

LITIJSKI predilec



GLASILO PREDILNICE LITIJA

Leto XIII.

Litija, marec 1972

Številka 3

40 delavcev bo brezplačno letovalo

Izvršni odbor Sindikalne podružnice je imel za svojo osmo sejo na dnevnem redu tri točke. Najprej je predsednik Sindikalne podružnice tov. Vojko Bizjak kratko podal tezo za 2. konferenco Zveze sindikatov Jugoslavije. Občinski sindikalni svet je poslal dopis, da mora naša sindikalna organizacija imenovati dva kandidata, ki bosta na seznamu kot možna kandidata za odbornika, poslanca ali za druge družbene volilne funkcije. Izvršni odbor je predlagal tov. Nika Stamatovskega in Toneta Strusa. Bolj živahna razprava se je razpletla ob zadnji točki dnevnega reda, ko je bilo treba rešiti razna vprašanja. Izvršni odbor je soglasno sklenil, da bo tudi letos sindikat plačal enotendenski oddih v Novigradu, Gozd Martuljku ali Veliki Planini 40 članom kolektiva.

Teze, ki nosijo naslov »Sindikat v samoupravnih družbeno ekonomskih in političnih razmerah«, daje predsedstvo Sveta Zveze sindikatov Jugoslavije v javno razpravo. Stališča, zbrana v teh tezah, so oblikovana na osnovi ocene konkretnih družbenih razmer, v katerih deluje sindikalna organizacija.

Teze so precej obširne, razdeljene v tri poglavja z naslednjimi naslovi: Družbeno ekonomski položaj delavskega razreda, Sindikati v nadaljnji graditvi družbeno političnega sistema, Značaj, način dela in načela organiziranja sindikatov.

Ustavni amandmaji pospešujejo krepitev družbeno ekonomske osnove samoupravnih proizvodnih odnosov in s tega stališča tudi zagotavljajo učinkovitejšo in boljše organizacijo samoupravljanja. Sindikati morajo biti pobudniki angažiranja vseh družbenih dejavnikov zato, da odstranijo vzroke neupravičenih socialnih razlik v naši družbi. Z organizirano družbeno akcijo in s politiko ustvarjanja in delitve dohodka, z davčno politiko, z administrativnimi in drugimi ukrepi, moramo preprečiti pridobivanje sredstev in drugih ugodnosti, ki ne temelje na delu in rezultatih dela in ki povzročajo upravičeno politično obsodbo in kritiko. Zagotoviti moramo take pogoje, da bodo preprečili nastajanje neupravičenih socialnih razlik na osnovi lastnine, nesprejemljivih pogojev šolanja, zaposlovanja, itd.

Dosedanji politični sistem ni zagotavljal ustreznega vpliva samoupravne baze na procese in odnose v politični nastavitvi. To je ustvarjalo pogoje za nastanek in krepitev

tehnokratskih in etatistično-birokratskih teženj in sil na vseh ravneh. Te družbene sile so hkrati največ pripomogle, da so bili sindikati potisnjeni v stran, pobude, ki so prihajale iz njihovih vrst, pa zamgljene.

Razvoj naše družbe v samoupravni socializem terja radikalno spremembo sedanjega položaja delavskega razreda, ki mora zapustiti obrobje političnega in idejnega življenja družbe in se preobraziti v osnovno socialno in politično silo družbenega razvoja. Do takšne spremembe družbenega položaja delavskega razreda pa lahko pride le tedaj, če se bodo razvijale vse organizacije in če se bo sindikat dosledno razvijal v delavsko-razredno enoto, samostojno in demokratično organizacijo. Samostojnost je sindikatom potrebna zato, da lahko v konkretnih razmerah vselej vsilijo prednost razrednega interesa in tako sami postajajo živo gibanje delavskega razreda.

Osnovna organizacija sindikata ni samo mesto za svobodno izražanje interesov, ampak je tudi organizacija, kjer se opravlja selekcija, vsklajevanje in izenačevanje različnih mišljenj v skupni delavsko-razredni interes. Delavskemu razredu in delavnim ljudem ni niti v družbi, niti v sindikatu dovolj uspelo, da bi ob temeljitem spoznavanju svojih posebnih interesov, odkrivali skupne interese in na njihovi osnovi postavili enotno akcijo.

To je nekaj kratkih izvlekov iz omenjenih tez. Člani Izvršnega odbora niso imeli posebnih pripomb. Druga točka dnevnega reda je bila po kratki razpravi rešena.

Varnostni tehnik Franc Lesjak je povedal nekaj stvari o našem letovišču v Novigradu. Cene penzionov za letošnje leto še niso določene. Člani Izvršnega odbora so menili, da naj ne bi bile previsoke, čeprav je vsem jasno, da se je v primerjavi z lanskim letom marsikaj podražilo. Pri višjih cenah bi bili najbolj prizadeti člani kolektiva z nižjimi osebnimi dohodki in pa tisti, ki imajo številnejše družine. Znano je tudi, da je Počitniški dom posloval tako dobro, da podjetju ni bilo treba plačati regresa. Cene penzionov bo določila posebna komisija, ob-

ravnal jih bo Izvršni odbor sindikata, potem pa jih bo potrdil delavski svet.

Varnostni tehnik je predlagal, da bi letos sindikat plačal 40 članom kolektiva enotendenski oddih. Ker pa naj bi bilo to okrevanje, so člani Izvršnega odbora menili, da bi bilo dobro, če bi vsak posameznik lahko plačal enotendensko bivanje v Novigradu, Gozd Martuljku in Veliki Planini. Štirinajstdnevni oddih bi bil precej boljši. Izvršni odbor je soglasno sprejel sklep, da bo 40 delavcem sindikat plačal letovanje. Vsak prosilec mora biti zaposlen v podjetju najmanj

10 let in vsakemu plača sindikat letovanje samo enkrat da bi tako pršlo na vrsto kar največ članov kolektiva. Kandidate bo izbirala posebna komisija, izjeme (nekdo še ni 10 let zaposlen, pa je potreben okrevanja ali je že bil enkrat, pa bi bilo dobro, če bi ga sindikat še poslal), pa obravnava in odloča Izvršni odbor. Prijave za letovanje bo komisija zbiral do 1. aprila. Izvršni odbor je sprejel še eno priporočilo. Tisti člani kolektiva, ki nimajo šoloobveznih otrok, naj bi šli v Novigrad v predsezoni in posezoni. Cene penzionov so takrat nižje in tako bi bilo več prostora za ostale člane kolektiva, ki gredo na oddih lahko le v sezoni. Isto priporočila Izvršni odbor Sindikalne podružnice tudi upokojencem.

Nova skladiščna hala

Delavski svet je na enem izmed zadnjih zasedanj sklenil, da se v letošnjem letu zgradi nova skladiščna hala. Projekti bodo izdelani tako, da se lahko kasneje dogradi v proizvodno halo.

Zgradba, velika 48 x 60 m, bo stala med obstoječo garažo in poslopjem predilniške menze, odmaknjene južno od novo projektirane ceste za 20 m. Na severni strani bo hala ukopana za približno 3,5 m v teren, na južnem delu pa bo že delno na nasipu. Na spodnji strani je k skladiščni hali prizidan še 7 m širok troetažni prizidek, v katerem bodo razvrščena skladišča za kartone, sanitarije

in garderobe, v pritličju pa prostor za vratarnico in sobo za šoferje. Med poslopjem predilnice IV. in novo halo pa bo zgrajen še vmesni prizidek z nakladalno rampo, velik približno 30 x 28 m. Skladiščna hala in vmesni prizidek z nakladalno rampo bosta pritlična, polmontažno zgrajena. Temelje in stebre bodo betonirali klasično, sekundarni nosilci in krovne prednapete plošče, pa bodo montažni elementi.



Na tem prostoru bo stala nova hala

Lokacijsko dokumentacijo za navedene zgradbe nam je izdelalo Stanovanjsko komunalno podjetje Litija. Pred kratkim se je tudi sestala komisija za lokacije in odobrila izbrano lokacijo. Porušiti bo potrebno pisarno Obrata družbene prehrane, prestaviti kolesarnico in parkirne prostore. Kolesarnico bomo prestavili desno od dovoza na Predilniško ulico, parkirni prostor pa nad menzo in balnišče. Predilniška ulica bo stekla po novem projektu približno 40 m severneje.

Vratarnica med gradnjo še ostane, kasneje pa jo bomo preselili v pritličje prizidka skladiščne hale.

Po zbiranju ponudb za izvajalca del, smo se odločili, za najugodnejšega ponudnika. Izvajanje del smo oddali GIP-ju »Beton« Zagorje. Isto podjetje nam izdeluje tudi gradbene projekte.

Ker gradbeni projekti še niso gotovi, je izvajalec del zaprosil začasno gradbeno dovoljenje za pripravljalna dela. Skupina delavcev je že začela prestavljati ograjo ekonomije in tople grede. Obenem so delavci začeli odstranjevati humus na prostoru, kjer bo stala skladiščna hala. Humus prodajamo interesentom po 10.— din za m³, nekaj pa ga bomo navozili na nogometno igrišče.

Potrjen zaključni račun

Na svojem 17. zasedanju dne 25. februarja je delavski svet obravnaval in potrdil Zaključni račun podjetja, Obrata družbene prehrane in Počitniškega doma za leto 1971. Delavski svet je prav tako potrdil plan črpanja amortizacije za leto 1972, plan črpanja dohodka za investicije in plan črpanja sredstev za investicijsko vzdrževanje v letu 1972. Ker bo podjetje v bodoče nujno potrebovalo kadre, je delavski svet na predlog Sveta centra za strokovno izobraževanje potrdil predlog za razpis 9 štipendij. Med drugim se je delavski svet odločil za odkup privatnega stanovanja tov. Magde Borišek na Cesti Zasavskega bataljona 25.

