



ajdovščina, 30. decembra 1967

## „Več masovnih sestankov!“

Skoraj tolikokrat kot glas sirene, ki zaznava začetek in konec vsakdanjega dela za strojem ali pisalno mizo, slišimo vedno in povsod prisotno misel: Jugoslovanski delavec ni samo proizvajalec, ampak tudi upravljalec, ki odloča o pogojih in sadovih svojega dela.

Da bi lahko odločali o svojem delu, je treba nekatere stvari in pojave poznati. Samo poznati! Nikaršne borbe za pravico do odločanja ni treba, ker je dana vsakomur. Toda dana je tudi dolžnost, da se usposablamo za odločanje. Za to pa je seveda treba tudi nekaj žrtvovati: denar ali čas ali pa oboje. Seveda pa je treba predvsem hoteti vedeti in spoznati vsaj tisto, kar nam je dosegljivo. Zdi pa se, da včasih ne sežemo niti po tistem, za kar bi bilo treba samo roko iztegniti.

Delavke nočne in dopoldanske izmene v tkalnici so sredi meseca zahtevale sestanek, ker so želele zvedeti, zakaj prejemajo tako nizke osebne dohodke, kdaj bo kaj bolje, zakaj to in zakaj ono. Do tu je vse v redu in prav: uveljavljale so pravico do obveščeniosti. Zlasti so poudarjale željo po pogostejših sestankih. Bo pač treba misliti na več sestankov, če so druge oblike obveščanja nezadostne, smo pomislili. Toda potem smo slišali tudi taka vprašanja, na katera so bili dani jasni odgovori z objavami na oglasnih deskah ali s sestavki v Tekstilcu. Še prej so padli očitki, da nihče ne pogleda v skrinjice za vprašanja in pripombe in da se ne odgovarja na postavljena vprašanja. Resnici na ljubo pa je treba povedati, da skrinjice redno pregledujemo in da so vedno prazne, da v Tekstilcu stalno pozivamo, naj se bralci oglasi, naj povedo svoje mnenje, naj vprašajo. A prošnje gredo kot v gluho noč.

Povprašali smo za mnenje (anonimno) o Tekstilcu. Spet majhen odziv in med negativnimi mnenji, ki so sicer v manjšini, odklanjanje lista in poziv k varčevanju. Kot reframe pa: več masovnih sestankov!

Prisluhnuti bo treba klicu po sestankih. Samo, da ne bo potem tako, kot je bilo zadnjič v tkalnici. Na zahtevo po sestanku, smo pač pristali in predlagali, da bi bili sestanki ob prostih sobotah. Toda ne, sobote pa jim ne bo nihče jemal! Nihče ne bo prišel tedaj na sestanek! Toda tisti, ki bi morali na sestankih govoriti, pojasnjevati so pripravljene priti ob prostih sobotah. Do kje torej sega resnična želja po obveščeniosti? Samo do lagodnega skupa med delom, samo do priloženosti, ko si bo kdo upal komu kaj povedati, vprašati pa ničesar, kar bi bilo vredno sestanka? Toda potem nikar govoriti o varčevanju v zvezi z izhajanjem Tekstilca in hkrati zahtevati sestanke med delovnim časom. Še nobena številka Tekstilca ni stala toliko kot stane polurni sestanek med delovnim časom in malokateri sestanek je razčistil toliko vprašanj, kot bi jih lahko nekaj strani Tekstilca, če bi ga le znali pravilno izrabiti.

Nihče ni proti sestankom, toda sklicujemo jih le takrat, ko ni boljših in cenejših oblik obveščanja na razpolago, če pa so, vsaj stegnimo roko do njih.

GS



Ivo Lenščak-Pilon: Motiv iz Ajdovščine

## IZGUBA IN IZVOZ

Veliko se govori o 22 milijonih starih dinarjev izgube, ugotovljene za poslovanje v prvih devetih mesecih letošnjega leta. Malokdo pa ve, da ta izguba pravzaprav ne izhaja iz poslovanja v letošnjem letu, ampak se v tej izgubi kaže tudi vpliv izvoženih količin, ki so presegle našo letošnjo obveznost. Zato si na kratko oglejmo, kako je z izvoznimi obveznostmi in kakšno izgubo prinaša izvoz, ki pa je seveda nujen zaradi zagotovitve uvozne surovine (bombaža).

V letošnjem letu smo za potrebe naše proizvodnje porabili 779 milijonov starih dinarjev konvertibilnih deviznih sredstev. Ta sredstva pa je bilo potrebno ustvariti z izvozom in to prav tako na konvertibilno področje. Po odločbi zveznega sekretariata za zunanjo trgovino ima podjetje pravico realiziran izvoz 463 milijonov starih dinarjev obračunati s faktorjem 134,12. To pomeni, da ima za en ameriški dolar izvoza pravico do 1.3412 dolarjev uvoza do višine 463 milijonov S dinarjev. Pozitivna razlika znaša 158 milijonov S din. Po tem obračunu smo razpolagali skupaj z 621,5 milijoni S dinarjev konvertibilnih deviznih sredstev. Kot je na začetku omenjeno, smo rabili za proizvodnjo 779 milijonov S dinarjev, kar je za 158 milijonov več od zneska, s katerim smo razpolagali, zato smo morali za to razliko izvoz povečati. Ta nadaljnji izvoz pa se je obračunaval za podjetje manj ugodno, in sicer se je za en dolar izvoza priznavalo samo en dolar uvoza. Tako je celoten fizični izvoz za pokrivanje uvoznih potreb znašal 621 milijonov S dinarjev.

Kot je znano, imajo vsa tekstilna podjetja že vsa leta pri izvozu na konvertibilna področja izgubo, ki se trenutno giblje med 32 in 36 % pod lastno ceno. Tako imamo tudi mi za omenjeni izvršeni izvoz izgubo v približni višini 211 milijonov starih dinarjev.

Z ozirom na stagnacijo prodaje na domačem tržišču še prav posebno za naš asortiment tkanin pa smo morali povečati izvoz, da ne bi še povečali blaga na zalogi. Naše tkanine so se že prej težko prebijale v močni konkurenci, ker so bile slabo oplemenitene, v letu 1967 pa še toliko teže, ker so bile velike količine tkanin uvožene.

Z dodatnim izvozom pa se je seveda letošnja izvozna izguba povečala, tako da znaša sedaj še dodatnih 136 milijonov S dinarjev. S tem pa

*Vsem članom delovne skupnosti želimo srečno in uspešno novo leto*

**Organi upravljanja, direktor podjetja s sodelavci, družbeno-politične organizacije in uredniški odbor**

smo seveda ustvarili toliko konvertibilnih deviznih sredstev za prihodnje leto, da znaša naša izvozna obveznost za leto 1968 le še približno 220 milijonov S dinarjev. Pri tem izvozu bo nastalo 70 milijonov S dinarjev izgube; pri enakih potrebah kot leta 1967 pa bi sicer morali računati na 211 milijonov S dinarjev izgube. Iz tega izhaja, da bo prihodnje leto dohodek za 136 milijonov S dinarjev večji, prav za toliko, kolikor znaša v letošnjem letu izguba zaradi povečanega izvoza, seveda kolikor tega ne bi prenesli na prihodnje leto. Če ta izvoz prenesemo na prihodnje leto, pa bo dohodek letos za ta znesek večji, za prihodnje leto pa manjši. Na ta način bi se izguba pri izvozu enakomerno razdelila na obe leti po izrabi deviznih sredstev. Omenim naj še, da smo v letošnjem letu ustvarili skoraj enkrat več retencijske kvote (določen odstotek deviznih sredstev od ustvarjenega izvoza, ki se podjetju pušča za prosto razpolaganje) kot jo potrebujemo za odplačilo anuitet inozemskega kredita za novo oplemenitilnico.

Ne sme nas prestrašiti, ker je v tem članku veliko pisanega o izgubi. To je le izguba pri izvoznih artiklih, ki nam zmanjšuje dohodek pri drugih artiklih. Do sedaj smo to izgubo redno pokrivali, le pri devetmesečnem obračunu smo zašli v izgubo za 22 milijonov S dinarjev, čemur je bil vzrok znižanje cen artiklov za domače tržišče in pa seveda močno povečanje izvoza.

DG

### IZ VSEBINE:

- Str. 2 Sklepi organov upravljanja Prostih dni v letu 1968
- Str. 3 Pravilnik o izumih in tehničnih izboljšavah Vprašali ste
- Str. 4 Čiščenje bombaža
- Str. 5 Odsotnosti z dela zaradi boleznih naraščajo
- Str. 6 Iz življenja kolektiva
- Str. 7 O »Tekstilcu« meniljo
- Str. 8 Nagradna križanka



# SKLEPI ORGANOV UPRAVLJANJA

Od 1. novembra do 25. decembra je imel delavski svet dve seji, na katerih je obravnaval 10 točk dnevnega reda in sprejel 8 sklepov: na vsaki seji po štiri.

Upravni odbor je imel v istem času tri seje, na katerih je obravnaval 16 točk dnevnega reda in sprejel 17 sklepov: na prvi 4, na drugi 7, na tretji pa 6 sklepov.

## SKLEPI DELAVSKEGA SVETA

13. seja dne 22. 11. 1967.

Kot vsako leto pred dnevom republike je delavski svet tudi letos sklenil, da se nagrade člani delovne skupnosti, ki delajo v podjetju ne pretrgoma 15 oziroma 10 let.

Na prošnjo občinskega odbora ZZB NOV občine Ajdovščina je bil kot prispevek za gradnjo stanovanj borcem NOV iz naše občine odstopljen znesek 4.803 N din (480.300 S din), ki bi ga morala podjetju vrniti služba družbenega knjigovodstva iz že plačane provizije plačilnega prometa. Plačana provizija je presešla planirano višino za leto 1967 in je zato ta del SDK vrnila vsem delovnim in drugim organizacijam. Združeno železniško transportno podjetje Ljubljana je kot prvo ta sredstva namenilo za gradnjo stanovanj borcem NOV in priporočilo vsem delovnim organizacijam v Sloveniji, da se v ta namen tudi same odrečejo svojim sredstvom.

