

# vezilo

GLASILO BELOKRANJSKE  
TRIKOTAŽNE INDUSTRIJE

## Ni tako malo storjenega

V letu 1974 smo napravili temeljite spremembe v organiziranju podjetja. Svet ZK „Beti“ ugotavlja, da se je podjetje pravilno organiziralo po ustavnih načelih, pravočasno vpisalo v sodni register v skladu z zakonom in ustavo. Izdelani in sprejeti so vsi samoupravni akti, ki so bili potrebni za pravočasen vpis v sodni register. Hkrati z novo reorganizacijo podjetja je bila izdelana makroorganizacija, nova sistemizacija delovnih mest in nov sistem nagrajevanja. Na osnovi makroorganizacije so bili razpisani po demokratičnih načelih za vsa vodilna, vodstvena in štabna delovna mesta.

V letu 1973 smo zaključili dograditev proizvodnih prostorov v TOZD konfekcija Dobova in v letu 1974 zgradili nove proizvodne prostore v TOZD Mirna peč in Črnomelj. Te proizvodne prostore smo tudi opremili z najnovjšimi stroji, tako da lahko pričakujemo boljše proizvodne in poslovne uspehe v letu 1975. Samo za te tri investicije smo vložili z obratnimi sredstvi 30 mil. dinarjev. Poleg teh investicij smo veliko vložili še v modernizacijo v TOZD, predvsem v pletilnici in barvarni. Trenutno je v realizaciji sprejeti investicijski program za nabavo opreme vseh TOZD, s katero bomo v celoti zaključili tretji del rekonstrukcije celotnega podjetja in s tem specializirali

in modernizirali ves proizvodni proces. Vrednost te zadnje investicije znaša zopet nadaljnjih 30 mil. din. Iz tega sledi, da smo na tem področju v zadnjih dveh letih naredili velik korak naprej.

Tudi pri stanovanjski politiki smo naredili viden napredek, saj smo v letu 1974 dodelili našim delavcem 24 stanovanj.

Na področju izobraževanja dosegamo dobre rezultate, in sicer pri izobraževanju na poklicni in srednji šoli. Zaradi pomanjkanja strokovnega kadra pa imamo štipendiste še na srednjih, višjih in visokih šolah, kakor tudi na oddelku višje tehniške tekstilne šole v Metliki.

Izobraževanje je sestavni del slehernega delavca na delovnem

mestu. Inicijativa za potrebe posameznih oblik izobraževanja mora priti iz posameznih TOZD in sektorjev, ker le tu čutijo, česa jim najbolj primanjkuje. Po konstituiranju TOZD je bilo izvedenih že nekaj seminarjev za samoupravne organe (za člane DS podjetja in predsednike DS po TOZD). Udeležba ni bila najboljša, čeprav so bili predavatelji in vsebina seminarja kvalitetni. Tudi v TOZD Črnomelj in Mirna peč so imeli seminar, kjer so s predavatelji sodelovali zaposleni iz podjetja in je bilo zanimanje večje. Seminar – delo z ljudmi je bil namenjen vodstvenim, vodilnim in predsednikom kolektivnih izvršilnih organov. Vendar delo kaže, da so nekateri to podcenjevali, drugi pa pre malo prenašali na sodelavce v sektorjih in TOZD. Dolžnost slehernega, predvsem komunistov je, da spoznajo nujnost dopolnilnega izobraževanja.

S tehnološkimi napredki in z izvajanjem samoupravnega sistema v podjetju je povezan tudi kader. Izdelan je plan kadrov in na podlagi tega razpisane štipendije na SS, ViŠ in VŠ ustrezne smeri. Pohvalno pa je tudi to, da je podjetje spoznalo potrebo po kadrovskih štipendijah. Za redne kadrovske štipendije in izredni študij je bilo v letu 1974 porabljen 940.000 din.

Tudi OO ZK in sindikat sta svojo organiziranost prilagodila novi organizaciji podjetja, razen mladinske organizacije, za katero pa imamo že pripravljene konkretne naloge. Organizirani so tudi vsi samoupravni organi po TOZD.

## En dan življenja

8. marec, dan žena, je mimo. Sindikat se je zavzel za zadevo, počastil ženske, jim čestital in sploh je bilo veselo. Moški v posameznih sektorjih so povabili svoje ženske h Gabretu, na Bosiljevo, v hotel Bela krajina ali še kam drugam. Nekateri so jim izročili darila v obliki čokolad, knjige ali kaj simboličnega. Zadovoljni smo bili vsi: mi, ki smo se spomnili na nežnejši spol, in ženske, ki so videle, da niso pozabljene, da so še kavalirji na svetu, da so cenjene in v središču pozornosti.

En dan v letu. En dan življenja. In kako je drugih tristo štirinšestdeset dni? Gotovo drugačnih od osmega marca, napolnjenih z vsakdanjimi skrbmi, z jokom otrok, z grobimi besedami mož, če srajca ni oprana ali zlikana, če ni pomit pod, če otrok ni napisal domače naloge ali če ni gumba na suknjiču.

Zdi se mi, da je en dan pozornosti v letu premalo, premalo za prečute noči, za vse skrbi in odpovedovanje, za breme, ki ga nosijo ženske na svojih hrbtih.

In mi opravimo z njimi v enem samem dnevu ...

T. G.

## Osebna ocena

Imamo delovna mesta po novi sistemizaciji. Ljudje so se prijavili in imajo osebne dohodke po delovnem mestu. Vemo, da se ljudje razločujemo med seboj. Želimo, da bi dobri dobili povečanje OD.

Marca bomo izvedli v sodelovanju z industrijskimi psihologi iz Save Kranj osebno ocenjevanje. Ocene se bodo gibale od -10 % do +20 %. Prvo ocenjevanje bo objavljeno in bo služilo kot znak kadrovske službi, kje so kritične točke.

Avgusta bo ocenjevanje ponovljeno in bo vplivalo tudi na nagrajevanje. Osebni dohodki se bodo posameznikom povečali od 0 do 20 %. Kdor bo dobil negativno oceno, se mu osebni dohodek ne bo zmanjšal, bo pa v prihodnosti dobil primerno delovno mesto.

NIKOLA PODREBARAC



„Zena v združenem delu“ je geslo, pod katerim pri nas letos proslavljamo ženski praznik, pa ne en dan, temveč vse leto. Zaposlena žena se srečuje z mnogimi težavami, stvar nje same, njene delovne organizacije in krajevne skupnosti pa je, da s skupnimi močmi začno reševati vsaj najbolj pereče stvari.