Tov. Beti Korošec je podala glavne podatke iz Zaključnega računa za leto 1971. V preteklem letu je podjetje doseglo 140.141.300 din celotnega dohodka. Stroški poslovanja so znašali 104.483.000 din, dohodka je torej ostalo 35.658.000 din. Ristorno Poslovnega združenja tekstilne industrije je ta dohodek povečal še za 109.000 din in tako je bilo 35.767.000 din dohodka za razdelitev. S tem dohodkom pa mora podjetje pokrivati pogodbene obveznosti, zakonske obveznosti, osebne dohodke zaposlenih, izgubo menze, ostalo pa se razdeli na obvezne rezervni sklad, sklad skupnih rezerv, poslovni sklad (obratna in osnovna sredstva) in sklad skupne porabe.

Člani delavskega sveta so se zanimali, kako je izšlo obrata družbene prehrane, ki jo vsako leto pokriva podjetje. Tov. Koroševa je odgovorila, da je podjetje pred leti za menzo med letom plačevalo nekatere stroške (elektriko, plin, obresti itd.). Pozneje je bilo s predpisi to prepovedano, zato ti izdatki znatno bremenijo menzo. Čeprav Obrat družbe-

ne prehrane dobro posluje, pokaže zaradi teh stroškov zaključni račun izgubo, seveda pa k temu pripomorejo tudi ceneni obroki hrane, ki so znatno pod realnimi cenami.

Tov. Andrej Kralj je članom delavskega sveta podal izvleček iz poslovnega poročila za preteklo leto (objavljen v drugi številki Litijskega predilca). Grafično in številčno je prikazal nekatere poslovne dosežke od leta 1966 do 1971. Osebnih dohodke smo leta 1971 izplačali po določilih Pravilnika o delitvi osebnih dohodkov in nismo prekoračili postavljenih normativov. Prav tako podjetje ni presešlo kalkulativnih osebnih dohodkov, ki so določeni v samoupravnem sporazumu za tekstilno industrijo. Razprava se je razvila okrog razlike med ceno surovine in cene pri sinteti.

Glavni direktor Jože Mirtič je omenil, da je doseženi poslovni rezultat dober. Ostaja pa vprašanje, kaj bomo lahko povedali ob enakem času prihodnje leto. Težak gospodarski položaj se bo še zaostрил, pričakujemo nove ukrepe, ki lahko posebno za-

denejo tekstilno industrijo, saj je skoraj v celoti vezana na uvoz surovin. Surovina se je z revalorizacijo zahodnih valut in devalorizacijo dinarja podražila, cene preji pa so zamrznjene od lanskega novembra. V podjetju bomo morali znižati vse možne stroške in zato so na seji razširjenega kolegija dobili posamezni sektorji določene zadolžitve. Nujno bomo morali že v prvem polletju v vseh oddelkih uvesti normative.

Investicijski plan za letošnje leto je podal tov. Darko Primožič. Podjetje razpolaga s 13.569.085 din sredstev. Za novo skladiščno halo, ki jo bomo lahko pozneje preuredili v sukalnico, je po predračunu predvidenih 5 milij. din, 2,5 milijona plačamo sami takoj, 2,5 milijona pa nam bo posodilo zagorsko gradbeno podjetje Beton. Za 8 pristančnih strojev in dva flyerja Krušik bomo plačali 3.320.000 din, za že dobavljene flyer 300.000 din. Za prvo fazo rekonstrukcije kotlarne smo predvideli 800.000 din. Anuitete za predilnico IV bodo znašale 1.240.000 din, anuitete gradbenemu podjetju Beton 1.530.000 din. To so najvažnejše postavke iz investicijskega plana.

Delavski svet je na predlog komercialnega direktorja potrdil razširitev delovnega mesta »prodajni referent« v komercialnem sektorju od ene na dve osebi — spremeniti pa bo treba Pravilnik o delitvi osebnih dohodkov in Pravil-

nik o sistemizaciji delovnih mest.

Tov. Albin Ankon je prebral vlogo našega delavca Franca Boriška za prodajo stanovanja na Cesti Zasavskega bataljona 25. Stanovanje je bilo zgrajeno leta 1964 in ima kuhinjo, dnevno sobo, 2 spalnice in sanitarije (skupaj 59 kvadratnih metrov). Stanovanje si je pred odkupom ogledala posebna komisija in ga ugodno ocenila. Prodajna cena stanovanja znaša 10 milij. s. din netto in ni visoka, saj stane garsoniera okoli 8 milij. s. din. S stanovanjem je tov. Borišek prodal tudi vse ostale pravice, ki so sodnijsko urejene. Davek na promet z nepremičninami, zemljiško knjižni prenos in ostale stroške plača kupec. Podrobnejšo utemeljitev nakupa sta podala gl. direktor Jože Mirtič in prodajalec Franc Borišek. Še posebej je bilo poudarjeno, da tu ne rešujemo samo stanovanjski problem, ampak življenjsko vprašanje delavca, ki že dvaj-

set let dela v podjetju. Podpredsednik delavskega sveta tov. Lojze Pavliha je povedal, da se člani DS lahko odločijo za tajno ali javno glasovanje. DS se je javno in soglasno izrekel za odkup omenjenega stanovanja. Tov. Franc Borišek prepusti stanovanje podjetju, ko se bo vselil v novo stanovanje, ki si ga bo zgradil sam najkasneje do oktobra 1973. Podjetje bo stanovanje plačalo v dveh obrokih, najkasneje do 31. 3. 1973, po vplačilu stanovanja plačuje prodajalec najemnino. O nakupu se s tov. Boriškom sklene posebna pogodba.

Svet centra za strokovno izobraževanje je predlagal, da bi razpisali za leto 1972 4 štipendije na Tekstilni srednji šoli v Kranju, 2 na Ekonomski srednji šoli, 2 na Upravno administrativni šoli in eno štipendijo na Višji šoli za socialne delavce. Glede na potrebe je delavski svet predlog potrdil.

T. Strus

Rezultati ankete o toplem obroku

Komisija za uvedbo in organizacijo toplega obroka je pripravila posebno anketo za zaposlene v vseh proizvodnih oddelkih. Anketne liste je vrnilo 475 članov kolektiva iz čistilnice, mikalnice, predpredilnice, predilnice, vlagalnice in sukalnice. Vsi zaposleni v teh oddelkih niso vrnilo anketnih listov, določen odstotek pa so bile bolniške.

Anketni list je obsegal 8 vprašanj:

1. Ali malicate: vsak dan samo včasih
2. Bi želeli toplo malico: da, ne
3. Na kateri izmen naj bi bila topla malica: dopoldanski, popoldanski, nočni, na vseh treh
4. Kje bi malicali: v menzi, v garderobi, za strojem
5. Kakšna naj bi bila topla malica: enolončnica, klobasa, hrenovka, razni sendviči, preka-jena rebrca, razno
6. Ali naj bi bila topla malica tudi v poletnih mesecih: da, ne
7. Ali naj bi stroje med malico ustavili: da, ne
8. Ostale želje, predlogi in pripombe:

Podatke iz ankete smo zbrali po oddelkih. V vseh oddelkih skupaj se je za toplo malico odločilo 333 zaposlenih (70,1%), samo 5 zaposlenih je bilo proti. Za jutranjo izmeno sta se odločila 202 zaposlena (42,5%), za popoldansko 121 (25,5%), za nočno samo 6 (1,3%), za vse tri izmene pa se je odločilo 205 zaposlenih (43,2%).

Največ zaposlenih se je odločilo, da bi malicali v garderobi, v vseh oddelkih 303 (63,8%). Za menzo se jih je odločilo 66 (13,9%), za strojem pa bi malicalo 63 zaposlenih (13,3%).

Največ anketiranih se je odločilo za enolončnico in to kar 366 (77,1%). Za vse ostale oblike malice se je odločilo manj kot 20 anketiranih.

Za toplo malico v poletnih mesecih se je odločilo 329 anketiranih (69,3%), le 62 anketiranih je menilo, da v poletnih mesecih topla malica ne bi bila potrebna.

212 (44,6%) anketiranih je bilo mnenja, da naj bi stroje med malico ustavili, 170 (35,8%) pa jih je menilo, da naj bi stroji med malico obratovali. Zanimivo je, da se je 66 predic odločilo točno 33:33. Pri željah in pripombah so mnogi zapisali, da želijo avtomate za pravo kavo, da naj bi med malico bila zamenjava predice in, da naj topla malica ne bo predraga.

Ali poznamo pravice in dolžnosti iz varstva pri delu

Praksa večkrat pokaže, da ne poznamo pravic in dolžnosti iz varstva pri delu. Premalo zaupanja imamo v vodstvo podjetja in v samoupravne organe, ki so pooblaščen, da obravnavajo stanje varstva pri delu in sprejemajo primerne ukrepe. Naj navedem nekaj primerov:

— Članica našega delovnega kolektiva je pred časom na Zavod za socialno zavarovanje v Ljubljani poslala dopis, v katerem se je pritoževala zaradi osvetljenosti in klimatskih pogojev v predilnici. Razumljivo je, da organi socialnega zavarovanja niso pooblaščen za reševanje takih pritožb.