Zaradi uvedbe učinkovitejših in ekonomičnejših razpršilcev za zagotavljanje ustrezne vlage v predilnici je delavski svet sprejel sklep o prodaji sedanjih šestih črpalnih agregatov in šestih elektromotorjev iz obrata klimatskih naprav v predilnici in sklep o nabavi novih šestih črpalnih agregatov. Cena novih agregatov je 18.300,00 N din; ker pa porabijo več kot trikrat manj električne energije, bodo, ne glede na izkupiček za stare agregate, v celoti plačani s trinpolmesečnim prihrankom na stroških električne energije.

14. seja dne 12. 12. 1967.

Na tej seji je DS sprejel pravilnik o izumih in tehničnih izboljšavah, katerega prvi predlog je obravnaval že v septembru in je bil nato dan v razpravo članom kolektiva. Pred sprejemom pravilnika je DS vnesel vanj še nekaj sprememb in dopolnitev, sprejetih v razpravi na sami seji. Pravilnik začne veljati s 1. januarjem 1968.

V zvezi z načrtom za združitev zdravstvenih zavodov na Goriškem v nov zdravstveni dom Nova Gorica je DS našega podjetja kot soustanovitelja obratne ambulante Tekstilne in Fructala dal soglasje k sklepu delovne skupnosti obratne ambulante za združitev z zdravstvenim domom Nova Gorica.

Odobren je bil nakup previjalno-dvojilnega stroja s 100 vreteni, s katerimi bomo lahko previli še preostalo neprevito proizvodnjo preje, kar je ugodneje tako za kupce, ki vse manj previjajo prejo sami, kot za nas, ki tako lahko vložimo in zaračunamo več dela v svoje izdelke. Cena stroja je 10.000.— N din (1 milijon S din).

Pri obravnavi predloga za spremembo razporeda prostih dni v delu po 42-urnem delovnem tednu za leto 1968 bo sprejel upravni odbor v januarju prihodnjega leta. Predlog razporeda bo prej objavljen na vseh oglasnih deskah, da bodo člani delovne skupnosti pred dokončnim sprejemom razporeda lahko predlagali spremembe.

sprejel sklep, naj se predlog razporeda, ki ga sicer sprejema UO, da v razpravo članom kolektiva, že sprejeti razpored pa naj se več ne spreminja.

## SKLEPI UPRAVNEGA ODBORA

17. seja dne 16. 11. 1967.

Za letni popis vseh sredstev in virov sredstev, ki se opravlja ob koncu vsakega leta, je upravni odbor s sklepom imenoval centralno komisijo in 7 drugih popisnih komisij ter jim določil naloge ter roke za izvršitev teh nalog. V tej zvezi je upravni odbor sprejel tudi sklep o tem, da se določijo potrebne ure v podaljšanem delovnem času za izvršitev popisa.

Odobreno je bilo dvoje službenih potovanj v Italijo, in sicer eno direktorju, drugo pa vodji tehničnega sektorja in tehnologu oplemenitilnice. Obe potovanji sta se nanašala na novo proizvodnjo v oplemenitilnici.

18. seja dne 28. 11. 1967.

Pri obravnavi ugovorov delavcev proti odločbam o povrnitvi škode zaradi manjkajočega orodja ob lanskem inventuri je UO sklenil večino delavcev oprostiti plačila, ker se je orodje našlo, z drugim sklepom pa je zadolžil komisijo za popis drobnega inventarja, da v prihodnje takoj ob popisu poskrbi za obremenitev tistih delavcev, pri katerih ugotovi primanjkljaj orodja.

Po pooblastilu DS je UO s sklepom poimensko določil člane organov upravljanja, ki imajo pravico do kosila na stroške podjetja, ko

morajo neposredno po končanem delu prisostvovati sejam organov upravljanja.

V zvezi z razpravo o odobravanju šolnin za izredno šolanje je bil splošni sektor zadolžen, da pripravi seznam vseh delavcev, ki izredno študirajo, predlog o tem, kateri izmed njih naj bi se šteli za perspektivne za podjetje in bi jim zato plačevali stroške šolanja, ter predlog o načinu vezave teh delavcev na podjetje. Nadalje je v tej zvezi UO tudi sklenil, da mora delavec, ki neopravičeno preneha šolanje, povrniti podjetju vse stroške, o čemer v vsakem posameznem primeru odločba UO.

Vodji finančnega sektorja je bilo priznано plačevanje šolnine in stroškov avtobusnega prevoza za študij na višji šoli za organizacijo dela iz Kranja, katere predavanja pa bodo v Novi Gorici.

Vodji splošnega sektorja je bila odobrena dvomesečna praksa na sodišču in enomesečni študijski dopust zaradi priprave na strokovni izpit.

19. seja dne 19. 12. 1967.

UO je najprej sprejel svoj poslovnik, o katerem pišemo v posebnem članku.

Nato je v zvezi z neustreznostjo pakistanskega bombaža zadolžil vodjo tehničnega sektorja in vodjo EE predilnice, da poskrbita za mnenje ustreznih strokovnjakov o tem, če se lahko ugotovi stopnja nopolnosti bombaža brez kakršnihkoli laboratorijskih analiz.

## POSLOVNIK UPRAVNEGA ODBORA

Poslovniki so akti, ki določajo organizacijo in način dela raznih kolektivnih organov: skupščin, konferenc, komisij, delavskih svetov, upravnih odborov in podobno. Poslovnike za svoje delo si taki organi predpišejo sami, pač v okviru ustavnih in zakonskih meja.

Oglejmo si na kratko, kaj zajemajo najvažnejša poglavja.

Poglavje o organizaciji upravnega odbora ima določbe o verifikaciji mandatov članov, o predsedniku in njegovem namestniku in o komisijah; v poglavju o poslovnem redu je urejeno sklicevanje sej, vodstvo sej in udeležba na sejah, potek seje, odločanje na sejah in vzdrževanje reda na sejah; v poglavju o zapisnikih in sklepih je govora o vsebini

in roku za izdelavo zapisnikov, o pripravi predlogov sklepov in dostavljanju sprejetih sklepov določenim strokovnim službam in posameznikom; v poglavju o pravicah in dolžnostih pa so določbe o udeležbi na sejah in sodelovanju v delu UO kot dolžnosti članov UO ter določbe o njihovih pravicah: pravici predlaganja, pravici vprašanja in imunitetni pravici.

Delo UO je doslej potekalo po skupnih določilih zakonov in statuta ter presoji samega predsednika in članov UO. Ko bo v kratkem sprejet še poslovnik delavskega sveta, ki bo zajel tudi delo komisij, bo delo obeh osrednjih organov upravljanja in njihovih pomožnih teles (komisij) nedvomno steklo bolj gladko in bolj organizirano. GŠ

## PROSTI DNEVI v letu 1968

Razpored prostih dni v delu po 42-urnem delovnem tednu za leto 1968 bo sprejel upravni odbor v januarju prihodnjega leta. Predlog razporeda bo prej objavljen na vseh oglasnih deskah, da bodo člani delovne skupnosti pred dokončnim sprejemom razporeda lahko predlagali spremembe.

Po sklepu zadnje seje delavskega sveta se mora razpored prostih dni sprejeti za celo leto vnaprej in se potem več ne spreminja. DS se je za tak sklep odločil zaradi nesoglasij, do katerih prihaja med posameznimi izmenami, ko se med letom spreminja že sprejeti razpored prostih dni. Zato še posebej opozarjamo na to, da predlog razporeda sedaj dobro proučite in daste nanj

svoje pripombe, ker se pozneje ne bodo več upoštevale.

Ker v januarju in februarju ni nobenih praznikov, zaradi katerih bi spreminjali normalni razpored prostih dni, velja redni razpored po pravilu: tri zaporedne sobote proste, četrta delovna (ne glede na menjavanje mesecev). Soboto dne 30. decembra je treba šteti kot delovno, ker je zamenjana s soboto 23. decembra, ki bi morala biti po razporedu prosta.

Tako je razpored prostih sobot za januar in februar 1968 naslednji:

Mesec	Proste sobote:	Delovne sobote:
januar	6, 13, 20	27
februar	3, 10, 17	24

Na tej seji je UO začel postopek za ugotovitev kršitve delovne dolžnosti svoje članice Erne Zuničeve, ki je kršila delovno dolžnost s tem, da je svojim podrejenim razlagala svoje mnenje o nagibih, ki naj bi vodili posamezne člane UO, da so glasovali o novem predlogu organizacije uprave. UO jo je spoznal za krivo, vendar ji ni izrekel ukrepa in je postopek ustavil, ker je priznala nepravilnost svojega dejanja in je pričakovati, da se bo že zaradi same obravnave na UO v prihodnje izogibala podobnih kršitev.

Splošni sektor je bil zadolžen, da v zvezi z zahtevkom trgovskega potnika Dragana Martiča, da UO obravnava odnose med njim in komercialnim sektorjem, skupaj z vodjem komercialnega sektorja ugotovi dejanske odnose med komercialnim sektorjem in tovarišem Martičem ter ga povabi na sejo UO, na kateri bi obravnavali njegovo vprašanje.

Vodji komercialnega sektorja je bilo odobreno nekajdnevno službeno potovanje v Romunijo, kamor bo potoval skupaj s predstavnikom združenja tekstilne industrije, Ljubljana, zaradi proučitve možnosti izvoza moltoprena v Romunijo.

Ker delavci, zlasti delavke iz tkalnice, z zadrževanjem v novih prostorih oplemenitilnice ovirajo normalno proizvodnjo, je bil sprejet sklep o prepovedi vsakršnega zadrževanja nezaposlenih delavcev v teh prostorih. S tem sklepom je tudi prepovedan vstop predstavnikom konkurenčnih podjetij v prostore tiskarne in kaširnice. GŠ

## Pisali so nam

Spet so se nam iz vojaških sukenj oglasili naši fantje: iz Varaždina, Škofje Loke in Splita so prišla njihova pisma.

Z lepo razglednico iz Škofje Loke se je spomnil svojih bivših sodelavcev RUDI KOBOL in jim zaželel veliko uspehov. Zahvaljuje se za Tekstilec, za katerega pravi, da ga rad prebira, ker ga zanima, kako gre v podjetju.