# Ločimo zrnje od plev!

10. februar naj bi bil prelomnica. Ta dan so se sestali v sejni sobi podjetja člani ZK, da bi kritično in samokritično ocenili samoupravne, gospodarske in politične razmere v Beti po tretji seji CK ZKS. Prelomnica v smislu obračuna s preteklostjo, s prevelikim ovinkarjenjem, z lažnim tovarištvom, s familiarnimi odnosi, z nedisciplinirano, z neodgovornostjo, z neizpolnjevanjem delovnih dolžnosti in še s tem in onim, kar je zadnje čase vse pogostejše in glasnejše slišati po sestankih in brati po časopisih in kar vsi nekam skesano priznavamo. Priznanje pa, žal, še ne rešuje nakopičenih in razkrinkanih problemov, ki bi jih bilo vsekakor manj, če bi bili bolj odločni in če bi naredili tisto, za kar smo obvezani. Odkrita beseda, ki zadane pravi cilj in ki pri njem vzbudi akcijo v pozitivnem smislu, je tudi nekaj vredna. Prelomnica v pomenu prebuditve, stremilnosti, da so zadeve resne in rešljive s pogojem, če smo vsi za to. Vsi, kajti vozilo z vključenimi zavorami ne pride daleč, giblje se vedno počasneje, dokler se končno ne ustavi.

Odpoved glavnega direktorja je bila sprejeta v januarju mesecu na seji delavskega sveta podjetja. Po deset in večurni razpravi. Žgoči razpravi, v raz-

pravi v nadaljevanju. Vse akcije, ki ji sledijo, so reakcija na odpoved.

Ne gre pa zdaj, da bi obtoževali vsevprek in vsakogar, kajti nekje je le nekaj svetlega in belega, seveda pa je zadnji čas, da se loči seme od plev. Ponedeljkov sestanek v februarju naj bi bil neke vrste odkrito sito, skozi katerega naj bi padle napake in ki ga stresamo vsi, najmočnejše sunke pa naj bi dajali prav člani ZK v podjetju, ob strani pa ne bi smeli stati tudi občinski faktorji in seveda vsi, ki vedo, da napaja v dobršni meri občinski proračun Beti, da odvajajo delavci sredstva na žiro

račune samoupravnih interesnih skupnosti in ne nazadnje, da nudi delo v tem največjem belokranjskem podjetju socialno varnost velikemu številu ljudi v Metliki, Dobovi, Črnomlju in Mirni peči.

Ponedeljkov sestanek naj bi bil prelomnica, injekcija tistim, ki niso bili dovolj „poskočni“, in ne morda eksekucijski dogovor, bil naj bi pomladni veter (in pomlad je tik pred vrati), ki bi odnesel zadah po starem in hkrati pozdravil vse, kar je zdravega, svežega in novega.

Pripravljenost je tu, volja tudi, ne manjka obljub, stališč in sklepov. Vse to in še kaj dru-

gega je treba spraviti v življenje: dati obljubam moč dejanja, stališčem močno hrbtenico in sklepom kopčno piko. To pa bo tudi epilog ponedeljkovega sestanka v mesecu februarju in končna rešitev odpovedi glavnega direktorja.

## Zakaj molčjo

25. januarja je imel občini zbor mirnopoški sindikat. Z nekdanjim predsednikom sindikalne organizacije sva se pogovarjala o delu v preteklosti.

... Tovariš Janez Bahor, povejte mi, prosim, kaj je delala sindikalna organizacija TOZD Beti v Mirni peči?

... Sestav vodstva osnovne organizacije morda ni bil najboljši, zato je bilo težko narediti kaj več. Tajnika, na primer, si videl zaradi izmenskega dela enkrat na teden. Skoraj vse delo je „viselo“ na meni. Sodelovanje s SZDL bi bilo lahko veliko boljše. No, veliko dela je bilo pri reorganizaciji, se pravi pri prehodu na delegatski sistem. V začetku je bilo veliko nejasnega. Potruditi smo se morali pri vselitvi v nove prostore, tu smo podpisali temeljni samoupravni sporazum, za zaposlene smo nabavili premož. In tako naprej.

... Ste bili zadovoljni z razpravo na sobotnem občnem zboru?

... Razprava na občnem zboru ni bila najboljša, saj je šla mimo poročila in mimo odprtih vprašanj. Imel sem občutek, da gre bolj za osebno obračunavanje. Kako naj sicer razumem dejstvo, da ni nihče spregovoril o normah, o sredstvih za stanovanjsko izgradnjo, o interni kvalifikaciji, ki bi bila še kako potrebna, saj jih ima pri nas kvalifikacijo le trinajst! Problem je tudi v tem, da je odšlo lani devetnajst delavcev, prihajajo pa novi, ki jih je potrebno uvajati. S tem se izgubi veliko časa.

... Zakaj, mislite, se ljudje izogibajo govoriti o naštetih rešeh?

... Po mojem je glavni vzrok v tem, da premalo poznajo probleme, ki so bili obravnavani v poročilu.

... Kaj menite: bo delo v bodoče boljše?

... V izvršni odbor sindikalne organizacije smo predlagali najboljše ljudi in upam, da bo delo v prihodnje boljše zaživelo. Iskreno želim!

T. G.

## Stališča in sklepi

1. Komunisti menimo, da dosežena stopnja samoupravnih odnosov, ekonomski položaj ter politične razmere v sedanjem trenutku v „Beti“ niso zadovoljive. Vendar pa niso toliko kritične, da jih ne bi mogli z mobilizacijo vseh subjektivnih sil – samoupravnih organov in drugih činiteljev v podjetju ter predvsem s pomočjo občinskih faktorjev čimprej dosledno rešiti in urediti.

To zahteva od nas večjo angažiranost, kritičnost, odgovornost pri odpravljanju nepravilnosti. Zato bomo morali biti do vseh tistih, ki bi se izogibali, se predajali malodušju, skratka, se ne vključevali v dosledno in revolucionarno reševanje vseh problemov, kritični in jih tudi odstraniti iz vrst ZK.

V prvi vrsti je potrebno doseči, da bodo OO ZK postale dejansko jedro, od koder bo potekala in se vodila celotna družbeno-politična aktivnost.

2. Usposobiti je treba osnovni organizaciji v TOZD Pletilnica in Barvarna za opravljanje zastavljenih nalog. V TOZD Pletilnica je potrebno takoj okrepiti OO ZK, sprejeti evidentirane člane, izvoliti sekretarja, obema organizacijama pa nuditi potrebno pomoč iz drugih OO ZK.

3. Komunisti zahtevamo, naj se letna ocena o doseženih poslovnih rezultatih za vodilne sodelavce opravi tudi za vse vodstvene in štabne v TOZD in DSSS ter dosledno izpelje po enotnih merilih. Ocena mora zajemati, kako opravljajo zastavljene naloge na svojih delovnih mestih, njihove strokovne vodstvene in moralno-politične

kvalitete. Njihovo delovanje v smeri razvijanja in oživljanja ter izvajanja ustavnih načel in samoupravnih odnosov.

