

LITIJSKI predilec



GLASILO PREDILNICE LITIJA

Leto XIII.

Litija, december 1972

Številka 12

Jože Mirtič ponovno izvoljen za glavnega direktorja

Na dnevnem redu 25. zasedanja delavskega sveta je bila med drugim tudi izvolitev glavnega direktorja, ki mu je z zadnjo spremembo statuta potekel mandat. Poročilo komisije za izvolitev glavnega direktorja je na seji delavskega sveta prebral predsednik komisije tov. Niko Stamatovski. (Poročilo objavljamo v celoti na drugem mestu). Člani delavskega sveta so se odločili za javno glasovanje in soglasno izvolili Jožeta Mirtiča za glavnega direktorja za naslednja štiri leta. Prvi je di-

rektorju čestital ob ponovni izvolitvi podpredsednik DS tov. Lojze Pavliha. Delavka iz predilnice tov. Slavka Kastelic mu je izročila šopek nageljnov, se mu zahvalila za uspešno desetletno vodenje podjetja in mu zaželela še veliko uspehov v prihodnjih štirih letih (druga slika spodaj).

Direktor se je zahvalil za zaupanje in povedal, da je tako odgovorno delo prevzel predvsem zato, da bo podjetje začete investicije dokončalo pod istim vodstvom, kot jih je začelo. V tej številki



Ob ponovni izvolitvi za direktorja je tov. Mirtiču prvi čestital podpredsednik DS tov. Lojze Pavliha

lahko tudi preberete obširnejši razgovor z glavnim direktorjem, ki smo ga pripravili ob njegovi desetletnici vodenja podjetja in ponovni izvolitvi

za glavnega direktorja. Čestitkam glavnemu direktorju Jožetu Mirtiču se ob ponovni izvolitvi pridružuje tudi uredniški odbor Litijskega predilca.

*Vsem bralcem
želimo
v Novem letu
zdravje, srečo
in zadovoljstvo
doma in na
delovnem mestu*

Uredniški odbor



Tov. Slavka Kastelic izroča glavnemu direktorju Jožetu Mirtiču šopek nageljnov

Litijski predilec izhaja enkrat mesečno. Urejuje uredniški odbor: Albin Ankon, Martina Kralj, Gusti Cvetežar, Vinko Keržan, Milan Majcen in Branko Bizjak (odgovorni urednik). List dobijo člani kolektiva in upokojeneci brezplačno. Tisk in klišeji: Gorenjski tisk, Kranj

Dvanajsti številki ob rob

Dragi bralci: pred seboj imate zadnjo letošnjo številko našega časopisa. Redno je prihajal vsak mesec. Ko prelistujem številko za številko ugotavljam, da je vsaka po svoje zanimiva. Opozarjali smo na določene probleme, ki smo jih prepočasno reševali. Kalkšno naj bi pravzaprav bilo glasilo delovnega kolektiva? O čem torej pisati? Mogoče vas bodo zanimala nekatera stališča našega uredniškega odbora. Ena od želja je bila ta, da časopis prinese vsa poročila o poslovanju, prirejena tako, da jih razume vsakdo. Prav tako smo poročali z vseh sej delavskega sveta, vsaka številka je prinesla razgovor s štirimi člani kolektiva. Ob slovesu smo se spomnili tudi upokojenih sodelavcev. Ker pa ljudje ne živijo samo v predilnici, smo za vsako številko pripravili razgovor z enim od predstavnikov družbeno političnega življenja naše občine. Poleg tega smo objavili še različne druge zanimive članke.

Ko ob koncu leta pregledujemo prehojeno pot, se moramo vprašati, če je bil izdatek podjetja za obveščanje upravičen.

Predilca so zelo veseli naši upokojenici, ki prek časopisa najdejo stik s podjetjem. Mislim, da smo v okviru možnosti informiranje le precej preimknili.

Še vedno pa pogrešamo sodelavcev. Veseli smo vsake vzpodbude, vsake pripombe, vsakega predloga. Če bi bilo več sodelavcev, bi bil časopis lahko še mnogo boljši. Prihodnje leto bomo uvedli nekaj novosti, da bi bila vsebina še bolj pestra. Vse bralce vabimo k sodelovanju, da bo časopis res postal glasilo delovnega kolektiva.

T. Štrus

Poročilo komisije za razpis glavnega direktorja

Komisija za razpis glavnega direktorja je pred izvolitvijo glavnega direktorja članom delavskega sveta posredovala naslednje ugotovitve:

Dosedanji glavni direktor Mirtič Jože je v našem podjetju nastopil delo 1. novembra 1962 in je letos poteklo deset let njegovega službovanja pri nas.

V tem času je podjetje doseglo naslednje rezultate:

Proizvodnja enojne preje se je povečala od 3885 ton v letu 1962 na 5950 ton v letu 1972 ali za 50 %.

V sukalnici se je povečala proizvodnja sukane preje od 365 ton na 2300 ton ali za 600 %, previte preje od 200 ton na 2100 ton ali za 1000 %.

Povečana proizvodnja je zahtevala večje število zaposlenih. Leta 1962 je podjetje zaposlovalo 659 delavcev, leta 1972 pa bo zaposlovalo 1040 delavcev ali povečano za 58 odstotkov.

Leta 1962 smo proizvedli na delavca 900 kg enojne preje, letos pa jih proizvedemo že 1100 kg. Iz teh podatkov je razvidno, da se je produktivnost povečala najmanj za 22 odstotkov, neupoštevaje pri tem spremenjeni asortiment proizvodnje. Leta 1962 smo proizvajali izključno bombažno prejo in nekaj stanične, letos pa je proizvodnja te preje udeležena v skupni proizvodnji le še s 55 %, ostalo pa odpade na sintetično prejo. Osvojili smo tudi predelavo barvnih sintetičnih vlaken, ki je zahtevnejša in rabi več vložene dela na enoto proizvoda v primerjavi z bombažem.

Sukalnica in previjalnica je zaposlovala 1962. leta 51 ljudi, danes pa zaposluje 230 ljudi. Iz primerjave podatkov med delovno silo, ki se je povečala za 4 in pol krat, se je povečala proizvodnja sukane preje za 6-krat, previte preje pa za 10-krat.

Leta 1962 smo prvič poskusili z izvozom preje na tuja tržišča. Takrat smo izvozili 60 ton preje, nato se je izvoz iz leta v leto večal tako, da bomo do konca letošnjega leta izvozili že ca. 1000 ton preje ali za 1-krat več, ter za to iztržili preko 20 milijonov dinarjev.

S povečano proizvodnjo, spremenjenim asortimentom in z naraščanjem produktivnosti se je dvigal tudi dohodek podjetja, skladi in osebni dohodki.

Leta 1962 smo dosegli 29.114.000 din celotnega dohodka, letos bomo dosegli blizu 200 milijonov din ali za 7-krat več.

Za sklade je ostalo podjetju 1962. leta 505.000 din, letos pa se bomo približali 10 milijonom din ali za 20-krat več. Poleg tega smo zbrali v obliki amortizacije leta 1962 za inve-

sticije 596.000 din, letos pa bomo imeli za investicijske namene 13 milijonov amortizacijskih sredstev.

Tudi osebni dohodki so se povečali. Poprečni urni zaslužek leta 1962 je znašal 145 S din, kar znese za 182 ur 26.300 S din. Letos bo znašal urni zaslužek 10,10 din, kar znese na mesec za 182 ur 1830 din.

Za izboljšanje kvalitete izdelkov zaradi konkurence na tržišču je bilo treba ogromna sredstva vložiti v modernizacijo in rekonstrukcijo zelo zastarelega strojnega parka. Sredstva, ki smo jih v te namene od leta 1962 do letošnjega leta vložili, znašajo 56 milijonov dinarjev. Te naložbe nam omogočajo povečano proizvodnjo in zagotavljajo osnovo v tem smislu, da bo podjetje vzdržalo konkurenčni boj na tržišču.

Precejšnja sredstva, ki jih obravnavamo kot investicije, so bila porabljena za izboljšanje delovnih pogojev, za boljše počutje na delovnih mestih, pri tem pa je treba

upoštevati, da poraba teh sredstev direktno ne vpliva na povečanje proizvodnje, pri teh odločitvah pa je bilo jasno, da ljudje z boljšim počutjem lahko ustvarjajo več.

Poleg tega, da so se vlagala sredstva v modernizacijo in razvoj, smo izločili precejšen del sredstev tudi za družbeni standard in splošne družbene potrebe v občini.

Tako je v tem času bila pospešena stanovanjska gradnja, individualna gradnja, povečana sredstva za štipendije v podjetju, prispevanje sredstev v sklad za štipendije pri občini, povečanje kapacitet v počitniškem domu, preureditev menze itd.

Komisija je na osnovi prejšnjih podatkov in moralno političnih kvalitete dosedanjega glavnega direktorja menila, da bo le ta lahko uspešno še naprej vodil podjetje k doseganju še boljših rezultatov in je zato s tajnim glasovanjem predlagala delavskemu svetu, da dosedanjega glavnega direktorja Mirtič Jožeta izvoli kot glavnega direktorja še za naslednjo mandatno dobo.



Nov blok končno le vseljiv

Pred novim letom smo dosegli še eno pomembno zmago. Blok S-3 na Graški dobri je gradbeno podjetje dokončalo in vanj se je vselilo 28 družin naših delavcev. Lani proti koncu leta je kaj slabo kazalo za stanovanjsko izgradnjo, potem se je ponudila možnost in kupili smo celoten

blok. Ob razpisu prostih stanovanj se je pokazalo, kakšen je položaj nekaterih naših delavcev.

Vselitev je bila predvidena za jesen, a se je po pričakovanjih nekoliko zavlekla. Upajmo, da bomo tudi v bodoče še zapisali, da se je v nova stanovanja vselilo toliko in toliko naših delavcev.

Bodočnost — naša velika skrb

Kdor hoče dobro delati, mora misliti tudi na prihodnost. Večkrat smo že slišali, kaj nas na različnih področjih čaka. Mislimo, da ne bo odveč, če objavimo ugotovitve glavnega direktorja Jožeta Mirtiča, ki jih je prebral na zadnji seji delavskega sveta.

Na osnovi novih za konskih določil in ukrepov, ki bodo v sistemu še sledili, je nujno, da izdelamo program ukrepov in nalog, da ne bi prišli v težave pri normalni oskrbi

s surovinami in s tem ogrozili proizvodnjo.

Omogočiti moramo normalni investicijski program, ki je pred nami, t. j. dokončati proizvodno halo sukalnice in previjalnice, ter montirati strojno opremo (14 kom, avtomatsko previjalnih strojev, ter določeno število sukalnih strojev, ki že danes predstavljajo veliko ozko grlo pri prodaji sukane bombažne in sintetične preje). Celotna investicija predstavlja vrednost 2,5 milijarde s. din, ki jih bomo morali v letu 1973 pokriti iz lastnih sredstev ustvarjene amortizacije v tem letu in od ustvarjenega dohodka v letu 1972. Obveznosti naših investicij so na mejah naših finančnih sposobnosti, zato je toliko bolj pomembno, da v letu 1973 ukrepamo smotrno in gospodarno, da vodimo dobro in uspešno poslovno politiko, da dosegamo optimalne dosežke v proizvodnji in produktivnosti.

Prav tako moramo v ostalih sektorjih doseči maksimalno prizadevanje za uspeš-

nost dela, nadalje skrajno varčevanje z vsemi sredstvi, tako v procesu reprodukcije kot v ostalih sektorjih. Doseči moramo visoko kvaliteto vseh vrst prej. Da to dosežemo je nujno, da odpravimo vsi tiste tehnološke napake, kakor tudi subjektivne, ki so danes še prisotne v delovnem procesu. Delati je potrebno na utrjevanju sistema organizacije celotnega poslovanja v najracionalnejši in efektnejši povezavi vseh služb in sektorjev. Pri tem moramo zelo jasno opredeliti naloge posameznih služb, kakor tudi posameznikov za konkretno delo. Ta naloga predstavlja konkretno delo na izračunu delovnih obremenitev, analitski ocenji delovnih mest, določitvi normativov časa, materiala, skratke pripraviti vse tiste predpise in normativne akte, ki bodo v poslovanju podjetja utrjevali red, disciplino, istočasno pa stimulirali pridnega za dobro delo in kaznovali slabega za slabo delo.

