisa težave z delom v prahu, neprašnih del pa je v podjetju malo. To mojo odločitev pa so še pospešile govorice, da se bo zakon sprejel in začel veljati s 1. julijem 1991. Za izpolnitev polnih pogojev za upokojitev imam malo možnosti zaradi že omenjene težave z zdravjem, garancije za možen dokup delovne dobe zaradi bolezni pa ni nobene. Prvo mi je moje lastno zdravje. Obremenjuje pa me tudi to, da ni jasno, kakšen zakon in kdaj bo sprejet in ali bom še imela možnost za upokojitev. Danes jo imam in sem se za njo odločila.

#### Zaključek:

Pri večini delavcev je do sedaj prevladoval občutek, da je edina in bistvena sprememba novega pokojninskega zavarovanja v tem, da se starostna doba podaljšuje postopno za tri leta, o ostalih spremembah in tudi no-



vih ugodnostih pa je bilo slišati mnogo manj. Bistvenega pomena v teh razpravah pa je tudi splošna negotovost, ko se delavci zatekajo v upokojitev in v tem vidijo svojo večjo socialno varnost, kot pa pri zaposlitvi v podjetju.



Nemogoče je danes predvideti, kakšen bo nov pokojninski zakon in kakšne bodo posledice za tiste, ki bodo ob sprejemu uveljavitve zakona še v delovnem razmerju. Posamična odločitev tistih, ki pogoj za upokojitev danes že imajo, ter interes in možnost podjetja za skupno razreševanje, so tisti vidiki tega trenutka, ko se bodo starejši delavci v svojem interesu, interesu njihovih sodelavcev, da ohranijo zaposlitev in v interesu podjetja morali sami odločiti, ali bodo izkoristili sedanji, ali pa novi pokojninski zakon. Nekaj vprašanj je bilo razjasnjenih, marsikatera nejasnost je še prisotna in neodkrita. Še nove pa se bodo pojavile, ko bo zakon sprejet.

Namen okrogle mize je bil, da se vzpodbudi razmišljanje o teh vprašanjih. Če je bil ta namen vsaj delno dosežen, bo še kakšen delavec Svilanita razbremenjen pritiska odločitve.

# POLLETNA KRONIKA 1991

**Korak na delo ni več lahkoten. Spremlja ga negotovost, ki se je s političnega neba preselila v naš vsakdan in v tovarno. Bo naše delo še potrebno, bodo ljudje v borbi za preživetje še segali po naših izdelkih...? Odgovori so zaviti v meglo in vse bližja nam je nesigurnost, ki jemlje lahkoto našim korakom.**

Zato pogled skozi mesece v letu 1991 ni rožnat; a je potreben, da bomo na vprašanja vsaj z upi lahko odgovorili, da le ni vse tako, kot se nam zdi. Morda celo, da se tam daleč vidi svetloba, ki jo potrebujemo za življenje tovarne.

## PP Frotir

**Tkalnica frotirja** je v prvih treh mesecih dosegala normalne rezultate dela, s tem, da je bila proizvodnja bolj usmerjena na potrebe izvoza in manj za domači trg. Občasno je primanjkovalo določenih številke preje in barvil, zaradi množestvilnih menjav vzorčenj emblemskih naročil in rokov za izvoz pa je bilo večje število zastojev.

V drugem tromesečju se je proizvodnja v tkalnici zaradi povečanih zalog v skladišču gotovih izdelkov začela zmanjševati in sicer na brisačnem delu, medtem ko se je zaradi nadplanske proizvodnje in potrebe za izvoz v konfekciji plaščev bistveno začele zmanjševati zaloge metražne tkanine za konfekcioniranje. Zaradi prilagajanja potrebam v maju skoraj pol meseca ni obratovalo 14 statev, drugo polovico pa 8 statev in sicer v brisačnem programu. Proizvodnja je zato trenutno naravnana tako, da se tudi v juniju zmanjšuje proizvodnja brisač in povečuje proizvodnja metraže (delo ob sobotah dopoldan in popoldan), da konfekcija plaščev lahko zadovolji nivo proizvodnje, ki je potreben za izpolnitev naročil za izvoz.

Realizacija dinamike plana v votkih:

JANUAR	90,9%
FEBRUAR	87,7%
MAREC	93,8%
APRIL	100,8%
MAJ	89,2%

**Šivalnica frotirja** v januarju in februarju ni imela težav, je bilo dela dovolj, medtem ko se je v marcu proizvodnja začela že zmanjševati. Izdelano je bilo večje število garnitur in zahtevnejša proizvodnja za izvoz. Zaradi zmanjšane proizvodnje brisač v tkalnici je dela v šivalnici manj, delavke pa so zato že prera-

porejene na druga dela, predvsem v konfekcijo frotirja. V mesecu juniju že ne obratuje približno 30 statev za tkanje brisač.

Realizacija dinamike plana v komadnih:

JANUAR	99,7%
FEBRUAR	91,9%
MAREC	90,3%
APRIL	96,8%
MAJ	88,0%

**Konfekcija frotirja** je v prvem tromesečju dosegla nadpovprečne rezultate predvsem v izvozu, kajti izdelava tako kolekcije kot redne proizvodnje za kupca Frailing ter še za druge izvozne naročnike predstavlja kar 65% celotne proizvodnje konfek-

cioniranja. Z nadplanskimi rezultati dela nadaljuje tudi v drugem tromesečju.

Realizacija dinamike plana:

JANUAR	121,4%
FEBRUAR	137,9%
MAREC	126,2%
APRIL	110,2%
MAJ	111,6%

**Barvarna in oplemenitilnica.** V barvni je pri križnih navitkih prav tako začelo dela primanjkovati, več dela je bilo v oplemenitilnici. Rezultati realizacije dinamike plana v kilogramih so pod planiranimi vse mesece v letošnjem letu.

**Tiskarna.** Naša najmanjša enota je bila v prvem tromesečju kar dobro založena z materialom za tiskanje, s prizadevanjem pa so dosegli kar primerne rezultate, saj so bili nadplanski. Uspešno zadovoljuje potrebe tiskanja tudi v drugem tromesečju, tako da lahko pričakuje solidne polletne rezultate.





## PP Svila

S povprečno 58,4 zaposlenimi delavci v letu 1991 in sposobnostjo hitrega prilaganja vsakršnim željam kupcev, med katerimi niso izjeme zelo majhne serije in zahtevni artikli, je svila »podjetje« prihodnosti. Zelo uspešno sodelovanje s f. DÜRR, preko katere delamo za LUFTHAN-SO, nam to potrjuje, saj dobivamo vedno nova in nova naročila tudi drugih naročnikov iz Nemčije.

Proizvodnja v **tkalnici svile** tehnološko ne napreduje, saj so statve SACM precej iztrošene, tako da ne moremo dosegati takšne proizvodnje kot v razvitem svetu.

V letu 1991 kremo naše standardne izdelke: rute za narodne noše, rute iz poliestra, volnene šale, ponče, otroške šale in kravatno tkanino. V maju smo pričeli s proizvodnjo tkanine iz čiste svile za tuji in domači trg. Poleg tega pripravljamo nekatere novosti na področju tiskanja naših izdelkov. Srečujemo se tudi z možnostjo izvoza metražnega blaga, vendar pa z iztrošenimi stroji ne bomo dosegli konkurenčne proizvodnje, zato se ta možnost oddaljuje.

V **konfekciji svile** moramo, kljub nekaterim izboljšavam na področju strojnega parka še posodabljati linijo za izdelavo kravata. Povpraševanje po naših kravatah je zelo veliko, saj smo z našimi modnimi izdelki, v lični embalaži iskani na tržišču. Poleg kravata je proizvodnja usmerjena tudi na svilene ter ostale rute. Zelo veliko je povpraševanje po metuljičkah in ostalih modnih dodatkih. Program dopolnjujemo z izdelki za izvoz.

In naša prihodnost? Če le politika ne bo preveč krojila gospodarstva in če bomo realizirali vsa naročila, ki jih za leto 1991 imamo, potem lahko pričakujemo uspešno poslovanje. Vsekakor se bomo prizadevali izdelovati kvalitetne izdelke s čim manjšimi stroški in z majhno zalogo. Zmanjševanje števila zaposlenih in doseganje istih oziroma boljših rezultatov dela – to je naše vodilo za bodočnost. O našem racionalnem vedenju pa že nekaj pove povprečno število zaposlenih, ki je v letu 1991 le 58,4 delavcev.

## Kljub vsemu – zadovoljstvo ob prodaji izdelkov

Negotovost v vsakdanjem življenju, ki jo povzročajo politične in gospodarske težave, se čutijo tudi pri poseganju kupcev po naših izdelkih. Politična nesigurnost je skoraj zaprla hotelska vrata, skozi katera tudi povpraševanja po naših izdelkih skoraj ni. Tudi sicer je povpraševanju po brisačah za široko potro-

šnje upadlo, pa ne le zaradi očitnega znižanja življenjskega standarda potrošnikov, temveč tudi zaradi konkurenčne ponudbe iz uvoza, ki je vabljava in konkurenčna predvsem zaradi nižjih cen.