4. V vseh OO ZK se moramo takoj zavzeti za oživitev samoupravljanja – dela samoupravnih organov v okviru samoupravnih aktov. Aktivirati in oživiti moramo samoupravne delovne skupine v TOZD in DSSS za aktivno nastopanje, reševanje in sprejemanje samoupravnih odločitev ter razpravljanje o svojem in skupnem delu, o delovanju TOZD, služb in sektorjev ter nadzoru samoupravnih odločitev. Za starešine SDS je treba takoj organizirati seminar, kjer naj se prikaže njihova vloga, in jih usposobiti za uspešno delo.

5. Takoj bo treba aktivirati OSDK v TOZD in DSSS in na nivoju podjetja za opravljanje nalog po začrtanem pravilniku. V vseh OO ZK oceniti dosedanje delo, oceniti sestav ter predlagati eventualne spremembe članov v odboru, čeprav bodo tudi potrebne dopolnilne volitve.

6. Oceniti vse slabosti dela komisij za kadre in medsebojna razmerja in prikazati pomanjkljivosti v dosedanem delu. Predsednike komisij na seminarju usposobiti za uspešno opravljanje svojih nalog. V pogledu kadrovanja za celotno podjetje je treba takoj izdelati letni in srednjeročni plan kadrov, na vseh nivojih se zavzeti za izboljšanje izobrazbene in kvalifikacijske strukture delavcev in za pravilno kadrovanje; organizirati izobraževanje ob delu kot stalno nalogo ob aktivni vlogi TOZD IC.

## Zahvala

Ob boleči izgubi sestre Ivanke Kočevar se zahvaljujem sodelavcem iz barvarne in sindikalni organizaciji Beti za podarjene vence. Vsem, ki ste mi izrekli sožalje in pospremili mojo sestro na zadnji poti, iskrena hvala!

KRISTINA KOČEVAR

## Upanje

Upajmo, da bodo pričeli uporabljati kontracepcijske tablete tudi tisti, ki neprestano rojevajo probleme.

Izogibam se gorečim razpravam, da se tudi sam ne opečem.

Ni več samovoljnih posameznikov, ker so se pričeli tudi oni združevati.

M. Č.

# Stališča in sklepi

(nadaljevanje z 2. strani)

7. Aktivirati je treba komisije za kršitve delovnih dolžnosti v TOZD in DSSS za učinkovito reševanje prestopkov, nepravilnosti, nediscipline, materialne škode ter ostalega v okviru pristojnosti po samoupravnih aktih; v najkrajšem času usposobiti vse predsednike teh komisij za uspešno delo; v OO ZK oceniti sestav teh komisij, če se ugotovi potreba po spremembi sestava le-teh, predložiti zahtevo po razrešitvi določenih članov in izvolitev novih.

8. Komunisti v OO ZK se moramo zavzeti za vzpostavitev kvalitetnega in doslednega informiranja vseh delavcev o vseh pomembnih dogodkih v podjetju in tudi navzven. Zagotoviti stalen tok informacij (dnevna oblika informiranja – dnevni ali tedenski informator). Določiti je treba center zbiranja informacij, kjer se vrši selekcija in določi način posredovanja.

9. Pospešiti moramo delo pri izdelavi gospodarskega načrta za tekoče leto za podjetje in TOZD. Ta mora sloneti na tržnih možnostih ob upoštevanju optimalizacije kapacitet po tehnoloških fazah. Tako izdelanega ga moramo komunisti sprejeti ter storiti vse za njegovo realizacijo. Vsak mesec je treba analizirati vsa odstopanja, ugotoviti vzroke, načrtati ukrepe za izboljšavo in saniranje stanja ter se tudi zavzeti, da

se ti ukrepi v resnici izvedejo. Ob realizaciji ukrepov mora vzporedno teči informiranost kolektiva preko organov upravljanja. Vse zavore na poti uresničevanja ukrepov je potrebno odločno odstranjevati.

10. Zavzeti se je potrebno, da se vpelje notranja stabilizacija: vsestransko varčevanje na materialnih in delovnih sredstvih, povečanje proizvodnje in produktivnosti dela, izboljšanje delovne in tehnološke discipline in boljše izkoriščanje delovnega časa. Takoj izdelati akcijski program varčevanja.

Vzpostaviti je treba sistem točne evidence stroškov, spremljati premike po stroškovnih mestih ter posredovati sveže podatke na izvirno in odgovorno mesto.

11. Potrebno je dograditi obstoječi mehanizem in sedanji sistem nagrajevanja v TOZD in DSSS (nagrajevanje po delu in doseženih rezultatih, kakor tudi prihranki na vseh nivojih našega dela). Zastavljeno nalogo opravi od DS podjetja imenovana komisija za analitično oceno delovnih mest.

12. Tako je treba aktivirati odbor za raziskave izumov in racionalizacijo v podjetju, ki naj izdelava mehanizem za vrednotenje in nagrajevanje doseženih rezultatov s tega področja ter razpiše leto racionalizacije prestopkov v podjetju.

13. Komunisti se moramo zavzeti za izboljšanje kakovosti naših proizvodov, kajti le-to je jamstvo za uspešno nastopanje na tržišču. Podpiramo predlog, da se v „Beti“ razpiše leto kvalitete.

14. Komunisti moramo storiti vse za sprostitev delavcev, zlasti neposrednih proizvajalcev, za odkrito obravnavanje vseh nepravilnosti in slabosti, da spregovore o slabem in dobrem v svojih ožjih in širših sredinah, jih k temu spodbujati ter preprečevati sankcije proti tistim, ki opozarjajo na nepravilnosti. Le tako bodo naši odnosi napredovali.

15. Odločno se moramo zoperstaviti vsem rušilem samoupravnih odnosov, zlaganemu tovarištvu, vnašanju dezinformacij in podobnemu. Proti takim se je treba najostreje zoperstaviti in jih postaviti pred neposredno odgovornost.

16. Svet ZK mora spremljati celotno aktivnost, se vanjo vključevati in podrobneje obravnavati vprašanja, ki se pojavljajo v tej fazi reševanja in izvajanja nalog. V roku treh mesecev se skliče ponovno zbor komunistov in oceni uresničitev sprejetih sklepov in stališč.

17. Komunisti v sindikatu in mladinski organizaciji so dolžni na osnovi ocene, stališč in sklepov zasnovati nadaljnjo politično aktivnost sindikata in mladinske organizacije.

Bežno srečanje z urednikom Vezila, in že želi, da se napiše kaj o avtomatu, ki te postreže s pijačo ali pa tudi ne. Ne želim naštevati, kakšne napitke lahko človek dobi, bolje je, da omenim le upravičenost odločitve o nakupu aparata in o nadaljnjem nakupu še preostalih petih, da se bodo tako izpolnile želje vseh, ki si želijo hitrega okrepčila. Z nakupom aparatov bi odpadlo vsako prenašanje napitkov in zapuščenje delovnega mesta, kar bi bilo brez dvoma pomembno za delovni uspeh.