Skrb celotnega podjetja in v zavesti vsakega posameznika člana kolektiva mora biti težnja po čim večjem ustvarjenem delu, ki se v končni fazi mora pokazati v finančnem uspehu podjetja, t. j. v čim večjem dohodku.



Vsako leto kupujemo nove stroje. Večino razpoložljivih finančnih sredstev v prihodnjem letu nam bodo pobrali previjalni avtomati. Tudi letos nismo držali križem rok. Slika je posneta ob montaži Kruškovega flyerja

Človek mora biti pošten do sebe in sodelavcev

Jože Mirtič bo glavni direktor še naslednja štiri leta — tako so odločili člani delavskega sveta na zadnjem zasedanju. Za zadnjo letošnjo številko Predilca smo pripravili z njim razgovor o prehojenj potih in o načrtih za bodočnost.

Jože Mirtič se je rodil 14. 4. 1932 v Novem mestu, tu je obiskoval tudi osnovno šolo. Srednjo tekstilno šolo je končal v Kranju, kjer je kasneje končal tudi višjo šolo za organizacijo dela. Njegovo prvo delovno mesto je bilo v grosupeljski tovarni Motvoz in platno, kjer je bil, čeprav tkalski tehnik, vodja izmene in mojster v predilnici. Za štiri leta se je potem zaposlil v Zagorju ob Savi v tovarni konfekcije Sava. 1. novembra leta 1962 pa je kot glavni direktor nastopil delo v našem podjetju. Sodeloval je na petih zveznih delovnih akcijah in opravljal najrazličnejše funkcije pri družbeno političnih organizacijah.

Pogovarjala sva se na njegovem domu v Litiji. Enakomerno so krožili oblački cigaretnega dima nad njim. Za poslednjo cigareto je prišla na vrsto še cigara. Zanimala me je že njegova prva odločitev, da odide iz Novega mesta v Kranj.

»Več sošolcev se je odločilo za srednjo tekstilno šolo in sem se jim pridružil, zato je bila to pravzaprav bolj skupna odločitev.«

— In kako vas je potem pot pripeljala v Litijo?

»Bil sem član neke partijske komisije, ki je pregledovala delo predilnice in takrat sem se spoznal z vodilnimi ljudmi tega podjetja. Ko je bilo prosto mesto glavnega direktorja, so me pa prišli vprašati, če bi sprejel.«

— Je bila odločitev za novo delovno mesto težka?

»Prav gotovo. Toda smatral sem, da bo šlo. Najtežje je bilo to, da sem prišel v kolektiv, kjer so bili vsi moji najozgibnejši sodelavci starejši od mene. Bil sem tudi brez kakršnih koli izkušenj. Smatral pa sem, da se dajo z odkritim delom do svojih sodelavcev rešiti še tako veliki problemi. Vedel sem tudi, da si bom moral o določenih stvareh ustvariti lastno mnenje in da ne bom prišel pod vpliv kogarkoli.«

— Kaj vam je dajalo moči, da ste se lahko spoprijeli s tako težkim nalogami?

»Predvsem močna volja in poseben odnos do strojev, do produkcije. Dela z ljudmi pa

sem se navadil že prej, ko sem bil predsednik mladine na srednji šoli, predsednik srednje šole, predsednik delavskega sveta in sekretar občinskega komiteja ZK. Zato sem komunikativnost tudi precej lažje izpeljal.«

— Je med vami in ostalimi vodilnimi prišlo kdaj do večjih nasprotij, mogoče tudi zato, ker ste bili mlajši med njimi?

»Do sedaj še nikoli. Ni se še zgodilo, da bi me kdo skušal prinašati »okrog«. Je pa prav gotovo tisto začetno obdobje, ko sem še iskal poti trajalo precej časa. Najhuje je bilo takrat, ko smo šli v poskusno proizvodnjo ob rekonstrukciji predilnice. V nekem obdobju smo imeli celo izgube, ki smo jih potem nadoknadili, ker je zakon določal posebne bonitete. Nekateri funkcionarji so nas čudno gledali, kaj pravzaprav počnemo, pozneje so priznali, da je bila to prava poteza.«

— Ste imeli ali pa mogoče še imate pri svojem delu kakšnega vzornika?

»Črtomira Zorca, takratnega direktorja srednje tekstilne šole v Kranju, danes pa je kustos Prešernovega muzeja.«

— In zakaj prav on?

»Odgovor ni lahek, tudi sam si postavljam isto vprašanje. Zdaj se mi, da nam je on v srednji šoli dal veliko več, kot pa je zahteval učni načrt, dal nam je naukov za življenje.«

— Brez dvoma imate veliko avtoriteto v podjetju in tudi izven njega. Zanima me vaše mnenje, kako si človek lahko ustvari avtoriteto?

»Človek ne sme nikoli pomisliti na to, da si mora ustvariti avtoriteto. Pač pa vsakodnevno delo z jasnimi in preciznimi rešitvami pravi človeka, da je aktiven. Če pa ta aktivnost rodi tudi sadove, je tu že ugled v kolektivu in prvi najožjih sodelavcih. Vendar človek pri svojem delu ne sme biti humanen, imeti pa mora human odnos do vseh, s katerimi prihaja v stik. Biti mora iskren in pravičen in ne prenašati v svojih odločitvah.«

— Delavci vas lahko vsako uro vidijo v tovarni, kakšen je pravzaprav vaš delavnik?

»Zjutraj zgodaj vstajam, to mi je ostalo še iz šolskih let, ko sem s prijatelji še pred šolo odhajal v gozd, čeprav sem imel do šole pet kilometrov peš poti. Tudi sedaj so zame jutranje ure najbolj dragocene. Zjutraj, ko me

nihče ne moti, največ naredim. Ko enkrat po šestih začnejo zvoniti telefoni, je težko še kaj narediti.«

— Pravzaprav si težko predstavljamo delo direktorja, bi ga hoteli nekoliko bolj podrobno predstaviti?

»Na prvem mestu: usklajevanje vseh služb v podjetju in to večkrat ni najlažje. Večina poslovnih odnosov z drugimi podjetji sloni na direktorjevih ramah, potem so tu še najrazličnejše banke in druge institucije. Je pa res, da mi delo otežkočajo tudi mnoge neurejene stvari v našem sistemu in še posebej v tekstilni panogi. Danes ne vemo, kakšni bodo jutri novi predpisi, kako bomo lahko kupovali surovine, kako bomo lahko uvažali. Ukrepji se zelo hitro menjajo. Sploh se v svetu zadnje čase pojavljajo različne krize in tudi naša samoupravljalna pot je trenutno v velikih krizah.«

— Večkrat ste dlje časa na službeni poti, kaj vas najbolj zanima, ko se vrnete v podjetje?

»Dnevno dobivam vsa poročila o produkciji in o finančnih gibanjih. Prvi korak v tovarno je namenjen pregledu narejene proizvodnje in koliko je prišlo denarja.«

— Bi pri svojem delu potrebovali pomočnika?

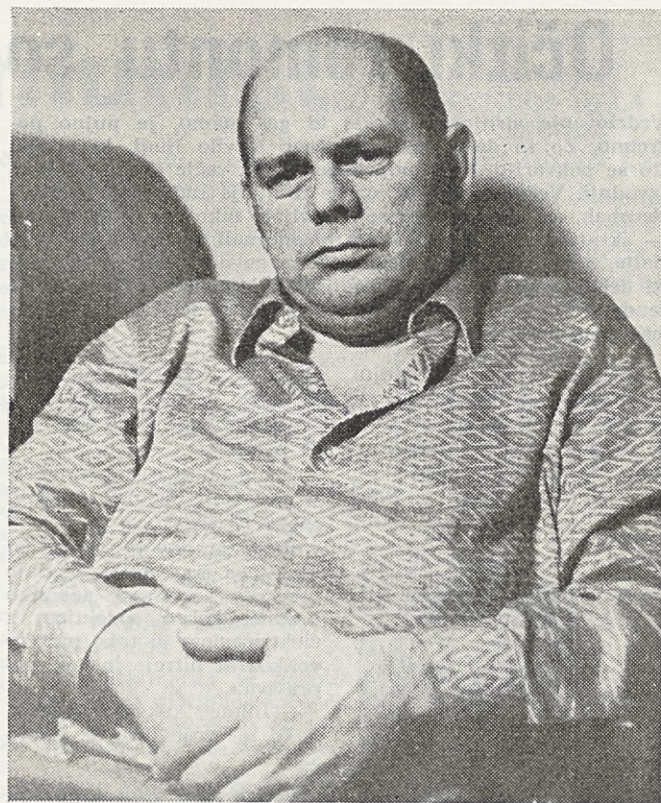
»Obseg dela je že sedaj zelo velik, z nadaljnjim rastjo podjetja pa bo to verjetno nujno potrebno. Gre pa tudi zato, da se določen kader pripravljajo za prevzem odgovornih delovnih mest.«

— Katere probleme pa bi bilo treba v podjetju najprej urediti?

»Najtežji problem je vodenje kadrovske politike in pa delitveni odnosi. Treba bo pregledati in dopolniti pravilnik o delitvi osebnih dohodkov — združiti različne interese je najtežje. Končati bo treba delo na normativih.«

— Ste tudi član odbora pri bombažni grupi Zvezne gospodarske zbornice in nabavljate bombaž za celotno Jugoslavijo. Večkrat ste že bili v Pakistanu, povejte kaj o teh potovanjih?

»Bombažarji so me zadovoljili za pakistansko tržišče, trikrat sem že bil v Pakistanu in vedno se mi je zgodilo kaj neprijetnega. Ko sem prvič prišel v Karači (največje trgovsko mesto in pakistanska luka), sem ostal brez prtljage, ki se je odpeljala naprej proti Avstraliji. Šele po štirih dneh sem uspel dobiti garde-



Jože Mirtič še štiri leta za krmilom podjetja

robo nazaj. V Pakistanu je bila takrat zima, a je bila temperatura vseeno 32 stopinj Celzija, tako da sem lahko te dneve hodil okrog v samih srajci.

Ko sem drugič potoval proti Pakistanu, smo že med potjo slišali o nemirih med obema državama. Pakistan je namreč razdeljen na zahodnega in vzhodnega. Da bi lahko prišlo tudi do vojne, takrat ni nihče pomislil. Ko smo zaključili kupovine, in bi moral urediti le še nekatere formalnosti, sem se domislil, da bi takoj odletel domov. Dobil sem zadnjo karto v nekem holandskem avionu. Ob eni po polnoči je letalo zapustilo Karači, proti jutru pa je mesto že doživelo prvi bombni napad. Kolegi, ki so bili z mano, so prišli več kot teden dni kasneje z najrazličnejšimi letali, nekateri pa celo z vlakom.

Ko sem se tretjič vračal iz Pakistana, sem na rimskem letališču ugotovil, da sem zopet brez prtljage. Odpeljala se je v Pariz in sem jo dobil šele čez štirinajst dni. Tokrat je bila v Pakistanu tudi zelo huda vročina, termometer je kazal prek 50° C.

— Delate tudi pri litjskem nogometnem klubu, je to delo za razvedrilo?

»Vsaka funkcija obvezuje. Od časa do časa je dobro, da se človek umakne od vsakdanjih problemov in preide na področje družabnega življenja. Tu bi moralo sodelovati čim več ljudi. Mnogi mislijo, da je nogomet razvedrilo samo za igralce, a je prav tako tudi za tiste, ki hodijo na nogometne tekme bodrit svoje moštvo. Predvsem mladji bi

morali bolj zaživeti na kulturnem in športnem področju. To naredi človeka celega. Tudi naša dvorana na Stabah bi bila lahko bolj izkoriščena.«

— In kaj sodite o litjskem nogometu?

»Bili smo pred velikim ciljem, da vstopimo v slovensko ligo, vendar se nam to ni posrečilo. Z resnim in upornim delom pa upamo, da bomo dosegli tudi to.«

— In če se za konec povrneva še na vaše delovno mesto — ste že naredili kaj načrtov za naslednja štiri leta?

»Čimprej in čimuspješneje moramo zaključiti našo investicijo, čimprej moramo novo halo opremiti za normalno proizvodnjo in montirati previjalne in sukalne stroje.