— Predica iz predilnice se je pritoževala v obratni ambulanti in v sektorju vzdrževanja, ker je bil pod prstančnimi stroji prehud preprih, ker ni bil urejen odvod zraka v pneuma-filski kanal. Pritožiti pa se ni znala po zakoniti poti.

— Delavci iz čistilnice so se razburjali, ker je preprih v oddelku zaradi raztrganih nihalnih vrat.

Naštel bi lahko še več nepravilnega uveljavljanja pravic. Kakšni so delovni pogoji v podjetju, ni nobena skrivnost, saj Litijski predilec jasno in s komentarjem obravnava rezultate meritev delovnih pogojev. Nobeno podjetje

pa ni tako idealno urejeno, da ne bi bilo pomanjkljivosti. Res pa je, da se posamezna popravila večkrat odlagajo iz zime na pomlad itd.

Posamezne pritožbe ne smemo vzeti z nerazumevanjem in jih bodo samoupravnim organom resno obravnavali. Kdaj se lahko pritožimo zaradi slabih delovnih pogojev?

Temeljni zakon o varstvu pri delu določa, da ima delavec na svojem delovnem mestu pravico, do odkloni delo, če mu grozi neposredna življenjska nevarnost, ker niso izvedeni varstveni ukrepi in to tudi toliko časa, dokler se ustrezni varstveni ukrepi ne izvedejo.

Oseba na delu ima tudi pravico, da predloži Izvršilnemu odboru pismeno zahtevo za odpravo pomanjkljivosti oz. nepravilnosti pri izvajanju varstvenih ukrepov, če nista neposredni vodja del oz. služba varstva pri delu v osmih dneh izvedla ustreznih varstvenih ukrepov.

Razumljivo je, da se mora delavec, ki napiše pismeno zahtevo, tudi podpisati. Zaposlenemu, ki je Izvršilnemu odboru predložil zahtevo, mora izvršilni organ v osmih dneh pismeno odgovoriti, kaj je podjetje ukrenilo za odpravo pomanjkljivosti.

Če so zaposleni s poročilom Izvršilnega odbora ne strinja, mora podjetje nemudoma obvestiti o tem republiko inšpekcijo dela, ki mora v osmih dneh pritožbo raziskati in izdati ustrezno odločbo. To je zakonita pot za uveljavljanje pravic iz varstva pri delu. Vse pritožbe bodo obravnavane neposredno v podjetju. Prepričani smo, da bodo nepravilnosti prej odpravljene, kot pa če se največkrat anonimne pritožbe obravnavajo na neustreznih mestih.

Predavanja iz varstva pri delu seznanijo vse zaposlene s pravicami in dolžnostmi na delovnem mestu. S preizkusom znanja iz varstva pri delu pa preverimo, če so zaposleni usposobljeni za delo in če poznajo nevarnosti poškodb in poklicnih okvar na delovnem mestu.

Ureditev garderob, umivalnic, stranišč in prostorov za žensko osebno higieno

Prejšnji lastniki podjetja niso skrbeli za ureditev garderob in umivalnic. Zaposleni delavci so odlagali obleke v lesene omarice, nameščene ob strojih. Na splošno so bili delovni pogoji neprimerni, saj je bil v vseh proizvodnih oddelkih betonski pod. Po svoboditvi so bili zgrajeni sanitarni prostori v predilnici I in II. Pri obnovitvi predilnice pa so bili tudi tu zgrajeni sanitarni prostori.

Veliko truda smo vložili v ureditev garderob in umivalnic v ostalih oddelkih. Zaradi neprimerne lokacije, utesenjenih prostorov, podjetje ni moglo zadostiti predpisom niti željam zaposlenih.

Leta 1967 je bil na osnovi drugega odstavka 52. člena Temeljnega zakona o varstvu pri delu predpisan Pravilnik o splošnih ukrepih in normativih varstva pri delu za gradbene objekte, ki so namenje-

ni za delovne in pomožne prostore. (Ur. list SFRJ šte. 27/67)

S Pravilnikom so bili postavljeni normativi za temperaturo in število izmenjav zraka v sanitarnih prostorih. Podjetje je dolžno, da v najkrajšem času uredi prostore po tem pravilniku. Ker se delavke predvsem v predilnici I in II pritožujejo, da garderobe niso dovolj ogrevane, navajamo normative za te prostore.

Normativi za temperaturo in število izmenjav zraka:

Prostor	Temperatura zraka v stop. C	Število izmenjav zraka v 1 uri	
		Dovajanje	Odvajanje
Garderoba	16		1
Kopalnica	25		5
Umivalnica	16		1
Stranišče	14		4-8
Prostor za žensko osebno higieno	23		2-4
Jedilnica	20	3	3
Prostor za občasno ogrevanje delavcev	20		2
Prostor za sušenje delovne obleke	20	po izračunu	



Urejeni higienski prostori ne preprečujejo samo širjenje najrazličnejših obolenj, ampak tudi ugodno vplivajo na počutje zaposlenih. Za ureditev teh prostorov je podjetje vložilo precejšnja sredstva

Garderobe morajo biti ločene za moške in ženske. Darderobni prostor mora ustrezati številu delavcev, načinu shranjevanja obleke in razmeram, v katerih se opravlja delo. Če je v prostoru več kot 50 delavcev, mora biti med omaricami najmanj 1 meter širok prehod. Garderoba mora biti v bližini umivalnic.

Kopalnice morajo biti predvidene posebej za moške in ženske in morajo imeti prostore za odlaganje obleke. Kopalnice morajo biti v podjetjih, kjer delavke opravljajo delo, pri katerem se umažejo, pri katerem se telo in obleka zmočita, pri katerem se čezmerno znojijo in pri katerem nastaja veliko prahu ali neprijeten vonj. Ena prha sme biti največ za 20 delavcev.

Umivalnice morajo imeti tekočo vodo, po potrebi tudi vročo. Opremljene morajo biti z napravami za sušenje rok. Če se delavci pri delu umažejo roke ali se močno znojijo ali delajo v prahu, sme biti ena pipa za največ 20 zaposlenih.

Stranišča morajo biti posebej za moške in za ženske. Od stranišč do najbolj oddaljenih delovnih mest ne sme biti več kot 100 metrov daleč. Za največ 20 moških oziroma 20 žensk je lahke eno stranišče. Poleg moškega stranišča mora biti tudi pisuar.

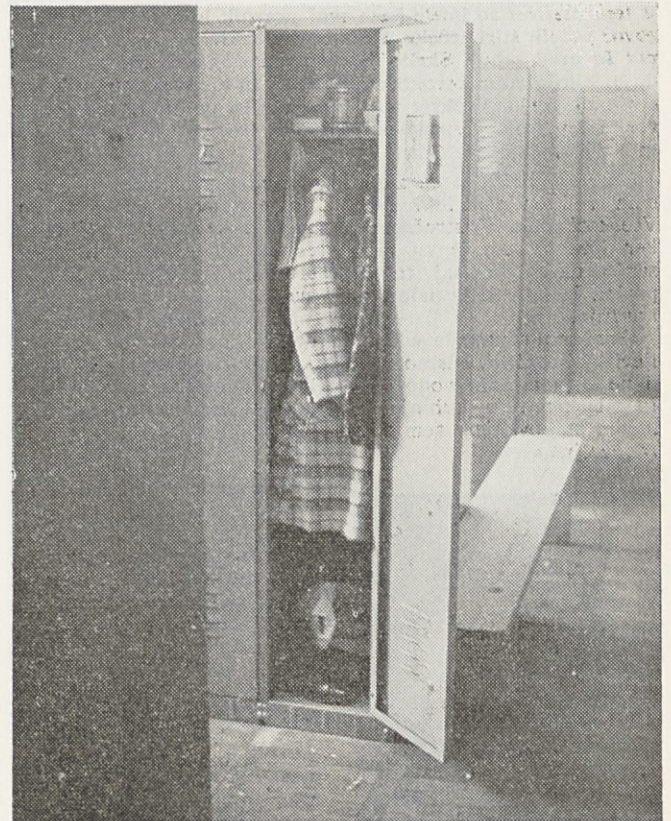
Prostori za žensko osebno higieno morajo imeti toplo in hladno vodo. Ta prostor mora biti ločen od drugih prostorov s prehodnim prostorom in mora imeti posebne, najmanj 1 do 1,50 m² velike kabine z umivalniki za umivanje rok. Če je zaposlenih do 300 žensk, mora biti na vsakih 50 zaposlenih žensk po ena kabina, na vsakih nadaljnjih 100 zaposlenih žensk pa še po ena kabina.

Jedilnice morajo biti urejene za delavce, ki delajo v posebnih pogojih (močno znojenje, umazano delo, veliko prahu).

Prostori za kajenje morajo biti urejeni povsod tam, kjer je zaradi tehnološkega procesa v delovnih prostorih in na dvoriščih kajenje prepovedano. Prostori za kajenje morajo imeti ustrezno zračenje.

Prostori za občasno ogrevanje delavcev morajo biti urejeni za delavce, ki delajo na prostem.

Če bi varstveni ukrepi in normativi, ki jih predpisuje Pravilnik, terjali večje ali posebne investicije, sedanje stanje posloplja pa je takšno, da ne ogroža v večji meri življenja in zdravja delavcev, je treba prostore prilagoditi v roku, ki ga sporazumno določita delovna organizacija in pristojni inšpektor dela. Naše podjetje že ima odločbo republiškega inšpektorja dela, ki zahteva, da uredimo zgoraj navedene prostore po določenih tega pravilnika.



Znotraj in zunaj urejena garderoba

Kako imamo urejene higienske prostore v našem podjetju?