Poglejmo, kako je deloval aparat v preteklosti. V enem mesecu je bilo izdanih približno 15.000 napitkov ali poprečno 650 napitkov na dan. Kapaciteta aparata je 750 napitkov na dan, torej se z zdajšnjo porabo približujemo zmogljivosti. Lahko se zgodi, da bo ostal aparat brez dodatnih polnjenj brez nekaterih napitkov.

**Stroj je samo stroj**

Poglejmo nekaj slabih strani, ki jih kljub najboljšim željam ni mogoče odpraviti. Zgodi se namreč, da ostane kdo brez napitka in brez dinarja, toda verjemite, da za to ni krivo osebe, ki vzdržuje aparat. Manj bo jeze, če bosta potrošnik in oskrbnik tesneje sodelovala. Ker rezervoarji za različne napitke niso enako veliki, se zgodi, da katera od napitkov zmanjka (napaki pa lahko botruje tudi zmečkan kozarec) in jeza, ko priteče namesto napitka voda, je tu. V takšnem primeru je prav, če opozorimo osebo bifeja, na avtomat pa prilepimo listek, da je nastala okvara. Ne delajo prav tisti, ki opozorilne listke trgajo z avtomata, prav tako pa tudi ne tisti, ki mečejo v avtomat pločevinaste ponaredeke ali tuj denar. Oškodovan je seveda pošten potrošnik.

Naj povem, da posluje avtomat brez kakršnegakoli dobička, poleg tega v ceno napitka niso vračunane amortizacija, voda, elektrika in oskrba. To bo potrebno pokriti iz skupnih sredstev. Poglejte: kozarec stane 0,32 din, 0,250 kg kave 62,25 din, kilogram juhe 58 din, liter borovničevega sirupa 25,40 din, kilogram kakava 25,50 din itd.

To pišem samo zato, da bi bili bolj strpni in da ne bi zahtevali od aparata več, kot damo. Verjemite, da je vse tako, kot je predpisano.

JOŽE ŠTERK





Ekonomska neodvisnost je eden glavnih činiteljev, ki dajejo ženi resnično enakopravnost. Mar ni tudi prijetno imeti svoj denar, ne da bi bilo treba za vsak dinar prositi moža? (Posnetek je iz Dobove)

# Klara Zetkin - borka za žensko enakopravnost

Leta 1857 se je v nemškem mestecu Wiederau rodila Klara Eissner, kasnejša velika revolucionarka, ki ni bila pomembna le za nemško, ampak tudi za svetovno delavsko gibanje. Po poklicu je bila učiteljica. V Parizu se je poročila z ruskim emigrantom, revolucionarjem Osipom Zetkinom, s katerim se je seznanila že v Nemčiji. Življenje v Parizu je bilo za oba mlada zakonca zelo težko, zlasti ker nista imela stalne zaposlitve. Zaradi revščine, ki ju je trla, in zaradi dela med pariškimi proletarci sta se zakonca še tesneje navezala drug na drugega.

Njuno skupno delo ni trajalo dolgo. Osip je umrl razmeroma zelo mlad za tuberkulozo. Klara

je ostala sama z dvema majhna otrokoma. Svojo osebno bolečino je zaprla vase in se vsa posvetila delu za lepše življenje delovnega človeka. Kot članica socialdemokratske stranke je večino svojega časa posvečala posebno delu z ženskami. Bojevala se je za boljše delovne razmere, za zdravstveno, socialno in starostno zavarovanje, za zaščito otrok, katerih delovno silo so takrat v številnih primerih izkoriščali, in bila je v vrstah delavskega gibanja prva, ki si je upala za ženske zahtevati enakopravnost. Delavci sami v začetku delavskega gibanja v ženski niso videli svojega bojnega tovariša, ampak človeka, ki kot poceni delovna sila znižuje njihove mezde. Klara pa je na ne-

štetih zborovanjih in v nešteti člankih prikazovala vzroke, iz katerih si ženska mora iskati delo v tovarni. In neprestano dokazovala, kako važno je, da se delavskemu gibanju pridružijo tudi ženske.

Po vrnitvi v Nemčijo je Klara Zetkinova 25 let urejala časopis socialnih demokratk „Gleichheit“, v katerem je ves čas ostala zvesta svojemu cilju, to se pravi boju za žensko enakopravnost in za politične in socialne pravice delovnega človeka. Bila je soustanoviteljica Mednarodne demokratične ženske federacije in na njen predlog so delegatke te federacije leta 1910 v Kopenhagnu proglasile 8. marec za praznik borbenih žena.

Poslednja leta svojega življenja je Zetkinova posvetila boju zoper rastoči fašizem v Nemčiji. Avgusta 1932 je kot najstarejša članica nemškega reichstaga (parlamenta) odprla zasedanje z govorom, v katerem je ostro obsodila fašizem. V dvorani je tedaj že sedelo veliko število hitlerjancev, pa se nobeden od njih ni upal seči v besedo starki, ko je pozivala navzoče, naj se z vsemi silami upro zlu, ki grozi vsemu človeštvu – fašizmu.

Poleti 1933 je Klara Zetkinova umrla, stara 76 let.

MILAN BRAČIKA

## Novost v pletilnici

Že dolgo se govori, kako naj bi dobil vsak delavec toliko, kolikor zasluži. Vedno znova se pojavljajo konflikti, ko nekateri, ki manj delajo, dobe debelejšo kuverto, tisti pa, ki garajo, tanjšo. Takšno mnenje prevladuje, se mi zdi. Kaj se zgodi? Ponavadi je tako, da boljši potegne s slabšim.

Zgoraj omenjena problematika se pojavlja pri režijskem delu in pri skupinskih normi. V šivalnici, na primer, se zgodi, da ena delavka zasluži 1000 dinarjev, druga pa 3000. Ta razlika je v glavnem rezultat osebnega prizadevanja in individualnih sposobnosti. V pletilnici, koderanki in barvami pa dobivajo

vsii enako (če imajo isto postavko); ugotavljamo pa, da to ni prav. Najboljša rešitev bi bila posamična norma, dejstvo pa je, da zaradi tehnologije to ni mogoče. Kako rešiti problem?

V pletilnici so pričeli z novim letom poizkusno nagrajevanje po izmenah. Način se je pokazal kot uspešen in bodo delavci vnesli ta način v svoj sporazum o delitvi dohodka in OD na nivoju TOZD. Med poskusnim obračunavanjem je prišlo do naslednjega:

1. delavci se zanimajo za rezultat svojega dela v izmeni;
2. ne trpijo, da kdo brezobzirno ustavi stroj in gre v menzo, ker bo zaradi njega trpela vsa izmena;

3. pojavil se je tekmovalni duh med izmenami, kar vodi k večjim učinkom;

4. ker je tudi režija v izmeni nagrajena po učinku, mehaniku ni vseeno, ali bo popravil stroj deset minut ali dve uri;

5. pletilci vidijo, da je njihov OD odvisen od strokovnosti in prizadevanja izmenovodje in mehanikov ter obratno, prihaja pa tudi do tesnejšega sodelovanja.