Čeprav zaradi mesečnega izhajanja našega lista čistitke DANILA KORENA iz Varaždina, ki jo je poslal svojim bivšim sodelavcem ob dnevu republike, ne moremo več objaviti, se mu vseeno v Tekstilcu v imenu vseh članov kolektiva zahvaljujemo zanj.

BRANKO KOSOVEL se je preselil in je zdaj mornar v Splitu. Piše nam, da mu gre dobro, le po obratu, na katerega se je komaj navadil, mu je dolgčas. Vendar pa — nadaljuje — se mu ob branju Tekstilca kakor na dlani prikaže celo podjetje in problemi, s katerimi se srečujemo v vsakdanji proizvodnji. Da bi mu ne bilo treba pisati vsakemu oddelku posebej, nas je na koncu pisma prosil, da objavimo naslednje voščilo:

»Vsemu kolektivu podjetja želim ob vstopu v novo leto 1968 veliko uspehov pri uresničevanju delovnih načrtov in postavljenih nalog«.

V imenu vseh bivših sodelavcev se vsem trem našim vojakom najlepše zahvaljujemo za pisma in izražene želje. Njim in vsem drugim bivšim sodelavcem, ki so v armadi, želimo srečno novo leto in čeprav jim v vojski ni hudo — da bi jim hitro minilo. Uredniški odbor



# Pravilnik o izumih in tehničnih izboljšavah

## Program sindikalne organizacije

Na seji dne 12. decembra je delavski svet dokončno sprejel predlog novega pravilnika o izumih in tehničnih izboljšavah. Prvič je o predlogu razpravljala že na eni izmed zadnjih sej in sprejel nekaj sprememb in dopolnitev. Te so bile vnešene v predlog, ki je bil nato z obravnavo predloga na zadnji seji je DS pred dokončnim sprejetjem pravilnika sprejel še nekaj sprememb in dopolnitev.

Pravilnik ureja način ugotavljanja in priznavanja izumov in tehničnih izboljšav ter nagrajevanja njihovih avtorjev.

Za izum velja vsaka nova ustvarjalna rešitev določenega tehničnega problema, ki izpolnjuje s predpisi določene pogoje za registracijo kot izum. Za tehnično izboljšavo pa se šteje tehnična rešitev, dosežena z racionalnejšo uporabo znanih tehničnih sredstev ali tehnoloških postopkov, s katerimi se dosega večja delovna storilnost, boljša kakovost proizvodov, prihranek na materialu ali energiji, boljše izkoriščanje stro-

jev in naprav, boljša kontrola proizvodnje in večja varnost pri delu.

Po tem pravilniku se delavci nagrajujejo tudi za druge gospodarske koristi, ki jih ni mogoče šteti med izume in tehnične izboljšave, so pa dosežene s posebnim prizadevanjem in sposobnostjo posameznega delavca, ki presegata običajne zadolžitve na delovnem mestu.

O priznanju izumov in tehničnih izboljšav ter nagrajitvi avtorjev odloča delavski svet na predlog posebne komisije, ki prouči vsako prijavo izuma ali tehnične izboljšave. Po dopolnitvi predloga pravilnika na zadnji seji DS komisija odgovorja delavskemu svetu za uspešnost praktične izvedbe izuma ali tehnične izboljšave. Če pa o uspešnosti še ni prepričana, predlaga delavskemu svetu, da se za ugotovitev uspešnosti izuma ali tehnične izboljšave določi preizkusni rok, ki traja do 6 mesecev, in DS šele nato odloči o priznanju nagrade avtorju.

Nagrada avtorja izuma ali tehnične izboljšave se določa tako, da se 10 % zneska gospodarske koristi, ki jo prinese izum ali tehnična izbolj-

šava pomnoži s korekturnim faktorjem, ki je odvisen od kvalifikacije avtorja in okoliščine, ali je do izuma ali tehnične izboljšave prišlo po izključni iniciativi avtorja ali pa so bila z razpisom dana okvirna navodila.

Za nagrajevanje avtorjev izumov in tehničnih izboljšav ne bodo torej potrebna nikakršna dodatna sredstva, saj avtor s svojim izumom ali tehnično izboljšavo prispeva k ustvaritvi večjega finančnega rezultata podjetja in je njegova nagrada le del povečanega rezultata.

Pravilnik bo začel veljati s 1. januarjem 1968, vendar pa je DS sprejel dopolnitev prvotnega predloga tako, da se bo izjemoma lahko uporabljal tudi za nazaj za tiste izume in tehnične izboljšave, ki jih bo komisija lahko še z gotovostjo ugotovila, če je njihova gospodarska korist večja kot 100.000 S din in če se v podjetju tak izum ali tehnična izboljšava še uporablja. Predlogi za nagrajitev izumov in tehničnih izboljšav iz prejšnjih let se lahko dajo najpozneje do 30. junija 1968.

GS

## Montaža pred koncem

Bliža se novo leto in s tem tudi rok, ko naj bi bila montaža nove oplemenitilnice končana. Vsi, ki sodelujejo pri montaži hitijo, da bi ta rok čimprej prekoračili. Montaža sušilno-razpenjalnega stroja, vesne sušilnice, parilnika, tiskarskega stroja in kaširnega stroja je že končana. Tudi prostori, kjer ti stroji stojijo, so že urejeni in popleskani. Vsi monterji delajo sedaj pri montaži belilnice. Belilni in pralni stroj sta že montirana. Manjkajo še vodne, parne in električne instalacije ter kanali za odpadne vode. Rezervoarji za belilne in pralne flote, ki jih za nas izdeluje Skip, še niso izgotovljeni. Kakor hitro bo v belilnici montaža končana, bo treba izdelati nov tlak in popleskati stene. Tudi nov kalendar, ki bo stal ob sedanjih kosmatilnici, še čaka na montažo. Kljub izredni požrtvovalnosti vseh monterjev kaže, da se bo montaža belilnice in kalandra zavlekla v januar prihodnje leto.

TK



Ekipa ki je montirala nove stroje v oplemenitilnici

EK

# VPRAŠALI STE

Pred sestankom, ki so ga zahtevale delavce EE tkalnica in na samem sestanku sta med drugim padli tudi vprašanji, zakaj bi, dokler se stanje podjetja ne izboljša, ne imeli vsi enakih osebnih dohodkov in zakaj se vodilnim ne znižajo osebni dohodki.

Na obe vprašanji je bil sicer dan odgovor na samem sestanku, vseeno pa ponovno odgovarjamo v Tekstilcu, ker utegneta vprašanji zanimati tudi delavce drugih ekonomskih enot, razen tega pa smo medtem tudi izračunali, kako bi se gibali osebni dohodki v primeru takih ukrepov.

**Zakaj bi, dokler se stanje podjetja ne izboljša, ne imeli vsi enakih dohodkov?**

Izplačevati vsem članom kolektiva enake osebne dohodke bi pomenilo izplačevati jih v višini povprečja za celo podjetje. Le-to je znašalo za prvih devet mesecev tega leta 57.900.— S din, za tromeščje julij, avgust in september pa vsega 50.400.— S din.

Odločitev o izplačevanju vsem enakih osebnih dohodkov bi bila sploh proti ustavna in nezakonita, ker ustava in na njej temelječi zakoni določajo nagrajevanje po vrednosti vloženega dela. Toda pustimo nezakonitost in izhajajmo iz realnih predvidevanj o tem, kaj bi nam prinesla taka uravnilovka. Verjetno ne bo nihče oporekal stari resnici, da je vrednost dela na različnih delovnih mestih in pri različnih ljudeh zelo različna. Stara je resnica, da samo tisto plačilo, ki je zares odmerjeno po vloženem delu, vliva delavcu pravo voljo do dela in ga žene k še večjemu prizadevanju.

Če bi torej v podjetju določili vsem enake osebne dohodke, bi pozabili na to resnico. Ko gre podjetju slabo, imajo zlasti delavci, ki so odgovorni za najpomembnejša proizvodna in poslovna vprašanja, še veliko več dela kot takrat, ko ni nobenih težav. No, in če bi sprejeli odločitev o enakih osebnih dohodkih bi se znašli direktor, vodilni delavci, vodje ekonomskih enot in drugi v istem košu s prebirkami cev, metalkami, čistilci strojev itd., pri čemer bi se

seveda dohodki prvih znižali, drugih pa zvišali. Mislite, da bi v takem primeru direktor in še kdo drug tja do mojstra in podmojstra raje ne opravljali v podjetju ali izven njega kako drugo delo z veliko manj odgovornosti in pa enak denar? Ne pozabimo, da bi tudi v takem primeru očitali stroškovnem kadru odgovornost za slabo stanje v podjetju, čeprav bi jih za to odgovornost plačali prav toliko kot prebirkalo cev!

Sicer pa, kaj bi se mudili samo pri primerjavi »vrh« — »dno«. Poglejmo še, kako bi uveljavitev zahteve po enakih osebnih dohodkih (teorija enakih želodcev) vplivala na same predlagatelje. Vzemimo dve tkalki — sosedji pri strojih, ki si vsak dan druga drugi gledata, koliko votkov ima katera, koliko je čez normo. Recimo, da bi prva garala in preseglala normo za 20 %, druga pa bi ostala za 30 % pod normo. Trinajstega bi bili plači obeh do dinarja enaki, recimo 50.000.— S din, predvidevam, da bi se pridnejša delavka v naslednjem mesecu manj gnala

(Nadaljevanje na 4. strani)



# ČIŠČENJE BOMBAŽA

Bombaž pride v predilnico v 200 do 300 kg težkih, trdo stisnjenih balah. Ker vsebuje še vse polno nečistoč (delcev listov, stebel, semenskih luščin, prsti, praha itd.) ga moramo pred predenjem razrahljati in očistiti, bombažno runo pa naviti v svitek. Vsa ta dela izvršimo v čistilnici s stroji, ki so povezani v čistilno baterijo. Bombaž jemljemo iz več bal v slojih tako, da je zagotovljeno dobro premešanje in enaka kvaliteta preje cele partije. Predivo teče avtomatično v nepretrganem pretoku skozi vse čistilne stroje. Na zadnjem stroju čistilne vrste — bateriju se očisti in razrahljan material zvije v svitek.