V obstoječi proizvodnji moramo doseči takšne poslovne rezultate, ki nam bodo omogočili še hitrejši razvoj in stabilen položaj. Ob teh uspehih morajo tudi zaposleni kar največ pridobiti — izboljšati se morata osebni in družbeni standard. Za dosego vsega tega pa bo potrebno znotraj podjetja veliko trdega dela, ki ga bomo skušali skozi naše stabilizacijske ukrepe tekoče reševati. Še dvojje želja bi rad uresničil. Dosežke na področju elektronike naj bi čimprej koristno uporabili v našem podjetju. In še en cilj, ki je verjetno končen v moji karieri. Želel bi, da bi prišli do funkcionalno urejenih poslovnih prostorov, da bi omogočili vsem službam nemoteno in kvalitetno delo. Takšnih pogojev verjetno nima nobena tekstilna industrija v Jugoslaviji.«

T. Štrus

Očitki remontu so in niso upravičeni

Vzdrževanje strojnega parka, ki ga imamo, je nujno potrebno. Zo to delo skrbi določeno število ljudi, ki stroje, ko se pokvarijo, hitro popravijo, da ni večje škode pri proizvodnji. Večkrat slišimo, da se ti ljudje zadržujejo po garderobah, da svojega dela ne opravljajo tako kot bi ga morali — skratka različni očitki. Da bi spoznali še drugo plat medalje, smo se tokrat odločili za razgovor s štirimi delavci, ki delajo v sektorju vzdrževanja. Verjetno bo to kramljanje le osvetlilo nekatere probleme v drugačni luči, kot smo jih navajeni videti.

ANTON ŽIBERT, strojni ključavničar, je v podjetju zaposlen leto dni. Nekaj časa je bil pri splošnem remontu, sedaj pa je dežurni ključavničar na drugi izmeni v predpreditilnici.



Anton Žibert

— Ali ste se težko privadili na štiririzmensko delo, ker ste prej delali samo dopoldne?

— Niti ne. Najtežje je takrat, ko imamo službo v soboto in nedeljo ponoči, ko sta praktično oba dneva izgubljeni, to pa je za mladega človeka včasih kar hudo.

— Vas je kdo podrobneje seznanil s konstrukcijami strojev v predpreditilnici?

— Nekajkrat sem delal skupaj s prejšnjim mojstrom, ki mi je nekatere napake pokazal, potem sem moral delati sam. Tako popravila trajajo nekoliko dlje, ker moraš razmišljati, kje bi pravzaprav začel. Se vedno pa ne poznamo dovolj principov delovanja posameznih strojev. Ni mam niti ustreznih perspektiv, niti nobene druge literature. Učij nas torej delo.

— Kateri stroji pa se v predpreditilnici največkrat pokvarijo?

— Zdi se mi, da največkrat popravljamo grobe Plattove raztezalke, kjer je treba velikokrat zamenjati tekstilne zobnike. Na flyerjih pa se večkrat polomijo roke.

— Ste kaj razmišljali, zakaj se roke na flyerjih lomijo?

— Za težo uteži je vijak pre slab, roka pade in uteži jo potem zlomijo.

— Kaj vas pri delu najbolj moti?

— Nimamo ključa od prostora, kjer so shranjeni rezervni deli. Če se stroj pokvari popoldne ali ponoči, ga večkrat ne moremo popraviti, ker ni rezervnega dela. V predpreditilnici bi morali urediti omaro, kjer bi bili shranjeni najnujnejši rezervni deli za vse

stroje v predpreditilnici. Tako se zgodi, da mora pokvarjeni stroj počakati do naslednjega jutra.

— Ste dežurni ključavničarji na svojih delovnih mestih polno zasedeni?

— Dela je dovolj, včasih ni niti časa za malico. Zadnje čase so se stvari nekoliko uredile, dobro sodelujem z električarjem in tako napako velikokrat hitreje in lažje popraviva.

— Imate kakšno zamisel, kako bi svoje delo še izboljšali?

— Potrebno bi bilo pregledati vse rezervne dele, ugotoviti katere najbolj potrebujemo, jih naročiti, da bi jih imeli vedno dovolj na zalogi.

ZINKA PINTAR dela pri čistilni koloni v predpreditilnici drugo leto.

— Ali stroje ustavite, ko jih čistite?

— Seveda, flyer čistimo približno eno uro, vsak dan očistimo dva ali tri. Potem stroj tudi namažemo.

— Delate sedem ali osem ur dnevno?

— Edino naša čistilna kolona dela sedem ur in tudi ob sobotah, medtem ko ostali dve koloni delata osem ur dnevno in imata proste sobote. Ne vem zakaj moramo mi delati tudi ob sobotah?



Zinka Pintar

— Se vam zdi, da je vaše delo težko?

— Težko ni, je pa umazano. Lahko bi imeli za takšno delo boljše dohodke.

— Si ob plači napravite kaj načrta, kako jo boste porabili?

— Doma dajem nekaj za hrano, ostalo pa porabim zase.

— Ko boste dopolnili osem najst let, boste verjetno začeli delati v turnusu?

»To si tudi želim, ker bom več zaslužila.«

— Precej ste oddaljeni od podjetja, kako najdete čas za delo pri ženski gasilski desetini?

»To ni preveč naporno, vaje imamo enkrat mesečno po dve uri, pred tekmovanji pa večkrat treniramo po dva dni skupaj in takrat ne delamo v proizvodnji.«

— Zakaj mlada dekleta nerada sodelujejo pri gasilski desetini?

»Ne vem. Če bi vedele, da je v redu, bi prav gotovo šle. So pa tu še drugi problemi, saj se je polovica desetine že zamenjala, nekatere ne delajo več, druge niso redno hodile na vaje, tretje so v bolnišnici, tako da je delo zelo oteženo.«

— Imate še kakšno željo oz. vprašanje?

»Zakaj ravno naša čistilna kolona dela sedem ur in ob sobotah, medtem ko ostali dve delata osem ur in sta ob sobotah prosti. Zanima me, kaj je s toplo malico?«

KAREL MALIS je deset let zaposlen v podjetju, tri leta pa je vodja remonta sukalnice. Težko ga je najti, ker ima stroje razkropljene v šestih oddelkih, obenem pa nima prostora, kjer bi lahko v miru opravil določene administrativne posle.

— Mislim, da lahko začneva pogovor kar pri vprašanju prostorov?

Kot sukalnica smo tudi mi brez prostorov, smo tako rekoč gostje v garderobi, ki ni naša. Prav tako je premajhen prostor za rezervne dele. Rešitev iščemo v novem skladišču rezervnih delov, ki bo kmalu urejeno. Na nove prostore pa upamo, ko bo urejena nova dvorana.

— Imate na zalogi dovolj rezervnih delov?

»Rezervni deli so poglavje zase. V proizvodnji so še vedno stroji, katerih serije že davno ne delajo več. Zanje je rezervne dele zelo težko dobiti. Problematični so tudi rezervni deli, ki jih moramo uvažati, saj je dobavni rok včasih zelo dolg. Na pomoč nam večkrat priškoči tov. Peterca, da hitreje dobimo nujno potrebne rezervne dele. Drugače smo vezani na našo delavnico, ki pa je včasih tudi zelo zasedena. Zgodilo se je že, da sem moral za delavnico naročiti točen načrt rezervnega dela, ki naj bi ga izdelali. Risal sem seveda v garderobi, ker drugega prostora nimam.«

— S katerimi stroji imate v sukalnici največ dela?

»To so prav gotovo dvojilke Savio, ker nismo imeli originalnih jermen, in smo morali nanje čakati deset mesecev. Sicer je pa pri nas osnovno načelo, da stroj ne sme nikoli stati. Tako je oteženo redno vzdrževanje in pa onemogočen sistematski pregled in popravila. Nekatere stroje očistimo lahko le enkrat v

letu, običajno med prazniki. Zavedati se moramo, da imamo v sukalnici najstarejše stroje in vendar tudi ti zelo malo stojijo.«

— Ali imate za delo, ki vam je naloženo, dovolj ljudi?

»Preveč jih ravno ni, želel bi, da bi dalj časa ostali isti fantje v sukalnici. Precej časa potrebuje ključavničar, da spozna vse stroje in ko ga že lahko pošljem, da samostojno opravlja delo, največkrat odide drugam. Novinec se mora zopet določen čas priučevati.«



Karli Malis

— Ali tudi vašim delavcem kdo očita, da se zadržujejo v garderobah?

»Na nesrečo imamo toliko različnih oddelkov. In ko mi sporočijo, da je treba stroj popraviti, pošljem tja ključavničarja. Zgodí se, da mora ob stroju počakati deset, petnajst ali pa tudi trideset minut, ker v tako kratkem času ne more začeti novega dela. Takrat ga marsikdo vidi, ne rečem pa, da kdo takšne prilike ne izkoristi, in čakanje podaljša.«

— Ali bi se morali za svoje delo še kaj izpopolnjevati?

»Vedno več imamo italijanskih strojev, zelo malo dobimo perspektov, pa še ti niso prevedeni. Moral bi vsaj pasivno obvladati italijanščino.«

DARKO PRIMOŽIČ, direktor sektorja vzdrževanja je v podjetju zaposlen dvajset let.

— Ali nam lahko opišete osnovno razdelitev remonta in njegovih del?

»Sedanja oblika je nastala leta 1956, ko se je služba vzdrževanja ločila od proizvodnega sektorja z namenom, da se pač vzdrževanje bolje organizira in opravlja in, da se proizvodni sektor razbremení teh skrbi. Skrbimo za redno vzdrževanje strojev, zgradb, za ogrevanje in oskrbo podjetja z električno energijo. Na žalost je potem bilo treba opraviti vse rekonstrukcije in montaže, kar prvotno ni bilo predvideno delo našega sektorja. Zaradi tega se vzdrževanje še tudi danes ni moglo organizirati v prvotni obliki, ker je bilo treba vedno prevzemati naloge v zvezi z modernizacijo, ki pobere veliko časa. Opravljeni sta bili dve večji modernizaciji,

prva v letih 1957 do 1961, druga od leta 1967 do lani. Sedaj pripravljamo tretjo modernizacijo, rekonstrukcijo kotlarne in veliko večino del, ki spremljajo investicije. Poleg tega smo zadnjih osem let skrbeli za nabavo vseh rezervnih delov — letno sto naročil iz uvoza in iz tridesetih domačih podjetij.«

— Podjetje se je v teh letih širilo in z njim tudi remont?

»Jasno je, da imamo danes več ljudi, saj imamo tri čistilne kolone, ločen remont za sukalnico in remont klime naprav. Nekoliko manj ljudi pa je v delavnici, ker smo rekonstrukcije pred leti opravljalí sami.«

— Prav gotovo poznate več slovenskih tekstilnih podjetij in če se primerjamo z njimi ali imamo pri remontu zaposlenih več ali manj ljudi na število zaposlenih v podjetju?

»Sodobna podjetja predvsem na zahodu imajo deset, dvajset in tudi trideset odstotkov zaposlenih ljudi na vzdrževanju. Naš sektor je pobral vse ljudi, ki delajo samo dopoldne in je zanje težko določiti, kam spadajo. Marsikje so čistilne kolone vodene v proizvodnji, pri nas spadajo pod vzdrževanje. Ob montažah novih strojev dobimo navadno še po enega monterja, vsa ostala dela opravijo naši delavci. Pri tem imamo dvojno korist. Najmanjše tujih monterjev je zelo drago. Ker naši delavci sodelujejo pri montažah, že takrat spoznajo stroje in zato nismo imeli posebnih težav pri vzdrževanju, ko je monter odšel. Nekatere podjetja na jugu so imela cele skupine tujih monterjev, pa tudi več svojih ljudi dalj časa v inozemstvu na praksi. Prav tako opravljamo vedno sami vso elektro montažo.«

— Kaj sodite o očitkih, da se remontni delavci največ zadržujejo po garderobah?