Lanska akcijska prodaja »NAGRADA ZA ZVESTOBO« je uspešno izpraznila iz prodajnih polic konfekcijske izdelke, vendar pa ob padanju kupne moči pada tudi zanimanje za to vrsto izdelkov.

## Nagrada za zvestobo

Akcijska prodaja kopalnih plaščev sega v lansko jesen (od 10. septembra do 20. oktobra). Ni bila uspešna le zaradi prodaje same, ki je kar dobro spraznila prodajne police, ampak je bila tudi izvrsten vir za **raziskavo**, ki so jo omogočili izpolnjeni vprašalniki kupcev plaščev. Izvedli smo:

### – Kaj je odločilno pri nakupu kopalnega plašča?

Na prvem mestu je **kvaliteta tkanine**, sledijo ji kraj plašča in barva. Zanimivo pri tem je, da je cena šele na četrtem mestu, čeprav je v času ankete znašala povprečna cena plašča iz valk frotirja približno 100 DEM. Niti en odstotek anketirancev se ne odloča za nakup plašča iz »potrebe«.

Tako složno so se odločili anketiranci vseh starosti in obeh spolov.

### – Kje in kdaj nosijo potrošniki frotirast plašč?

Potrošniki vseh starosti, moški in ženske največ nosijo plašč **doma po kopanju**, sledijo jim uporaba kot hišni plašč. Mlajši anketiranci so na tretje mesto postavili uporabo plašča po kopanju v zimskem bazenu, starejši pa v toplicah. Seveda število anketirancev, ki uporabljajo plašč v bolnici narašča s starostjo, vendar bi se za nakup v takšen namen odločilo 838 anketirancev od skupnega števila 7061, samo dve anketiranci pa bi plašč kupili za uporabo po kopanju na morju.

### – Katere barve plaščev so najbolj vabljuje?

Med preko trideset barvami je presenetljivo »zmagala« **modra**, tesno ji sledi zelena, za korak zaostaja vijoličasta. Tako so se odločili moški in ženske, potem pa so mnenja razšla. Na četrto mesto so moški postavili belo, ženske roza barvo, na peto mesto moški rdečo, ženske pa belo. Kar dvestodvanajst anketirancev pa ni moglo določiti »svoje« barve.

### – kateri plašči so se najbolj prodajali?

Največ anketirancev je kupilo pčšač **LUKA**. To je lep, klasični plašč iz progaste velur tkanine, pestre mladostne barve pa so tiste, ki klasiki navdihnejo svežino in mladost, tako da po njem radi segajo mlajši in starejši potrošniki.

Tudi plašč **ANDREJA** se spogleduje s klasiko, spada med »nobel« program, ki je všeč vsaki ženski, ki je rada videti lepa tudi v frotirastem plašču. Luka in Andreja sta tipično hišna plašča, oba iz kvalitetne velur tkanine.

Šele njima sledijo plašči iz valk tkanine, med njimi jim je najbolj všeč plašč **ORION**, športni izdelek s kapuco, sicer moški plašč, a po njem posegajo tudi ženske.

### – Katere časopise in revije redno berejo?

Za reklamna sporočila potrošnikom je pomembno vedeti, po katerih časopisih najpogosteje posegajo. Ker je raziskava zajela celotno jugoslovansko tržišče, revija **SVIJET** ni presenetljiva zmagovalka, sledijo pa ji Bazar, Jana, Praktična žena, Mila in Delo. Ampak v moškem svetu je Delo časopis, ki ga najbolj berejo, sledita pa mu Dnevnik in Svijet.

### – Predstavitev anketnega vzorca

V anketi je sodelovalo 7061 potrošnikov, od tega 4276 žensk ali 60,55%, ostanek števila pripada moškim. Največ anketirancev (27,08%) je bilo mlajših od 20 let, sledijo jim desetletje starejši in tem tudi, okoli 15% anketirancev pa je bilo starih nad 40 let. in enako nad 50 let.

Vse to pa nas ni presenetilo in smo pravzaprav takšno prodajo na domačem trgu pričakovali. Zato se je naša ponudba že lani in se letos pospešeno preusmerja v izvoz. Vendar tudi tu ne gre brez zadreg, saj je zunanji kupec zelo zahteven. Asortimanska neusklajenost z zunanjim trgom se odraža predvsem v programu brisač in v tekmi z neštetimi variantami žakardskih bordur, aplikacijami in setni ponudbi. Manj težav in asortimanskih zadreg je pri izvoznih ponudbi konfekcijskih izdelkov, prav na tem področju pa Svila-

nit kar uspešno utrjuje svojo pot na zunanje tržišče, kjer je izrazito prisoten tudi cenovni preskok na višji nivo.

Zato je tudi zapis v naslovu na pravem mestu, kajti rezultati v prvih mesecih leta so skoraj dosegli načrtovane cilje, še posebno pa to velja, če se primerjamo z ostalo tekstilno industrijo v državi.

Seveda pa rezultati niso prišli kar tako in časi, ko se je Svilanitovo blago skoraj samo prodajalo, so že zdavnaj mimo. Številne marketin-

ške akcije, obiski trgovcev po vsej Jugoslaviji, hitro prilagajanje proizvodnje po povpraševanju, spremljanje modnih in kvalitetnih smernic, vse to in še marsikaj bi bilo potrebno »kriviti« za mesto pod soncem, ki ga kljub vsemu Svilanit še ima. Manjšega doma in večjega na tujem.

Z rezultati prodaje so lahko upravičeno zadovoljni »svilarci«. Kot ponudniki kvalitetnega in res modnega asortimana beležijo zavidljive rezultate prodaje. Verjetno drži celo pravilo, da se povpraševanje po modnih dodatkih v kriznih časih povečuje, poleg tega pa poslovno spogledovanje z Evropo zahteva bolj urejene poslovneže, tem pa modne dodatke, predvsem pa kravate ponuja prav Svilanit.

## Reklama, reklama, reklama...

*Razvrščene pred mano...*

*V barvah sonca, morja in peska...*

*Ležati na njih...*

*Si z njimi nežno otreti kožo...*

*Kopalne brisače Svilanit...*

*Kopalne brisače Svilanit,*

*ki jih krasijo modne barve in vzorci.*

*Kopalne brisače Svilanit so tudi letos z vami povsod, kjer sta voda, sonce ali pa smo dopustniško razpoloženi!*

To je samo eno, od številnih reklamnih sporočil, s katerimi želimo privabiti potrošnike, da bi pogosteje segli po naših izdelkih. Samo v mesecu maju in juniju se je zvrstilo kar dvanajst propagandnih akcij v obliki popusta in daril, ki jih dobijo potrošniki za večjo nabavljeno količino izdelkov.

## Nabava – v duhu varčevanja

Varčevanje na vsakem koraku. Dinar prihranka tu, dinar prihranka tam in že smo čisto blizu staremu ljudskemu reku – zrno na zrno pogacha, kamen na kamen palača. Z nostalgijo se lahko spominjamo časov, ko smo dobili – kar smo naročili. Okoli pet tisoč vrst »režijskega« materiala gre zdaj skozi strogo »cenzuro« in če verjamate ali ne, prihranek je očiten.

Seveda pa se je naša nabavna služba najbolj strateško osredotočila na potrošnje osnovne surovine, to je nabavo bombažne preje. Na osnovi ponudbe domačih in tujih proizvajalcev bombažne preje se je odločila za najugodnejšo.



V okviru planiranih polletnih potreb, to je 948 ton bombažne preje smo se preskrbovali:

– pri predilnici Škofja Loka 180 ton  
– pri predilnici Litija 294 ton  
– iz uvoza 474 ton

Tuji ponudniki so ugodnejši tako po kvaliteti kot po ceni in pomeni »polovična« preskrba na tujem trgu prihranek enomesečne plače za vse delavce v Svilanitu. Ali natančneje v številkah: 948 ton preje na domačem trgu bi zneslo 65.326.000 din, po načelu »pol–pol« znese 54.182.000 din, tako da znese prihranek 11.144.000 din.

Pa to še ni ves prihranek. Del bombažne preje poteka na osnovi kooperacije, kar pomeni, da si s tem prihranimo tudi 30% deviznih pravic, ki jih sicer »vzame« država neposrednim izvoznikom. Zgledna skrb nabavne službe!

## Kaj pa naša gospodarsko finančna služba?

Splošna gospodarska situacija z izrazito nelikvidnostjo je tudi v Svilanitu pustila posledice, predvsem pa se te kažejo v prodaji z izrazitim podaljšanjem rokov plačil. Terjatve, ki so ob zaključnem računu za leto 1990 znašale 181 milijonov din, da-

nov din za obratovne namene, dolgoročnih kreditov za opremo pa imamo v znesku 16 milijonov din.