Med samim čiščenjem bombaža moramo stremeti za tem, da se predivo med procesom čim-

## MIKANJE

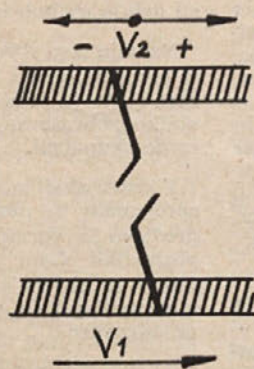
Naloga mikalnika je dokončno razrahljanje prediva, izločitev kratkih vlaken, vzporeditev in usmeritev vlaken po dolžini, razteg baterjevega runa v tanko kopreno, ki jo izoblikuje v pramen in ga navije v lonec. Pramen je prva oblika bodoče preje. Pravilno delo mikalnika je prvi pogoj za ves nadaljnji proces in kvalitetno prejo. Mikalnik očisti iz prediva tudi vse preostale nečistoče. Izločitev prekratkih vlaken je osnovni pogoj pravilnega in enakomernega raztezanja.

Bistvena naloga mikalnika je torej usmeritev in vzporeditev vlaken ter izločitev prekratkih vlaken.

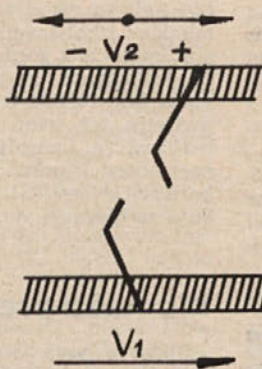
zgornja krtača (2) zadrži kosmič, da ga spodnja obloga (1) ne more sneti. Izvlečena vlakna se med iglicami spodnje krtače (1) usmerijo ter vzravnavajo v smer njenega teka. Pod površino spodnje krtače se vlakna zbirajo v tenko kopreno.

Snemanje pa nastopi tedaj, ko bodice niso več vzporedne, ampak se križajo (skica 2). Pri gibanju obeh oblog v desno in ko je hitrost zgornje krtače (2) večja od hitrosti spodnje krtače (1), se predivo snema iz spodnje na zgornjo krtačo.

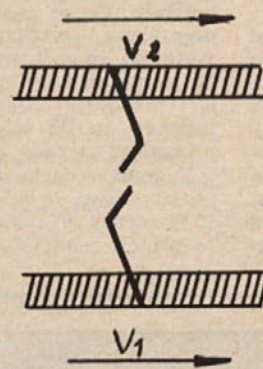
Prav tako nastopi snemanje, ko je hitrost zgornje krtače (2) manjša od hitrosti krtače (1) in pri nasprotnem gibanju krtač (snem se iz-



MIKANJE  
 $V_2 = -V_1$   
 $V_2 = 0$   
 $< V_2 V_1$



SNEMANJE  
 $V_2 > V_1$   
 $V_2 < V_1$   
 $V_2 = -V_1$



SVALJKANJE  
 $V_2 > V_1$

OBLOGA 2

OBLOGA 1

manj poškoduje. Rahljanje in otepanje mora biti zato čim bolj obzirno. Med čiščenjem izpadejo tudi krajša vlakna, ki jih uporabimo za preje nizkih števil ali pa jih primešamo slabšim vrstam bombaža (za vigojne).

V čistilni vrsti imamo običajno vezane naslednje stroje: rahljalnik bal, nakladalnik, grigton, otepalnik in bater. Čim slabše in nečistejše predivo imamo, tem večje bo število čistilnih strojev. Prah odsesavamo in ga vodimo v prašno klet, kjer se delci posedajo. Zrak lahko očistimo tudi z vrečnimi filtri, komorami z žepnimi filtri, s filkacijskimi zavesami itd. Pri nas so v uporabi vrečni filtri.

Pri mikanju predivo češemo med dvema gibajočima krtačama (obloga), ki sta izdelani iz jeklenih iglic. Z reguliranjem hitrosti krtač vplivamo na hitrost in jakost mikanja, ki jo moramo prilagoditi vrsti in kvaliteti bombaža.

Da imajo iglice krtač čimvečjo elastičnost, so ukrivljene in zato moramo zelo paziti na njihov medsebojni naklon, na hitrost in na smer gibanja obeh krtač, da ne nastane namesto mikanja povsem drugi učinek na predivo.

Po skici 1) se mikanje izvrši tedaj, ko se spodnja krtača (obloga) (1) giblje v desno, zgornja krtača (obloga) (2) pa s poljubno hitrostjo v levo, ali ko je smer gibanja obeh krtač (oblog) v desno, hitrost spodnje krtače (1) pa večja od zgornje (2). Pri tem zgornja obloga

spodnje krtače (1), ki posamezna vlaknenca s svojimi iglicami povleče navzdol. Pri tem pa krtače (2) dovaja kosmič prediva v območje vrši z zgornje na spodnjo). Predivo se snema iz zgornje obloge (2) na spodnjo (1) tudi tedaj, ko je hitrost spodnje obloge (1) manjša od zgornje (2), gibanje pa mora biti nasprotno.

Ce se premika zgornja krtača (obloga) (2) v desno, hitrost zgornje krtače pa je večja od spodnje, dobimo svaljkanje (skica 3). Pri tem krtači ne moreta prediva zadržati, temveč snemata vlakna v vmesni prostor in jih svaljkata. Svaljkanje nastane tudi, ko se obe krtači premikata v levo in ko je hitrost zgornje krtače (2) manjša od stopnje (1).

MB

## VPRAŠALI STE

(Nadaljevanje s 3. strani)

— in druge njej podobne tudi. Naslednjega trinajstega v mesecu bi vsaka izmed tkalk dobila samo še 45.000.— S din, in potem 40.000.— ali pa bi prej zahtevale vrnitev na staro.

Ne verjamete? Poskus bi vas prepričal, samo zanj bi vsi skupaj plačali pogubno ceno.

### Zakaj se vodilnim ne znižajo osebni dohodki?

To vprašanje je nedvomno rodilo dejstvo, da so najnižji osebni dohodki v podjetju 40.000.— in tudi manj starih dinarjev in da pomeni tak znesek ali tudi dva za vsako družino, ki nima drugih dohodkov, življenje na robu revščine. Razumljivo je, da pomeni takemu delavcu znesek 137.000.— S din, kolikor znašajo v podjetju osebni dohodki vodilnih, visoko, vse previsoko odmerjen zaslužek. Vodilni pa vedo, da imajo njihovi ajdovski kolegi na enakih ali podobnih delovnih mestih tudi po 200.000.— S din in več. Toda seveda molčijo in nikomur ne mahajo s plačami sosedov, saj vedo, da ne bi bilo prav ob najnižjih osebnih dohodkih okrog 40.000.— S din zahtevati zase več, zato delajo in se zadovoljujejo s tem, kar prejema. Nihče ne sili drugam, tudi če več ponujajo, ker hočejo, da

bi končno uspeli, da bi s skupnim delom v tem podjetju dosegli višje dohodke za vse. In končno: samo v tem je tudi rešitev. Druge ni! Zmanjšati osebne dohodke vodilnim, da bi s tem pomagali tistim, ki so na dnu? Poskusimo (podatki se nanašajo na letošnji november):

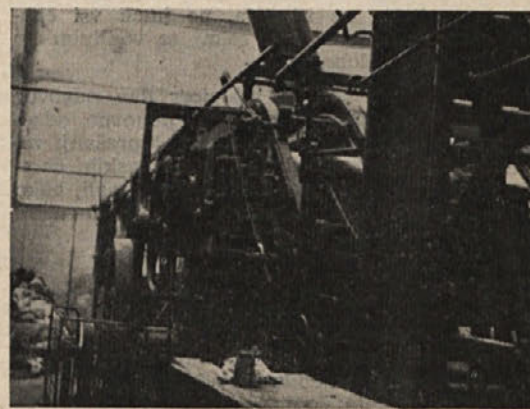
Če znižamo direktorju in štirim vodilnim osebnim dohodek na 100.000.— S din, nam preostane za razdelitev med, recimo, 100 delavcev z najnižjimi prejemki 212.000.— S din, torej po 2.000.— S din na vsakega. S tem ne bi rešili njihovega standarda. Še celo, če bi celotni mesečni zaslužek direktorja in vodilnih (712.097.— S din) izplačali tem 100 delavcem, bi dobili le po 7.000.— S din več.

Nič »boljše« slike ne daje druga »delitev«: dohodki delavcev, ki imajo več kot 110 točk, razdeljeni med vse delavce podjetja. Če bi vsem, ki imajo več kot 110 točk, izplačali osebne dohodke le do višine 110 točk, bi znašala neizplačana razdelitev 110 točk 1.615.253.— S din, kar pomeni, da bi vsak izmed 700 delavcev, na delovnih mestih z manj kot 110 točkami prejel 2.307.— S din na mesec več. Skupni znesek mesečnega osebnega dohodka vseh delavcev z več kot 110 točkami pa znaša 7.080.455.— S din. Če bi ta znesek razdelili na 700 delavcev na delovnih mestih z manj kot 110 točkami, bi dobil vsak delavec 10.112.— S din na mesec več, toda pri tem bi v podjetju ne bilo nikogar od knji-

govodij in mojstrov navzgor!

Vidimo torej, da v takih ukrepih ne moremo iskati rešitve. Rešitev je lahko samo v skupnem prizadevanju vseh članov kolektiva, da dosežemo večji dohodek in ga med seboj delimo po pošteno ocenjenih deležih, ki jih posamezni delavci prispevajo k napolnitvi skupne vreče.

GŠ



Stari sušilno-razpenjalni stroj. Oplemenitilci so ga z veseljem pokopali



# Odsotnosti z dela zaradi boleznih naraščajo

Bliža se konec leta — čas, ko smo navajeni delati obračune svojega dela in analize različnih pojavov, prijetnih in neprijetnih. Tako bo verjetno prav, če že pred letnim poročilom o delanemostnosti, ki bo enkrat januarja dano delavskemu svetu, pogledamo, kako kaže po enajstih mesecih letošnjega leta.