»Ti očitki so in niso upravičeni. Narava dela je takšna,



Darko Primožič

da je pač treba od stroja do stroja, večkrat počakati na snem ali pa na dele, da jih delavnica popravi. Delno so te kritike utemeljene. Dejstvo je, da so vodje remontov preveč obremenjeni in ne morejo dovolj kontrolirati svojih podrejenih, posamezniki pa to včasih izkoristijo. Na zadnjem sestanku smo se veliko pogovarjali tudi o teh

(Nadaljevanje na 10. strani)

Kaj bodo delali komunisti

Člani osnovne organizacije Zveze komunistov našega podjetja so na seji sekretariata 10. novembra 1972 sprejeli naslednji program, ki ga, dopolnjenega s stališči pisma predsednika Tita in izvršnega biroja ZKJ objavljamo v celoti.

Zveza komunistov Predilnice Litija želi in hoče s svojim razširjenim akcijskim programom kot notranja idejno-politična in organizirana sila vstopati na vsa tista področja, kjer bo lahko dosegla, da bodo delavci resnični upravljalci, oz. odločujoči dejavniki ustvarjanja in delitve dohodka. Hkrati bodo delavci odgovorni za višjo produktivnost in vse tiste elemente, ki so predpogoj za dobro in uspešno gospodarjenje. Zato se bo Zveza komunistov Predilnice Litija zavzemala za naslednje:

1. Naloge pri izvajanju stabilizacijske politike so v tem času najvažnejše.

Relativna uspešnost poslovanja v letih 1971 in 1972 povzroča v posameznih službah oz. v nekaterih primerih določeno ležernost. Zveza komunistov ob takih pojavih ne sme in ne more biti neprizadeta, ZK zato spremlja v cilju večje produktivnosti in likvidnosti podjetja predvsem naslednje:

- izkoriščanje strojev
- postavitev norm in normativov, kjer to še ni urejeno
- operativno planiranje proizvodnje in kontrola izvrševanja operativnih planov
- posvečala veliko in trajno skrb likvidnosti
- skrb za izboljšanje kvalite preje
- zmanjšanje stroškov in nepotrebnih zastojev
- varčevanje v celotnem podjetju
- disciplina

Na zahtevo sekretariata ali aktivna ZK v podjetju so odgovorne službe dolžne redno ali občasno poročati o teh vprašanjih na sestankih članov Zveze komunistov.

Prav tako bo ZK ukrepala proti svojim članom, ki delujejo v samoupravnih organih in operativnih službah, če ne bodo pravočasno sprejeti vsi ukrepi za stabilizacijo podjetja.

2. Trenutna idejna usposobljenost članov ZK je po mnenju sekretariata prenizka, kar nam dokazuje nerazumevanje in nepoznavanje politično družbenih in gospodarskih problemov. Če pa hoče biti Zveza komunistov avantgarda delavskega razreda, ki usmerja naš celotni družbeno samoupravni razvoj, se mora za to usposobiti.

Sekretariat ZK se obvezuje, da bo v obdobju 1972/73 za svoje člane organiziral primerna predavanja, oz. seminarje z aktualno tematiko.

3. Moderna tehnologija in nagel razvoj terjata, da posvečamo še večjo pozornost politiki širokega izobraževanja.

Sekretariat kot celotna Zveza komunistov si bo na vseh področjih prizadevala, da se vsem nadarjenim delavcem in tehnikom omogoči, da si ob delu pridobijo srednjo, višjo in celo visoko izobrazbo, predvsem za potrebe našega podjetja.

Jasno je, da neizobražen delavec ne more in ne zna odločati o pogojih in rezultatih svojega dela, ne more biti nosilec upravljanja z družbeno reprodukcijo. Zveza komunistov bo predlagala samoupravnim organom, da njihovi izvoljeni člani obiskujejo take interne seminarje in druge oblike izobraževanja, ki omogočajo širše znanje samoupravljalcev.

4. Zveza komunistov se bo zavzemala za zmanjševanje socialnih razlik. Razumljivo je, da se komunisti ne bomo zavzemali za politiko uravnolovke, kar bi lahko pripeljalo do škodljivih posledic, temveč za tako nagrajevanje, ki izhaja iz dela in je v okviru sprejetih samoupravnih sporazumov. Spodnji kategoriji moramo tudi v bodoče posvečati največjo pozornost.

Komunisti moramo sodelovati pri reševanju stanovanjskih problemov naših delavcev. Ne glede, da je bilo na tem področju že precej storjenega, se bomo komunisti še nadalje zavzemali za tako politiko delitve stanovanj, kjer bodo imeli prednost finančno šibkejši, vendar pridni delavci. Zavzemali se bomo za gradnjo samskega bloka, za gradnjo primernih družinskih stanovanj in vztrajali, da samoupravni organi tako politiko tudi sprejmejo.

5. Za področje kadrovanja se bomo komunisti posebej zavzemali. Razpravljati moramo o vsem, kar je v zvezi s kadrovsko politiko. Sekretariat, osnovna organizacija Zveze komunistov in njeni aktivni morajo prerasti v sooblikovalce kadrovske politike in sodelovati pri predlogih, predvsem za vodstvena delovna mesta. Na vseh vodstvenih mestih gre v prvi vrsti za to, da ne bomo prezrli ali pa ne upoštevali moralne in politične kvalitete kandidatov. Pravega človeka na pravo mesto mora postati vsakdanje pravilo o kadrovanju.

6. Sekretariat s pomočjo vseh aktivov se zadoljuje, da preveri in prouči odnose vseh komunistov v podjetju:

- do politike Zveze komunistov in uresničevanja te politike
- do samoupravljanja in izvajanja ustavnih amandmajev
- do religije — so posamezni člani, ki še vedno nimajo jasnih pojmov in zato

se bo treba z njimi dokončno pogovoriti.

7. Se posebej bo ZK preverjala stroške, ki niso predpogoj za uspešno poslovanje. To so predvsem stroški reklame, reprezentance, potovanja doma in v tujino, itd.

Predvsem pa ZK nima ničesar proti potrebnim stroškom, ki omogočajo normalno poslovanje.

8. ZK bo posvetila posebno pozornost aktiviranju sindikata in mladine. Sekretariat bo določil posebno skupino članov ZK, ki bodo pripomogli k večji aktivnosti.

Komunisti se moramo zavdati, da ni možna masovna aktivacija, če sta sindikat in mladinska organizacija neaktivni.

Znotraj njih moramo posvetiti več skrbmi aktivnosti na idejno političnem področju, upravljanju, gospodarjenju, itd., pa tudi programom športnih iger in podobno. Razumljivo, da je za te dejavnosti potrebno zagotoviti določena sredstva.

9. Sekretariat Zveze komunistov se bo zavzemal za večjo družbeno-politično angažiranost mladine, ob čemer bo mladina močnejše zastopana in prevzela tudi večjo odgovornost v samoupravnih organih.

10. Informiranje članov kolektiva je v našem podjetju dobro organizirano in to prek dnevnika »Informacije« in mesečnega časopisa »Litijski predilec«.

Vendar pa so člani ZK mnenja, da naj bi bil sekretariat obveščen o vseh novitetah, ki so v podjetju, o nabavi novih strojev itd. Sekretariat je tudi menil, da se vsi materiali za seje DS pripravijo vnaprej in dostavijo članom vsaj tri

dni pred zasedanjem. Tako bodo člani DS material predstudirali. To naj bi veljalo predvsem, kadar se odloča o večjih investicijah in važnejših odločitvah. ZK se bo zavzela, da se ta sklep dosledno izvaja.

11. Sekretariat Zveze komunistov Predilnice Litija bo podpiral in dopolnjeval že stonjene ukrepe za realizacijo načel SLO v Predilnici Litija.

V samoupravnih aktih morajo biti zato jasno in konkretno opredeljene naloge v pripravah na splošni ljudski odpor in vsak posameznik mora natančno vedeti, kakšne so njegove naloge v primeru vojne.

12. Sekretariat se zadoljuje, da se disciplina med člani ZK zaostri glede udeležbe na sestankih, plačevanja redne članarine, kontrole izvrševanja sklepov in podobno.

13. Člani Zveze komunistov naj na svojem delovnem mestu dajejo vzgled ostalim s pridnostjo discipliniranega in visoko produktivnega delavca, bilo to v neposredni proizvodnji kot v ostalih sektorjih.

14. Aktivni ZK v podjetju se morajo zavzemati za stalno obliko sprejemanja novih članov v ZK. Predvsem naj svoje vrste okrepi z mladimi delavci, ki s svojim delom, moralnimi kvaliteta in pripadnostjo samoupravnemu socializmu žele izbojevati prevladujoči vpliv delavskega razreda.

Program dela in z njim določene ukrepe bomo izvajali odločno in brez omahovanj, kajti le tako bomo povečali svojo enotnost, učinkovitost in akcijsko sposobnost.

Sekretar Osnovne organizacije ZK Gojko Vidovič

Zakoni v praksi

Zaščita mladine na delu

Poleg običajne zaščite na delu, ki je predvidena za vse delavce, predpisuje Osnovni zakon o delovnih razmerjih posebno zaščito mladine na delu:

1. Delovna organizacija ne more razporediti delavce, mlajše od 18 let, na delovna mesta, kjer se opravljajo pretežno težka fizična dela, in dela pod zemljo, niti na ostala delovna mesta, kjer bi bila večja možnost, da delo vpliva na zdravje in življenje mladih ljudi. Zakon obvezuje delovne organizacije, da s splošnim samoupravnim aktom uredijo takšna delovna mesta, sicer jih lahko doletijo visoka denarna kazni.

2. Delavec mlajši od 18 let, ne sme biti razporejen na delo, ki traja dlje od polnega

delovnega časa, razen v primeru nesreče, ki zadane delovno organizacijo ali pa ji neposredno grozi.

3. Gradbene delovne organizacije, industrija in prometne delovne organizacije ne smejo razporediti na nočno delo med 22. in 6. uro delavca, mlajšega od 18 let.

4. Letni dopust delavcem, mlajših od 18 let, se poveča za sedem delovnih dni in ne more biti krajši od 21 delovnih dni in daljši od 30 delovnih dni.

Omenjeni zakon določa ostre denarne kazni za delovne organizacije ali odgovorne osebe v njih, če ne bodo upoštevana gornja določila.

(Tanjug)

UKINITEV NOČNEGA DELA — NALOGA PRIHODNIJH LET

V začetku decembra se je sestala komisija za razvoj podjetja in postopno ukinitvev nočnega dela. Letos bomo zaprosili Republiški sekretariat za delo, da nam odobri nočno delo žena za prihodnje leto. Ob zadnjem dovoljenju smo dobili tudi dopis, da ne bomo več dobili dovoljenja, če ne bomo začeli s postopnim ukinjanjem nočnega dela žena.

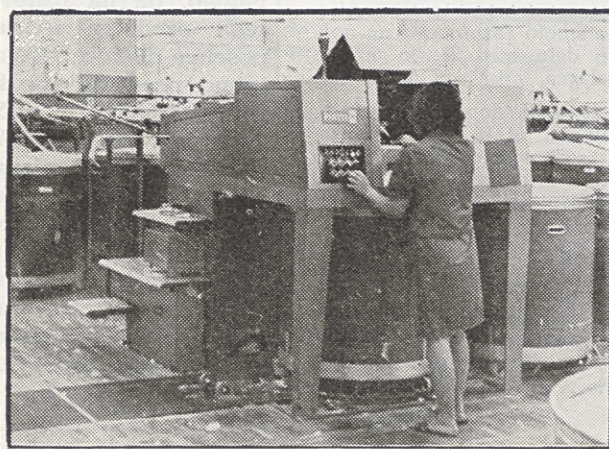
Jasno je, da v sedanjih situaciji ne moremo takoj preiti na dvoizmensko delo. Če bi ukinili eno izmeno, imamo takoj na cesti približno 400 ljudi. Poleg tega so vse naše obveznosti preračunane na troizmensko delo — izkoristek strojev je tako precej večji, kot bo pozneje v dvoizmenskem delovnem turnusu. Proizvodnja bi ob prehodu na dve izmeni občutno padla, zmanjšal bi se dohodek podjetja in osebni dohodki zaposlenih. Podjetje pa bi zaradi visokih fiksnih stroškov zaključilo poslovno leto z izgubo...

Da bi nadomestili izpad proizvodnje, potrebujemo nove kapacitete. Za nadomestilo te tretjine proizvodnje bi po prvih izračunih potrebovali še približno 22.000 vreten v predilnici. Ko bomo šli v tolikšno razširitev predilnice, bomo morali zgraditi in opremiti tudi celotno predpredilnico.