Konkretno se je zgodilo, da je izmena Josipa Perička kljub manjšemu številu delavcev dosegla dosti boljši učinek po količini in kvaliteti. Kaže, da so še rezerve.

NIKOLA PODREBARAC

To je najlaže

Nad kuhinjo v Mirni peči stoji napis: Lažje je kritizirati kot dobro kuhati. Najlažje pa je brez dvoma dobro skuhanu jesti.

## Bodimo poštteni

V Dobovo nekako rad zahajam. Ljudje tamkaj se mi zde prijazni, skromni, dostopni, domači. Tudi Avgust RAJTER, ki ga kličejo Gustl. Je vratar, zлага pa v svoji vratarnici tudi embalažo, in je sekretar aktiva ZK.

— Naš aktiv je bil ustanovljen decembra lani, in sicer v Brežicah, ob tridesetletnici srečanja komunistov. Svečano je bilo.

„Zanima me, kako ste sprejeli stališča in sklepe z zbora komunistov Beti?“

— Naš aktiv šteje le pet članov, toda stališča in sklepe smo sprejeli z vso resnostjo. Imamo pa pripombo, da so postavljeni roki za izvedbo posameznih akcij preveč na tesno. Če hočemo stvari v redu izpeljati, bi bilo potrebno več časa. Naj pripomnim še to, da smo mlad aktiv, brez izkušenj, zato je naše delo toliko težje.

„Kakšne načrte imate?“

— Želeli bi, da bi se število članov našega aktiva ZK povečalo. Sprejeti nameravamo resne, pridne in poštene delavce.



„Vaši načrti za delo?“

— V prvi vrsti bomo pomagali uresničevati stališča in sklepe z zbora komunistov. Aktiv bo deloval navznotraj, pa tudi navzven. V naši TOZD bomo pomagali reševati probleme, domače težave, in to brez kompromisa. Sodelovali bomo s komunisti iz Dobove, Brežic, a tudi s komunisti iz TOZD v Metliki.

T. G.



# Zaključni račun za leto 1974

Leto 1974 je za nami. Ob zaključnem računu smo ugotavljali, kje smo bili v preteklem letu uspešni in kje ne. Glede na precej težji tržni položaj je rezultat, ki smo ga dosegli, zadovoljiv. Če bi bili med letom bolj vestni pri delu in ne bi delali napak, bi bili lahko boljši. Poglejmo, kako je bilo:

Plan celotnega dohodka je dosežen z 91 %, variabilni stroški z 90 %, razni indirektni stroški pa so za 21 % večji od planskih. Variabilni stroški so osnovni in pomožni material, med razne indirektno stroške pa sodijo: stroški za električno energijo, tekoča goriva, trda goriva, material za čiščenje, poraba vode, pisarniški material, ptt storitve, potni stroški in drugo. Amortizacija je dosežena s 84 % v primerjavi s planom.

Če od celotnega dohodka odštejemo variabilne stroške, razne indirektno stroške in amortizacijo, dobimo dohodek, ki je za 12 % pod planom. Pogodbene obveznosti, kamor spadajo predvsem obresti od kreditov, zavarovalne premije in bančni stroški, so dosežene z 88 %. Te so nižje od planiranih zaradi manjših kreditov, kot smo jih planirali. Zakonske obveznosti so za 42 % večje od

planiranih zaradi povišanih in novih stopenj prispevkov. Masa osebnih dohodkov je za 7 % manjša od planirane predvsem zaradi manjšega poprečnega števila zaposlenih od planiranega. Če od dohodka odštejemo pogodbene in zakonske obveznosti ter osebne dohodke, dobimo dobiček. Dobiček za leto 1974 je 15.247.261 din, kar je za 35 % pod planom.

Razmerje med osebnimi dohodki in skladi je za sklade doseženo slabše, kot je bilo planirano. Poprečno število zaposlenih lani je bilo 1419, kar je za 4 % pod načrtovanim. Poprečni osebni dohodki so znašali 2.008 dinarjev in so enaki planiranim. Celotni izvoz podjetja znaša v letu 1974

3.019.000 dolarjev, kar je za 8 % pod planom.

To je bila primerjava strukture celotnega dohodka 1974 s planom 1974.

Primerjava strukture celotnega dohodka 1974 z letom 1973 kaže, da so vsi elementi v letu 1974 višji od leta 1973. Celotni dohodek je višji za 23 %, dohodek za 34 % in dobiček za 81 %.

Iz prikazanih podatkov je razvidno, da so rezultati poslovanja v letu 1974 slabši od predvidenih rezultatov v planu, vendar boljši od rezultatov, doseženih v letu 1973.

TONE TOMC

## Možnosti so, toda volje ni

Nekje sem prebral, da je 25 odstotkov Jugoslovanov nepismenih, da pa jih 42 odst. nima končane osemletke. Velik odstotek, ni kaj reči. Veliko nepismenih, veliko neizšolanih.

In potem sem se spomnil na delavske univerze in na to, da so le-te organizirale v preteklosti tako imenovane šole za odrasle. Rekli so jim tudi večerne šole. Spominjam se tudi tega, da prizadeti niso pretirali s prijavi, da se jih je iz Beti malo odločilo končati osemletko. Meni pa so govorili, da je znanje orožje v rokah delavcev.

Nekako nismo preveč zagreti za izobraževanje, do seminarjev čutimo odpor, do študija, izpopolnjevanja tudi. Iz napuha, da preveč vemo? Iz prezasedenosti in želje po prostem času? Kdor živi s svojim znanjem za danes, je že povožen. Znanje je treba imeti za jutri, ki to hoče, zahteva. Ni vsakdo pismen, kdor zna brati in pisati. Pismen je tisti, kdor prebrano in napisano tudi razume. Pravilno razume, kajti govorili so mi, da je znanje orožje v rokah delavcev.

Kolikor mi je znano, je v našem podjetju veliko takih, ki nimajo kvalifikacije. Ni bilo mož-

nosti, pravijo. Toda zdaj možnosti so in iz pogovorov vem, da se nekateri ne bi potrudili pridobiti si kvalifikacijo. Seveda, tudi brez nje lahko žive. Toda kako dolgo še?

„Živel sem v trapastem svetu in času. Imam dva razreda osnovne šole, potem je prišla vojna,“ mi razlaga ne preveč star šofer. Kimam, ker mu verjamem, toda v možgane mi sili misel, da praznujemo letos 30-letnico osvoboditve. V tridesetih letih, se mi zdi, pa bi se dalo končati še šest razredov. Samo ...

Meni pa so govorili, da je znanje orožje v rokah delavcev.

Lani smo imeli seminar za delo z ljudmi. Lepi dinarčki so šli za predavatelje in za gradivo. Obisk pa ni bil, da bi človek skakal od navdušenja. Najbrž menimo, da je z ljudmi najlažje delati, da to že tako vemo in da nam nima nihče povedati kaj pametnega. Kaj takega, česar ne bi sami vedeli. Pred kratkim je nekdo rekel, da ima občutek, kot bi bili Gorjanci naravna meja, ki ne dopušča znanja sem k nam ob Kolpi.