V celi delovni organizaciji je bilo v letošnjem letu do 30. XI. izgubljenih (brez porodniških dopustov in delovnih ur, ki so jih delavci izgubili zaradi raznih specialističnih pregledov) 8199 dni oziroma v odstotkih na zaposlene delavce (»stalež«): 3%. To število je za 0,4% višje od povprečja za vse lansko leto. Zanimiva je razporeditev izgubljenih dni po ekonomskih enotah: najviše na lestvici so slej ko prej pomožni obrati s staležem 5,6% (najviše so tudi, če izločimo vpliv bolezenskega izostanka enega delavca, ki je delanezmožen celo leto!); sledijo jim: tkalnica — 3,2%, predilnica — 2,8%, oplemenitilnica 2,5% in uprava — 2,3%.

Najslabši mesec je bil marec s povprečnim staležem 3,9% (upravičena je bojazen, da ga bo po dosedanjih predvidevanjih presegel december), najboljši pa julij s povprečnim staležem 2,3%.

Prav gotovo bodo moški užaljeni, toda moramo jih tudi letos proglasiti za »šibkejši spol«: v povprečju imajo namreč stalež 3,5%, medtem ko ga imajo ženske 2,8%. Tudi po ekonomskih enotah je položaj po-

doben: razen v dveh manjših (uprava in oplemenitilnica) je stalež moških višji kot stalež žensk za 0,3% do 2,3%.

Ženske so imele najvišji stalež v ekonomski enoti oplemenitilnica — 3,6%; za njo sta tkalnica in uprava — 3,1%, nato predilnica 2,4%. V pomožnih obratih sta zaposleni vse letošnje leto samo dve delavki, ki pa v tem obdobju nista bili delanezmožni.

Pri pregledu skupin obolenj, zaradi katerih so bili delavci delanezmožni, izstopa predvsem ugotovitev, da se je močno povečal delež izgubljenih dni zaradi nesreč izven dela. Le-te predstavljajo s 1054 izgubljenimi dnevi 14% celotnega števila izgubljenih dni v podjetju. Sledijo: obolenja dihal, hrbtenice, prebavil, ginekološka obolenja, novotvorbe, stalež zaradi nege družinskih članov itd.

Se bolj izstopa problem nesreč izven dela, če ugotovljamo, zaradi kakšnih bolezni so izostajali z dela moški: več kot eno petino vseh izgubljenih dni gre na račun teh nesreč. Sledijo jim: obolenja prebavil, čutil, novotvorbe, obolenja dihal itd.

Med delavkami so bili vzroki za delanezmožnost drugačni: na prvem mestu so obolenja dihal (15,2% izgubljenih dni), nato ginekološka obolenja, obolenja hrbtenice, nesreče izven dela, nega družinskih članov (8,2% vseh izgubljenih dni!) novotvorbe, komplikacije nosečnosti itd.

Ženske torej pogosto obolevajo za različnimi prehladnimi obolenji. Ob tem se človeku nehote vsiljuje pred oči slika, ki je za tovarno že kar značilna: pomanjkljivo oblečena delavka (celo v najbolj mrzlih dneh brez nogavic!), ki zaradi raznih opravkov teče iz ogrevane delovne hale čez dvorišče. Ali ne bi mogli temu pojavu pripisati vsaj enega dela krivde za tako pogoste prehlade?

Razveseljivo je dejstvo, da so nesreče pri delu in na poti na delo oziroma z dela zdrknile z lanskoletnega tretjega na deveto mesto med vzroki za delanezmožnost in predstavljajo samo 4,9% celotnega števila izgubljenih dni. V povprečju je stalež zaradi teh nesreč v celem podjetju 0,15%. Najvišji je v pomožnih obratih 0,55%, medtem ko v oplemenitilnici sploh ni bilo v tem obdobju nobene nesreče pri delu ali na poti na delo, ki bi delavca onesposobili za delo.

Že samo dejstvo, da je stalež od lanskega leta narastel kljub ukrepom, ki naj bi delovali prav v nasprotnem smislu (prenos dolžnosti plačevanja nadomestil ob boleznih do 30 dni na delovne organizacije zmanjšanje nadomestila za prve tri dni bolezenskega izostanka, prispevek zavarovancev za nekatere zdravstvene storitve in zdravila), nam poraja cel kup vprašanj, nad katerimi se bomo morali zamisliti, saj se menda ne bomo zadovoljili s tolažbo, da bi bilo stanje brez teh ukrepov še bolj zaskrbujoče.

MK

## Nesreče pri delu

V mesecu novembru sta se dogodili dve nesreči pri delu: obe v EE pomožni obrati.

V decembru smo imeli tri nesreče: prvo v umivalnici predilnice, drugo prav tako v predilnici in tretjo na poti na delo.

Delavcu JS je med varjenjem padel žareč kovinski delček na stopalo. Po nekaj dneh je prišlo do infekcije rane. Za nesrečo je kriv delavec, ker ni uporabljal predpisane zaščitnega obuvala. Odsotnost z dela je trajala 5 delovnih dni.

Delavec SF je stopil na žebelj, ki je molel iz deščice na tleh v mizarški delavnici. Delavec je dobil vbodno rano v stopalo. Vzrok za nesrečo je bil vsekakor neurejen delovni prostor, torej malomarno puščanje nevarnih predmetov na prehodnih poteh. Odsotnost z dela je trajala 2 delovna dneva.

V novembru je bilo zaradi nesreč pri delu izgubljenih le 7 delovnih dni.

Pri izhodu iz umivalnice v predilnici je delavka JB potisnila vrata s še mokro roko, zato ji je roka spodrsnila po šipi. Pod sunkovito povečanim pritiskom je šipa na vratih počila in jo urezala v levo roko. Odsotnost z dela je trajala 4 delovne dni.

Delavka ZC se je med hojo ob prstančnih strojih udarila z nogo ob kovinski zabojček s prejo. Vzrok za nesrečo je tudi tokrat v tem, da delavci sami ne pazijo dovolj na to, da bi bile na delovnih mestih prehodne poti vedno proste. Odsotnost z dela traja od 14. decembra.

Delavec SK je na poti na delo z motornim kolesom naletel na deske, ki jih je veter prinesel na cesto. Pri tem je padel in si poškodoval levo roko.

Odsotnost z dela traja od 13. decembra.

## Seminar za mojstre v novi oplemenitilnici

Vzporedno z rekonstrukcijo nove oplemenitilnice in montažo novih strojev, je bilo potrebno tudi dodatno usposabljanje delavcev za delo na novih strojih in s tem na strokovno zahtevnejših delovnih mestih. V ta namen sta pripravila kadrovska služba in vodstvo EE oplemenitilnica sistematičen program potrebne splošne in posebne strokovne znanja za ključna delovna mesta v oplemenitilnici.

Tokrat vam pišemo o že končanem prvem delu tega uvajalnega seminarja za bodoče vodje oddelkov v novi oplemenitilnici. V približno tromeščnem obiskovanju seminarja so naši delavci pridobivali znanje iz zares najpomembnejših strokovnih in splošnih predmetov, kot so: tekstilne surovine, kemija, matematika, organizacija dela, delitev dohodka, pravilniki podjetja in drugi. Predavanja in nato potrebna ponavljanja snovi so bila organizirana le ob prostih sobotah.

Dokončno preizkušnjo tako pridobljenega znanja so opravljali 9. decembra pred štiričlansko komisijo. Da so naši bodoči mojstri zares resno in zavzeto poglobljali predhodno znanje, kaže dober uspeh ob preizkušnji. Tovrsten obračun je torej delalo deset delavcev in so ga vsi, razen enega, tudi uspešno opravili. Praktično uvajanje na novih in

obsežnejših delovnih mestih pa poteka že od vsega začetka pri sami montaži strojev in sedaj v preizkusni proizvodnji.

Znanje, ki so si ga tako pridobili, jim bo gotovo pripomoglo, da bodo v najkrajšem času osvojili tudi še potrebna delovna izkustva za obvladavanje tehnoloških postopkov in normalne proizvodnje.

EK



## Delavske športne igre

V jesenskem delu tekmovanja »delavskih športnih iger«, ki jih je organiziral občinski sindikalni svet, so naši člani kolektiva sodelovali v naslednjih panogah: šahu, kegljanju, balinanju, streljanju z zračno puško, odbojki, rokometu in namiznem tenisu.

Dosegli so naslednje uspehe: Razen v rokometu in odbojki, so se naši tekmovalci povsod prav dobro odrezali.

V SAHU so bili naši med 5 moštvi prvi pred šahisti SGP Primorja in

LIP-e.

V KEGLJANJU so dosegli 2 mesto med 8 ekipami, 1 mesto je pripadlo ekipi LIP-e, tretje pa KVZ, Vipava. (tekmovanje še ni končano).

Naši tekmovalci so slavili zmago tudi v BALINANJU, kjer je sodelovalo 8 ekip. Druga je bila ekipa Mlinotesta, tretja pa ekipa LIP-e.

V STRELJANJU z malo kalibrsko puško se je naša ekipa uvrstila na drugo mesto. Med posamezniki je dosegel najvišji rezultat (233 krogov) tovariš Zvone Kreševac.

V ROKOMETU je naša ekipa na zadnjem mestu z eno neodigrano tekmo.

V ODBOJKI smo med tekmovanjem odstopili, zato smo ostali na zadnjem mestu.

FW

### ODGOVORI Z 8. strani

Krogla iz puške preleti v sekundi 800 do 900 metrov.

Od evropskih držav niso članice OZN: Švica (zaradi stroge nevtralnosti), Zvezna republika Nemčija in Nemška demokratična republika (ker z Nemčijo še ni bila sklenjena mirovna pogodba).

Solkanski most je kamnit, z enim samim lokom, širokim 85 metrov, je bil nekdanji med najznamenitejšimi mostovi v Evropi.

Tujka karikatura je iz italijanščine, kjer pomeni caricare naložiti, preobložiti. Karikaturist pretirano naloži svoji »žrtvi« značilne lastnosti.