Takšen je bil predlog, o katerem je komisija razpravljala. Njen predsednik tov. Andrej Kralj je dobil nalogo, da na osnovi tega predloga izdela poseben elaborat, ki ga bomo predložili prošnji za dovoljenje nočnega dela žena. Tolikšno investicijo, njena vrednost bo presegla 50 milijonov din, pa ne bomo zmogli sami v tako kratkem času, ampak bo potrebna pomoč družbe, ki nam bo morala odobriti kredite.



Srečno novo leto 1973

[illegible]

Zakaj nedelavnost mladih?

Na zasedanjih delavskega sveta večkrat slišimo pripombe starejših zaposlenih, da mlada generacija noče delati, da ni poslušna itd. Če bi stvari stopnjevali, bi dobili občutek, da ob odhodu sedanje starejše generacije ne bo nikogar, ki bi te ljudi zamenjal na delovnem mestu. Vemo, da je to del tako imenovanega generacijskega konflikta, da so prejšnje generacije hodile po približno enaki poti. Nasprotje med mladimi in starimi so poznale vse družbe, le da je mogoče v sedanjem trenutku to prišlo nekoliko bolj v ospredje. Način življenja se izredno hitro spreminja, iz dneva v dan smo priče najrazličnejšim novostim. Mladi so zastopniki vsega novega, vsega, kar podpira staro in ravno to velikokrat pripelje do hujših nasprotij.

Vprašanje mladih v našem podjetju se je na zadnjih dveh razširjenih sejah predstava mladinskega aktiva pokazalo nekoliko drugače, kot ga srečujemo vsak dan. Tokrat so spregovorili mladi sami, mlada dekleta in fantje, ki jim njihova usoda ni postranska stvar. Nekaj njihovih misli in razmišljanj naj bi prinesel ta zapis.

Kakšen je pravzaprav položaj mladega človeka, ki pride v podjetje. Prvi stik z življenjem v podjetju doživljamo v kadrovskega oddelku, kjer je večkrat živo kot v panju. Nekaj osnovnih podatkov, razgovor z delavcem, sprejemni postopek, potem odločba o sprejetju. Prvi dan dela varnostni tehnik razloži nekaj navodil iz varstva pri delu in potem odhoda na delovno mesto. Sledi še enodnevni seminar za novosprejetе delavce in stik z organizacijo kot celoto je končan.

Kaj se pozneje dogaja z mladincem, je težko povedati, to vedo vsi, ki so to pot že prehodili. Skoraj vse novice učijo delavci, ki že dlje časa delajo s posameznimi stroji. Težko pa je reči, da je dober delavec tudi dober učitelj, da zna svoje znanje tudi prenesti na druge. Pri vsem tem prihaja še do zelo čudnih pojavov. Dobra delavka na stroju dobi novinko na priročnik. Če hoče delati z njo čimveč, kar bi bilo logično, ne bo dosegala predpisane normativ, torej bo prikrajšana pri osebnih dohodkih. Do kakšnih odnosov pride med delavkami ni treba posebej poudariti. V takšnih razmerah potegnejo krajši konec vedno mlajši delavci. Njihova pasiva, njihov odpor je tudi že nekje razumljiv. Zgodí se tudi, da se marsikdo nad novincem lahko po svoje izživlja, da pa vse to pušča pri novincu posledice, se jih zaveda bolj malo.

Se ob enem dejstvu bi se morali zamisliti. Približno tretjina kolektiva še ni dopolnila 27 let, od teh je več kot polovica takšnih, ki nimajo končane osnovne šole. Nobe na skrivnost ni, da ti mladi ljudje pridejo v podjetje z različnimi kompleksi, ki so jih zaradi takšnih in drugačnih odnosov dobili že v osnovni šoli. Ob prehodu v

drugačno okolje nastopi primeren trenutek, da se vseh teh predsodkov osvobodijo in se normalno vključijo v življenje. Toda vse pogostejše lahko ugotovljamo, da to ne gre tako enostavno. Predsodki se poglabljajo, nastanejo še novi, človek se zapre vase, postane do vsega brezbrizen in rezultat njegovega dela ni dober. In ker ne dosega predpisanih učinkov, ga zasujemo z očitki, da ni poslušen, da ni delaven. Ker je pač tak in tak, se njegov predsodki še povečajo in tako se pravzaprav vrtimo v začaranem krogu. Mogoče je zgovoren primer mladinke, ki se ob zadnji akciji za končanje osnovne šole ni marala prijaviti za vpis samo zato, ker jo je bilo sram, da bi v pisarni vsi vedeli, da nima končanih vseh razredov.

Posebno vprašanje so tudi pripravniki. Ti večkrat ne vedo, kaj bi delali, kako naj bi delali, kdo je pravzaprav ti, ki jim določa delo. Do takšnih situacij prihaja dostikrat pri mladih ljudeh, ki so najbolj občutljivi za vse pojave okrog sebe.

Nasploh so mladi ljudje zelo občutljivi za različne vplive, zato bi bilo potrebno tem vprašanjem posvetiti več časa. Tu pravzaprav izgubljamo ljudi, ker oblikujemo slabše delavce, kot bi jih lahko — to pa je škoda, ki se verjetno v dinarjih ne da izraziti.

Ob vsem tem pa moramo ugotoviti, da tudi mladinska organizacija ni storila vsega, kar bi lahko. Zato mladi že pripravljamo rešitve za nekatere probleme in bomo pri reševanju teh problemov tudi vztrajali.

Ne na zadnje bi pričakovali od Zveze komunistov v podjetju nekoliko več sodelovanja z mladimi, tudi tistimi, ki še niso člani ZK. Večina novih delavcev pride v podjetje zelo mlada, tako mlada, da bi še potrebovala vodenje, predvsem ne bi škodila idejno politična vzgoja. Nove člane ZK sprejemamo predvsem izmed mladih delavcev, zato bi bilo takšno predhodno sodelovanje potrebno in koristno.

T. Š.

Most počasi postaja resničnost



Narasla Sava je nekoliko zavrla dela v sami strugi, a gradbeno podjetje vseeno ne miruje. Pripravlja teren na

obeh bregovih, da bodo dela spomladj stekla hitreje. Gradnja mostu bomo še naprej spremljali v vsaki številki Li.

tijskega predilca, ker bo ta dograditev mostu prihodnje leto (če bo?) ne le dogodek leta, ampak verjetno kar desetletja.

Pomagali smo človeku v nesreči

Gotovo se še spominjate, ko smo v Informacijah objavili preseljeno zgodbo o družini, ki je ostala skoraj brez sredstev za preživljanje, ko se je gospodar ponesrečil in postal hrom. S prošnjo za kakršnokoli pomoč se je obrnil na člane našega kolektiva. Prošnjo je obravnaval Izvršni odbor sindikalne podružnice in sklenil, da zanj ob prvi plači organiziramo nabilarno akcijo, iz svoje blagajne pa je sindikat dal 100.000 starih dinarjev.

V sindikalni blagajni se je za prosilca Alojza Lušina nabralo skupaj 805.000 S dinarjev. Oglasili smo se na njegovem domu v Zgornjih Jelesnjah. Na željo njegove družine smo kupili 10 odev in 24 rjuh, dali narediti za 3 postelje vložke in kupili še nekaj osnovnih prehrabnih artiklov. Ena od delavk v našem podjetju mu je darovala tri postelje, ena pa nekaj oblek

za otroke. Vse skupaj smo mu odpeljali in mu ob tej priložnosti tudi ostali denar z vsemi računi.

Vsega pripeljanega je bila njegova družina vesela, otroci najbolj, saj tudi Dedek Mrz ni pozabil nanje. Samo pet jih je bilo doma, najstarejši je pomagal sosedu v gozdu, eden pa živi pri gospodarjevi sestri.

Na sliki vidite družino, ki ste ji pomagali. Vsi od najmlajšega Ivančka pa do stare matere se vsem darovalcem iz srca zahvaljujejo. Vsem v podjetju želijo veliko uspehov v Novem letu.



Družina Alojza Lušina, manjkata še dva sinova

Vedno me je veselila voda

Ljudje imajo razne konjičke, da se spočijejo ob napornem delu. Kaj vse je lahko pravzaprav razvedrilo. Nekateri poznajo zbiralsko strast, drugi cele popoldneve namakajo trnke v vodi, tretji hodijo na lov v gozdove itd. Tudi člani našega kolektiva imajo svoje konjičke. Zato smo se odločili, da bomo v vsaki številki nekoga predstavili, v nekaj stavkih bomo opisali, kaj je njegovo največje veselje. Vse bralce pa naprošamo, da nam sporočijo naslove sodelavcev ali pa naših upokojencev, ki se v prostem času ukvarjajo z najrazličnejšimi stvarmi. Naslov lahko oddate kar v skrinjico.

Nekdo mora biti prvi in za začetek smo izbrali ribiča Julijana Dimca, delavca iz zabojarne. Je član ribiške družine Litija, loviti je začel leta 1961.

— Kaj vas je pritegnilo med ribiče?

»Voda me je vedno veselila. Zame je to najbolj zdrav šport.«

— Ob pogledu na ribiča navadno pomislimo, kako mora biti živčen, ko takole po več ur čaka, da riba priime — je to res?

»Živčen nisem nikoli, če priime je dobro, če ne, tudi. Loviš zato, ker je to tvoje veselje. Saj nikoli ne pridem k vodi z nalogo, da moram ujeti toliko in toliko kilogramov rib.«

— In če prinenjate ribištvo z lovom, kakšna je vaša ocena?

»Ribič potrebuje manj opreme, ni toliko tekmovanja, kdo bo imel boljše pripomočke. Kar ujamemo je naše. Ribiči manj hodimo, a se vseeno sprostimo.«

V stanovanju ima lepo urejen kot, kjer visijo na stenah najlepše in največje glave njegovih trofejev. »Ribiški kot« krasijo še lepa vaza, ki jo je dobil za nagrado, ko je osvojil drugo mesto na družinskem tekmovanju. Prvo mesto se mu je za las izmuznilo, kolega iz Grbina je ujel le za 4 dkg več rib. Glave največjih ulovljenih rib tudi sam preparira.

»Glavo je treba najprej pravilno odrezati, jo dobro sprati, potem mora biti dva do tri mesece namočena v formalinu. Očistiti jo je treba vsega mesa in jo še za mesec dni namočiti v formalin. Potem jo je treba oprati z vo-



Jule Dimec ima kar dva konjička. Rad zahaja na savske bregove z ribiško palico in potem doma najlepše ribje glave tudi sam preparira, da potem krasijo njegovo stanovanje

do, postaviti v kozarec in zaliti z mavcem. Narediti je treba še umetne oči, jo dva meseca sušiti in potem prelakirati — in tako je postopek končan. Če jo hočeš obesiti na steno, jo moraš še pritrditi na deščico.«

— Kje pa ste spoznali takšen postopek?

»Bral sem v našem vestniku.«

— Na katero trofejo ste najbolj ponosni?

»V Ponovičah sem ujel 6 kg težkega sulca, ta je zaenkrat še najvišje med vsemi glavami.«

— Koliko ujamete, če lovite ves dan?

»To je zelo različno, norma je 6 rib na dan.«



Na Graški dobravi je vedno več novih hiš, zrasli so že trije bloki in najbližja trgovina je bila pri banki. Ta trgovina sicer ni tako daleč, toda vmes je nevaren prehod čez železniško progo prj občini. Novo trgovino je na Dobravi postavil Mercator. Če bo tako privlačna tudi njena notranjost, kot je zunanost, bodo potrošniki prav gotovo zadovoljni.

Nove trgovine v Litiji



Pekova trgovina s čevlji bo dobila konkurenco. Na prostoru, kjer je nekdanj stal gasilski dom, je Borovo postavilo novo trgovino. Konkurenca je prav gotovo dobrodošla potrošniku, ki sedaj skoraj ni imel nobene izbire pri nakupovanju čevljev.



In nazadnje še trgovina, ki čaka trgovcev. Na mestu, kjer je nekdanj stala Svetčeva hiša je SGP Grosuplje zgradilo za trg blagovno hišo. Zelja starih Litjanov je bila, da bi Litijo odprli in se umaknili treh nepreglednih ovinkov, a z novo zgradbo je Litija še prav tako zaprta. Nazadnje tudi ni nikogar, ki bi hišo odkupil in v njej uredil lokale.