To stanje je povzročilo dodatne aktivnosti v naši službi na večjih področjih in sicer:

S tedensko tekočo evidenco smo pospešeno izterjevali naše terjatve od kupcev tako, da smo opravili vrsto obiskov na terenu. Številne akcije pa so potekale tudi v smislu kompenziranja, predvsem pa smo tako reševali vse neizterljive terjatve, ki smo jih kompenzirali z našimi obveznostmi do dobaviteljev. Danes je zaradi nelikvidnostnih težav v Jugoslaviji mogoče graditi nadaljno prodajo skoraj izključno preko kompenzacijskih poslov. Tem tudi v **finančni operativi** posvečamo največ pozornosti.

V **analizah in planu** smo več pozornosti posvetili ažurnemu kalkuliranju naših izdelkov, predvsem z željo za oblikovanje takšnih prodajnih cen, ki bi vzpodbujale ugodnejšo prodajo naših izdelkov. Analizirali smo tudi posamezne vrste stroškov, posebno tiste, ki izhajajo iz upravno prodajne in obratne režije. Zaradi zmanjševanja proizvodnje in prilagajanja tržnim razmeram smo posvečali več pozornosti izračunom optimalne proizvodnje.



polletnega obračuna pripravljali mesečne rezultate poslovanja.

## Živahno tudi v splošno kadrovske službi

Spremenjene gospodarske razmere in prilagajanje proizvodnje so povzročile povečan utrip tudi v splošno kadrovske službi. Zmanjševanje števila zaposlenih, ustrezno nagrajevanje in stimulacija delavcev, prilaga-

na področju nagrajevanja se kot kriteriji za merjenje in ocenjevanje delovne uspešnosti uvajajo kazalci, ki pomenijo temeljna področja poslovne politike. Delež osebnega dohodka na osnovi učinkovitosti se povečuje tako, da predstavlja osnovni osebni dohodek že približno 50% plače. Povprečni faktor delovne uspešnosti se dvigne iz povprečnih 121 na 133 odstotkov.

S planom zaposlenosti za leto 1991 je bil predviden zmanjšan obseg zaposlenosti na režijskih delovnih mestih in po postopku za ugotavljanje tehnoloških viškov so bili štirje delavci razporejeni na druga delovna mesta.

## Pa še...

...marsikaj smo počeli letos. Kar precej živahno je bilo ob uveljavitvi Zakona o dohodnini, ki določa, da je osebni dohodek kot vir dohodnine obdavčen. Osnova za davek se zmanjša za odstotek, določen z zakonom, če vzdržujemo enega ali več družinskih članov. Kdo so vzdrževani in kdo ne, o tem smo veliko spraševali.

Simboličnih 8% v znesku 600 din za praznik žena smo delavke z veseljem sprejele, prijetna pa je bila tudi skrb podjetja, ki jo je izkazalo v tednu pomladi s sodelovanjem revije Zdravje.

Regres za letni dopust smo prejeli v dveh delih; dvakrat po 4.000 din pa se je porazgubilo v zelo različne namene, morda celo za dopust, ki se zaradi razmer v turizmu ponuja po zelo ugodnih cenah.

Marsikdo bo ugodnost izrabil in si privoščil počitnice kot se šika, veliko pa jih bo zaradi vsakdanjih skrbi in vrtoglavih stroškov za preživetje ostalo doma. Morda pa tudi to ni slabo, če si bomo privoščili oddih kar v domačem okolju.

Morda bomo celo presenečeni ob ugotovitvi, kako lep je svet okoli nas.



nes predstavljajo vrednost 260 milijonov din, temu primerno pa so naraščali krediti, ki smo jih morali najeti zato, da smo zagotovili nemošteno poslovanje.

Od 45 milijonov din tujih sredstev, najetimi za obratovne namene po zaključnem računu za leto 1990, smo danes zadolženi za 80 milijono-

V **računovodskem oddelku** smo zaradi vseh teh ukrepov poslovanja prilagajanju jugoslovanskim finančnim in političnim razmeram morali mesečno slediti izračunom poslovnih rezultatov v Svilanitu. Tako smo zaključnemu računu v mesecu februarju dodali kvartalni obračun v mesecu aprilu, istočasno pa smo do-

janje novi zakonodaji, so naloge, ki so v prvi vrsti bile in tam tudi ostajajo v bodoče.

Delavcem, ki so se odločili za predčasno ali polno upokojitev se pridružujejo tudi tisti, ki jim je bila zaradi zmanjšanja zaposlenosti dokupljena delovna doba oziroma izplačana odpravnina.





*Kreativno računalniško desiniranje je hitro in učinkovito*

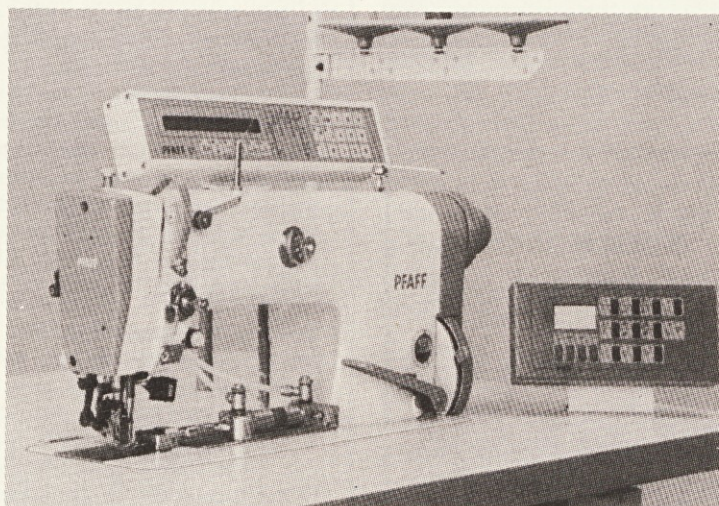
**IMB Köln '91**

# MEDNARODNI SEJEM KONFEKCIJSKIH STROJEV

Tradicionalni sejem IMB v Kölnu vsake tri leta pokaže najpomembnejše dosežke v konfekcijski tehnologiji. Poleg vse več razstavljalcev se proizvajalci teh strojev trudijo pokazati vse najnovejše dosežke. Sejem je bil tokrat razdeljen v štiri glavna področja:

- šivanje in oprema za šivanje,
- krojenje, skladiščenje, transport,
- likanje, fiksiranje in transport,
- organizacija dela in delovni procesi

In kaj smo ugotovili ob ogledu? Časa za temeljit ogled ni bilo dovolj, zato smo ga posvetili bolj prvim trem področjem. Osredotočili smo se na to, kaj je ta



*Procesorska plošča na PFAFF šivalnem stroju*

trenutek kakorkoli možno uporabiti v Svitanitu, obiskali te razstavljalce in pregledali njihovo ponudbo. Žal je zmanjkalo časa za bolj temeljit ogled in s tem oceno bodočega razvoja konfekcijske tehnologije.

## Šivanje in oprema za šivanje

Splošni vtis je, da ni več enostavnega šivalnega stroja, temveč so to specialni stroji, prilagojeni za konkretne vrste materialov oz. izdelkov z dodatkom krmilne procesorske plošče – sensomata, na katerem se napravijo nastavitve: dolžine šiva, debeline materialov, hitrost, vrste šiva,



načina sestave šiva, itd. Prevladujejo šivalni avtomati in celotne postavitve n.pr. za srajce, trikotažo, jeans in poskusi združevanja operacij več šivalnih strojev na enem delovnem mestu za doseganje večje produktivnosti in optimalizacije delovnih faz. Veliko je avtomatov za vezenje (računalniško vodenih), pomožne opreme od šivank, kovinskih sponk (netov), do rezanja in tiskanja etiket. Pojavljajo se tudi linije računalniško vodenih šivalnih mest, kjer operater na monitorju sproti spremlja zaštoje, šiviljino zasedenost, optimizira proces in dobiva vse ostale tekoče rezultate. Ob slednjem velja ugotovitev, da je šivilja kot robot in da stoječe delovno mesto na šivalnih strojih ni primerno iz več razlogov.

## KROJENJE, ŠIVANJE IN TRANSPORT

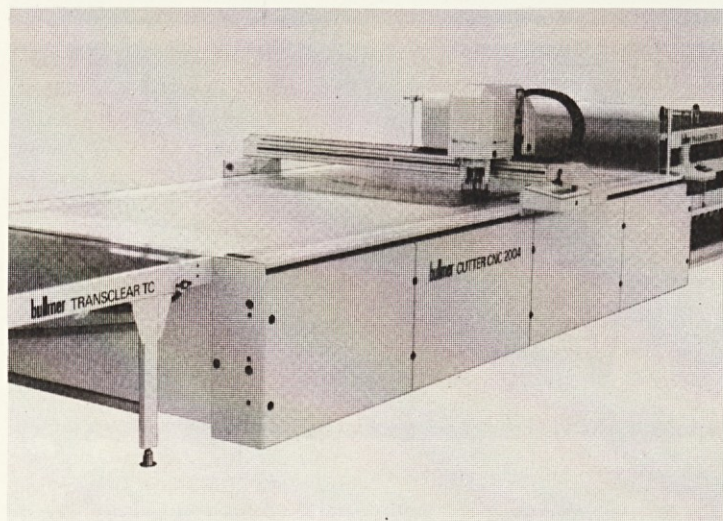
V dveh velikih halah je bil predstavljen neverjeten računalniški

je proizvajalcev krojilnih miz in opreme, ki se lahko kompatibilno povezuje v računalniške sisteme priprave in izdelave konfekcijskih izdelkov. Ker je v tej opremi vložena veliko znanja, so cene teh računalniških sistemov zelo visoke.