# IZ ŽIVLJENJA KOLEKTIVA

## NAŠI SLAVLJENCI

Deset, petnajst let v življenju večje delovne skupnosti zares ne pomeni, v primerjavi s človeškim življenjem, neke posebne etape, kljub temu pa je vredna posebne pozornosti. Včasih se nam kljub temu zazdi davno, daleč, kot da bi od nekdaj minilo že sto let. Koliko veselih in razburljivih trenutkov je že bilo v tem času, presenečenj in razočaranj, uspehov in porazov, pa sestankov, predlogov, prepričkov in pobratenj, vsakovrstnih problemov in rešitev. Splošni uspehi naše delovne skupnosti v letih nazaj so znani. Manj pa je v zavesti vseh nas, da se za temi uspehi skrivajo številne delovne roke ustvarjalcev našega skupnega dela. Tokrat se moramo torej zaustaviti ob imenih tistih, ki imajo nedvomne delovne zasluge, ki so že deset, petnajst let pri nas. To je ne le razumljivo, temveč je hkrati dokaz, da je v naši tovarni mnogo sposobnih ljudi, ki so lahko ponosni na zvestobo svojemu podjetju, saj je bilo prav med njimi doslej najmanj fluktuacije in prebegov drugam. In če se vprašamo zakaj, lahko posplošimo dognan odgovor enega izmed petnajstletnikov: »Človek sicer kritizira, zabavlja, vendar pa je v srcu še vedno globoko prepričan »Tekstinec« ... Prav med temi dolgoletnimi junaki dela pa slišimo tudi marsikatero najbolj pikro pripombo, kot na primer: »Če sem petnajst let v isti tovarni, ne pomeni, da sem zvest, ampak le, da sem najbrž neumen, ker si nisem prebral kam na boljše«. Tudi nekatere druge pesimistične izjave, ki smo jih še slišali so sicer izraz nekoliko zagrenjenega razpoloženja,

vendar pa ne smemo prezreti, da so skoraj vsi deset in petnajstletniki še danes naši najbolj predani sodelavci. Zdi se mi, da je še najbolj pozitivna želja tistega desetletnika, ki mi je rekel: »Več dobre volje, boljše medsebojni odnosi, večji

uspeh!«

Sodelavcem, ki so pravkar dopolnili deseto, oziroma petnajsto leto dela v naši delovni skupnosti, smo izrekli zahvalo za njihov trud. Zbrali smo se v dvorani kulturnega doma, kjer so ob tem redkem jubileju

prejeli praktična darila; toda naš vtis je bil, da jim dosti več kot darilo pomeni pozornost, ki jo je delovna skupnost pokazala ob njihovem prazniku. Naj jim ob tej priložnosti velja naša skupna zahvala.

EK



### 15-LETNIKI

Milan Blaško, Lilijana Bratina, Zorka Bučinel, Roman Lemut, Milena Likar, Franciška Likar, Jože Krapež, Nada Peternej, Evelina Pergar, Lidija Slokar, Romana Samec, Stanislava Stegovec, Zvonka Sinigoj, Marija Velikonja, Marija Vidmar I.



### 10-LETNIKI

Helena Breclj, Anica Fegic, Ana Ferjančič, Marija Kravos, Ivanka Ličen, Rajko Mužina, Ana Prosen, Marica Rebek, Ana Sever, Ivanka Stemberger, Ida Štemberger, Marija Tominc, Ivan Zabar.

## V pokoj je odšel

Te dni se je poslovil od nas sodelavec MATEVŽ PEV, zaposlen na delovnem mestu vrtnarja. Tovarišu Pevu želimo še mnogo srečnih, predvsem pa zdravih let.



## UMRLA JE

Vse prezgodaj nas je za zmeraj zapustila sodelavka ALMIRA FURLAN. Vsi, ki smo jo poznali in delali z njo, jo bomo težko pogrešali, saj je bila iskrena in prijazna z vsakomer, s katerim je prišla v stik.

## ZAHVALA

Ob bridki izgubi naše drage mame in žene, se iskreno zahvaljujemo kolektivu »Tekstine« iz Ajdovščine za izraženo sožalje in izkazano pomoč.

družina Furlan

## PRIŠLI... ODŠLI...

V mesecu novembru so se zaposlili pri nas:

Franc Bratašev, delavec za prešanje odpadkov; Peter Marc, barvar in Alojz Živic, delavec za prešanje odpadkov.

...prenehali pa so delati:

Cilka Andlovec, snemalka; Cvetka Božič, predica; Stanislava Curk, predica; Marjeta Češnovar, administratorka v tkalnici; Anica Štrancar, sukalka, Marija Štrancar, predica; Rosanda Štrancar, sukalka; Rafaela Vidmar, previjalka.

Stanje zaposlenih na dan 30. novembra: 541 žena in 230 moških — skupaj 771 delavcev.

V prvi polovici meseca decembra pa so se zaposlili pri nas:

Sonja Merkel, tkalka; Ida Lisjak, previjalka; Aleksandra Stibilj, previjalka; Jožica Stibilj, previjalka.

...prenehali pa so delati:

Kristina Bonča, previjalka; Almira Furlan, klasirka blaga; Matevž Pev, vrtnar.

Stanje zaposlenih dne 15. decembra: 543 žena in 229 moških — skupaj 772 delavcev.



# O »TEKSTILCU« MENIJO...

Priznati moram, da uredniškemu odboru v prvem letu izhajanja našega lista ni uspelo vzpostaviti pravega stika z bralci. Tako smo šli svojo pot in se trudili, da bi bila prava, najboljša. Toda pišemo za vas, dragi bralci, zato so nam nujno potrebne vaše ocene naših prizadevanj, če naj vam ustrezemo.

Menim smo, da je naša in vaša dolžnost, da se po letu dni izhajanja Tekstilca pogovorimo o njem, da bi vam ga v naslednjem letu še bolj približali. S tem namenom smo poprosili za mnenje nekatere člane kolektiva, pa tudi urednike glasil drugih delovnih organizacij in nekatere

družbene delavce, da bi zvedeli tudi, kako je bil sprejet naš list izven podjetja in kako ga ocenjujejo.

Vse, ki smo jih povabili k sodelovanju, smo zaprosili, da na kratko odgovore na tile vprašanji:

— Ali menite, da list s svojo vsebino ustreza namenu, da obvešča in izobražuje člane delovne skupnosti?

— Imate morda kakšne pripombe ali predloge za izboljšanje vsebine in oblike našega lista?

## ...bralci izven podjetja:

Od zunanjih bralcev, za katere smo menili, da spremljajo naš list in nam lahko s svojim mnenjem in kritiko pomagajo pri nadaljnjih prizadevanjih za izboljšanje našega Tekstilca, so se vabilu za sodelovanje odzvali:

LADISLAV BATAGELJ, predsednik občinske konference SZDL Ajdovščina:

— List vsekakor ustreza namenu, saj je njegova vsebina pestra in vedno aktualna. Obžalujem, da je moral biti obseg zmanjšan, saj ima tako številni kolektiv, kot je kolektiv »Tekstine«, tako pestro problematiko in življenje, da bi bil obseg nujno večji.

— V stanju, v kakršnem je sedaj podjetje, bi verjetno morali dati večji poudarek informiranju članov kolektiva na račun izobraževanja. Več naj bi pisali o delu družbeno-političnih organizacij v podjetju, saj je njihova vloga gotovo večja, kot pa prostor, ki jim je odmerjen.

TEODOR BOLČINA, predsednik občinskega sindikalnega sveta:

— Moje mnenje o listu »Ajdovski tekstilec« je lahko samo pohvalno.

List je vsebinsko pester. Članom kolektiva na poljuden in razumljiv način približa gospodarske probleme podjetja ter jih seznanja s konkretnim delom samoupravnih organov v podjetju.

Nedvomno je odigral pomembno vlogo pri pravilnem informiranju članov delovne skupnosti o trenutni težki situaciji, v kateri se je znašla tekstilna industrija in s tem tudi vaša delovna organizacija.

— Menim, da bi »Ajdovski tekstilec« lahko občasno poročal tudi o dejavnosti vaše sindikalne organizacije.

FRANC KANTE, politični sekretar občinskega komiteja ZKS in odgovorni urednik glasila »Mlinotest«:

— Prejel sem vse dosedanje številke vašega lista, jih tudi pozorno prebral in reči moram, da mi je všeč. Niti malo ne dvomim, da vam je v tem prvem letu izhajanja lista uspelo z njim še izboljšati obveščeno slehernega člana delovne skupnosti o poglavitnih vprašanjih, ki ga zanimajo in ga morajo zanimati kot samoupravljalca. Hkrati ste na primeren način skušali posredovati tudi nekaj tistega strokovnega znanja, ki je najbrž potrebno vsakemu članu delovne skupnosti. Dobra vsebinska zasnova in poljudno napisani sestavki ustvarjajo privlačnost lista za vsakega bralca.

— Glede oblikovne plati se mi ne zdi potrebno česar koli spreminjati, na vsebino lista pa ne morem dati niti predlogov niti pripomb, saj konkretne razmere, dogajanja in potrebe v posameznih delovnih organizacijah odločilno vplivajo na vsebino lista.

ANTON LEBAN, občinski sodnik za prekrške, ki smo ga povabili k sodelovanju kot družbenega delavca, ki se živo zanima za obveščanje in izobraževanje upravljavcev in pozorno spremlja glasila delovnih skupnosti:

Ajdovski tekstilec, čeprav so ga finančne težave prisilile, da izhaja v skrcenem obsegu, s svojo vsebino povsem ustreza svojemu namenu in uspešno dopolnjuje sistem obveščanja članov delovne skupnosti.