Kadrovske spremembe

PRISLI V MESECU NOVEMBRU 1972

13. 11. 1972 Janez Hauptman, Zavrstnik 18, delavnice; 14. 11. 1972 Anica Rozman, Valvazorjev trg 9, predilnica.

ODSLI V MESECU NOVEMBRU 1972

3. 11. 1972 Roman Kotar, Veliki vrh 17, sporazumno; 6. 11. 1972 Ludvik Kolman, Topilniška 25, upokojitev; 6. 11. 1972 Irena Potisek, Trg na Stavbah 8, neopr. izost.; 9. 11. 1972 Rudolf Kolednik, Dražgoška 5, inv. upokojitev; 15. 11. 1972 Terezija Witwicky, Praprošče 12, upokojitev; 16. 11. 1972 Ljeposava Bjegojevič, Trg na Stavbah 3, neopr. izost. in 28. 11. 1972 Ljudmila Juvan, Grbinka 40, odpoved dela.



Ribiške trofeje: okras in ponos

Meritve mikroklimе v posameznih oddelkih

Pravilnik o periodičnih preizkusih delovnih priprav in naprav ter o periodičnih preiskavah kemičnih in bioloških škodljivosti in mikroklimе (Ur. l. SFRJ, št. 26/67) obvezuje gospodarske organizacije da poskrbijo, da se določene delovne priprave in naprave periodično preizkušajo oziroma preiskujejo. Periodična preiskava mikroklimе je obvezna za delovne prostore v delovnih organizacijah, v katerih tečejo tehnološki procesi, da se ugotovi, ali so temperatura, vlaga, čistost in gibanje zraka v mejah, ki jih določajo veljavni predpisi.

Podatke o mikroklimi je treba ugotavljati posebej za letni in posebej za zimski čas. Zavod za varstvo pri delu SRS, Ljubljana je v mesecu decembru opravil meritve mikroklimе, osvetljenosti delovnih mest, jakosti ropota in zaprašenosti na posameznih delovnih mestih in oddelkih.

Mikroklimatske razmere ocenjujemo glede na »cono toplotne udobnosti«, ki pomeni tako kombinacijo različnih klimatskih faktorjev, pri kateri pride do toplotnega ravnovesja med okolico in organizmom brez večjega fiziološkega napora.

Razlikujemo zimske in poletne cone udobnosti. V toplem obdobju leta (temperatura zunanjega zraka nad 10°C) se ljudje aklimatizirajo na višjo temperaturo, zato je poletna cona udobnosti dosežena, če so temperature zraka za delavce, ki opravljajo srednje težko delo v mejah od 20°C do 22°C, če je relativna vlaga manjša od 60% in hitrost gibanja zraka do 0,30 m na sekundo.

Pomemben činitelj je temperatura zraka. V zvezi s temperaturo je vlaga zraka: čimvišja je temperatura, temveč vlage lahko vsrka zrak. Končno je treba še ugotoviti, da se specifična teža zraka zmanjša z višjo temperaturo in tudi z višjim odstotkom vlage.

Temperatura in vlaga skupno predstavljata faktor, ki ga imenujemo klima.

Vemo, da lahko zrak pri določeni temperaturi vsrka le določeno maksimalno vlago, torej se nasiti z vlago. Če bi pri tej temperaturi zrak imel le 8,45 gr vlage, bi rekli, da vsebuje 50% one količine vlage, ki jo največ more vsrkati. S procentualnim izražanjem povemo koliko relativne vlage ima zrak.

Da bi lažje primerjali mikroklimatske pogoje na različnih delovnih mestih, izračunamo **efektivno temperaturo**, kjer so upoštevani vsi trije faktorji: vlažnost, temperatura in gibanje zraka. Če so v prostoru še izvori toplotnega sevanja, izračunamo korigirano efektivno temperaturo, ki je definirana kot efektivna temperatura.

Pri ocenjevanju toplotnega okolja na delovnih mestih je

treba upoštevati tudi zdravje delavcev in delovno okolje.

REZULTATI MERITEV

Na merjenih delovnih mestih v oddelkih: — bombažna predpredilnica, predpredilnica sintetičke, česalnica, čistilnica, zabojarina, vlagalnica in predilnica sintetičke, so temperatura zraka, relativna vlaga in hitrost gibanja zraka, kot tudi temperaturna razlika med višino glave in stopal v dovoljenih mejah.

Predilnica sintetičke I A

Temperatura zraka ne presega dopustne vrednosti za to letno razdobje (28°C), v dovoljenih mejah je tudi relativna vlaga. Visoka hitrost gibanja zraka je med prstančnima strojema št. 9 in 10 in med sukalnima strojema (Alma) ($K = 0,76 \text{ m/sek}$ in $1,18 \text{ m/sek}$).

Bombažna predilnica I

V tem oddelku je temperatura zraka višja od dovoljene, v dopustnih mejah pa sta hitrost gibanja zraka in relativna vlaga. Primerna hitrost gibanja zraka je vzrok, da je efektivna temperatura razmeroma ugodna.

Predilnica II

Temperatura zraka je samo med strojema št. 46 in 47 nekoliko višja od dopustne, sicer pa v nedovoljenih mejah. Relativna vlaga je v dovoljenih mejah, prav tako hitrost gibanja zraka, zato so efektivne temperature razmeroma ugodne.

Predilnica III

V tem oddelku je bila le temperatura zraka nekoliko višja od dopustne. Večja hitrost gibanja zraka zagotavlja relativno ugodno efektivno temperaturo.

Sukalnica II

Temperatura zraka je nižja ali na meji dopustne, relativna vlaga in hitrost gibanja zraka sta v dovoljenih mejah.

Sukalnica I

Temperatura zraka je višja od dopustne, relativna vlaga v še dopustnih mejah. Hi-

trost gibanja zraka je višja od normative med sukalnima strojema v prizidku in v oddelku pri tehnični (dvojični stroj Savio) in ob desni strani med sukalnimi stroji — vendar še v dopustnih mejah.

Stročnarna

V stročnarni so mikroklimatski pogoji v dovoljenih mejah, razen temperatura zraka pri vlaganju cevki pred delovno mizo, ki je v neposredni bližini dovoda toplega zraka. Na splošno so izmerjene vrednosti mikroklimatskih činiteljev v posameznih oddelkih našega podjetja v dopustnih mejah, razen nekaterih izjem pri temperaturi in hitrosti gibanja zraka. To nam potrjuje efektivna temperatura, ki upošteva vse tri faktorje:

Vlažnost, temperaturo in gibanje zraka. Če vzamemo zgornjo dopustno mejo za efektivno temperaturo 23°C, potem ugotovimo, da je v naslednjih merilnih mestih:

— v bombažni predilnici I — med prstančnimi stroji št. 12 in 13, in med strojema št. 46 in 47 in v sredini oddelka. Efektivna temperatura je prekoračena zaradi visoke temperature zraka in nekoliko nižje hitrosti gibanja zraka. Pri tej temperaturi je dovoljena do 0,5 m/sek. Zaradi istega vzroka je tudi v predilnici II efektivna temperatura nekoliko višja.

V sukalnici III je posledica višje efektivne temperature precej visoka temperatura zraka.

Iz zgornjih podatkov je razvidno, da so v našem podjetju mikroklimatski pogoji iz leta v leto ugodnejši.

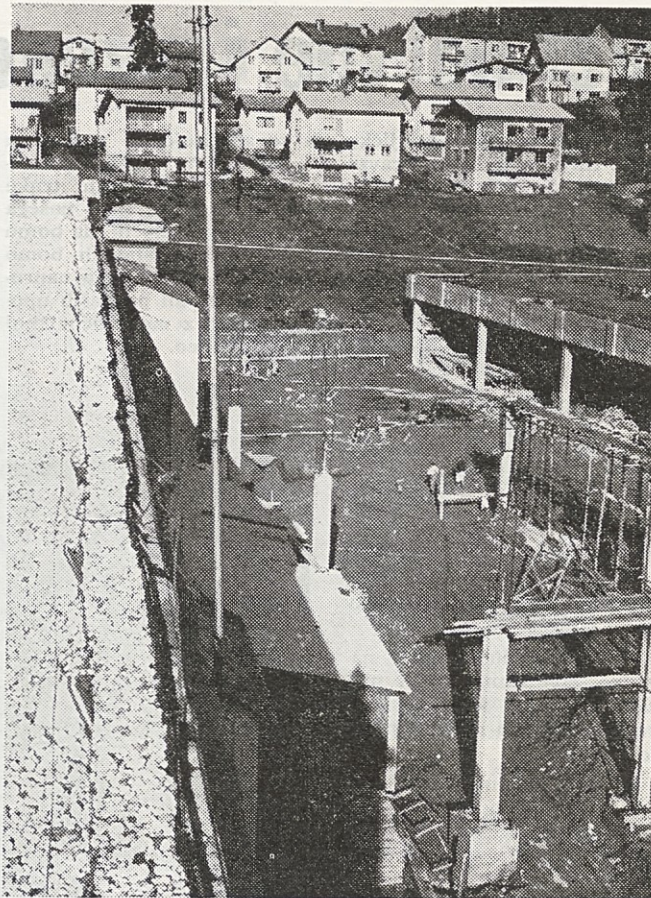
Če upoštevamo že obstoječo klimo naprave v Predilnici bombaža (P-1 in P-2) in nove klimo naprave, lahko vidimo, da so mikroklimatski pogoji v glavnih proizvodnih oddelkih odvisni od rednega vzdrževanja in čiščenja klime naprav. Za pregled vzdrževanja in čiščenja klime naprav je odgovoren vodja klime naprav.

S tehničnimi ukrepi bo možno odstraniti v posameznih oddelkih sevanje toplote od motorjev.

Veliko negodovanja povzroča pri zaposlenih pokvarjenost na zunanja vrata in vetrobrani.

Bolj bo potrebno paziti na okenske šipe, ker le-te večkrat razbijajo iz objestnosti. Vsak nekontroliran vdor zraka pa povzroča prepih in prehlad. Iz teh opomb je razvidno, da je odvisno tudi od nas, kakšni so mikroklimatski pogoji v posameznih oddelkih.

Franc Lesjak



Naša novogradnja



Na zgornji sliki vidite prostor, kamor bomo razširili novo halo, na spodnji pa prednjo stran novogradnje

Očitki remontu...

(Nadaljevanje s 4. strani) Stvareh, skušali bomo zadeve zaostri, izboljšati disciplino, organizacijo in bolje sodelovati s proizvodnim sektorjem. Brez sodelovanja ne bo uspehov. Začela se je tudi primopredaja strojev po čiščenju. Je pa res, da so predvsem v predilnici nekateri stroji v slabšem stanju. Za to pa so delno krive pogoste menjave, materiali, ki ne tečejo itd. Ko smo začeli s proizvodnjo sintetičke, smo morali vsako kvaliteto posebej proučiti na strojih v redni proizvodnji — tudi to je povzročalo določene okvare na strojih.

— Večkrat se slišijo govornice, da so nekatera delovna mesta pri remontu previsoko ocenjena, predvsem, če jih primerjamo s srednjim strokovnim kadrom?

»Ob sestavljanju sedanjega Pravilnika o delitvi dohodkov in osebnih dohodkov smo primerjali delovna mesta predic in ključavničarjev z drugimi podjetji naše stroke in ugotovili, da je razmerje povsod približno enako. Ne trdim pa, da ima srednji kader dovolj točk.

— Remontni delavci so razporejeni v kategorije. Je to vzpodbuda za boljše delo?

»Pred leti smo kategorije lahko mesečno spreminjali, sedaj je to možno vsaki dve leti. Ko dobimo delavca, je popolnoma logično, da mu ne moremo dati dohodkov, ki jih bo imel pozneje, ko bo že dobil določeno prakso. Če kategorije ukinemo, moramo preiti na poimensko nagajevanje.«

Volna z drevesa - bombaž

(Zadnje nadaljevanje)

Da se ne bi kdo izgovarjal, da ni poznal ukaza, naj se v teh 8 mesecih vsake štiri tedne objavlja v cerkvah in mestih in vaseh naših provinc, kakor tudi javno prebira. Potrjeno z našim lastnoročnim podpisom in pečatom — Friderik Wilhelm.

izdano v Berlinu, 18. novembra 1721.