V podjetju vlagamo veliko finančnih sredstev za ureditev teh prostorov:

— V letu 1971 je bila zgrajena nova ženska garderoba z umivalnico, sobo za osebno higieno in stranišči v predilnici za 110 oseb.

— V predilnici sintetike je bilo urejeno moško in žensko stranišče.

— V prejšnji ženski garderobi predpredilnice je bila urejena moška garderoba.

— Za moške zaposlene v predilnicah in za remontne delavce urejamo v pritličju garderobo z umivalnico.

— Po ureditvi moške garderobe bo v aprilu urejena ženska garderoba v predilnici II. Za novo urejene garderobe smo nabavili 110 garderobnih omaric.

— V ženski garderobi p I in p II popravljajo umivalnice.

— Urejeni so kotički za osebno higieno žena v p I in p II.

— Za tekoča popravila umivalnic in za čiščenje stranišč je bilo ustanovljeno novo delovno mesto: čistilec in razkuževalec stranišč.

Kako je bil ta ukrep primeren, pove urejenost in čistota stranišč. Medicinsko je dokazano, da nečistoča v straniščih in prekomerni prepih v straniščih povzročata vnetje mehurja in druga obolenja.

— Ne uporabljamo za brisanje rok čistilnih niti, ampak brisačo, ki jo podjetje daje na leto in pol brezplačno.

— Po potrebi uporabljamo higienski papir.

— Uporabljeni higienski vložek zavijmo v vrečko in odložimo v higienski zaboj.

To je le nekaj osnovnih navodil pri uporabi higienskih prostorov. V nas samih pa se mora utrditi zavest, da je redno čiščenje sanitarnih prostorov nujno potrebno.

Pred leti so sprejeli zaposleni v predilnici naslednjo odločitev: »Higienske prostore bomo čistili kolektivno, mesečni zaslužek čistilke pa bo razdeljen enakomerno na vse zaposlene.« Skupinski način čiščenja se ni obnesel in so bili higienski prostori v tem oddelku neočiščeni. Zato je prav, da nudimo prizadevanjem vodje proizvodnega sektorja za redno vzdrževanje in čiščenje higienskih prostorov, vso podporo.

Iz teh podatkov je razvidno, da se odgovorne službe trudijo za ureditev sanitarnih prostorov. Pri vzdrževanju higienskih prostorov so tudi težave:

— Vsa delovna mesta čistilk niso zasedena.

— Čistilke so največkrat osebe s kroničnimi obolenji in zato velikokrat v bolniškem staležu.

— V podjetju so še nekateri delavci, ki so pesniško nadržani in radi pišejo po stenah stranišč.

Proizvodni sektor resno obravnava problematiko namestitve čistilk, da bi bilo čiščenje sanitarnih vedno zagotovljeno. Omenjene pomanjkljivosti so le prehodni pojav in je čas, da maloštevilni posamezniki spremenijo svoj odnos do sodelavcev in sodelavk. Franc Lesjak

RAZGOVOR Z DELAVCI

Žena ni nikoli brez dela

V tem mesecu so imele žene svoj praznik in zato smo za razgovor prosili štiri ženske, 3 matere in dekle, ki ima življenjsko pot še pred seboj. Skrito je delo matere, neopazno se trudi, da bi bilo njenim otrokom dobro, da bi na svetu občutili kar najmanj gorja. Večkrat zapostavljena in ponižana se bori za vsakdanji kruh. V razgovor je ujet le trenutek njihovega dela in življenja.

ANA JELENC se je zaposlila v Predilnici leta 1956. Vseskozi dela v stročnarni, ker ima astmo, je to delo zanje najboljše, saj tu ni prahu. Podetje ji je dalo stanovanje.

»Prej sem stanovala v Pregljevski hiši v Litiji. Nismo imeli ne kopalnice in vodo sem morala nositi v kuhinjo. Z novim stanovanjem sem zelo zadovoljna.«



V zakonu sta se ji rodila dva sinova. Zanju je največ skrbela sama. »Najhuje je bilo takrat, ko sem ostala sama z dvema majhnima otrokoma in sem bila brez službe.«

»Ste takrat pomislili, da bi otroke kam oddali?

»Ne, nikoli, ne prej, ne pozneje. Ne morem razumeti, kako nekatere ženske to lahko naredijo, ali pa svojega otroka celo umorijo. Čeprav je bilo zelo hudo, ena rešitev vedno pride.«

V novo stanovanje sta se z njo preselila tudi njena sinova.

»Hotela sta ga opremiti po svoje. Zakaj pa ne, sem mislila, saj tudi onadva zaslužita. Vsi smo malo popustili in našli skupno rešitev.«

Ali pridete s sinovoma večkrat mavzkriž?

»Ne. Če vsak saj malo popusti, je dobro.«

Kako ste svoja sinova vzgajali, sta očeta kaj pogrešala?

»Kadar sem bila v službi, sta bila prepuščena sama sebi. Že zato vzgoja ni mogla biti zelo stroga. Vzgojala sem ju dobro, a uspeh je pri dveh različnih ljudeh zelo različen. Očeta sta pogrešala in to dobrega očeta.«

Večkrat slišimo starejše, kako pripovedujejo, da današnja mladina ni vzgojena. Kaj vi mislite?

»Današnja mladina ni slaba — sicer pa mladi se učijo od starejših in ne obratno. Največkrat so krivi starši in sploh vsa vzgoja, otroka je treba vzgajati od zibelke in ne šele takrat, ko že začne odhajati v svet in je vpliv staršev že zelo majhen.«

Vas sinova še ubogata?

»Želim jima, da bi si življenje dobro uredila in tudi moja beseda še nekaj velja, čeprav sta že oba odrasla in si bosta življenje uredila po svoje.«

Se delavke razumete na delu?

»Dobro, včasih že pride kakšna malenkost, a je kmalu spet vse v redu.«

MUZGA MARIJA je v Predilnici že 21 leto. Samo enajst mesecev je delala v sukalnici, ves ostali čas pa v vlagalnici.

»Težko sem se privadila, križ me je bolel in glava. Dnevno vlagamo 7 ur in vložimo 8 zabojev, če pa delamo nadure pa še en zabojev več. V vseh oddelkih so že kakšno stvar izboljšali, pri nas ničesar. Kopsi so večji, kot so bili včasih, zadnjič smo stehale košaro, skoraj 50 kg je pokazala tehtnica. Ena sama ženska jo ne more dvigniti. Predilnica se širi, vlagalnica je ostala tolikšna, kot je bila pred leti.«

Kje boste praznovali 8. marec?

»V službi. Če vse vzamemo dopust, mora Predilnica stati.«



S katere izmene pridete domov najbolj utrujeni?

»Z vseh treh enako. Razlika je samo ta, da grem z nočne izmene v posteljo in se lahko naspim, ko pa pridem z jutranje, me pa čaka toliko dela, da ne vem kje bi začela. Čeprav se dosti govori in piše, da bi nočno delo žena ukinili, raje delam ponoči kot pa zjutraj.«

Ali so se vam želje iz mladih dni kasneje v življenju uresničile?

»Želela sem si, da bi šla v šolo za otroško negovalko. Že v osnovni šoli sem se bolj težko učila in mi je mama večkrat rekla, da bom morala v Predilnico na delo. In danes imam oboje: v Predilnici sem že vrsto let, otroški vrtec pa imam doma. Sicer je bila pa v naši družini tradicija, da so vsi odhajali na delo v Predilnico.«

Bodo šli vaši otroci po isti poti?

»Se ne vem. Hči je vložila prošnjo in če bo sprejeta, se bo tradicija nadaljevala.«

Pet otrok je za današnje razmere že kar precej. Ste si v mladosti želeli veliko otrok?

»Niti ne. V življenju tako pride. Bilo je hudo, vse je drago in pet jih ni bilo lahko vzdrževati. Ko so bili še majhni, sem jih nosila kot mačka mlade. Mama jih je varovala, ko sem bila v službi. Tako sva hodila ena domov, druga na delo.«

Stanujete v tovarniškem stanovanju. Ali podjetje dovolj skrbi za stanovanja svojih delavcev?

»V tem stanovanju sem že 18 let in sem z njim zelo zadovoljna. Podjetje mora skrbeti za stanovanja, saj iz dneva v dan prihajajo novi, mladi delavci, ki se ženijo in ustvarjajo svoje družine, potrebujejo pa tudi stanovanja. Ne vem kako bi bilo, če podjetje za stanovanja sploh ne bi skrbelo.«

Vam je bilo kdaj žal, da ste prišli v Predilnico?

»Začetek je bil težak, kesala pa se nisem nikoli. Teh 21 let je minilo zelo hitro, zdi se mi, da sem prišla pred nekaj leti. Upam, da dela ne bo zmanjkalo in bom lahko ostala do upokojitve.«

ANI PRAH dela od leta 1957 v Obratu družbene prehrane.

»Se ko sem bila otrok, sem si želela, da bi postala kuharica. Takrat nisem vedela, kako je to delo odgovorno in naporno. Posoda je težka, ljudje se stalno jezijo.«

Kdo sestavlja jedilnike?

»To naredimo skupaj s šefom. Dobro bi bilo, če bi jedilnik lahko sestavili vsaj za teden dni vnaprej. Ravnanje se moramo po zalogah, ki jih imamo in artiklih, ki jih lahko dobimo.«

Se vam zdi cena obroka visoka?