Ajdovski tekstilec mi je simpatičen in ga rad prebiram. Le žal, da je krog tistih, ki objavljajo v njem svoje prispevke, preozek. Zeleti bi bilo, da bi sleherni številko bogatili tudi prispevki neposrednih proizvajalcev, med katerimi je prav gotovo mnogo razgledanih tovarišic in tovarišev, ki bi lahko v preprosti obliki in ne da bi se ženirali objektivno povedali svoje stališče glede aktualnih vprašanj, dajali predloge in pobude za odpravo napak in hib, zapaženih na lastnem ali sodelavčevem delovnem mestu. Tekstilec je namreč tovarniški list, kar pomeni, da je last vseh članov delovne skupnosti. Res je, da je današnja informiranost o sklepih organov samoupravljanja že dosegla razmeroma visoko stopnjo razvitosti, toda v sistemu socialistične demokracije se ne moremo zadovoljiti samo z dobro organiziranim pasivnim obveščanjem članov delovne skupnosti o sprejetih sklepih in priporočilih.

Naš delavec v svoji družbeni funkciji ni več samo proizvajalec, marveč se mora njegova družbena vloga vse bolj bogatiti tudi z elementi odločanja, upravljanja in kontroliranja rezultatov dela njegovih rok in misli. To pomeni, da moramo nenehno iskati poti, kako bi pred vsakokratno odločitvijo o vseh važnejših vprašanjih, ki so pred delavskim svetom ali upravnim odborom, dobili mnenje čim širšega kroga proizvajalcev. Ena izmed takih poti je ajdovski tekstilni tovarni naj bi bil tudi Tekstilec kot glasnik pripadnikov delovne skupnosti.

Po mojem mnenju ne bi bilo odveč, če bi listu dodali rubriko »Vprašanja in odgovori«, od časa do časa pa objavljali krajše informacije o tistih najvažnejših sklepih lokalne občinske skupščine, ki tangirajo proizvajalca tudi kot občana. Hkrati mislim, da bi bilo koristno, če bi »Ajdovski tekstilec« včasih seznanil svoje bralce tudi s tem, kako živijo, delajo in upravljajo delavci drugih tekstilnih tovarn naše in drugih republik.

Ko izražam prepričanje, da bo delovna organizacija ajdovske tekstilne tovarne v bližnji bodočnosti prebrodila sedanje težave, želim delovnemu kolektivu srečno in uspešno novo leto, »Ajdovskemu tekstilcu« pa obilo uspehov pri njegovem plodnem poslanstvu.

prof. MIRA NOVAK, direktor Vojkove delavske univerze Ajdovščina, vneta pobudnica in izvajalka raznih oblik izobraževanja odraslih:

Svoj odgovor na vaši dve vprašanji oblikujem takole:

Ajdovski tekstilec je list, ki obvešča in izobražuje. Izobrazba se — po eni izmed opredelitev — poraja v stremljenju človeka, da notranje uredi samega sebe in da uredi svoj odnos do sveta.

In prav to stremljenje najdem pogosto na straneh Ajdovskega tekstilca: — starejši generaciji pomaga, da po težkih izkušnjah preteklosti najde svoj obraz in tako notranje bolj urejeno doživlja novo dobo; — mlajši generaciji pa nudi pomoč, da ima več možnosti preje »urediti samo sebe«; — vsem pa je za okvir, v katerem s diskusijami v boju za boljši in polnejši jutrišnji dan — vedno spoznajo tudi človeka in njegovo človečnost tudi v nasprotniku, ki je še vedno sodelavec.

Zelega bi, da bi Ajdovski tekstilec prihajal tudi med netekstilce, da bi enim in drugim nudil možnost razvijati diskusijo.

Tako list ne bi ostal le monolog, temveč bi z dialogom v mnogočem prispeval k boljšemu medsebojnemu sporazumevanju in globljemu razumevanju silnic, ki uravnavajo naše življenje.

Sodelavcem Ajdovskega tekstilca ob Novem letu želim, da bi njihova prizadevanja rodila stoteran sad in jih notranje osrečevala.

BORIS SARTORI, odgovorni urednik »Našega lista«, glasila delovne skupnosti Salonit, Anhovo:

## ...člani delovne skupnosti:

Z istima vprašanjema o listu smo se v podjetju obrnili do Dušana Goltesa, direktorja podjetja; Draga Ergaverja, predsednika delavskega sveta; Staneta Bačarja, predsednika upravnega odbora; Staneta Zorča, vodjo EE predilnice in Franca Weingerla, vodjo EE tkalnice. Poleg tega pa sta bili vprašani z anketnimi listi postavljeno tudi 45 delavcem iz vseh ekonomskih enot. Anketiranci so bili izbrani brez kakršnihkoli meril in jim je bila dana možnost, da ostanejo anonimni.

V celoti navajamo le odgovore javne ankete:

DUŠAN GOLTES, direktor

Po moje list v veliki meri izpolnjuje naloge, zaradi katerih smo ga začeli izdajati. Menim pa, da bi moral o raznih problemih še obširneje poročati in se dotakniti tudi bolj drobnih vprašanj, ki nedvomno tudi zanimajo člane kolektiva. Za to pa bi bilo nujno potrebno, da se razširi krog sodelavcev lista.

DRAGO ERGAVER, predsednik delavskega sveta

Ustreza, vendar smatram, da bi bil lahko bolj pester in določeni članki krajši in manj strokovno obarvani; s tem bi pritegnili večji krog ljudi.

Več člankov iz življenja kolektiva pogrešam. Določene informacije bi lahko objavljali v časopisu. Na vsak način bi moral biti prostor za dobre uspehe in izredne dosežke na področju organizacije in samega dela ali tehničnih izboljšav. Izredni delovni uspehi naj najdejo mesto v Tekstilcu. Moja želja: čimveč različnih člankov (zanimivih za širši krog bralcev) in manj člankov »čez celo stran«. Časopis naj bo ljudski, razumljiv za vsakega, ne preveč »učen«.

Se zahvaljujem, ker sem dobil možnost, da lahko izpolnim tole anketo.

Prejeli smo vaše pismo z dne 14. 12. 1967 in nekaj števil Ajdovskega tekstilca ter vam sporočamo, da je uredniški odbor Našega lista vaše glasilo v celoti prebral in izjavil, da list s svojo vsebino popolnoma ustreza namenu obveščanja in izobraževanja članov delovne skupnosti.

Pohvalno se je uredniški odbor Našega lista izrazil predvsem o strokovnih člankih, ki na poljuden način dosegajo velik učinek pri izobraževanju. Pripomnil pa je, da bi lahko vse številke glasila obsegale vsaj 8 strani; če bi list razširili, bi namreč lahko prešli na revialno obliko ve-zave, ki bi dala člankom lepši poudarek.

Z željo, da bi vaše glasilo še naprej redno izhajalo, vas tovariško pozdravljamo.

BOGOMIR SMODIŠ, odgovorni urednik »Glasu upravljavca«, glasila delavne skupnosti »Mebla«, Nova Gorica:

Vsebina lista je pestra in privlačna za vse bralce, posebno pa za člane vašega kolektiva. Po drugi strani pa smatram, da ima list preveč humorja in premalo poučnega gradiva, ki bi pripomoglo k splošnemu in strokovnemu izobraževanju članov delovnega kolektiva. Obsežne nagradne kižanke, ki sicer lahko precej pripomorejo k strokovnemu izobraževanju članov kolektiva, so preveč splošnega značaja in niso preveč zanimive.

Oblika lista je primerna, lahko bi bil list sicer večjega formata, vendar to ni nujno. Mislim, da bi bilo dobro ukiniti kižanke ali vsaj spremeniti njihovo vsebino in jo prilagoditi potrebam strokovne vzgoje v podjetju. Prav tako bi bilo treba zmanjšati humor v korist splošnega in strokovnega izobraževanja, ker je humorja dovolj tudi v drugem tisku.

STANE BAČAR, predsednik upravnega odbora

Po mojem mnenju list popolnoma ustreza svojemu namenu in je dobro, da ga imamo.

Nimam drugih pripomb!

STANE ZORČ, vodja EE predilnice

Obveščanje še ni zadovoljivo, čeprav je v določenih primerih zelo dobro. O najnovejših dogodkih oziroma problemih podjetja bi bilo potrebno več in obširnejših člankov. Poseben problem pa je, ker so določene stvari prepozno objavljene, ali pa sploh ne in jih dogodki prehitujejo.

Članki naj bodo napisani čimbolj poljudno, da jih bo delavec razumel in ga bo list pritegnil.

FRANC WEINGERL, vodja EE tkalnice

Ne obvešča in izobražuje v tolikšni meri, kot bi bilo zaželeno.

Pogrešam obvestila oziroma informacije o manjših problemih, spremembah, ukrepih, nalogah, dogodkih in podobno, in to v enostavnejši obliki, dostopni vsakemu članu kolektiva. Le-te jih namreč bolj zanimajo kot razni računovodski podatki ipd.

Odgovori iz anonimne ankete:

Izražena mnenja v anonimni anketi lahko s precej ostro ločnico razdelimo v ugodne in negativne. Seveda pa najdemo tako v prvi kot v drugi skupini različne stopnje sprejemanja in odklanjanja glasila.

Med pozitivnimi odgovori so mnenja različna glede ustreznosti vsebine. Največ je takih, ki se strinjajo z vsebino in nimajo pripomb. Nekajkrat je izraženo mnenje, da je list premalo obširen in da še premalo obvešča in izobražuje. Nasprotni sta si pripombi: »list je preveč strokoven« in »koliko pa list izobražuje?«. Med pozitivnimi (Nadaljevanje na 8. strani)



# vsega po malem za vse

## ZANIMIVOSTI

Pripovedka, da nosijo otroke štor-klje, se je razširila iz nordijskih de-žel. Na visokem severu je zaradi ostre zimske klime najbolje imeti otroke na pomlad, da se dojenčki do zime že nekoliko utrdijo. In res

imajo največji odstotek porodov v teh deželah zgodaj spomladi, torej takrat, ko priletijo s prezimovanja na jugu štor-klje: prihod belih ptic je tako postal simbol rojstev.

»Spanska« gripa, ki se je po letu 1918 iz Spanije razširila po vsej Evropi, je zahtevala več žrtev kot prva svetovna vojna.

Ne ozirajte se na letni čas doseže človeško telo najnižjo temperaturo okrog 5 ure zjutraj.