## LIKANJE, FIKSIRANJE IN TRANSPORT

Tudi tu se proizvajalci poskušajo v računalniški tehniki, išče se boljše kvalitete fiksiranja in likanja, prav tako pa hitrost, prihranek energije in skrajšanje časov, vse za doseganje boljše produktivnosti in visoke kvalitete izdelave, ki jo trg vse bolj zahteva. To bi bil kratek povzetek najnovejših dosežkov na konfekcijskem področju, ki kažejo na to, da je produktivnost in racionalizacija postopkov pomembna za zmanjšanje stroškov, čemur je konec koncev tudi ta sejem namenjen.

Anka Hubad



Avtomatska, z računalnikom povezana krojilna miza

razvoj opreme, vse od desiniranja, kreiranja, priprave kolekcij, gradiranja, kalkulacij, optimalizacije procesov, izkoristka tkanine do označevanja, krojenja, postavitve delovnih faz ter izdelave in skladiščenja gotovih izdelkov. Vse to je računalniško medsebojno povezano in ob daljšem uvajanju so dane možne rešitve zmanjšanja režijskih delavcev na področju priprave, vzorčenja in proizvodnje, s tem pa veliko število hitrih informacij, povečanje produktivnosti in znižanje stroškov. Veliko

### ANEKDOTA:

*Znameniti italijanski dirigent Arturo Toscanini (1867–1957) ni maral žensk v orkestrih, ki jih je vodil. Ko so ga vprašali za vzrok, je odgovoril: »Zelo preprosta zadeva. Če so ženske lepe, moti to glasbenike. Če pa so grde, moti to mene!«*

## DELOVNI JUBILEJI PO NOVEM

Še ne tako dolgo nazaj, natančneje v lanski jeseni smo si zadnjič skupaj segli v roke in se poveselili s sodelavci, ki so praznovali delovni jubilej za 10, 20 in 30 let dela v podjetju. Zakaj zadnjič? Saj smo več ali manj še vsi za isto ograjo, skupaj prihajamo na delo, med delom sodelujemo in skupaj odhajamo iz dela. Za trenutek se mi zazdi, da pišem poslovljni govor. Da, saj to v nekem smislu tudi je.

V gromozanskem kolesju sprememb zakonodaje so se znašle tudi jubilejne nagrade. Njihov obstanek niti ni bil vprašljiv, pač pa je bila sporna delovna doba, na osnovi katere se te nagrade podeljujejo. V preteklosti so imele podjetja to zelo različno urejeno. Znana so podjetja, ki so ob delovnih jubilejih svojih delavcev enostavno zamižala in jih obšla kot, da jih ni. Nekatera podjetja so delavcem podeljevala darila (npr. ure, zlate kovance in podobno), večina pa je izplačevala denarne nagrade. Te so bile lahko izplačane na osnovi skupne delovne dobe delavca ali pa na osnovi delovne dobe v podjetju, kjer je prejel to nagrado. Pri tej, zadnji varianti je bila poudarjena predvsem pripadnost delavca samo enemu podjetju, prikrajšala pa je seveda delavca, ki je večkrat menjal delovno sredino.

### Iz »naše« na skupno delovno dobo

Splošna kolektivna pogodba za gospodarstvo, ki je bila podpisana konec lanskega leta pa je ta gordijski voz razvozlala (v našem podjetju pa še bolj zavozljala) sicer tako, da je določila, da so vsa podjetja dolžna izplačevati jubilejne nagrade in sicer za skupno delovno dobo delavca. V našem podjetju smo tako morali preiti na nov način izplačila teh nagrad, ki pa je prenesel nemalo zapletov. Kar precejšnje število delavcev je namreč po tej določbi kolektivne pogodbe že preseglo jubilejno nagrado za 10, 20 ali 30 let.

Tako se je zastavilo vprašanje ali kar enostavno preiti na nov način izplačila ali pa za delavce, ki so že presegli delovni jubilej in niso dobili še izplačane nagrade, opraviiti poračun. Povsem lahka bi bila odločitev, če bi bile gospodarske razmere normalne in poslovanje našega podjetja ne bi ovirale likvidnostne težave; poračun jubilejnih nagrad in pa redna izplačila pa ne

predstavljajo tako majhnega zneska. Po nekaj variantnih predlogih, se je upravni odbor podjetja odločil, da se tem delavcem opravi poračun. Tako se delavcem, ki so izpolnili pogoj skupne delovne dobe v času od leta 1982 do vključno leta 1988 izplača nagrada v letošnjem letu, delavcem, ki pa so ta pogoj izpolnili v letu 1989 in 1990 pa se jim jubilejna nagrada izplača v letu 1992. Rešitev, sicer povsem primerna in realna, pa je navkljub vsemu prinesla prenekaterim »letošnjim jubilaritom« – po starem sistemu – ogorčenje in jezo nad novim sistemom.

### Zakaj ogorčenje?

Odpadli so delavci, ki bi letos praznovali naprimer 20. jubilej v podjetju, vendar imajo skupne delovne dobe več in bodo nagrado dobili šele prihodnje leto, ker bo takrat opravljen poračun za skupno delovno dobo dvajset let. Do nagrade pa so opravičeni naprimer delavci, ki imajo delovno dobo izven podjetja 19 let, eno leto pa v podjetju in letos praznujejo 20. obletnico skupnega dela. To je seveda le primer od mnogih, ki so nam ogrevali mrzle februarske dni.

Poleg določila o nagradi za skupno delovno dobo, pa splošna kolektivna pogodba določa tudi, da mora biti nagrada izplačana najkasneje v tridesetih dneh po dopolnitvi jubileja. S tem namreč, ko se jubilejne nagrade izplačujejo mesečno in ko se upošteva skupna delovna doba, je naš tovarniški praznik dokončno izgubil na svojem pomenu. Srečanje delavcev, ki so skupaj preživeli deset, dvajset ali dolgih trideset let, se kar ne more primerjati s srečanjem delavcev z različno dobo v podjetju, a enakim jubilejem.

Težko je urediti misli in se odločiti, kaj je in kaj ni prav. Ob vsaki spremembi obstaja stran, ki je zadovoljna in stran, ki ima do spremembe odklonilen odnos. Vendar navkljub vsemu, kakršnakoli je že rešitev, nikar ne pozabimo stisniti roke našim sodelavcem ob njihovem jubileju. Čeprav le za trenutek, med delovnim časom, a zato toliko bolj iskreno in od srca. Ne dajmo, da bi ob tem prenapetem vsakdanjem življenju pozabili na sočloveka, na drobne radosti in veselja.

J.M.



**Matija Jenko, direktor tekstilne tovarne Svilanit,  
letošnji nagrajenec Gospodarske zbornice Slovenije  
za izjemne gospodarske dosežke**

# PRIZNANJE NAŠEMU DIREKTORJU

Letošnji nagrajenec Gospodarske zbornice Slovenije za izjemne gospodarske dosežke je Matija Jenko, direktor tekstilne tovarne Svilanit. To priznanje mu je bilo podeljeno za izjemne dosežke trajnejšega pomena. Petintrideset let življenja in dela s Svilanitom, to je pot od mladega, neizkušenega do odločnega, prekaljenega tekstilnega strokovnjaka, ki se lahko s ponosom ozre na prehojeno pot v prepričanju, da so vsi dosežki sad pravilnih odločitev, intuicije in strokovnega dela. Poznano je tudi njegovo politično delovanje v organih občine Kamnik in v raznih organih v tekstilni panogi na republiškem in zveznem nivoju.

Prisluhnimo mu, kaj misli ob pogledu na prehojeno pot:

**– Kaj vam pomeni nagrada gospodarske zbornice po tolikih letih življenja in dela v Svilanitu?**

Pomeni mi zelo veliko, saj je to priznanje za dolgoletno delo na delih tehničnega direktorja in glavnega direktorja; to je nagrada za preteklo obdobje pravilne strategije tehnološkega razvoja in poslovnih odločitev. Ti sadovi dela se danes kažejo v tržno naravnani poslovni politiki in mnogih priznanjih. Podjetje je v teh letih pridobilo na ugledu, ustvarilo si je svoj ugled tako na jugoslovanskem kot na svetovnem trgu.

To priznanje ni le priznanje meni, temveč je to nagrada vsemu kolektivu. To je tudi rezultat prizadevanj strokovnih delavcev in trdim, da en sam človek ne more ustvariti vsega tega, zato sem še posebej zadovoljen, da je bila ta nagrada podeljena prav Svilanitu.