»Za tak denar ne morete nikjer dobiti kosila, kaj da bi ga še sami skuhali doma. Ljudje tarnajo, da dajemo premajhne porcije in to predvsem tisti, ki nosijo domov, a dobijo vedno več, kot ti.«



sti, ki pojedjo v menzi. Težko je, ker imamo kosilo praktično od enajstih do treh popoldne. En dan jih pride ob enajstih veliko, zmanjka nam kosil, naslednji dan pripravimo več, abonentov pa pri-

de pol manj. Zopet se jezijo tisti, ki dobijo postano kosilo.«

Se vam zgodi, da kakšno jed dvakrat solite?

»Sama nisem še nikoli dvakrat solila. Zgodi pa se, da sva dve solili isto jed ali pa, da je jed ostala neslana.«

Kako ste praznovali 8. marec?

»Delala sem. Gostje v menzi so bili zadovoljni in to je veliko zadoščenje za tiste, ki skrbijo za njihovo dobro počutje. To je včasih več, kot denar, ki ga dobimo za svoje delo.«

Ste z delom zadovoljni?

»Sem, brez dela si ne morem predstavljati življenja. Želim pa, da bi nas abonenti drugače gledali. Radi bi dobili streho nad vhodna vrata, da ne bi imeli v kuhinji tako umazan pod, kadar zunaj dežuje. Ljudje ne vedo, da mi kruh dobimo, enako tudi mleko in da ni menza kriva, če je za malico slab kruh in slabo mleko.«

Kaj si najbolj želite?

»Da bi hči shodila in da bi jo sprejeli nazaj v litijsko osnovno šolo. Mesec dni smo jo vozili v šolo in bila je zelo zadovoljna, potem ni smela več prihajati, ne vem, zakaj ne.«

VERONIKA SMOLNIKAR dela v podjetju sedmi mesec. Takoj po končani osnovni šoli se je prijavila na Zavodu za zaposlovanje in kmalu dobila službo.

»Delo ni težko. Nekatere delajo manj, druge več. Rada bi ostala v podjetju.«



Kakšno delo bi najraje opravljala?

»Rada bi bila predica.«

Kaj delaš v prostem času?

»Doma pospravljam, kadar pa nimam drugega dela, pa berem.«

Kakšne knjige?

»Najraje berem o živalih, te imam tudi doma.«

Je bilo težko iz osnovne šole priti takoj na delo?

»Prve dni je bilo najtežje, dela nisem poznala, »štukanje« mi je povzročalo največ preglavic.«

Se dekleta razumete med seboj?

»Sveda se.«

Bi šla še kdaj v šolo?

»Verjetno nikoli več.«

Koliko otrok bi si želela?

»Enega, kvečjemu dva.«

Samo toliko, zakaj?

»Bilo bi preveč dela in ne vem, če bi jih lahko več vzdrževala.«

Bila si na uvajalnem seminarju, kako ga ocenjuješ?

»Tisto, kar smo slišali, je bilo koristno. Drugače se je pa vleklo, služba mine še enkrat hitreje.«

Kadrovske spremembe

Prihodi v mesecu februarju 1972

1. 2. 1972 Dolganoč Milan, Trg na Stavbah 8, kotlarna
1. 2. 1972 Savinšek Ivan, Rozmanov trg 3, mikalnica
1. 2. 1972 Lesjak ing. Tone, Ljubljana, splošni sektor
3. 2. 1972 Dimec Bojan, Rozmanov trg 7, mikalnica
7. 2. 1972 Dragar Anton, Preska 7, mikalnica
7. 2. 1972 Otorepec Ela, Topilniška 19, fin. sektor — za določen čas
21. 2. 1972 Čuk Dragica, Ljubljana, Obrat družb. prehrane
21. 2. 1972 Prelogar Miloš, Trg na Stavbah 11, remont strojev
21. 2. 1972 Zupančič Boris, Trg na Stavbah 10, remont strojev

Odhodi v mesecu februarju 1972

11. 2. 1972 Boštjančič Jože, Smartno 52, čistilnica, izključitev
14. 2. 1972 Pišljar Angela, Trbovlje, sukalnica/1, neopravičeni izostanki
24. 2. 1972 Uršič Alojz, Ušnje 7, predilnica, potek pogodbe za določen čas.

REBUS

ca IL

Vedno širše izobraževanje delavcev

Na pobudo republiških prosvetnih organov je leta 1960 Občinski ljudski odbor Litija ustanovil Delavsko univerzo z namenom, da izobražuje predvsem zaposlene. Do leta 1966 se je litijska delavska univerza ukvarjala samo z izobraževanjem. Ustanovitelj pa je tega leta predlagal, da so se Delavski univerzi priključile še glasbena šola, knjižnica in kino. Danes delavska univerza ne izobražuje samo za potrebe delovnih in drugih organizacij v občinskem merilu, ampak se uspešno uveljavlja v širšem slovenskem prostoru. Da bi zvedeli kaj več o delu litijske Delavske univerze, smo za pogovor prosili njenega direktorja JOŽETA ŽUNICA.

»Delavska univerza vključuje naslednje enote: enoto za izobraževanje, za glasbeno izobraževanje, za knjižnico, za predvajanje filmov, samostojno pa tudi nastopa poklicna krznarska šola, ki je verificirana pri Delavski univerzi kot samostojna šola. Delavske univerze so bile cel desetletje izven zakona — njihova dejavnost ni bila zakonsko določena, enako je bilo tudi z izobraževalnimi centri. To pa pomeni, da nobena takšna izobraževalna ustanova ni smela izdajati javnih listin. 10. februarja 1971 je bil sprejet zakon o delavskih univerzah, ki ureja organizacijo, izobraževanje in opredeljuje naloge. Zakon določa, da morajo biti vse delavske univerze in izobraževalni centri verificirani, če hočejo izdajati spričevala, obenem zakon določa tudi pogoje za verifikacijo, ki so takšni, kot jih določajo drugi zakoni s področja šolstva. Republiški Sekretariat za kulturo in prosveto verificira neko ustanovo takrat, ko izpolnjuje naslednje pogoje: imeti mora letni program nalog, ki jih trajno opravlja, usposobljen učni kader, imeti mora primerne prostore in druge pripomočke ter zagotovljena finančna sredstva. Naša Delavska univerza je bila prva v Sloveniji, ki je vložila tak zahtevek. Občinska skupščina je ustanovila posebno komisijo, ki je pregledala celotno delo Delavske univerze, potem je poslal še Republiški sekretariat za prosveto in kulturo posebno komisijo, ki je pregledala naše celotno delo in ugotovila kot prva komisija, da Delavska univerza izpolnjuje pogoje za verifikacijo. Izdajali bomo spričevala za takšne oblike šolanja, ki trajajo manj kot dve leti.«

— Kaj pa krznarska šola v Smartnem?

»Ta traja tri leta in je verificirana, spričevalo, ki ga dobi dijak velja za celo Jugoslavijo. Sicer je pa to edina takšna šola v naši državi.«

— Ker zavzema izobraževanje največji del v programu Delavske univerze, bi spregovorili še malo več o tem.

»Izobraževanje teče v štirih centrih. Center za družbeno izobraževanje zajema izobraževanje članov Zveze komunistov v najrazličnejših partijskih šolah, potem izobraževanje sindikalnih kadrov in članov drugih družbeno poli-

tičnih organizacij. Oblike takšnega izobraževanja so najrazličnejše in trajajo od 8 do 30 ur.

Center za strokovno izobraževanje je najmočnejši, usposablja pa strokovne kadre v delovnih organizacijah. Sem spadajo razni tečaji za gradbenike, za minerje, za gostilničarje, tečaji civilne zaščite in iz varstva pri delu.

Center za splošno izobraževanje organizira tečaje tujih jezikov, poljudno znanstvena predavanja in sem spada tudi turistično izobraževanje.

Četrti pa je center za izobraževanje v oddelkih rednih šol. Sem spada Ekonomska srednja šola, letos prvi, tretji in četrti letnik, Tehnična srednja šola strojne stroke in elektro stroke, poklicna šola za usneno in krzveno konfekcijo, poklicna šola za kmetovalce, poklicna šola za vrtnarje raziskovalnega vrtnarja, poklicna šola za voznike motornih vozil in osnovna šola za odrasle.«

— Našteli ste veliko šol, kako pa dobite potrebe, predno organizirate določeno šolo?

»Ker ne izobražujemo samo za občinske potrebe, ampak za celo Slovenijo, to ni težko. Seminarje organiziramo v glavnem ob sobotah in nedeljah, ko so ljudje prosti.«

— Tudi kmetijska šola postaja vedno bolj zanimiva, kakšne načrte imate?

»Šola traja dve leti in je namenjena mladim ljudem, bodočim gospodarjem na kmetijah. Prvič smo jo imeli v Smartnem, letos imamo drugi letnik v Gabrovki. Pouk se bo kmalu končal, do junija bodo gojenci opravili zaključne izpite. Letošnjo jesen bo kmetijska šola v Smartnem, potem pa zopet v Gabrovki. Ker je ta šola namenjena samo mladim, organiziramo za starejše kmete predavanja o sadjarstvu, vrtarstvu, živinoreji, travništvu itd. Taka predavanja trajajo dve do tri ure in so za starejše kmete mnogo bolj primerna.«

— Kakšni pa so učni načrti v oddelkih srednjih šol?

»Organizacija teh šol je naša skrb, drugače pa so to dislocirani oddelki matičnih šol in delajo pod njihovim vodstvom in po njihovih učnih načrtih. Res pa je, da je srednja ekonomska šola brez telovadbe, strojepisja in stenografije. Ker je namenje-

na odraslim ljudem, so sestavljali učnega programa upoštevali dejstvo, da ti ljudje obvladajo strojepisje, stenografijo pa opuščajo že redne šole, ker pravijo, da danes ni več potrebna.«

— So za vpis v poklicno šolo predpisani kakšni pogoji?

