



vezilo

GLASILO BELOKRANJSKE
TRIKOTAŽNE INDUSTRIJE



Vsakega petnajstega v mesecu

Zapisali smo leto 1975. Tudi na naslovni strani našega glasila belokranjske trikotazne industrije. Enajsto leto izhaja glasilo. V začetku periodično, zadnje čase bolj pogosto. Vsakega petnajstega v mesecu. Pol stare-

ga milijona damo za eno številko, za osem potiskanih strani. Slišati je kritike, da list ne zajema življenja tovarne, da ni dober informator, da je preveč športa, da se prepogosto pojavljajo isti avtorji. In še in še.

Vse lepo in prav. Toda, tovariši, strani glasila so odprte vsakomur, ki ob šestih stopa skozi prag stavb s tablami Beti! Obvestiti delavce o važnem dogodku, o načrtih, o uspehih in še o čem – je naloga vseh, še posebno vodilnih.

Redki kot trinajsta plača so tisti, ki prinesejo sami uredniku članek. Ne bi rad ponavljal že izpete pesmi o prosjačenju za članke, rad bi le zapisal, da bo list prav takšen, kot si ga bomo napisali. S svojo roko.

Razmišljanja so bila tudi v smer, da bi izdajali glasilo vsakih štirinajst dni. Zamisli ne gre ničesar očitati, toda če upoštevamo dejstvo, da še za mesečnik komajda spravimo skupaj gradivo, je zamisel o štirinajst-dnevniku vnaprej pokopana. Ali pa ne. Ne v primeru, če bi se končno že pričeli zavedati pomena informiranja. Naj nas nikar preveč ne meče s tira, če delegati v različnih samoupravnih organih kdaj zavzemajo napačna, izkrivljena stališča. Menim, da ne gre za načrtno spodkopavanje zastavljene poti, temveč da nesporazumom še botruje nepoučenost. Neznanje, če že hočete. Pisana beseda pa lahko marsikoga pouči. Seveda, če tisto napisano tudi preberemo. Nekdo mi je rekel, da je videl cele kupe Vezila ležati v košu za odpadke. Ali kje na tleh. Ni naša pravica samo biti obveščeni, ampak je naša dolžnost, da spremljamo informacije, da beremo, vprašujemo, gledamo, poslušamo. Vsekakor je boljše dvakrat vprašati, kot enkrat narediti napak.

Zapisali smo leto 1975. Se bo letos kaj premaknilo? Bo postal naš list resnična tribuna delavcev ali pa bomo še naprej zmajevali z glavami, kritizirali in metali glasilo po tovarniških hodnikih. Vem, ni nam vseeno.

T. G.



Rast osebnega standarda zaposlenih v BETI bo v bodoče tesneje povezana z rastjo produktivnosti živega in minulega dela. Tako piše v srednjeročnem razvojnem načrtu, ki ga morajo delavci spoznati. Na fotografiji: delavka iz TOZD Črnomelj.

Tudi take poglejmo

Največkrat vidimo pri človeku slabe strani. Takšni smo. Če nam naredi kdo kaj dobrega, hitro pozabimo. Sram nas je pohvaliti koga. Toda hvala dviga. In glej čudo: v naslednjih vrsticah bomo prebrali nekaj hvale:

Ibrahim Kovačević je prišel v kotlarno. Pred kratkim. In zdaj kotlarna sije. Vse je v najlepšem redu in tovariš sekretar Žvab pravi, da bi bila kotlarna lahko marsikomu za zgled! V šoli bi dobil Ibrahim Kovačević čebelico. V tovarni je ne bo, ker jih ne delimo. Naj bo pohvala namesto šolske čebelice.

Lepo besedo zasluži tudi Jože Plesec iz skladišča v barvarni. V pletilnici je opazil teči vodo. Opozoril je odgovorne in napako so odstranili. Morda bi šel kdo mimo vode zaprtih oči. Jože Plesec ni šel. Ni mu vseeno, kaj se dogaja s skupno lastnino. Tako je prav.