**– Moj sodelavec je pred časom dejal, da mnoga podjetja po prejemu take nagrade zaidejo v gospodarske težave, kako kaže nam?**

Zamisli se, nasmehne, potem pa nadaljuje:

Vem za nekaj takih primerov. V primeru Predilnice Litije, ki jo dobro poznam, lahko rečem, da so za kritično stanje krivi drugi dejavniki, to so predvsem ukrepi ekonomske zvezne politike in težkih razmer v katerih se nahajamo. Mislim, da je Svilanit v teh težkih gospodarskih trenutkih še vedno v vrhu tekstilne panoge, da je to ustvarjeno z dolgoletnim trudom in vlaganji v razvoj in visoko kvaliteto izdelkov. Trdim, da je proizvodni koncept in usmeritev obeh proizvodnih programov pravilen, tržno naravnani in podkrepjen s sodobno strojno opremo, organizacijo kadrov in modnim asortimanom, kar nam daje večjo možnost preživetja kot drugim podjetjem. V preteklosti smo veliko vlagali v domače tržišče preko sejmov, tržnih obdelav, reklame in osebnih stikov, kar naj bi bil porok za obstoj v normalnih pogojih gospodarjenja. Žal zaradi trenutne politične situacije delno izgubljam tržišče, pa čeprav morda le za določen čas, kar bo imelo težke posledice za nadaljni plamsa naših izdelkov; v drugih republikah namreč prodamo 70% naše proizvodnje. Upam, da so trenutne težave s plačili naših izdelkov kratkotrajne narave, da bomo perspektivno še prisotni na jugoslovanskem tržišču in da bomo s poslovnimi partnerji lahko obdržali poslovne odnose, za kar je bilo vloženo ogromno truda in tudi sredstev.

**– Svilanit je imel svoje vzpone in padce, pa vendar kako nam je uspelo, da danes dosegamo nadpovprečno dobre rezultate gospodarjenja?**

Res sem doživel dva padca podjetja in sicer prvega eno leto po mojem prihodu v DO, ko smo dobili prisilno upravo. Vzrok temu je bilo nerazumevanje in razprtije med vodilnim kadrom. Drug prelomni krizni trenutek je bil nekoliko kasneje, ko je spet prišlo do sporov med strokovnimi delavci in je zaradi tega prišlo do celotne zamenjave vodilnega tima. Ob tej zamenjavi sem bil imenovan za vodjo tehničnega sektorja; sektor se je kadrovsko in strokovno okrepil, začeli smo s pripravami za posodobitev strojne opreme. Pomembno je, da v zadnjem času skoraj ni menjav strokovnega kadra, kar ima velik pomen na kontinuiteto razvoja. S sodelavci ni večjih nesoglasij in mislim, da v kritičnih trenutkih najdemo prave skupne rešitve, ki so bistvenega pomena za napredek Svilanita. Po izkušnjah trdim, da izvajamo pravilno kadrovsko politiko, ko mlade strokovnjake damo na začetku njihove poti v proizvodnjo, kjer se seznanijo s problemi ter pokažejo znanje in strokovnost; praktična znanja, poznavanje problematike in izkušnje jim pri kasnejših napredovanjih še kako koristijo.

Z mojim nastopom na delu tehničnega direktorja smo začeli povečevati proizvodnjo skladno z razvojem asortimana za potrebe trga. Po tem obdobju smo se začeli vključevati tudi v izvoz na evropski trg, ki je zahteval veliko izboljšav in sleditev evropskim tehnologijam. To pa

je pomenilo preusmeritev iz klasičnega frotirja v valk program.

Valk brisače so nam sicer odprle pot na evropski trg, vendar pa nas je čakal razvoj nove barvarne za barvanje in oplemenitnje frotirja. Temu je sledil tudi razvoj konfencioniranja, ki se je v zadnjih letih močno posodobil in razširil in je glavni nosilec izvoza. Če teh smernic razvoja ne bi pravočasno začeli realizirati, Svilanit ne bi bil toliko prisoten na evropskem trgu in bi se v sedanji zaostreni situaciji znašel v še večjih težavah.

**– Izvozno usmerjena proizvodnja ni vedno prinašala dobičkov, vendar pa že vrsto let v večjem ali manjšem obsegu kljub vsemu izvažamo naše izdelke. Kakšna je bila tu poslovna politika?**

Svilanit je že preko 25 let poznan na evropskem trgu. V to je bilo vloženo veliko truda, in sodelovanja, tako s pomočjo zunanjih predstavnikov. Z osebnimi stiki, korektnim poslovanjem in dobro kvaliteto smo si med drugim pridobili zaupanje dveh največjih kupcev, Fraling in Egeria. S firmo Fraling je na področju konfekcije dosežena celo višja cena izdelkov in sklenjen dogovor o celotnem prenosu njegove proizvodnje v Svilanit vključno s kolekcijo. Razvoj tehnologije, tehnoloških postopkov in kvalitete v smeri konfekcije je bil pravilen, saj kljub hudi konkurenci dosegamo pri plaščih višjo ceno kot pri izvozu brisač.

**– Kakšna je bila strategija vodenja in poslovna politika podjetja?**



Hiter razvoj, povečanje proizvodnje in doseganje kvalitetnega nivoja na domačem trgu, je zahteval veliko odpovedovanje, saj ob vlaganju v investicije in tehnologijo ni bilo mogoče imeti visokih osebnih dohodkov. Ko so nastopile realne možnosti za njihov dvig, pa smo osebne dohodke popravili, tako da smo z doseženim nivojem OD na samem vrhu v tekstilni industriji. Stalno smo skrbeli tudi za organizacijo dela in dvig storilnosti, tako da v neposredni proizvodnji dosežemo evropsko produktivnost dela. Vzporedno z vlaganjem v tehnologijo, asortiman in kvaliteto smo raziskovali tržišče in vlagali v opremo prodajaln kot soinvestitorji, da bi si zagotovili prodajna mesta za naše proizvode. Sodelovali smo na vseh glavnih jugoslovanskih sejmih in zagotavljali stalne stike s trgovskimi partnerji preko komercialnih predstavnikov.

**– In kakšna je vaša vizija razvoja Svilanita v prihodnosti?**

Oba proizvodna programa imata v prihodnje še dovolj možnosti za nadaljni razvoj; fizične proizvodnje ne bi več širili, ker je že dosežena maksimalna velikost. Vidim pa, da se bomo morali tehnološko še posodabljati, tako da bomo v zahtevani kvaliteti, še več naših proizvodov plasirali na zahtevni evropski trg. Potrebne bodo dodatne investicije tako v tkalnico kot bavarno, z dosego večje rentabilnosti pa še v previjalnico, šivalnico in konfekcijo.

Investicije v tehnologijo nam bi morale znižati stroške in poceniti proizvodnjo, kar velja tudi za program svile in modnih dodatkov. Ocenjujem, da sta oba proizvodna programa tržno zanimiva in kot taka lahko vodita tudi v bodoče s kvaliteto, asortimanom in modnostjo na jugoslovanskem trgu; s to kvaliteto imamo tudi vse možnosti uspešno nastopati na zunanjem trgu. Le prilagoditi se bomo morali evropskim standardom – produktivnosti – na vseh področjih; postopno in počasi pa predvsem na področju zmanjšanja režije z uvedbo računalniško podprte tehnologije in drugih racionalizacij.

**– Osebne želje in hotenja?**

Čutim se »Svilanitovca«, saj sem vsa svoja najlepša leta pustil v podjetju. Želel bi si, da gre Svilanit tudi v bodoče po začrtani poti brez hujših pretresov in težav. Prav tako si želim, da bi se nemogoča jugoslovanska politična situacija kmalu razrešila in omogočila nadaljevanje začetnega razvoja.

Želim si, da bi strokovni delavci tudi v bodoče ostali enotni in privrženi kolektivu in da bi s timskim delom rešili vse težave, ki se postavljajo pred nas. Zadovoljen sem, da imamo strokovne kadre, ki bodo v bodoče lahko zamenjali tiste, ki so danes na odgovornih položajih. Ustrezni kadri so tisti, ki ustvarjajo proizvodnjo in denar, kajti če ni kadrov ni upanja v rezultate in

uspehe, ki si jih prav gotovo vsi želimo.

Gotovo si vsi želimo, da bi se direktorjeve želje in hotenja uredničila in da bi nam tudi bodoči rezultati prinašali zavidljive uspehe na vseh področjih poslovne gospodrske politike.

Direktorju Matiji Jenku pa še enkrat naše isrene čestitke k priznanju z željami za njegovo zdravje in osebno zadovoljstvo.

Anka Hubad

**IZ DELA DPO IN DRUŠTEV:**

**Gasilski kotiček**



Utrinek z občnega zbora



Podelitev priznanja dolgoletnemu zvestemu članu Lojzetu Golobu





# Novoletni otroški paradiž



Dedek Mrz  
Snežni galj  
Dežela vil in škratov  
L E D O N I J A

P. n.:  
Tinček CEKINČEK

## VABILO

Zame je sreča - sreča v otroških očeh. Vem, da te sreče ne nosijo vsi otroci sveta. Nekateri so lačni in osamljeni, zato nosijo žalost v očeh. Zato se bom letos pridal na dolgo pot v kraje, kjer se doma prav ti otroci. Morda bo ob mojem obisku tudi v njihovih očeh zasijala sreča.