»Pravilnik določa, da se v takšno šolo vpiše lahko vsakdo, ki ima tri leta prakse na ustreznem delovnem mestu. Tako mu ni treba opravljati praktičnega pouka v šoli, ki traja tri semestre. Zaključni izpiti so pokazali, da pri praksi ni nobenih težav, bolj se zatika pri teoretičnem delu zaključnega izpita. Če pa se na to šolo vpiše kdo, ki nima triletno prakse, jo mora med šolanjem opraviti.«

— Ali tisti, ki ne končajo osnovne šole, lahko takoj, ko nehajo »guliti« šolske klopi v šestem ali pa sedmem razredu, pridejo k vam, da tu končajo manjkajoče razrede?

»Tudi tukaj mi ne moremo postavljati nobenih omejitev. Zakon določa, da se na osnovno šolo za odrasle lahko vpiše vsak občan, ki je osem let hodil v osnovno šolo, pa jo ni končal. Ko dokonča pri nas osnovno šolo, se ne more naprej vpisati na štiriletno srednjo šolo, ker naša osnovna šola nima tujega jezika. Zakon določa, da tuj jezik izbirajo kandidati in vedno se vsi odločijo proti. Približno šestdeset odstotkov prijavljenih kandidatov pri nas konča osnovno šolo za odrasle.«

— Kakšno pa je sodelovanje Delavske univerze s gospodarskimi organizacijami v občini?

»Kadre izobražujemo predvsem za njihove potrebe. S kresniško Industrijo apna, Tovarno usnja Vrhnika, z obema zadrugama, komunalnim podjetjem, Kovino iz Smartnega in mesarijo imamo podpisane družbene dogovore, s katerimi so nas te organizacije pooblastile, da opravimo celotno izobraževanje za njihove potrebe. Te organizacije nimajo lastnih izobraževalnih centrov, kot ga ima Predilnica, ki krajše oblike izobraževanja opravi sama, v redne šole pa tudi njeni delavci prihajajo k nam.«

— Je glasbena šola samo za mladino?

»Ne, vpisani so tudi odrasli. Ta šola daje glasbenike za domačo godbo na pihala. Večina iz oddelka za trobila in pihala igra pri godbi. Učenci naše glasbene šole nastopajo na vseh važnejših prireditvah v občini, vsaj enkrat letno pa snemajo za RTV Ljubljana.«

— Obisk v kinematografih v glavnem stalno pada, verjetno tudi litijski kino ni izjema?



»Res je. Obiskovalcev je iz leta v leto manj. Nekaj k temu pripomore televizija, pa tudi avtomobili in vikendi. Leta 1969 je kino predstave obiskalo 40.519, leta 1971 pa samo še 34.369 gledalcev, kar 6.000 manj. Vstopnice že dolgo ne pokrijejo stroškov. Stroški stalno rastejo, distributerji hočejo vedno več. Dajejo nam filme, ki jih imajo in mi pri izbiri nimamo večjega vpliva. Naročamo najboljše filme — komercialne filme, zavedamo pa se, da večkrat trpi vzgojna stran, dobrih vzgojnih filmov si ne moremo privoščiti. Naš filmski program je približno leto in pol za ljubljanskim.«

— Kako pa obisk v knjižnici?

»Odkar skrbi za knjižnico kulturna skupnost, se je položaj precej spremenil. Vsako leto kupimo tristo do petsto novih knjižnih zvezkov. Lani je bilo izposojenih 7.000 knjig. Med rednimi izposojevalci je 265 delavcev, 1 kmet, 143 uslužbencev, 2500 učencev in 150 ostalih. Odprli smo podružnico v Smartnem, upamo pa, da jo bomo prihodnje leto v Gabrovki. V knjižnico smo pritegnili mlade, ker smo kupili knjige, ki jih šole zahtevajo za obvezno čtivo.«

— Večkrat so se že širile govorice, da bi v Litiji odprli gimnazijo, kaj vi sodite o tem?

»Gimnazija bi bila potrebna, ni pa nujno, da bi bila verificirana, začeli bi lahko

tako, kot smo z drugimi šolami. Če gimnazija bo in kdaj bo, je težko danes govoriti. Namenjena pa bi bila mladim, ki se vozijo v Ljubljano in obenem bi odprli možnost nadaljnega šolanja sposobnim otrokom z gabrovškega področja, ki nimajo dovolj denarja, da bi stanovali v Ljubljani in tudi nimajo ugodnih prometnih zvez, da bi se lahko vsak dan vozili v Ljubljano. Temeljna izobraževalna skupnost bo imenovala posebno komisijo, ki bo raziskala potrebe po gimnaziji, verjetno jo letošnjo jesen še ne bomo odprli.«

— Ima Delavska univerza dovolj prostorov za svoje delo?

»Zeleli smo zidati, idejni projekt je že gotov. V novih pogojih gospodarjenja pa je zelo težko dobiti kredite in z zidavo vsaj zaenkrat ne bo nič. Popraviti in nekoliko preurediti nameravamo Rotarjevo hišo. Razpolagamo s štirimi opremljenimi učilnicami, kar pa je premalo in moramo tri še stalno najemati. Ker je zgradba, kjer imamo sedaj prostore, predvidena za rušenje, ko se bo gradil nadvoz in most, bo nastal problem, kam preseliti knjižnico.«

— In nazadnje še finančna sredstva.

»Lani smo ustvarili 27 milijonov S din dohodka več kot leta 1970. Takšno povečanje ne gre na račun podražitev naših uslug, ampak razširjene dejavnosti.«

T. Štrus

**Dopisujte
v naše glasilo!**

Nočno delo žena, mladine narašča

V Sloveniji dela še vedno okrog 18.000 žena in več kot 600 mladih delavcev v treh izmenah, torej tudi ponoči. In kar je še hujše, njihovo število še narašča!

Značilno za povojno obdobje v naši državi je stalno naraščanje števila zaposlenih žena. To velja še posebno za Slovenijo, v kateri je bilo po statističnih podatkih za leto 1970 od skupnega števila stalno zaposlenih 41,4 % žensk in to največ v industriji. Tako visoka zaposlitev žensk pa zahteva tudi ustrezno ureditev njihovih življenjskih in delovnih pogojev, ki pa jih v praksi često nismo uspeli zadovoljivo rešiti.

Zelo pomemben moment, ki vpliva na delavčovo zdravo počutje in s tem tudi na njegovo storilnost, je nedvomno racionalna razporeditev delovnega časa. Posledice neupoštevanja tega se kažejo na eni strani zlasti v neekonomskem izkoristku delovnih sil človekovega organizma, na drugi strani pa v zapravljanju največje dobrine — delavčevega zdravja, čigar posledice pa so prevelike, da bi se sploh dale izmeriti z ekonomskimi merili. To velja zlasti v tistih primerih, ko utemeljujemo s številnimi opravičljivimi in neopravičljivimi razlogi uvedbo takega delovnega urnika, s katerim posegamo v sam naravni cikel življenja. Pri tem pa se srečujemo s perečim problemom današnjega časa, z nočnim delom žensk in mladine.

Nočno delo žena in mladine ter mednarodne konvencije

Znano je, da je nočno delo zelo naporno in povzroča predvsem živčna obolenja. Zato ni priporočljivo niti za moške, še manj pa za ženske in mladino.

Na škodljive posledice nočnega dela so začeli opozarjati v večjih industrijskih deželah že proti koncu 18. stoletja. Mednarodno združenje za zakonsko varstvo delavcev je pripravilo konvencijo ali dogovor o prepovedi nočnega dela žena in otrok (znano pod imenom Bernska konvencija), ki je bila sprejeta leta 1906, ratificirale pa so jo vse večje industrijske države. Ta konvencija je pred prvo svetovno vojno odigrala veliko vlogo pri varstvu delavcev v industriji evropskih dežel. Pokazala je, da je mogoče določena vprašanja varstva delavcev, med njimi zlasti mladine, uspešno urejati tudi v mednarodnem okviru.

Naša država je pristopila k pravni ureditvi vprašanja nočnega dela žena in mladine s tem, da je 30. 12. 1955 podpisala konvencijo št. 89 o nočnem delu žensk v industriji ter konvencijo št. 90 o nočnem delu otrok. Konvencija št. 89, ki velja le za industrijska in gradbena podjetja, ne pa za prometna podjetja in družbene službe, določa, da se smatra, za nočno razdobje najmanj 11 neprekinjenih ur — vključujoč interval 7 neprekinjenih ur med 22. uro zvečer in 7. uro zjutraj, ki ga določi pristojna oblast za razna industrijska področja ali industrijske veje različno.

Neglede na starost je prepovedano nočno delo žensk v vseh javnih in zasebnih podjetjih in posameznih obratih, izjema pa so le podjetja, v

katerih so zaposleni člani iste družine. Prepoved se ne uporablja:

1. v primeru višje sile, kadar pride v podjetju do prekinitve dela, ki je ni mogoče predvideti in ki se ponavlja,

2. v primeru, kadar se delo v proizvodnem procesu opravlja bodisi s surovinami, bodisi z materiali, ki so podvrženi hitremu kvarjenju, če je treba preprečiti uničenje takih materialov.