Koliko pa je »z vso resnostjo« izdani kraljevi ukaz koristil, pa je vsekakor vprašljivo.

Dokument, ki smo ga pravkar navedli, je bil, kot že omenjeno, izdan v Prusiji. Zaradi kronološkega poteka dogodkov se še malo pomudimo v Nemčiji in si pogledamo barhant, vrsto bombažnega kepra, znanega tudi pod imenom »labodji puh«. S tkanjem barhanta so v Nemčiji začeli v 14. stoletju, in sicer lanarski tkalci kot tudi drugi. Nova vrsta tekstilnega materiala je prispela z juga v severno Evropo prek Konstance, ki je bila v srednjem veku važen trgovski center z dobrimi trgovskimi vezmi s tekstilnimi tržišči v Belgiji, Švici in Franciji. Do takrat so bili glavni izvozni izdelek mesta ob Bodenskem jezeru znane lanene tkanine. Zdaj so dodali še barhant. Naslednje mesto, ki je prevzelo tkanje barhanta, je bil Ulm in to v začetku 14. stoletja. Ulm je posredoval tehniko izdelave vedno bolj priljubljenih mešanih tkanin na Biberbach in Memmingen. Center tkalnic barhanta in trgovine s tem izdelkom pa še vedno ostaja Ulm, katerega barvarji barvajo barhant za tkalce v Biberbachu in Memmingenu, njihova lastna proizvodnja pa prihaja na tržišče nebarvana in skrbno beljena. Barhant iz tega majhnega mesta ob Donavi kmalu postane zelo iskano blago na tržiščih južne Nemčije, Švice, Italije in Francije, kjer je zaščitni znak, predstavljajoč trg v Ulmu, postal sinonim za kvaliteto.

V Angliji se omenja bombaž kot trgovsko blago prvič v knjigah opatije Bolton v Yorkshire v letu 1298. Predelavo bombaža so prevzeli šele mnogo kasneje. Prvi zapiški o tem so se pojavili v začetku 17. stoletja. Eksotično vlakno so prinesli v obrtne delavnice na otokih emigranti iz Flandrije. Tudi angleški tkalci lanu so znali sprva — prav tako kot njihovi tovariši na celini — predelovati bombaž le z laneno osnovno prejo v mešane tkanine. Posebno v Manchesteru, ki je takrat imel že lepo tekstilno tradicijo, se je proizvodnja cenene barhanta kaj hitro močno povečala. Ob koncu 18. stoletja je Manchester že imel vodilno vlogo v predelavi bombaža v Evropi. Prav v tem stoletju pa je prišlo ravno v Angliji do revolucionarnih sprememb v tek-

stilnih tehnikah. Nastopila je doba strojev, hišna domača obrt se je spremenila v industrijo.

Leta 1733 je izumil tehnik John Kay takoiimenovan »hitri čolniček«. Čolnička ni bilo treba več voditi skozi osnovne niti z roko. Sem in tja ga je hitro pošiljala katalpulta podobna naprava. S tem je bil mehaniziran eden najvažnejših procesov tkanja. Vendar tkalci niso bili veseli dejstva, da jim je Kay zelo olajšal njihovo delo. Boječ se, da bi zaradi povečane produktivnosti, ki so jo dosegli z letičnim čolničkom (tkati je bilo moč dvakrat hitreje, proizvodnja se je podvojila), izgubila službo, je skupina tkalcev vdrla v njegovo hišo, da bi ga ubila. Kay je za las ušel smrti. Kayov sin Robert, tehnično nadarjen kot njegov oče, je leta 1760 še izboljšal polmehanične statve. S hitrim čolničkom pa je nastal nov resen problem: tkalci niso mogli dobiti dovolj preje. Proizvodnost tkanja se je resda dvakrat povečala, vendar so predilci še vedno predli na običajen način. Da bi potešili »lakoto po preji«, so 13. marca 1751 v »Societi of Arts« razpisali nagrado 50 funtov »za izum najboljšega stroja, s katerim bi lahko en človek istočasno predel niti lanu, bombaža ali konoplje.

Nagrado je dobil čez 16 let, torej leta 1767, mizar in tkalec James Hargreaves. Skonstruiral je ročno gnan predilnik s 16 vreteni, ki jo je po svoji hčerki imenoval »Spinning Jenny«. Komaj je bil izum znan, so razdraženi predilci, boječ se, da bodo ob svoj kruh, razbili čudovit Hargreavov stroj. Izumitelj je moral s svojo hčerko zbežati, da si je rešil golo življenje. Kljub vsem nasprotovanjem pa napredka ni bilo mogoče zadržati. Že leta 1769 je zgradil Richard Arkwright ob pomoči urarja in kovača znatno boljši predilnik kot je bila Hargreavesova spinning Jenny — krilni predilnik. Prvotno ga je gnal mezek prek vitla, pozneje pa vodna sila, kar mu je prineslo ime Water spinning machine. Tudi Arkwright in njegov izum sta bila stalno ogrožena. Vlada ju je morala zaščititi z vojsko. Arkwright je zgradil svoje prve stroje v Cromfordu, uredil pletilnice nogavic in 1790 opremil svoje obrate s parnim strojem, ki ga je 1776 izumil James Watt. Postal je milijonar in bil povišan v plemiča, umrl je 1792. Medtem pa so razvili že novo vrsto predilnika. Samuel Crompton, po rodu prav tako Anglež, je leta 1779 združil raztezalo Arkwrightovega stroja s spinning Jenny Hargreavesa, ki je v tem času predla že s sto vreteni. Iz te srečne kombinacije je nastal mule, predilnik že znatne kapacitete.

Zdaj pa je bilo spet preveč preje, kar je zahtevalo izboljšanje stativ. Mehanizacija stativ so, odkar je Kay izumil leteči čolniček, njegov sin pa menjalno skrinjico, zamemarili. Izumitelj mehaničnih stativ je postal teolog in literat, ki sam o tkanju ni nič vedel: Dr. Edmund Cartwright.

Ko je nekoč obiskal Arkwrightovo predilnico, se mu je porodila ideja, o kateri se je takoj pomenil z izumiteljem terilnega predilnika. Arkwright je smatral Cartwrightove načrte za neizvedljive, s tem pa je podcenjeval prijateljevo častihlepnost in njegovo veselje do reševanja zapletenih mehanskih problemov. Samo 2 leti po razgovoru, leta 1786, je Cartwright kot patent prijavil mehanične statve, pri katerih je vse doslej z roko gnane dele avtomatiziral s polži, zobniki in ekscentri. S tem izumom se je Cartwright osamosvojil in kmalu je v nje-

bombaž kmalu imel, mu je pomagal do imena »King Cotton«.

V 18. stoletju se v Angliji prvič predeluje ameriški bombaž. Osem bal in trije sodi, ki so prišli 1784 iz novega kontinenta v Liverpool, so bili skromni glasniki ogromnih količin bombaža, ki jih je Amerika kmalu lahko ponudila.

Med darili, ki so jih prebivalci današnjega San Salvadorja na Bahamskem otočju poklonili Kristofu Kolumbu, je bilo tudi nekaj bal bombažne preje iz snežno belega dolgovlaknatega seaislandskega bombaža. Odkritelju in kasnejšim konkvistadorjem pa ni bilo mar za rastlinsko vlakno, hoteli so zlato, dragulje in druge dragocenosti dežele. Niti malo niso slutili, da bo Amerika s pridelkom prek 3 milijonov ton postala največji proizvajalec bombaža na svetu.

Tudi Mr. Watt, guverner Virginije, ni mislil na trgovino z bombažem ali na tekstilno industrijo, ko je 1621 prvič poskusil posaditi bombaž v svoji državi. V daljših presledkih so mu sledili v

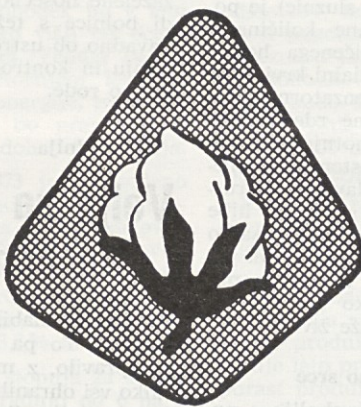
V tistih letih je bilo čiščenje in odzrnjevanje bombaža še zelo zamudno delo. En suženj je potreboval en dan, da je ločil od semen en funt bombaža. Tedaj pa je 1793. leta tehnično nadarjen jurist Eli Whitney, ki je po študiju na univerzi Yale delal kot domači učitelj na plantaži bombaža na jugu, presenetil farmerje z egrenirnim (odzrnjevalnim) strojem »cotton gin« ali »saw-gin«. S tem strojem je bilo mogoče dnevno ločiti od semen 50 funtov bombaža. Stroj so sprejeli z navdušenjem, ga kopirali in izboljševali. Dve leti kasneje, leta 1795 je vodno gnan stroj lahko odzrnil že 150 kg bombaža dnevno.

S tem strojem, s katerim je bilo mogoče v kratkem času pripraviti za prodajo in predelavo velike količine vlakna, se začenja nenavaden razmah ameriške proizvodnje bombaža, ki ga lahko najlepše ponazorimo z nekaj številkami: v letu po Whitneyevem izumu je Amerika izvozila že 1,6 milijona funtov bombaža, to pa je milijon funtov več kot v prejšnjem letu. 1975, ko so začeli uporabljati izboljšani egrenirni stroj, je izvoz narasel na 6 milijonov funtov bombaža. Leta 1800 je znašal že 18 milijonov funtov, skupni pridelek pa je dal skoraj dvakrat toliko.

Kultura bombaževca je od obale Atlantika nevzdržno prodirla proti obali Pacifika. Virginija, Severna Karolina, Južna Karolina, Gorgija, Florida, Tennessee, Alabama, Louisiana, Mississippi, Arkansas, Oklahoma, Teksas, Nova Mehika, Arizona in Kalifornija so ameriške bombažne države; vse leže med 30. in 40. vzporednikom in obdajajo kontinent kot pas, zaradi česar te pokrajine imenujemo tudi »Cotton Belt«.

Najpomembnejši proizvajalec bombaža poleg ZDA je Sovjetska zveza, kjer v Zakavkazju in Turkestanu odlično uspeva bombaževca iz ameriških in egiptovskih semen. Tretja v skupini dežel bombaža je Kitajska. Bombaža ne izvaža, ker vsega porabi za lastne potrebe. Na četrtem mestu je Indija, ki silno malo izvaža, slede pa — če upoštevamo žetev 66/67 — Mehika, ZAR, Pakistan, Brazilija, Turčija, Sudan, Sirija, Peru, Nikaragua, Iran, Argentina, Španija itd.

Prvih 9 držav (ZDA do Sirije) proizvaža okrog 90 % količin bombaža. Preostanek pridobe v preostalih 5 navedenih državah in v nadaljnjih 45 državah, ki pridelujejo bombaž. Med drugim so to: Grčija, Kolumbija, Guatemala, Paragvaj, Afganistan, Avstralija, Burma, Izrael, Tajska in skoraj 20 afriških dežel. Skoraj vse države, proizvajalke bombaža, precejšen del žetve izvozijo. Mehika na primer celo 90 %. Najmočnejša proizvajalca — ZDA in SZ — zadržita približno 3/4 prinosna vlakna, katerega delež v porabi tekstilnih surovin znaša več kot 50 % za domačo potrošnjo.



Bombaževca pomeni v nekaterih državah simbol. Prav tako prinaša lepe dobičke. Pri nas uspeva samo v Makedoniji — večino količin, ki jih potrebujejo naše bombažne predilnice, pa uvozimo

govi tkalnici zaropotalo 19 stativ.

Tudi druge tkalnice so se opremljale z novimi avtomati, še vedno pa so morale računati z nasilnostjo tkalcev, ki so bili mnenja, da je zaradi strojev ogrožen tudi njihov obstoj. 1791 je v Manchesteru zaradi podtakljenega ognja zgorela mehanska tkalnica. Predno so se tkalci sprijaznili z novimi delovnimi napravami in popolnoma spremenjenimi razmerami, je bilo v Angliji razbitih prek 100 stativ.