A tudi na te, otrok sreče, ker imaš dom in toplino staršev, nisem pozabil.

Zelo dobro preberi naslednje vrstice, če pa ti te ne pomenijo več, kot trebuščki in palčke s kljukicami in pikicami ali brez njih, naj to stori namesto tebe mamica, očka, bratec ali sestrica!

\*\*\*\*\*  
PRIDI NA NOVOLETNI OTROŠKI PARADIZ  
v NEDELJO, 16. decembra 1990  
med 8. in 12. uro

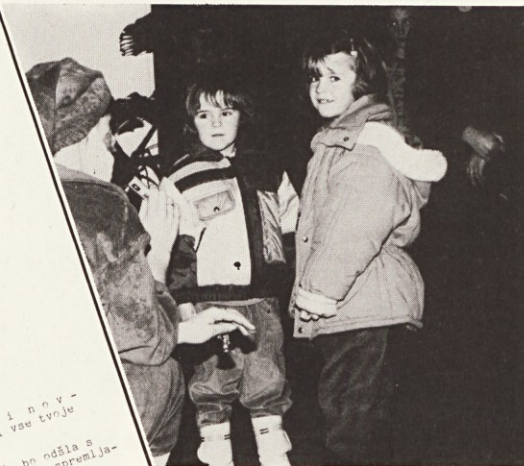
v tovarno, sredi katere se proti nju vzpenja dimnik,  
na katerem piše SVILANIT. Tam te bo čakalo  
moje darilo in veliko veselja!

\*\*\*\*\*  
Ne pozabi s seboj prinesiti tega vabila in v žepu tri nove  
šičke vredne en dinar. Z njimi bo mogoče izpolniti vse tvoje  
sladke želje.

Pridi, s srečo v očeh in dobriimi željami v srou. Sreča bo odšla s  
tvojim domov, dobre želje pa bodo ostale v tovarni, da bodo spremlja-  
le vse mamice in očke v novem letu, na delu za vsakdanji kruh.

Dežela vil in škratov, december 1990

Tvoj dedek Mrz



*In smo prišli! S srečo v očeh in dobriimi željami v srcih! V veliko Svilanitovo sobo, pod modro nebo in žareče zlate zvezde. Kako smešni so bili snežaki in palčki!*

*Tale palček je bil pa res firbčen! Kaj vse naju je spraševal, fantička pred nama pa celo, če ve zakaj dedka danes ni v Svilanit. Ampak ta je izstrelil kot iz topa, da je »pr'ta vačnih« ...*



*Ta velik snežak je bil bolj pomemben, saj nam je on delil velike vreče. Le kaj je v njih?*



*Ta malemu snežaku pa sem dal tri dinarčke, on pa meni tri lističe, s katerimi si bom izbral najboljše slaščice v treh trgovinah...*

*Meni je pri izbiri v trgovini pomagala kar mamica, saj ona dobro ve, kaj imam najraje.*



# DAN MED PRIMORCI

Po zaključenem in tako opevanem mesecu maju, ki letošnje leto ni bil tak kot smo si ga želeli, pa naj si bo po »vremenski« ali »politični« strani, smo si želeli vsaj lep začetek meseca junija. Da bi to res bilo, smo se Svilanitovi »potepini« odpravili na sindikalni izlet.

Po predhodni izvidnici našega »sindikalnega« Joža smo krenili na pot in to kar s štirimi avtobusi. No, dva sta bila bolj miniaturna in jim nekateri pravijo kar kombi. Šoferji Lojze, France in pa Andrej in Bine so jeklene konjičke usmerili proti naši lepi Primorski in njeni okolici.

Obetal se nam je lep dan, če smo sodili to po kar svežem, vendar sončnem jutru. Pot do in mimo Ljubljane, tja do konca avtoceste je kar hitro minila. Nekaj kilometrov smo prevozili že po novi cesti, ki bo nekoč lahko hitreje povezala Slovenijo

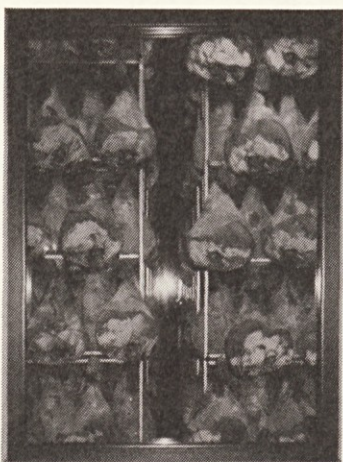


Postanek v senci murve ob izhodu iz pršutarne

kakšnih »svinjskih hlevov« z znanimi prebivalci nismo zasledili v večjem številu, pa smo bili nemalo presenečeni, kar so hranile te kraške hiše za svojimi, ne preveč svetlimi, vendar ustrezno zračenimi, zidovi. Sprehoditi se po hodnikih, kjer te obdajajo od tal do stropa viseči pršuti, njih značilen vonj in »zavidljivo« število primerkov, človeku nehote

vzbudi željo po tako cenjeni specialiteti, kakršna nas je čakala za dopoldansko okrepčilo. Da je to specialiteta in cenjena lahko primerno iz naslednjega, da pršut zori praktično kar dve leti. Prvo leto v hlevu, da pridobi na ustrezni teži in drugo leto, da pridobi na barvi, okusu in trdoti. S to »kraško specialiteto« oskrbujejo ves jugoslovanski trg, pa

še v kakšnih posebnih trgovinah zunaj bi ga našli. Tudi nam je malica s pršutom, dobrim kruhom in močnim teranom, izredno teknila. Ob izbiri te malice ni nihče uveljavljal dietne malice s predložitvijo zdravniškega potrdila. Po nakupu teh dobrot še za domače, smo se odpeljali proti Novi Gorici in še malo naprej do gradu Kromberk.



Imenitna »okenska zavesa«, ki je lahko vidna res le v pršutarni

in Italijo. Pred vrati Ajdovščine oziroma skoraj tik pred vojašnico, pa ne da bi nas bilo strah, smo zavili raje v levo na področje Krasa. Cesta se slikovito vzpenja med vinogradi, ki jih skrbno obdelujejo, da bi jim bila jesen naklonjena s sladkim in opojnim grozdom. Po dodatnih informacijah o pravi poti smo v zgodnji dopoldanski uri prispeli v Kobje-glavu, ki leži na 321 m nadmorske višine in kjer naj bi si ogledali pršutarno. Kljub temu, da



Zelo zadovoljni s sindikalno – pršutovo malico

Začetek gradu Kromberk sega še v 12. stoletje, ko je goriški grof Manjhard II. daroval Henriku Dornberškemu 10 kmetij. Grad je leta 1609 od Dornberžanov kupil Coronini, kateremu je vladar podelil tudi najvišjo sodno pristojnost in plemiški naslov.

Grad Kromberk je malo dvignjen in leži na nadmorski višini 116 metrov nad naseljem Kromberk. V sedanji obliki pa je grad zgrajen v začetku 17. stoletja. Kasneje se je obnavljal in tudi po vojnama je bil obnovljen, saj so mu vojne vihre praktično uničile vse, razen zidov, pa še ti so bili potrebni temeljite obnove. Sedaj





Dobro razpoloženi »trenutni graščaki« v senci grajskih dreves

ta grad služi kot Goriški muzej, kot poročna dvorana in nepogrešljivim gostiščem »grajsko kletjo«.

V gradu smo videli galerijo starejše likovne umetnosti, kulturno zgodovinski oddelek opremljen s slikami in pohištvo iz 19. stoletja in slikami Josipa Tominca. V galerijski dvorani je razstava likovnih del primorskih umetnikov. V drugem nadstropju je etnološki oddelek, arheološka preteklost Mosta na Soči od bronaste dobe do pozne antike. Del grajskih dvoran je namenjen Primorski za čas boja za svobodo in se začne z dokumenti od leta 1941. Grad se je prilagajal časovnim obdobjem in je bilo nekoč grajsko poslopje,

sedaj prijetno parkirišče v senci za sodobne »konjičke«. V enem izmed grajskih oken smo videli še nova grajska bitja, ki so še neobgljeno dvigala glavice z odprtimi kljunčki. Naj jim bo grad z okolico prijetno zavetje. Polni vtisov grajskih zanimivosti smo se zapeljali naprej proti znanim Goriškim brdom, znanimi po češnjah, prijaznih ljudeh in še marsičem. V zgodnjih popoldanskih urah smo dospeli do končnega cilja »Bife pri Ivanu« v Goriških brdih, z razglednim stolpom v bližini, ki je na vrhu nudil svojevrsten razgledni užitek. Okusno kosilo v tem »bifeju« je vsem teknilo in tudi češnje so bile že lepo rdeče in sladke in smo z njimi, »za od-

njimi glede na sindikalno pripadnost »Svobodnim«, »Neodvisnim« ali »Lastovki«. Tudi v bodoče, če bomo »enotni« pri naših ciljih, bomo lahko dosegli še kakšne skupne uspehe. Morda pa je bilo veselo razpoloženje



Ali nam danes pomeni »slovenska knjiga« vsaj delček tistega kot v letih »čitništva?«



Posnetek v grajski poročni dvorani. Ženina smo si »sposodile« kar iz slike.