Konvencija se ne uporablja: 1. za ženske, ki so na vodilnih delovnih mestih ali na delovnih mestih tehničnega značaja, za katera so odgovorne; 2. za ženske, ki so zaposlene v službah za higieno in v socialnih službah in ki ne opravljajo fizičnega dela.

Temeljni zakon o delovnih razmerjih in nočno delo

Naš temeljni zakon o delovnih razmerjih določa, da se šteje za nočno delo v razdobju med 22. uro zvečer in 5. uro zjutraj v industrijskih in podobnih podjetjih, v kmetijstvu pa med 22. uro zvečer in 4. uro zjutraj (52. člen). V tem času je prepovedano delati delavki med nosečnostjo in delavki z otrokom starim do enega leta ter delavcu, kateremu bi po zdravniškem izvidu nočno delo lahko poslabšalo zdravstveno stanje (54. člen). Tem kategorijam delavcev ne more delovna skupnost pod nobenim pogojem odrediti nočnega dela, niti ne na lastno željo in to neglede na vrsto dejavnosti delovne organizacije. Ta prepoved je absolutna in velja tudi v primeru višje sile.

Zakon nadalje določa, da mora biti delavka razporejena na delovno mesto tako, da ni kršena pravica do sedemurnega nepretrganega počitka med 22. uro zvečer in 7. uro zjutraj (55. člen), ki je določen v konvenciji št. 89. Izjemo od te prepovedi predstavlja razporeditev na nočno delo:

1. če je prišlo do prekinitve dela zaradi višje sile;

2. če je treba preprečiti škodo na surovinah ali drugem materialu;

3. če to terjajo posebno resne družbene, ekonomske, socialne in podobne okoliščine. Vendar se lahko uvede tako nočno delo le, ko dobi delovna organizacija za uvedbo takega dela soglasje republiškega sekretariata za delo, ki daje tako soglasje po predhodnem mnenju ustreznega republiškega odbora sindikata delovcev posameznih dejavnosti in republiške gospodarske zbornice. Prepoved nočnega dela se ne nanaša na delavko na vodilnih de-

lovnih mestih, ali na delu v zdravstvenih in socialnih službah v delovnih organizacijah.

Predvsem pa je treba poudariti, da pravno zaščito glede nočnega dela žensk in mladine kljub vsem dobrim namenom, ki jih je morda upošteval zakonodajalec, močno omaje določilo 3. odstavka 55. člena TZDR, ki dopušča izjemo, da se nočno delo žensk in mladine lahko uvede v posebno resnih ekonomskih, socialnih in podobnih okoliščinah. Verjetno ni treba posebej omenjati, da so posebno resne ekonomske in druge okoliščine pri nas nekaj stalnega in nenehnega ter da imajo iz tega razloga opravičilo vsi pristojni organi, ki dajejo dovoljenja za uvedbo nočnega dela. Morda ne bi bilo tolmačenje tega predpisa tako široko, ko bi bile te posebno resne ekonomske in druge okoliščine neke precizirane. Tako pa je prepuščeno praksi, kaj si pod tem pojmom predstavlja. Razloge za uvedbo nočnega dela tako delovni organizaciji res ni težko najti; težje jih je najti za njegovo odklonitev. Posledica tega pa je, da

imamo danes v Sloveniji približno 18.000 žensk in 640 mladoletnih delavcev, ki delajo v nočni izmeni.

Kako dolgo bomo od žena in mladine terjali davek na račun nočnega dela?

Razlogov, da se delovne organizacije zatekajo k nočnemu delu, je poleg omejenih še veliko in so često tudi opravičljivi. V glavnem pa moramo vendarle smatrati, da so to rešitve po poti najmanjšega odpora. To je razvidno tudi iz tega, da se odprave nočnega dela lotevamo že celih 16 let, pa smo vendar skoraj nič ali zelo malo napredovali. Ob tem pa se nujno poraja vprašanje: le kako dolgo bomo še dopustili, da bodo naše črne in mladine za poslovno uspešnost in konkurenčnost podjetja plačevali tako velik davek?

Najprej poostri kriterije za dovoljevanje nočnega dela

Seveda pa nočno delo ni pojav za sebe, temveč je del kompleksnega dogajanja ter ga je zato treba reševati v sklopu ukrepov za rast in preprek celotnega gospodarstva. Pravilno bi bilo, da bi

se sistematično lotili odpravljanja glavnih vzrokov, ki vodijo v nočno delo žensk. V prvi fazi bi se morda omejili le na poostritev kriterijev, po katerih je omogočeno izdajanje dovoljenj za nočno delo. Od delovnih organizacij bi morali zahtevati:

1. da kot kritične ure izključijo čas med 11. in 4. uro zjutraj;

2. naj iz nočnega dela izključijo osebe, ki so starejše od 45 let, matere z mladoletnimi otroki ter mladoletne delavce;

3. ugotoviti bi bilo treba tudi, kakšno skrb vodijo delovne organizacije glede dopustov tistih delavk in mladine, ki delajo v nočni izmeni;

4. ugotoviti, kakšne so za loge in kakšna je povezava med proizvodnjo in komercialno tistih podjetij, ki imajo uvedeno nočno delo;

5. za vse ostale delavke pa bi morale delovne organizacije sestaviti programe za postopno odpravo nočnega dela žena.

Obstaja nevarnost, mimo katere ne moremo iti, da bi z ukinitvijo nočnega dela nastal višek delavk. Pa vendar bi se tudi to dalo kako rešiti s tem, da bi morda nekatere delavke premestili na druga delovna mesta, dali tej ali oni delavki možnost, da bi se prekvalificirala, za nekatere pa poskrbeli novo zaposlitev drugod. So tudi primeri, ko opravljajo izučene obrtnice (npr. šivilje) na strojih taka dela, ki nimajo nič skupnega z njihovim poklicem, v istem kraju pa primanjkuje prav tistih obrtnic. Ali ne bi bilo bolje, če bi se v teh krajih ustanovile obrtnice delavnice in bi v njih zaposlili takšne delavke?

V republiški zakonodaji bo treba točneje urediti prepoved nočnega dela

Razumljivo pa je, da bi bilo treba — če bi hoteli v industriji zagotoviti absolutno zaščito žena in mladine pred nočnim delom — v prvi vrsti dopolniti našo delovno zakonodajo in to tako, da ne bi dopuščala preširokega tolmačenja izjem pri uvedbi nočnega dela. Glede na zvezne ustavne amandmaje, ki dopuščajo tudi na področju delovne zakonodaje prehajanje pristojnosti od federacije na republiko, je morda sedaj primerno z našimi republiški zakoni (vključujoč pri tem norme mednarodnih konvencij) bolj podrobno urediti prepoved nočnega dela žensk in mladine. Predvsem bi bilo to treba storiti za mladoletne delavce pod 18. letom starosti, za katere predstavlja vključevanje v proizvodnjo pomemben korak v življenju, za družbo pa veliko odgovornost. Od tega, kako postopamo z mladoletnimi delavci je v znatni meri odvisen njihov nadaljnji telesni in duševni razvoj pa tudi vprašanje bodoče delovne sile v našem gospodarstvu.

Izvleček iz temeljnega zakona o varstvu pri delu

76. člen

Oseba na delu mora opraviti svoje delo z vso pazljivostjo, da s tem prispeva k varovanju svojega življenja in zdravja kot tudi življenja in zdravja drugih članov delovnih skupnosti.

Oseba na delu ima pravico in dolžnost uporabljati vse varstvene naprave in sredstva za osebno varstvo pri delu, jih uporabljati v njihov namen, pazljivo ravnati z njimi in jih vzdrževati v brezhibnem stanju.

77. člen

Oseba na delu mora upoštevati predpisane varstvene ukrepe in skrbeti za izvajanje in pospeševanje varstva pri delu.

78. člen

Oseba na delu mora neposrednemu vodji takoj naznaniti vsako opaženo pomankljivost, okvaro ali drug pojav, ki lahko ogroža varnost pri delu.

79. člen

Če grozi na delu neposredna nevarnost za življenje, dokler niso izvedeni varstveni ukrepi, ima pravico odkloniti delo na tistem delovnem mestu, dokler se ustrezni varstveni ukrepi ne izvedejo.

Če grozi na delu neposredna nevarnost za zdravje, zato ker niso izvedeni varstveni ukrepi, ima pravico zahtevati, da se nevarnost v čim krajšem času odpravi. Če organizacija ne ravna po taki zahtevi, lahko odkloni delo na takem delovnem mestu, dokler se ustrezni varstveni ukrepi ne izvedejo.

81. člen

Oseba na delu se mora pred razporeditvijo na delo seznaniti s predpisi in varstvenimi ukrepi v zvezi z delom, ki naj ga opravlja, kot tudi z organiziranjem in izvajanjem varstva pri delu v organizaciji. Od odgovorne osebe ima pravico zahtevati, da jo čimbolj izčrpno seznani z nevarnostmi dela in s pravicami oz. obveznostmi v hvezi z varstvom pri delu in delovnimi pogoji.

Oseba na delu, zlasti na vodilnem delovnem mestu, mora med zaposlitvijo nenehno izpopolnjevati in dopolnjevati svoje znanje iz varstva pri delu.

82. člen

Oseba na delu, ki ima kakšno zdravstveno hibo ali boleha za kakšno boleznijo, ki se z zdravniškim pregledom težko ugotovi ali sploh ne da ugotoviti, mora tako hibo oz. bolezen naznaniti, ko nastopi delo, oz. pozneje, če se pojavi med zaposlitvijo.