Meni pa so govorili, da je znanje orožje v rokah delavcev.

T. G.

## Novo v Pletilnici

V začetku marca, nekaj pa že prej (v januarju), so prispeli v TOZD pletilnica novi okroglo pletilni stroji, ki jih je deset. Zaposleni v tej temeljni organizaciji pričakujejo povečanje proizvodnje, a tudi boljše kvaliteto pletiva. Trije stroji že obratujejo, konec marca pa jih bo zabrnelo še sedem. Na novih strojih bodo lahko izdelovali najmodernejši vzorčasti pliš za pižame, spalne srajce in spodnje perilo, za trenirke, prispeli pa so tudi specialni stroji za lasteks pletivo. Tako se bo lahko povečal tudi asortiment izdelkov, iskanih na tržišču.

# Številke, ki nas opozarjajo

Vedno večje število izgubljenih ur in dni zaradi bolniške povzroča težave in veliko izgubo naši delovni organizaciji, pa tudi gospodarstvu sploh. Problem izostankov z dela zaradi bolezni in poškodb pri delu bi moral biti predmet razprav in analiz, saj številke kar kličejo po ukrepih.

Stroške za bolniške izostanke do 30 dni krije delovna organizacija, potem pa prevzame izplačilo nadomestila osebnih dohodkov skupnost zdravstvenega varstva. Zneski, ki presega milijon dinarjev v prvem in dosega skoraj pol milijona dinarjev v drugem primeru, kažejo dovolj zgovorno, koliko je naša delovna organizacija lani izgubila ne le v denarju, temveč tudi v delovnih urah. Šlo je za blizu 200.000 delovnih ur! Ne smemo pozabiti, da se večji izpadi iz dela močno kažejo pri doseganju proizvodnega plana

in pri ustvarjanju osebnih dohodkov.

Te številke bi morale zaskrbeti vsakega delavca, posebno pa tiste, ki so neodložni, ko bi morali zavzeti stališče in

ukrepati, da bi prišlo do splošnega izboljšanja zdravstvenega varstva in nujne preventive ter vseh tistih ukrepov, ki bi pripomogli k zmanjšanju bolniške.

nejšo medicinsko kontrolo delavcev, ki pogosto bolehajo, starejših delavcev in delavcev, zaposlenih na zdravju škodljivih delovnih mestih. Nujno potreben je tudi socialni delavec.

TOZD - DSSS	Bolniška do 30 dni		Bolniška preko 30 dni		Skupno bolniška v %	% porodniška
	znesek v din	%	znesek v din	%		
8						
Kodranka in Volna Metlika	138.100	6,2	25.600	1,1	7,3	3,2
Pletilnica	72.400	4,3	31.300	1,9	6,2	2,0
Barvarna	86.300	6,7	20.100	1,6	8,3	1,0
Konf. Metlika	295.800	4,5	126.600	2,0	6,5	5,3
Konf. Črnomelj	140.300	5,2	126.400	4,7	9,9	4,9
Konf. Mirna peč	68.600	2,4	20.300	1,0	3,4	4,5
Konf. Dobova	75.900	4,5	28.800	1,4	5,9	4,1
DSSS Metlika	144.100	3,0	84.700	1,7	4,7	2,3
Skupaj (brez IC - pokl. šola)	1.021.500	4,4	463.800	1,7	6,1	3,8

## Kmalu jih bo več!

MIRNA PEČ: programske teze v zvezi s sklepi zbora komunistov v „Beti“

– TOZD Beti Mirna peč ima do sedaj samo enega člana ZK, vendar že pripravljajo iz vrst ZSMS bodoče članke ZK. Proces bo dolg, kajti v Mirni peči je znan primer močne verske miselnosti;

– izdelali bodo srednjeročni plan kadrov in se zavzemali za izboljšanje kadrovske strukture, še posebno na odgovornih delovnih mestih;

– v TOZD konfekcija Mirna peč ni bilo kakih večjih problemov glede discipline ali nepravilnosti, kar naj bi reševala komisija za kršitev delovnih dolžnosti;

– informiranost bodo pospešili in organizirali s pomočjo razglasne postaje, ki jo je nabavila osnovna orga-

nizacija sindikata, tako, da bodo vsi člani z živo besedo seznanjeni z vsemi problemi v TOZD in v podjetju. Obravnavali bodo tudi uredničenje doseganja mesečnih planov, vrednost točke za pretekli mesec; tako bo lahko vsak posameznik spoznal, kje bi lahko izboljšal delovne rezultate;

– veliko pozornost bodo posvečali storilnosti, ker se je pokazalo, da dosega norme kljub 30-odstotnemu povišanju;

– uredili bodo okolico (rušenje stare hiše, asfalt), odkupili bodo del zemljišča pr vodnjaku, napravili nekaj sprememb v krojlilnici, zgradili skladišče za odpadke, dodatno adjustirnico, likalnico itd.;

– sklenili so tudi, da se bodo morali prav vsi resno zavzeti.

V naši delovni organizaciji bi ambulanta veliko pomenila, zato v odločitvah ne gre oklevati. V nekaj letih bi se gotovo amortizirala. Povečanje izostankov zaradi bolniške je v dolenski regiji največje v črnomajskem in metliškem koncu. V primerjavi z letom 1973 je v novomeški skupnosti bolniška porasla za 0,23 odst., v metliški občini pa kar za 0,46 odst. Od tega gre na račun bolniške do 30 dni 0,43 odst., samo 0,3 odstotke pa je bilo bolnih nad 30 dni.

Črnomajška skupnost pa je glede porasta in stanja boleznin sploh na prvem mestu v Sloveniji, kar je še posebno zaskrbljujoče, saj ta porast skoro v celoti bremeni gospodarstvo. Kaj to pomeni, nam kaže podatek, da v letu 1974 zaradi bolezni na metliškem območju vse leto ni delalo 145 delavcev; od tega odpade na metliške TOZD in DSSS BETI kar 94 delavcev. Kot da na primer TOZD Pletilnica vse leto ne bi poslovala!

Kaj v tem položaju narediti, je težko reči, vsekakor pa bi ambulanta v delovni organizaciji lahko veliko pripomogla k zmanjšanju izgubljenih delovnih ur. Nujno je treba organizirati službo za medicino dela, v okviru te pa organizirati red-

Temeljne organizacije združenega dela bi se razen tega morale bolj kot doslej zavzemati za odpravo nehigijskih delovnih razmer in poskrbeti, da bi pri delu izvajali vse tehnično-varstvene ukrepe. V Kodranki je na primer predpisano nositi antifon zamaške. Več pozornosti pa je potrebno posvetiti tudi dopolnilnemu izobraževanju, medtem ko naj bo pomoč pravih bolnikom bolj učinkovita.