Tudi v najbolj temni noči se ne- topir ne bo nikoli zaletel v oviro. Oddaja namreč ultrazvočne valove, ki se odbijajo od ovir in ga tako obveščajo, koliko je od njih oddal- jen. Na istem pimeru sloni izum radarja.

Izraz »rdeča nit« za označbo vo- dilne misli, ki se vleče skozi vse delo, je povzel iz angleške kraljeve mornarice, kjer so bile nekajdaj vse vrvi prepletene z rdečo nitjo, da so se ločili od vseh drugih ladij.

## NAGRADNA KRIŽANKA

PODZE - MELJSKI KANAL ZA DOVAJANJE LIMA ZANJE  
DOM POD VEHOM TRISLAVA  
KRASO - TA  
NEPRAVI OČE  
NEHŠKI PREDLOG  
ČASOVNI VEZNIK  
VEROLEVA OPERA  
ZBODO - VINSKI KRAJ NA HRUVŠLEM  
FIRNA  
BREDLOŠNI ŠTEVNIK  
BONOS - NOST  
DANILLO LOKAR  
RAZILA - GR  
ZDAMČ  
BRANUO DOMOVINO  
PEŠNIT - VE  
BIVANJE NA DOMU  
ARABSKI ŠEŠNAC  
BOR  
SLOVENSKI PEŠNIK (ANTON)  
KRIČAN  
BRESTA (KOPRENO VOJAŠKI ROVI)  
SAMOBILNA  
ŽALJIVA BEARDA  
SKRIPNIKA SI DROBI  
POŠTNA TELEFON CENTRALA  
IVAN OGRAH  
100  
TRINATA POVRŠINA  
POVAŠKE NERLE ZIMKINT  
LANSKO LETO  
KEMČI BODIKALI POTHOEC  
DO SEBE VIDELE INI LUDICE PRANER  
IVAN RADOVAN DOBEC  
ROBIČ JAČETEL ABCDE  
NIKAL - NICA  
I IN ZI ČRKA  
PRED - LOS  
IZBOR  
ITALIJA  
NIČLA  
KARDELI  
ITALIJAN DENAR  
JUVA RASTLINA  
MESTO NA GORENJI ELEK  
GORICA  
VETNA BOJA AKTIJN  
ANA KARENINA DIKREL  
PREMER KIBIK  
DUŠIC  
100 m<sup>2</sup>  
BIVŠA KOLONIA V INDIJI  
ŠEŠNO - ARABŠKO POŠTARJE  
TURŠKO MESTO  
Sestavi: R. Dacar

## Poskusite odgovoriti

Koliko metrov preleti kroglja iz puške v eni sekundi?

Katere evropske države niso čla- nice OZN?

Po čem je znamenit solkanski most čez Sočo?

Iz katerega jezika smo dobili tuj- ko karikatura?

(Odgovori na 5. strani)

## Razpis nagrad

Rešitve oddajte v skrinjice po ekonomskih enotah ali pošljite ured- niškemu odboru najpozneje do 25. januarja 1968. Križanke morajo biti v zapečateni kuverti.

Za rešitev novoletne nagradne kri- žanke razpisujemo pet nagrad:

- 1. nagrada 30 N din
- 2. nagrada 20 N din
- 3. nagrada 15 N din
- 4.-5. nagrada 10 N din

Izid žrebanja bomo objavili v prvi številki v letu 1968, ki bo izšla 10. februarja.

## O TEKSTILCU MENIJO...

(Nadaljevanje s 7. strani)

tivnimi odgovori je samo eden nepreprič- ljav v korist izhajanja Tekstilca, katerega avtor trdi, da list s svojo vsebino ustreza »kot nestrokovna oseba«, kot se je sam nazval, pa predlaga, da se izdatki za gla- silo izplačajo kot osebni dohodki.

Negativni odgovori so enotnejši. En delavec je odgovoril, da list ni nujno po- treben in da varčujemo. Drugi odgovori v tem smislu pa so povsem enaki in je več kot očitno, da so plod dogovora določene skupine delavcev. Vsi Tekstilca zavračajo in zahtevajo več »masovnih sestankov« ter pozivajo k varčevanju. Samo še en od- govor izstopa, ki je postavljen kot želja, da v prihodnji številki objavimo recept, kako se živi s plačo 400 N din, oziroma kot zahteva, da objavimo fotografijo di- rektorja, ker ga v predilnici večina de- lavcev ne pozna.

Naj nam bralci, ki so sodelovali v naši mail anketi, dovolijo, da se na koncu vsaj kratko dotaknemo njihovih odgo- vora. Še prej se vsem, ki so se odzvali naši prošnji v imenu uredniškega odbora najpogosteje zahvaljujem za sodelovanje.

Se posebej prijetno so nas presenetili naši bralci izven podjetja, ki so nam

radi povedali svoje mnenje o Tekstilcu in nam dali tudi nekaj nasvetov, ki jih bo- mo nedvomno upoštevali pri nadaljnjem oblikovanju vsebine našega lista.

Pripombi tovarišev Batagelja in Bolčine o skromnem prostoru, ki je v listu od- merjen poročanju o delu družbenopolitič- nih organizacij v podjetju, sta povsem upravičeni. Sicer se s kako aktivnostjo družbenopolitičnih organizacij v podjetju niti ne moremo pohvaliti, priznamo pa, da tudi uredniški odbor ni storil veliko, da bi jih s časopisom skušal buditi.

Tov. Kantetu in Lebanu ter tovarišici Novakovi se zahvaljujemo za dobro oeno in vzpodbudne besede. Tov. Leban je na- vedel kar tri rubrike oziroma teme, ki jih v Tekstilcu pogreša: rubriko »vpraša- nja in odgovori«, informacije o najvažnej- ših sklepih naše občinske skupščine ter občasne informacije o življenju in delu drugih tekstilnih podjetij. Rubriko »vpra- šanja in odgovori« smo sicer odprli, a životari, ker ni vprašanj. Tudi o informa- cijah o delu občinske skupščine smo v začetku razmišljali, vendar smo na to pozabili (tokrat po krivdi urednika ali uredniškega odbora). Menimo, da bi kaza- lo predlog upoštevati. Predvsem pa velja pozornost tretjemu predlogu, saj se še slovenski tekstilci med sabo premalo po- znamo.

Za vzpodbudno mnenje o listu se mo- ramo zahvaliti tudi tovarišema Sartoriju in Smodišu. Predlog tov. Sartorija, da bi vse številke obsegale vsaj 8 strani, je tudi naša želja, a zdaj podjetje varčuje z denarjem (kolikor je lahko stiskanje pri dobrem obveščanju sploh varčevanje!), do- pisniki pa s članki. Za revnilno obliko pa uredniški odbor ni navdušen, morda pa bi bilo glasilo v taki obliki res lepše? Hvala, v prihodnje bomo pozorneje spre- mljali glasila takih oblik. O predlogu tov. Smodiša za povečanje poučnega gradiva bomo vsekakor razmislili. Blizu sta si tudi naši stališči do obsega humorja in križank. Tako smo v zadnjih številkah že bolj skopo odmerili prostor humorju, križank pa sploh nismo več objavljali. Menimo pa, da malo enega in drugega tudi daje listu zanimivost, da ga bralci raje vzamejo v roke. Res pa bi bilo bolje, če bi bile križanke bliže Tekstini in tekstilu.

V javni anketi med petimi bralci iz podjetja so si mnenja in predlogi precej podobni. Ugotovitev dveh med njimi (Weingerl, Zorč), da list še ne obvešča dovolj, seveda drži. Se toliko bolj se nam zdi na mestu predlog iz štirih odgovorov, naj namreč Tekstilec več in razumljiveje više tudi o manj pomembnih vprašanjih. Saj si tudi sami v uredniškem odboru prizadevamo, da bi bilo tako, a sami vedno ne vidimo vprašanj, ki bi zanimala bralce, od njih pa ni nobenega glasu. V dejstvu, da v list stalno dopisuje kveč- jemu pet sodelavcev (raje ne povemo, koliko je takih, ki kaj napišejo brez pri- ganjanja!) je glavni razlog, da je navede- na kritika povsem upravičena.

V anonimni anketi (izpolnilo jo je le polovico anketirancev) so se bralci v glavnem izrekli o tem, ali list ustreza ali ne. Morda je zanimivo mnenje, da preveč pišemo o splošnem in finančnem sektorju. To seveda ne drži; verjetno je hotel bralec povedati to, da se več kot o drugih piše o vprašanjih, za katerih reševanje sta ta dva sektorja zadolžena, se pa sicer nanašajo na celo podjetje.

Nekaj besed bi namenil le še dvema značilnima odgovoroma, ki smo jih že navedli.

Naj nam bo na trditev, da v predilnici ne poznajo direktorja, dovoljeno odgo- voriti v enakem tonu, kot je bilo vpra- šanje postavljeno. Znano je, da gre o vsakem človeku, ki se le nekajkrat zapo- redoma pojavi v podjetju, takoj vpraša- nje od ust do ust: »Kdo pa je ta, ki špancira po tovarni?« Najbrž je malo zlobna trditev, da ne poznajo direktorja, ki prihaja redno vsak dan v službo in se pred nikomer ne skriva. Da, da — »težko je, ne da bi človek rekel kako pikro«, je nekdo ugotovil že v starem Rimu. Končno pa: tudi to je človeško!

Drugi je odgovor skupine: Nočemo Tek- stilca! Hočemo več masovnih sestankov! Varčujmo! Telega odgovora smo se že do- taknili v uvodniku. Tu le še računski podatek o ceni sestanka vsega kolektiva, ki bi trajal samo eno uro: izpad enour- nega dela cele tovarne stane 720.000 S din, t.j. več kot tri številke Tekstilca na 8 straneh in več kot polletno izhajanje na 4 straneh.

Verjetno bo marsikdo dejal, da smo se po enem letu izhajanja veliko razpisali o tem, kakšen je in kakšen naj bo Tekstilec. Tak list je namenjen bralcem, ne ured- niškemu odboru. Prav od bralcev pa ni in ni prispevka, niti nasveta ali želje o čem naj pišemo, ne. Prav zato nam je bila ta anketa pred začetkom drugega let- nika toliko bolj potrebna.

Urednik