Zakaj je Jože vesel, ni treba posebej razlagati. Takšne družčine mu zavida še marsikateri »hlačman«.

kup«, posladkali še domače. Popoldanski čas je minil v ogledu okolice, ki je tudi zelo lepa. Sicer je pa vsa Slovenija resnično čudovita. Veseli Primorski muzikantje so neutrudno igrali vse do večerje in še po večerji pozno v noč, »Gorenjci« iz Kamnika pa veselo plesali, tako, kot so Primorci igrali. Zato smo z odhodom kar, kar odlašali. Ker je bil to le »enodnevn« izlet smo se »še v soboto« odpravili domov, vendar prišli šele v nedeljo.

Razpoloženje udeležencev je bilo veselo, morda zato, ker smo bili na tem izletu le Svilanitovci in ni bilo nobene razlike med

tudi zato, ker ni bilo med udeleženci izleta nobenega »strogega šefa – obratovodja« ali »vodilnega delavca«, ki bi bil pripravljen preživeti en dan med »sodelavci« in ne le med »podrejenimi«.

-ek



## Zakaj ravno jaz?



Časi se resnično spreminjajo. Toliko opevani samoupravni socializem se nam je spridil, sedaj prisegamo na tržno gospodarstvo, ki je pogonski motor zahodnih ekonomij. Vsekakor je uspešnost tržnih gospodarstev bistveno večja, žal pa so posledice prehoda zelo boleče. Tudi v našem podjetju smo bili prisiljeni slediti gibanjem, ki so zelo opazna v naši državi. Eno najvažnejših gesel je »produktivno zaposlovanje«. To je na prvem koraku pomenilo, da ne bomo zaposlovali novih delavcev. Z rednimi in predčasnimi upokojitvami ter izplačilom odpravnin se je število zaposlenih v našem podjetju znižalo za 14,8%. Rekordno število zaposlenih v Svilanitu je bilo doseženo decembra 1987. Takrat je bilo zaposlenih 911 delavcev. Število zaposlenih se je nato začelo zniževati in v začetku junija 1991. nas je 793 zaposlenih. Torej 118 manj. Kljub temu pa smo v podjetju morali reševati tudi problematiko tehnoloških viškov na nekaterih delovnih mestih tako, da smo le te prerazporedili na delovna mesta, ki so jih izpraznili naši sodelavci, ki so odšli v pokoj. Povprašal sem nekatere izmed njih, kako se na novem delu počutijo.

**Rajko Jeglič** je premeščen v skladišče plaščev, kjer opravlja delo pomočnika vodje skladišča. Pred premostitvijo je bil remontni ključavničar za vzdrževanje tkalskih strojev. Pravi, da se v novem delovnem okolju kar dobro počuti, da pa mu delo zaradi zdravja ne ustreza. Žal pa ne more biti zadovoljen s plačo, saj je njegovo novo delovno mesto vrednoteno dva plačilna razreda nižje od prejšnjega. Mnenja je, da ni bil pravično določen kot tehnološki višek, pa tudi sam postopek se mu ne zdi korekten.

**Franc Burja** je bil nekaj let strugar v delovni enoti vzdrževanje in energetika, sedaj pa je premeščen na delo mojstra vzdrževalca utenzilij in rezervnih delov. Z delom in sodelavci je zadovoljen, manj pa s plačo, ki je za en plačilni razred manjša od prejšnje. Mnenja je, da ni pravično razporejen kot tehnološki višek, postopek pri premestitvi pa je bil kolikor toliko korekten. Mnenja pa je, da bi glede na njegovo strokovno znanje Svilanitu lahko več koristil kot strugar, čeprav ne podcenjuje dela, ki ga sedaj opravlja.

**Polona Turk** je bila v splošno kadrovske službi administrator – teleprinterist. Sedaj jo vsak dan srečujemo kot receptorko pri vhodu v tovarno. Dela se je navadila in je sedaj kar zadovoljna, saj rada dela z ljudmi, zato upa, da so tudi stranke zadovoljne z njo. Tudi s plačo je kar zadovoljna, saj je za en plačilni razred večja od tiste, ki jo je prejela na prejšnjem delu. Povedala je, da je bila premestitev opravljena dokaj korektno, saj so se o tem časa pogovarjali in se na koncu tudi sporazumno dogovorili.

Reševanje problemov tehnoloških viškov je razmeroma dobro rešeno, dokler listaš zakone, pravilnike, kolektivne pogodbe in podobne listine. Ko pa se izza suhoparnih papirjev pojavi ime in priimek, torej ČLOVEK, takrat pa postanejo stvari bistveno težje, včasih nerazumljive in nerešljive. Vsakdo od nas bi se vprašal, kako, da ravno jaz. In tisto kar se zdi nekemu najbolj pravično se prizadetemu lahko zdi velika krivica. Zato morejo le največja natančnost, poštenost in odgovornost roditi zadovoljive rezultate. Vsakdo mora svoje delo ob tem napraviti tako, da bo imel kljub odgovornemu delu mirno vest. Vsekakor tega dela nikomur ne zavidam.

Albin Pirš

## AMERIŠKI SINDIKALISTI PRI NEODVISNOSTI – KNSS

»Neodvisnost« – Konfederacijo novih sindikatov Slovenije je za svoje člane organizirala posvetovanje, ki so se ga udeležili nekateri priznani ameriški sindikalisti: James Baker iz ameriške konfederacije sindikatov, ki je hkrati predstavnik v Evropskem svetu sindikatov, predsednica sindikata ameriških pomorščakov in Taylor Lawer, ataše za delo iz ameriške ambasade v Beogradu. Udeležence posvetovanja so seznanili z načinom sindikalnega organiziranja v Združenih državah.

Sindikati v ZDA so pod kontrolo svojih članov. Funkcionarji v sindikatih so izvoljeni na demokratičen način. Kolektivne pogodbe odobrijo s soglasjem vseh članov. Financirajo se izključno iz članarine, ki znaša toliko, kot zaslužek delavca za dve uri ali dve uri in pol dela. Delavci se na volitvah odločajo, ali bo sindikat predstavljal njihove interese in kateri sindikat. Tisti, ki je izvoljen, ima tudi pravico za pogajanja v imenu delavcev.

Kolektivne pogodbe se sklepajo na različne načine: na državni, regionalni ali podjetniški ravni. Lahko se sklepajo za različne čase veljavnosti. Čas načeloma ni določen, večinoma pa se predlaga za 3 leta. V primeru kršitve kolektivne pogodbe obstaja postopek, po katerem se spor rešuje. Kršitve se obravnavajo in rešujejo na več nivojih od najnižjega v podjetjih do najvišjih sindikalnih delavcev v Konfederaciji. Najpomembnejše je izvajanje kolektivne pogodbe na nivoju podjetja. Ameriški sindikati stavko organizirajo samo v primeru kršitve kolektivne pogodbe, pa še takrat zelo težko, ker se s stavko delavci žrtvujejo, najbolj trpijo njihove družine, ki so za čas stavke brez dohodkov. Pri stavki vedno potegne delavec krajši konec, posebno sedaj, ko je delovne sile dovolj in je delavec lahko zamenljiv.

Pri sprejemanju kolektivne pogodbe velja določeni postopek. Najprej sindikati sprejmejo predhodni sporazum o kolektivnih pogodbah, s kate-

### Posnetek z našega okna



*K sreči sloni niso zavili v našo trgovino, saj plaščev ustreznih velikosti nimamo!*





*Za slovo od starega leta so pohitele v zakon: Tatjana Pangeršič (DE 15), Mimi Stražar (DE 14), Matilda Mihelič (DE 14), Tatjana Gašperlin (DE 13), Urška Urh (DE 14), Brigita Drolc (DE 13), Maja Rožič (DE 30) in Andrejka Komatar (DE 14).*

## Sindikata »Neodvisnost« nam sporoča...

Preteklo je že več kot leto dni, kar je bil ustanovljen novi sindikat, kateri se imenuje Konfederacija novih sindikatov Slovenije »NEODVISNOST«. Ustanovljen je na pobudo Franceta Tomšiča, sicer občana Kamnika, kot »odgovor« bivšemu sindikatu. Že po nekaj mesecih in vedno večjemu številu članov je prerasel v konfederacijo saj je v »Neodvisnosti« združenih več panožnih (branžnih) sindikatov. To, kar nas kot Svilanitovce najbolj zanima v zvezi z delom sindikata, je, da je ustanovljen panožni sindikat »Neodvisnost« KNSS za tekstilno dejavnost in to 21. 2. 1991. Seveda smo tudi mi člani »Neodvisnosti« v tem panožnem sindikatu prisotni v upravnem odboru. Na tej ustanovni skupščini je bilo veliko govora prav o težavah tekstilne industrije, ter njenem izhodu iz krize. Sekretarka Alenka Orel predstavila sindikat ter njegov program. »Neodvisnost« sodeluje v pripravah vseh pomembnejših zakonov, ki zadevajo delavske pravice. V skupščinskem sistemu ima od sindikatov le »Neodvisnost« pravico sodelovati. Sindikat je po novem pravna oseba in ne več politična organizacija kot v prejšnjem političnem sistemu. Ena od pomembnih akcijskih usmeritev, ki ji mora »Neodvisnost« posvečati vso skrb je preprečevanje nadaljnjega pogubnega vpliva na demokratizacijo slovenskega sindikalizma.