Hkrati je potrebno iskati rešitve glede izostankov z dela ob seonskih kmečkih opravilih, saj je pri nas značilno povečanje bolniške ravno v času, ko je na njivah ali v vinogradih največ dela.

Tudi pri sprejemanju novih delavcev bi morali bolj paziti na psihofizične sposobnosti, ki so potrebne na posameznem delovnem mestu. Menim, da je še več drugih možnosti za zmanjšanje izostankov z dela zaradi bolezni, sodelovanje z zdravstveno službo pa vsekakor lahko prinese boljše rezultate. Napore bi morali najprej usmeriti na preventivno zdravstveno zaščito in bolnikom omogočiti pravočasne preglede, hitrejšo okrevanje itd.

# Pomen tehničnih inovacij

Vsa sodobna teorija bogatstva, družbenega ali posamičnega, je naslonjena na teorijo rasti, ta pa zopet v celoti na inovacijski proces kot sestavni del proizvodnje. Edina alternativa za konkurenčnost tistega, ki v ta proces ni vključen iz lastnih sil, so nizki osebni dohodki. V osrednjem vprašanju naših dni, v razmerju med razvitimi in državami v razvoju, tiči ključ izključno v teh dilemah.

Svetovna bitka med družbenimi sistemi se torej odvija na področju tehnične ustvarjalnosti in njenega neprestanega vključevanja v proizvodni proces. Pri tem je zanimivo, da ustvarjalec ni le tehnično zelo nadarjen znanstvenik, temveč prav vsak, kdor sodeluje v delovnem procesu. Te zakonitosti so usodno povezane s problematiko nerazvitih držav, ki so danes kljub naravnim bogastvom v bistvu revne samo zato, ker se je struktura družbenega bogatstva spremenila: ne zemlja, temveč oblagovljena tehnologija je danes odločujoča ekonomska kategorija. Svetovna razdelitev sprotnega nastajanja novega bogatstva v luči ustvarjalnih izumov po posameznih državah nam nudi naslednjo sliko: na petnajst razvitih držav sveta odpade nad 93 odstotkov vseh letno prijavljenih (pribl. 400.000) izumov, na vse druge države sveta – med njimi je tudi Jugoslavija – pa manj kot 7%. V tem tiči

obenem preprosta, toda kruta zakonitost poglobljanja prepada med tehnološko bogatimi in revnimi področji sveta.

In kakšno je stanje pri nas v Jugoslaviji? Za ilustracijo nekaj podatkov: po številu letno prijavljenih patentov na milijon prebivalcev je stanje za našo državo več kot porazno. Na primer: v Švici znaša 100, v ZRN 500, v CSR 450, ZDA 350, NDR 350, v Jugoslaviji 45. Vsi ti podatki so sumarični in premoč razvitih še krepkeje izražajo ob dodatnem pojasnilu, da gre pri okoli 80% prijavljenih patentov za izume iz organizirane, planirane in izdatno financirane izumiteljske dejavnosti, ki imajo seveda povsem drugačno težo kot posamezni, v večini primerov nepomembni izumi posameznikov. Prav tu se nesorazmerje v našo škodo še posebej izkaže ob dejstvu, da od števila prijav v Jugoslaviji odpade manj kot petina na izume iz vseh jugoslovanskih gospodarskih in znanstvenih organizacij skupaj in nad 80% na individualne prijave.

Glede na pomembnost tehničnih inovacij in glede na stanje, kakršno je na tem področju pri nas, je leto 1975 proglašeno za leto inovacij in zaščite industrijske svojine. To pa zato, da bi spodbudili vse napredne sile v Jugoslaviji k inovacijski dejavnosti.

Takšnemu prizadevanju se pridružuje tudi naša delovna

organizacija, ker se zaveda, da inovacijska dejavnost ni v korist samo družbi, temveč predvsem nam samim. Na prvi redni seji 31. januarja 1974 je delavski svet podjetja prvič v svoji zgodovini potrdil mandatno dobro petčlanskega odbora za raziskave, izume in racionalizacijo. V samoupravnih aktih je tudi zapisano, da je podjetje prek odbora za raziskavo, izume in racionalizacijo dolžno spodbujati, usmerjati in nagraditi inovacijsko dejavnost.

Kaj je sploh inovacija? V današnji terminologiji pomeni različno: izum, tehnično izboljšavo ali koristen predlog, s katerim dosežemo:

1. uvajanje novih ustvarjalnih rešitev določenih tehničnih problemov,

2. racionalnejšo uporabo tehničnih sredstev, tehnoloških in drugih delovnih postopkov, organizacijskih sprememb, s katerimi se doseže zlasti:

- večja delovna storilnost,
- boljša kakovost proizvodov,

– prihranek na materialu in energiji,

– boljše izkoriščanje strojev in naprav,

– boljša organizacija in kontrola proizvodnje ter poslovanja,

– boljša varnost pri delu in boljše delovne razmere,

– racionalnejše izvajanje katerikoli funkcije v podjetju.

Odbor za raziskave, izume in racionalizacije se zaveda svojih nalog, vendar brez sodelovanja zaposlenih ne more ničesar ukreniti. Pozivamo vse zaposlene v Beti, naj koristne predloge ali tehnične izboljšave brez odlašanja oddajo odboru za raziskave, izume in racionalizacije, ki jih bo potem dal oceniti in jih tudi primerno nagradil. Stvari, ki bi jih bilo mogoče v podjetju izboljšati, gotovo obstajajo, najboljše pa jih pozna vsak na svojem delovnem mestu.

Z inovacijami lahko ogromno prispevamo k boljšemu poslovanju podjetja.

IVAN GORNIK

## Mati in hčerka

Ob 8. marcu sem se pogovarjal z ANO JARC. Doma je iz Dolenje vasi, približno tri kilometre iz Mirne peči. S hčerko, ki tudi dela v TOZD konfekcija Mirna peč, se skupno vozita v službo in nazaj.

– Delam v izmenah. Doma me čakajo gospodinjska dela. Imamo pa tudi nekaj kmetije. Njivo in vinograd. Je veliko dela, to pa.

„Mož vam gotovo pomaga pri gospodinjstvu. To je zdaj moda.“

– On ima svoje delo. Je sprevodnik pri železnici in je malo doma. Ko pride, se peča s svojimi opravili.

„Kaj pa otroci?“

– Dva sta, šoloobvezna. Ko sta bila majhna, sem ostala doma. Štirinajst let nisem bila nikjer v službi. Ko so upokojili mojo mamo, je bilo laže, je pazila na otroke. Veste, matere tu pri nas imajo veliko težav. Varstvenih ustanov za otroke ni, zato se vsakdo znajde, kot ve in zna. Nekateri dajo pazit otroka sosedu, najbolj prav pa pridejo stare mame in tete.

„Kako ste preživeli letošnji 8. marec?“

– Lepo je bilo. Mladinci so pripravili skupaj z osnovnošolci lep program, ki mu je sledila zabava. Lani smo povabili tudi matere zaposlenih, letos ne. Nismo pa pozabili na upokojenke.