Z modernimi tekstilnimi stroji, ki so omogočili veliko večjo proizvodnjo prej in tkanin kot je bilo do takrat mogoče doseči s pridnimi rokami, se začenja tudi moderna zgodovina bombaža. Nekoč luksuzno blago, postanejo bombažne obleke oblačilo vsakogar. Ogromen gospodarski pomen, ki ga je

Karolini in Louisiani. Seme so dobivali ne le iz zahodnoindijskih otrokov, ampak tudi Cipra in Smirne, celo iz Kitajske. Ob koncu 18. stoletja so se sejalcji v Georgiji odločili, da bodo sadili seaislandski bombaž, ki je praktično rasel pred vrati. Bombaž, ki so ga do takrat predelovali v južnih državah, so porabili izključno za lastne potrebe, saj so revni in sužnji nosili bombažne obleke, kot to potrjuje predsednik Thomas Jefferson leta 1786: revni so pozimi in poleti oblečeni skoraj popolnoma v bombažne obleke. Pozimi nosijo bombažne srajce, vrhnja oblačila pa so iz mešanice bombaža in volne. Poleti pa nosijo lanene srajce in bombažna vrhnja oblačila. Ženske obleke so skoraj vedno iz bombaža. Vse si naredi sami, celo bogati nosijo včasih doma stlane bombažne tkanine, saj so izdelane tako skrbno kot kaliko v Evropi.

Najpogostejša srčna obolenja

V civiliziranem svetu so od vseh bolezni relativno in absolutno najpogostnejše bolezni srca in žilja. Med boleznimi srca so najpogostejše koronarne srčne bolezni z infarktom srca, slede bolezni srca zaradi zvišanega krvnega pritiska, revmatične srčne bolezni, prirojene srčne bolezni, bakteriialno vnetje srčnih zaklopk, bolezni srca zaradi obolenja pljuč ali pljučnega ožilja, zaradi tuberkuloze, sifilisa, motenj v delovanju žlez z notranjim izločanjem, zaradi raznih strupov-toksinov, krvnih bolezni, novotvorb, virusnih in parazitskih bolezni itd. Poznati moramo tudi spremembo srca in žilja med nosečnostjo, pr debelih, športnikih, nervoja srca zaradi neuravnovešenega vegetativnega živčnega sistema ali drugih škodljivih vplivov itd. Koronarne srčne bolezni z infarktom srca zaslužijo posebno obravnavanje.

Koronarne srčne bolezni in zvišan krvni pritisk

Koronarne srčne bolezni so zelo pogoste pri bolnikih z zvišanim krvnim pritiskom, pri diabetikih, debelih in ljudeh z nezdravim načinom življenja. O zvišanem krvnem pritisku govorimo, kadar sistolični pritisk poraste nad 160 mm Hg, diastolični pa nad 100 mm Hg. Dokler je bolnik kompenziran in še ne ve za svoj zvišan krvni pritisk, je navadno brez posebnih težav. Če pa srce pod bremenom zvišanega krvnega pritiska odpove, se pojavijo bolečine pri srcu, nočni napadi težke sape, t. i. kardialna astma ali celo popolna odpoved levega srca — pljučni edem s smrtnim izidom. Seveda ogroža take bolnike tudi infarkt srca.

Revmatične srčne bolezni

V poteku revmatične vročice vedno oboli tudi srce. Povzročitelj je infekcija s hemolitičnim streptokokom, ki se pokaže kot prehlad, angina ali škrlatinka. Po vmesni pavzi 2–4 tednov se pojavi slabo počutje, bledica, glavobol, mrzlica, vročina, znojenje, predvsem pa sistematizirane otekline in bolečine večjih sklepov, ki so kratkotrajne in se selijo. Čim mlajši je bolnik in čim manj so prizadeti sklepi, tem bolj oboli srce. Razen običajne sklepnice in srčne oblike revmatične vročice poznamo še vročinsko, pljučno trebušno in živčno obliko glede na prizadetost posameznih organov oziroma sistemov. Bolezen poteka akutno, subakutno ali kronično in se periodično ponavlja do izčrpanosti. Srce je zelo ranljivo za hemolitični streptokok: obolevajo endokard, zaklopke, srčna mišica in osrčnik. Če obole zdrave zaklopke, zdravnik sliši na srcu šume.

Prirojene srčne hibe

Nekatere prirojene srčne hibe niso združljive z daljšim življenjem. Tako oboleli dojenčki umirajo takoj po porodu ali v prvem letu življenja. Nasprotno pa marsikatera prirojena hiba kardiovaskularnega sistema poteka brez simptomov, odkrijemo jo slučajno pri sistematičnih pregledih. Druge zopet tipično spreminjajo krvni obtok,

tako da jih lahko pravočasno razpoznamo, kar je zaradi ustreznega zdravljenja zelo pomembna. Dojenčki s prirojeno hibo (t. i. plavčki) slabo napredujejo, težko dihaajo in požirajo, so zelo občutljivi za obolenja dihal. Pri dojenju in joku težko dihaajo in poplavijo še bolj. Težko dihaajo zaradi zmanjšane količine kisika v krvi ali pa zaradi preobremenitve pljuč s krvjo. Bolniki imajo pogoste glavobole, omotice, občutek slabosti, občasne ohrome in izgube zavesti. Cianozna (posinjelost kože in vidnih sluznic) je posledica povečane količine s kisikom nezasičenega hemoglobina v arterialni krvi in še dodatno kompenzatornega povečanja količine rdečih krvničk. Hude motnje srčnega ritma so pogost vzrok nenadne smrti plavčkov. Kirurška korekcija prirojene hibe je lahko popona ali samo delna, se pravi, da bolnik povsem ozdravi, ali pa se mu stanje le toliko izboljša, da dalj časa in lažje živi.

Pljučno srce

Na pljučno embolijo s posledičnim akutnim pljučnim srcem moramo misliti pri vseh odraslih srčnih bolnikih, ki so dalj časa imobilni. Pljučne embolije so pogostejše po operacijah srčnih bolnikov kakor pa po operacijah bolnikov z zdravim srcem.

Pljučnim embolijam so razen hudih srčnih bolnikov podvrženi še bolniki z različnimi malignimi novotvorbami, nekaterimi krvnimi boleznimi, krčnimi žilami, pretirano debelostjo, po operacijah v mali medenici, kompliciranih zlomih in porodih. Embolijo sproži tromboza (strjevanje krvi) v sistemu dovodnic. Če se zamaši ena od glavnih pljučnih žil, se razvije nepopravljiv šok. Pritisk v pljučnem krvnem obtoku poraste, v velikem krvnem obtoku pa se zniža. Smrt nastopi zaradi akutne preobremenitve desnega srca in praznega perifernega žilja.

Poznamo pa tudi kronično obolenje srca zaradi različnih pljučnih bolezni. Zaradi kroničnega bronhitisa in emfizena pljuč se bolnik že ob najmanjšem fizičnem naporu pretirano zaduha, kašlja in občasno izkašljeje sluz. Pri-

tisk v pljučnem krvnem obtoku poraste, mislijo se desna srca odebeli. Razvije se tako imenovano pljučno srce. Ko pritisk v pljučih še bolj poraste, desno srce končno odpove, pojavi se srčna vodenica.

Srčne bolezni in nosečnost

V drugi polovici nosečnosti tretjina nosečnic toži o težkem dihanju.

Proti koncu nosečnosti pa skoraj vsaki nosečnici zatekajo noge. V drugi polovici nosečnosti nosečnica pretirano hitro diha že pri mirovanju. V stoječem položaju maternica pritiska na veliko dohodnico in povzroča omotico ter nezavest. Zaradi pritiska na dovodnice v mali medenici otekajo noge. Zaradi povečane količine krvne plazme pri normalnem številu krvničk so nosilnice videti slabokrvne. Zaradi vseh teh znakov normalna nosečnost posnema organsko srčno bolezen. Zato moramo iskati dodatne znake prehodne revmatične ali pa prirojene srčne bolezni. Pravočasna in pravilna diagnoza in pravilno zdravljenje le v izjemnih primerih narekuje prekinitve zaželeno nosečnosti. Zato tudi bolnice s težjimi hibami navadno ob ustreznem zdravljenju in kontroli lahko normalno rode.

Vitka linija

Velja za moške in ženske

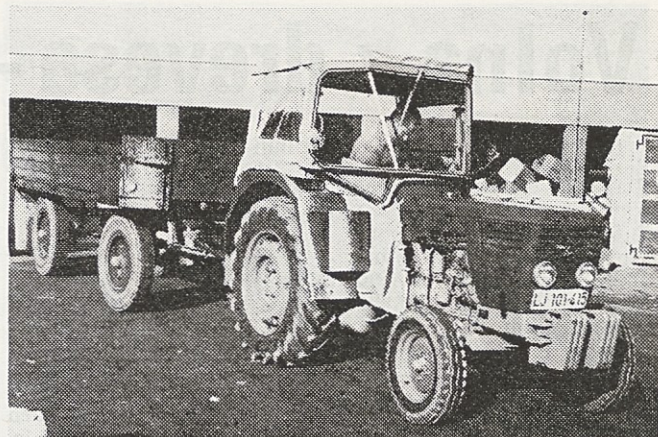
Z leti se nabirajo tudi kilogrami. To pa ne bi smelo biti pravilo, z malo skrbi bi lahko vsi ohranili lepo in mladostno linijo. Resnici na ljubo povedano, to ne bo več linija 20-letne mladenke, pa je vseeno vitka linija.

Zdravniki priporočajo za dobro zdravje po 35 letu paziti na prehrano. Skrb o prehrani pa ne vpliva tudi na vitkost. Vsaj enkrat tedensko naj bi se držali diete. To seveda ne pomeni, da tega dne ne smete ničesar jesti, vendar bo malo zelenjave, sadja in solate, skupaj s sadnimi sokovi in obenem obdržati določeno težo.

Zelo priporočljiva je tudi telovadba, za katero pa največkrat ni časa ali pa volje. Vendar bi moral vsaj hoditi čim več peš. Če se vam ne mudi, če je vreme lepo, zakaj bi se drenjali po avtobusih. Stopite raje peš!

Pa še to: namesto, da se nestrno in nejevolno prestopate pred dvigalom, ki ga ni od nikoder, stopite peš! Prehoditi nadstropje ali dve peš, ter se pri tem držati pokonci samo pomaga k lepi držbi in liniji.

Kdor si to lahko privošči vsaj dva do štirikrat dnevno, vsaj bo preprečen, da z debelostjo ne bo imel veliko opraviti.



Zunanji transportni delavci so dobili nov traktor, ker je prejšnji že dotrajal. Želimo srečno vožnjo!

Najdenček

1. Nekega jutra je v znanem podjetju eden izmed delavcev za kupom zabojev našel dojenčka. Vzel ga je v naročje, o tem obvestil predelavca, nato pa ga je predal svojemu mojstru. Mojster je najdenčka predal obrato-

vodji, ta pa tehničnemu direktorju. Nato se je sestel kolegij in razpravljal, če ima podjetje kaj opraviti s tem najdenčkom in če je torej zanj odgovorno.

2. Kolegij se je končno odločil za uporabo sodobnih tehnik upravljanja in sestavil posebno skupino, saj je sodil, da gre za nalogo, ki jo bo ta skupina lahko rešila.

3. Posebna skupina je zasedala več mesecev in je končno vodstvu podjetja predložila tole poročilo:

a) V našem podjetju noben par sodelavcev ne sodeluje tako tesno, da bi mogel nastati takšen izdelek.

b) Pri nas ničesar ne delamo z veseljem in ljubeznijo.

c) Pri nas so vse stvari brez glave in nog.

d) Pri nas še nikoli nismo ničesar naredili v devetih mesecih.

e) Otrok ni naš. Našemu podjetju ne more nihče naprtiti odgovornosti za ta izdelek.



Nagradna križanka

Rešitve nagradne križanke, ki je objavljena na notranjih dveh straneh, oddajte v skrinjico do 7. januarja 1973.

1. nagrada	100 din
2. nagrada	50 din
3. nagrada	40 din
4. nagrada	30 din
5. nagrada	20 din
6. nagrada	10 din