Tudi na pravnem področju je »Neodvisnost« že najavila svoje sodelovanje pri oblikovanju in sprejemanju nove slovenske ustave, v kateri želimo vgraditi temeljna določila, predvsem o delavskih pravicah ter sindikalni svobodi. Sodelovali bomo tudi pri določanju novih temeljev kolektivne pogodbe, poklicnega izobraževanja, varstva pri delu itd. »Neodvisnost« se je v zvezi z izvajanjem svojega načrta že vključila v pripravo nekaterih novih zakonov s področja dela (Zakon o pravicah presežkov delavcev, določanje najnižje mezd, katere mora vlada določiti do konca tega leta). V zvezi z izgradnjo slovenskega pravnega sistema se bo zavzemala za oblikovanje Zakonika o delu, ki naj uredi le minimalne, za vse delavce veljavne pravice in obveznosti, vse drugo pa prepusti avtonomnemu pravu. Posebno vlogo bo »Neodvisnost« posvetila izobraževanju sindikalnih kadrov in njihovih poverjenikov, nadaljnemu razvoju informacijske in pravne pomoči delavcem v primerih posamičnih delovnih sporov, organizacije dopustov, odmorov, zdravljenja, kulture itd.

Ob zaključku zbora smo se dogovorili, da pošljemo ministru za Industrijo in gradbeništvo Izidorju Rejcu odprto pismo o razmerah delavcev v tekstilni industriji.

*Marjan Gregl*

rimi gredo med delavce. Na take sestanke pride veliko delavcev iz vseh podjetij v državi in člani sindikatov teh podjetij in glasujejo. Pogajanje o kolektivni pogodbi poteka najprej med skupinami delavcev, ki so za ali proti, da bi sindikat ali kateri sindikat bi zastopal njihove interese. Ko se to sporazumejo, delavci izvolijo iz vrst sindikata, ki so ga določili za pogajanja, še ljudi, ki jih bodo zastopali, s tem jim zaupajo določeno pooblastilo.

Na drugi strani pogajalske mize so podjetniki, polnomočje jim dajo javne institucije, ki imajo tudi končno besedo pri odobritvi kolektivne pogodbe.

Iz kratkega poročila je razvidno, da smo krepko za razvojem delavskega gibanja drugih držav. Upamo samo lahko, da bomo tudi v Sloveniji čez čas dosegli približno tak nivo, kateri bi vsem Slovencem zagotavljal delo in socialno varnost.

*Marjan Gregl*

## IN MEMORIAM EDU PEPERKU

Vse svoje življenje si bil pravzaprav naš.

Še ko si rasteš v materinem telesu smo vedeli zate. Ničkolikokrat te je naša sodelavka, tvoja draga mati, Ema objela s pogledom med delom, pa smo te, ljubljeno bitje, objeli še mi. In v njenih besedah si bil z nami še naprej: da si rasteš in rasteš kot biljka in zrasteš v zvedavega, prešernega dečka, ki je kar naenkrat postal fant. Po osnovni šoli si se odločil za učenje na ekonomski šoli v Domžalah. In potem si zares postal naš. Natanko takšen, kot smo si želeli: predan delu komercialista, Svilanitu in kupcem in mi vsi smo bili predani tebi.

Je bila morda ljubezen tista, ki je od tebe vedno znova in znova izvabljala najgloblja čutenja do dela in sodelavcev?! Tista davno spočeta in dolga ljubezen, ki je živela šestindvajset let, a hkrati tako kratka, nasilno pretrgana, ki je odštela čas tvojemu življenju?!

Ko si zadnjič odhajal od nas, si bil tako srečen človek. Srečen morda zato, ker si se že veselil povratka v svoj dom, kjer je bila tvoja prava sreča – žena in hčerkica. Le kako bomo vsi mi, ki smo te imeli radi, brez tebe?!

Upi in nade o našem sodelovanju, ki bo rojevalo veselje in plodove naši prihodnosti v Svilanitu, so se zgubili v bolečini, ki jo izlivamo tebi v zadnje slovo.

Počivaj v miru, z našo ljubeznijo, spočeto tistega davnega leta in nikoli izpeto do konca. Ostala je ujeta v slovenski zemlji, kjer si omahnil. Naj te ljubi in varuje, sin njen.

*Sodelavci*

## ZAHVALE

Ob nenadomestljivi in boleči izgubi svojih najdražjih svojcev se sodelavcem za sočustvovanje, izrečeno sožalje, podarjeno cvetje in spremstvo na njihovi zadnji poti zahvaljujejo:

- Zvonka Uršič (ob smrti sina in očeta), DE 10
- Jože Svetec (ob smrti očeta), DE 13
- Srečo Burja (ob smrti očeta), DE 20
- Fani Pavlin (ob smrti očeta), DE 13
- Franc Gradišek (ob smrti matere), skl. surovin



## Za spominski album

*Upokojili so se...*

Osemnajstletna Vera je leta 1961 stopila za tkalske statve od katerih se je poslovila po 27 letih dela. Pred upokojitvijo je bila kontrolorka blaga; ob »udarcu« 35 delovnih let se je Vera Prelec poslovila od tovarne.

Drobni prijazni Metod Sodnik se ne more pohvaliti z visoko »delovno številko« v Svilanitu, a prijaznega možička še kako pogrešajo v skladišču plaščev.

Petindvajset dolgih let je Vinko Grabnar preživel v skladišču plaščev, lani decembra pa se je po 35 letih dela v tovarni poslovil od podjetja.



Mladenki med upokojenkami? Saj ni res, pa je! Obe sta veselj in optimizem nosili v dlaneh. Kati Resnik se je upokojila predčasno, Irena Pirc pa invalidsko. Obema želimo, naj ju še dolgo spremlja toplina iz njunih dlani.



Po skoraj treh desetletjih v Svilanitu se je tudi Marija Rus poslovila od krojilne mize, za katero je urezala nesteto lepih svilenih izdelkov.



Še slišimo njen smeh, ki jo je zvesto spremljal na delu in še vidimo solze v očeh, ko se je poslavljala od »njene« tovarne. Čez noč se je odločila in se poslovila. Na hitro; morda tudi zato, da je slovo manj bolelo. Ah, ta zvesta Marija Ambrož.



Anton Plahutnik je v prostem času čebelar od nog do glave. Zdaj je to še bolj, kajti po 35 letih dela se je odločil posloviti od dela skladiščnika gotovih izdelkov brisač in časa za čebelice je zdaj je še več!



Trideset let je Majda Plevel robila brisače. Še sama bi težko povedala, koliko tisoč jih je zarobila!





Previjalnica – drugi dom Kristine Jereb. Skoraj 34 let je pot od doma do »doma« je premagovala s kolegom. Le kam jo zdaj popelje njen jekleni konjiček?



Stane Zobavnik in Zvone Rostan sta se od Svilitovita poslovila zadnjega februarja. Sta ob slovesu našla trenutek za obujanje spominov na njuno dolgoletno in odgovorno delo v podjetju?

Skoraj tri desetletja je Štefka Podgornik preživela v skladišču surovin. Tam je dočkala 35 delovnih let, jih za šest dni prekoračila in se nato predala svobodi druge mladosti!



22-letni mizar Andrej Balantič je potrkal na Svilitovita vrata že leta 1957; zdaj Andrej že uživa sadove svojega dela doma.



Rozka Koželj je ostala zvesta svojemu šivalnemu konjičku od prvega do zadnjega dne dela v tovarni.

Skupaj so se znašli le ob slovesu, sicer pa prihajajo vsak iz svojega delovnega »kota«: Ivan Jagodič iz prebijalnice svile, Anica Poljanšek iz uprave in Marija Bernot iz tkalnice frotirja.

Skoraj istočasno sta prišla v podjetje: Jožica Glazer je po 14 letih dela statve zamenjala s šivalnim strojem. Janez Teran pa je v štiridesetih letih dela počel marsikaj, a začel in končal ga je kot škrobilec, oplemenitilec osnov.



Še nekaj naših sodelavcev nam je »ušlo« med upoko-jence. V spominski album se bodo zapisali v naslednjem Kamniškem tekstilcu!



# Swilunit

61240 KAMNIK, KOVINARSKA 4, JUGOSLAVIJA, TELEFON: (061) 811-711, TELEX 31 318 YU FROTIR



živahni objemi toplote