Odlike dobrega vodilnega delavca

Ameriški poslovni psiholog R. J. Vitmar našteva sedem odlik:

SAMOKONTROLA: Inteligentni vodilni delavec kontrolira sam sebe v vsakem času. On je dobro organiziral svoje delovno in zasebno življenje ter le redko pomeša prvega z drugim. Ima ustvarljive ambicije in teži k maksimalnim rezultatom z minimalno porabo časa. Ima zelo razvit čut za čas. Izkusnje ga opominjajo, da dobre ideje pogosto propadejo, če se jih hoče realizirati v nepravem času.

POZRTVOVALNOST: On se zaveda, da je njegov lastni uspeh odvisen in tesno povezan z razvojem podjetja. Poskuša in se trudi z vsemi silami, da doprinaša k izboljšanju položaja podjetja in ustvaritvi dohodka. Stalno razmišlja, če so njegovi predlogi sprejeti, uživa ugled in zaupanje, ki si ga je pridobil s spoštovanjem in skromnostjo. V primeru, da je pristojni organ podjetja spremenil njegove predloge tako, da jih je težko prepoznati ali da jih je v celoti zavrnil, ne izgublja časa z jadikovanjem. Njegova karakteristika je, da še enkrat v interesu

podjetja pozdravlja vzajemno pomoč in širokogrudno priznava novo sprejete predloge.

VZTRAJNOST IN DOSLEDNOST: Če je njegov priljubljeni projekt ali ideja zavrnjena, mora vztrajati na tem, da ugotovi zaradi česa. Ne glede na to mora vztrajno iskati ustrezen način, da situacijo, ki mu ni po volji, obrne sebi v prid. Svoje stališče brani inteligentno in premišljeno. Nima prav, če trmasto brani in zagovarja nekaj zaradi tega, da ne bo s tem utrpel njegov ponos.

PRILAGODLJIVOST: Prilagaja se ljudem, podjetju in okolici, ki ga obdaja. Sprejema in ima razumevanje za individualne razlike med ljudmi. Pozna dobre in slabe strani ljudi in v skladu s tem organizira in razporeja njihovo delo. Obvlada umetnost prepričevanja »da ima prav«, s čemer ne sme užaliti drugih, da ne izgubi njihove naklonjenosti. Nenehno je v toku dogodkov. V roki drži pogonsko ročico podjetja, s katero hitro reagira ob vsaki spremembi poslovanja.

PRAKTIČNOST: Vodilni delavec se mora zavedati, da so

v vsaki delovni organizaciji stvari, ki se lahko in ki se morajo spremeniti, kakor tudi take, ki se ne dajo menjati. Dovolj mu je, da bistroumno loči razlike izmed teh dveh kategorij. On povezuje strategijo s taktiko.

OSEBNOST: Vodilni delavec — močna osebnost — se lahko prilagaja strukturi in predpisom podjetja. On ne polemizira. Ima dovolj hrabrosti, da odkrito pove svoje mišljenje. Nove ideje ocenjuje napram njihovi resnični vrednosti, brez ozira, kako bi te vplivale na njega osebnost. Z željo za nenehnim iskanjem novih dosežkov se giblje z občutkom, da ve, kaj hoče in ve, kaj dela. Te karakteristike pa ga odvajajo od mnogih drugih. Nekateri mu to zavidajo ali pa tako delovanje celo sovražijo. Toda on ve, da ga najvišje vodstvo podjetja kot tako osebnost le spoštuje in mu priznava njegovo strokovno vrednost. S svoje strani doktor Mortimer Fingberg, ameriški psiholog in poslovni svetnik, daje naslednjo definicijo dobrega gospodarstvenika in vodilnega delavca: »Najboljši vodilni delavci imajo ogromno energije in iniciativnosti. Oni lahko istočasno opravljajo več različnih poslov, razumljivo, da ne vseh enako dobro — ali dejstvo je, da take ljudi nekaj nenehno poganja v akcijo. Zato je potrebno obrniti vso pozornost na take osebe.

LJUBEZEN DO DELA IN POZRTVOVALNOST: Beseda je o čisti predanosti delu. Na primer, če se obrnete k takemu človeku z besedami: »Nujno morate odpotovati z avionom v to ali ono mesto in zaključiti določen posel. Tam morate biti že zvečer.« Lahko se navede za odklonitev potovanja kakšen močan razlog — bolna žena, otrok v bolnici in tako dalje, toda v 99 % primerov tak delavec sprejme nalogo, kar pomeni, da se ves posveča interesom in napredku podjetja.

ZELJA ZA ZMAGO: Prvo-razredni vodilni delavec ne more prenesti poraza. Njega zanima samo podjetje. On nenehno ocenjuje svoje sposobnosti v odnosu do konkurenčnega podjetja in vztraja, da ob vsaki priliki doseže boljše rezultate kot drugi.

POSTENOST: Koliko je iskren napram samemu sebi? Ali se zaveda svojih lastnih pomanjkljivosti? Ali je iskren proti drugim? Ali je dosledno izvršil nalogo, kar je obljubljal, da bo storil? Ali so njegova hotenja realna, ali so zelo blizu tega, kar on v stvari želi doseči? Če reče: V redu! Svojeje cilja nisem dosegel! Zelo velik uspeh! Sprejel sem lekcijo! To bom v



Vratnico in parkirni prostor bomo prestavili zaradi novogradnje

bodoče bolje opravili! Potem je tak delavec pošten napram samemu sebi in drugim.

SMISEL ZA REALNOST: Vodilni delavec čvrsto stoji na tleh in ne sanja samo o tem, kako bo postal nekega dne velika osebnost. Če ima vedno pred seboj sliko o grobem planu in nikoli detajlov, ne bo dober. Posebno dober vodilni delavec razmišlja, na kakšen način bo prišel do cilja, do katerega želi priti in sproti rešuje tudi majhne zadeve.

ZRELOST: Zaveda se, da njegova lastna bodočnost počiva na usodi drugih ljudi.

On je sposoben dati odpoved delavcu, svojemu delavcu, ki ne doprinaša k napredku gospodarske organizacije. On spoštuje razlike in mišljenja. Potrpežljiv je in ne sprejema prvih rešitev, ki se pojavljajo na planu. O ključnih rešitvah razmišlja in ko je situacija zrela, odloča.

Človek, ki ne želi posvetiti pozornosti nečemu drugemu vse do tedaj, dokler ne reši svoj edini mali problem, je zaskrbljujoč. Takšen strokovni delavec nikoli ne ve, da je sosedni prostor v plamenu vse dotlej, dokler ne zgori celo podjetje do temeljev.

Prevod iz revije: Mened

Nov zakon

V letu 1970 je izšel zakon o poklicnem izobraževanju in urejanju učnih razmerij, ki ureja izobraževanje specializiranih delavcev (ozki profil). Zakon ima za delavce naslednje ugodnosti:

— po tem zakonu se lahko izobražuje tudi tista mladina in odrasli, ki niso uspešno končali osnovne šole (2. člen),

— zakon urejuje javno izobraževanje za tiste poklice, ki so sicer že obstajali v delovnih organizacijah in so bili v kategoriji »interni poklici«, delavcu pa je bila na podlagi tega priznana »inter-na kvalifikacija«,

— šolanje po tem zakonu traja praviloma manj kot dve leti, v intenzivni obliki pa tudi manj kakor eno leto,

— spričevalo, ki ga dobijo delavci po uspešno končani šoli, je javna listina in da delavcu javno priznana poklicno izobrazbo določene stroke,

— šolanje delavcev se lahko po tem zakonu organizira v delovni organizaciji ali za več delovnih organizacij skupaj.

Gospodarska zbornica SR Slovenije je na podlagi določil 3. člena omenjenega zakona potrdila prvi del nomenklature poklicev za izobraževanje po tem zakonu. Navajamo le najpomembnejše:

— Metalurgija: strojni kalupar, jedrar, žičar, strojni kovač, varilec.

— Gozdarstvo: gozdar.

— Gostinstvo: sobarica, hotelski vratar, gostilničar.

— Drugi poklici: krovec, parketar, polagalec podov, pleskar, cementinar, zastekljevalec, mizar, rezbar, lesni strugar, žagar, strojna vezilja, tkalka, predica, barvar, usnar, izdelovalec alkoholnih pijač, predelovalec sadja, mesar, klavničar, telefonist.

Gospodarska zbornica SRS je že za nekatere od naštetih poklicev izdelala profile, Zaveda za šolstvo SRS pa pripravlja učne načrte.

Delavska univerza Litija se je odločila, da bo zbrala potrebe delovnih organizacij za izobraževanje specializiranih delavcev v smislu zakona o poklicnem izobraževanju in v dogovoru z delovnimi organizacijami in ta izbor tudi izvajala.



„je res živ stroj?“



Strelnski dom bo spodrinila nova cesta



Pripravljalna dela za gradnjo nove hale so se pričela

Ugodnosti članov AMZJ

prek svojih pogodbenih odvetnikov in pravno pomoč ter zaščito v inozemstvu.

— nalepnico za avtomobil
in obesek za avtomobilске
ključe.

**Rešitve oddajte v skrinjico
ob vhodu v glavno proizvod-
no zgradbo do 1. aprila
1972.**

1. nagrada 50 din
2. nagrada 30 din
3. nagrada 20 din



Gasilska desetina žensk

Gasilski plenum je odločil, da bi ustanovili žensko gasilsko desetino. Dekleta so se že zbrala na prvi vaji — pri delu jim želimo veliko uspehov, da bo njihov vodja tov. Jože Borštnar kar najbolj zadovoljen



**Ob slabem vremenu
je varnost na cesti
manjša, bodite previdni!**