„Kaj delate v prostem času?“

– Malo je prostega časa, malo. Največ gledam televizijo. Všeč mi je Gledališče v hiši, a tudi Odpisanim ni kaj očitati. Drugače pa pri nas ni posebno živahno, zabavno. Ne, za branje knjig pa res ni časa. Materi, ženi in delavki v isti osebi, ni nikoli dolg čas, je preveč dela.

T. G.



Dobra volja in prijazna beseda lahko veliko pripomoreta, da se odnosi med sodelavci dobro razvijajo, seveda pa je to povsem nekaj drugega kot familiarnost, ki je škodljiva, kjerkoli se pojavi. Nasmejani delavki sta iz črnomaljskega dela kolektiva. (Foto: R. Bačer)





Kako naj bo človek zdrav, krepak in dobre volje, če dela brez oddiha. Prej ali slej bo zdravje načeto, kajti tako življenje, kot ga ima prenekatera zaposlena v BETI: služba, dom, gospodinjstvo, kmetija – je prehudo breme. Ugotavljamo tudi, da je bolniške precej, kar pa veliko stane. V tovarni se zato zavzemajo, da bi imeli lastno ambulanto.

## Zahvala

Ob smrti drage mame Ljube Colarič se zahvaljujem vsem, ki so mi izrekli sožalje in ki so v težkih trenutkih sočustvovaliz mano. Posebna zahvala velja sindikalni organizaciji za podarjeni venec.  
KATICA LADIKA



## KRATKE IZ MIRNE PEČI

... V januarju je proizvodnja trpela zaradi velikega števila obolelih. Gripa. Vendar pa: zaradi prizadevnosti ljudi in njihovega razumevanja je proizvodni rezultat kljub temu zadovoljiv. Pohvala ljudem.

... Na občnem zboru sindikata so izvolili nov izvršni odbor, ki je sprejel program dela in finančni načrt za leto 1975. Se obetajo boljši sindikalni časi?

... Za proizvodno halo, kjer je primeren prostor, bodo mladinci uredili v spomladanskih dneh igrišče za odbojko, in sicer s prostovoljnimi delom. Odlična metoda za preganjanje dolgega časa!

## Beti : Industromontaža

79:74 (35;44)

BETI: Vergot T. 2, Kosovac 2, Gršič 2, Vergot Ž. 6, Lalič 14, Švinger 6, Medek 32, Arbutina 2, Kljajič 13.

INDUSTROMONTAŽA: Grgurič 6, Kolakovič 15, Došen 2, Savič 3, Lozer 11, Briški 13, Zmaič 15, Rankovič 10.

Tekma je bila odigrana v sosednjem Ozlju, v majhni, a prijetni dvorani. To je bila prva

## Ježica : Beti

71:76 (34;33)

JEŽICA: Bucaj 16, Komat 10, Zaloker 18, Mali 2, Resman 4, Rožič 10, Klep 2.

BETI: Kosovac 12, Vergot Ž. 6, Lalič 15, Jankovič, Švinger 12, Jezerinac 6, Medek 15, Arbutina 4, Kljajič 6.

Pristranskost sodnikov je bila očitna: „navijala“ sta za domačine, a ni dosti pomagalo, kajti Metličani so odlično igrali.

STEVICA MEDEK

## Zahvala

Najlepše se zahvaljujem kolektivu Beti za tako lepo darilo in počastitev. Prejmite iskrene čestitke in veliko uspehov v letu 1975!

FRANC MAJZELJ

tekma, odkar trenira našo ekipo Borut Bassin. Gostje iz Delnic so bili dobri in so vodili ves prvi polčas. Potem so se razigrali naši.

## Kovinotehna : Beti

78:65 (41;24)

KOVINOTEHNA: Osole 3, Mackovšek 6, Štefanec 11, Sobotič 15, Jošt 9, Sagadin Z. 15, T. Sagadin 13, Kray 8.

BETI: Vergot T. 4, Kosovac 8, Vergot Ž. 4, Lalič 11, Švinger 14, Jezerinac 6, Medek 13, Kljajič 5.

To je bilo peto srečanje s Celjani in njihova prva zmaga. Izkazal se je 202 centimetra visoki Švinger.

## Domžale : Beti

75:77 (38;41)

Domžale: Slavinec 18, Zorn 3, Lemhič 27, Brezovec 16, Savnik 4, Žarovnik 8.

BETI: Vergot T. 2, Kosovac 10, Vergot Ž. 9, Kljajič 5, Švinger 19, Jezerinac 2, Medek 28, Arbutina 2.

Domžale so drugoligaš in Beti jih je premagala. Igra je bila zelo dobra. Za zmago je zaslužen tudi ambiciozni trener Bassin, ki je premissljeno vodil tekmo.

# Kronika

Februarja so bile v kolektivu kadrovske spremembe:

V Metliki sta odšla Ivan Merlič in Martin Štefanič, prišla pa sta Marija Štefanič in Ivan Petric.

V Črnomlju je prišel v službo Stanislav Šimec.

V Mirni peči je šla iz kolektiva Slavica Brulec.

V Dobovi se je poslovila od sodelavk Ankica Ajlec.

## Misel s sestanka komunistov BETI

Nekateri se obnašajo na svojem delovnem mestu kot biciklisti: navzdol pritiskajo, navzgor pa popuščajo.

Nekateri sodelavci so res smešni: radi bi, da eden dela, drugi pa dremlje – delila bi pa seveda SKUPAJ.

## Pogumno naprej

Konec februarja je bila v TOZD konfekcija Dobova 8. seja DS, na katero so povabili predsedstvo mladine, ZK in izvršni odbor osnovne organizacije sindikata. Razpravljali so o delovnih rezultatih v prvem mesecu letos, o gospodarskem načrtu, o programu dela v zvezi s sklepi zbora članov ZK, se pogovorili o kreditnih razmerjih med TOZD, o štipendiranju in še o čem. Morda je najbolj razveseljivo to, da gledajo delegati na prihodnost z optimizmom; seveda pa bo potrebno, da se stare (in že tolikokrat izrečene!) napake ne bodo ponavljale in da bo sleherni v TOZD dal od sebe, kar od njega pričakuje kolektiv. Na seji so se med drugim zavzeli tudi za poživitev mladinskega aktiva.

Ureja uredniški odbor: Stobodanka Videtič, Stevica Medek, Dragica Nenadič, Milan Travnikar, Milan Bračička, Marjan Pavlovič, Ivan Brodarič in Ivan Biščan. Glavni in odgovorni urednik: Toni Gašperič, tehnična urednica: Ria Bačer. Izdaja Belokranjska trikotna industrija Metlika. VE-ZILO izhaja enkrat na mesec v 1700 izvodih. Stavek, filmi in prelom Dolenjski list, tiska KNJIGOTISK Novo mesto.