V petek, decembra, je crknila električna napeljava. Počilo je, ker je stroj pretrgal kabel. Zunaj je bilo neprijetno mrzlo, zemlja je bila trda in neposlušna. Po prvi nervozi so se lotili dela. Ljudi ni bilo težko prepričati, da je treba napako najhitreje popraviti, kajti tovarna je stala. Kopati je bilo treba jarek, polagati kabel in ga spet zasuti. Vsem, ki so pomagali, je treba stisniti roko. Vsem stotim! Morda je bil kateri več. Pokazalo se je, da ljudje le nismo tako malodušni, kot je to včasih videti. Lahko bi spali doma, lahko bi odšli na izlet. V ponedeljek ob šestih so sijale žarnice.

TONI GAŠPERIČ

Nov katalog

V začetku januarja smo prejeli od EPS Pavliha iz Ljubljane nov katalog pomladno-poletne kolekcije 75. V katalogu, ki je nekoliko drugačen od prejšnjih, so posnetki artiklov spalnih srajc, baby dollov, ženskih kompletov, kombinež, spodnjega perila, bluzic in majic, kopalk, trenirk in otroških pulijev in majic. Katalog je tiskala tiskarna Primorskega tiska-TOZD tiskarna Jadran iz Kopa.

Kako deluje novi organizacijski sistem v praksi

Večkrat slišimo praviti o sistemih in podsistemih, vendar si preprosto človek težko predstavlja, kaj je to. Misli, da gre za hudo zapleteno stvar, pa ni tako. Celotno gospodarstvo v državi je gospodarski sistem, podjetja pa sodijo k podsistemom. Podoben odnos imamo tudi v podjetju, kjer celotno podjetje štejejo za sistem, TOZD pa za njegove sestavne dele. Organizacija je usklajevanje vseh podsistemov v zeleni smoter.

Rad bi prikazal, kako to praktično deluje v našem podjetju. Pred kratkim smo dobili sporazum o delitvi dohodka in osebnih dohodkov, med drugim je v njem naravnana vred-

nost točke in s tem vseh osebnih dohodkov v odvisnosti od doseženega gospodarskega uspeha vsega podjetja. Ta uspeh primerjamo s planiranim dohodkom in ostankom dohodka. Če ta dva gospodarska elementa ne dosežemo, pomeni, da slabo gospodarimo. V javni razpravi smo bili enotni v mišljenju, da ne moremo deliti tistega, česar nismo ustvarili. Na prvi pogled se ta člen v sporazumu večini izmed nas ni zdel posebno pomemben. Izkazalo se je drugače: postal je avtomatski regulator vseh odnosov v našem sistemu poslovanja podjetja. Tako smo v praksi ta člen občutili.

Zadnje tri mesece nismo povsem dosegli gospodarskega pla-

na, zato je bila tudi vrednost točke nekoliko nižja. Če ne bi bili nižji osebni dohodki, se tri četrt zaposlenih sploh ne bi vprašalo: zakaj finančni rezultat ni tak, kot bi moral biti? Tako pa smo začeli iskati vzroke. Na deveti seji delavskega sveta so vodilni delavci iz prodaje prikazovali, kako lahko delavec z nepravilnim izvrševanjem tehnološke naloge poruši pogodbo in kako je od rokov izdelave in kvalitete izdelkov odvisno tržišče. „Če si zapravimo tržišče, si zapravimo obstoj,“ je bilo rečeno. To so važne stvari, na katere bi morali vsi iskati odgovor, saj vsi neposredno ali pa posredno sodelujemo v nabavnoproizvodno prodajnem procesu. Ker smo velik kolektiv in imamo zelo zapleten tehnološki postopek, tudi ni mogoče z enega mesta kontrolirati vsa dogajanja in uravnavati vse procese. Prav zato dopolnjujemo in izgrajujemo tak organizacijski model, da bi sistem najbolje deloval. Vsi naši sporazumi pa so pripomočki in nam narekujejo pravila igre. Sicer bi zašli v anarhijo, sistem bi

se porušil, vse to pa bi ogrozilo naš obstoj.

V kolektivu je glede vsega tega opaziti napredek. Večina ljudi je zavestnih in discipliniranih. Če dobri delavci pri plači ne bi občutili rezultatov slabih in nedoslednih kolegov, bi jim v večini primerov odpustili napake. Tako pa je vsem razumljivo, da ne more nekdo „zabušavati“, drugi pa namesto njega trdo delati! Četudi sta še tako prijatelja, se tovarišija pri takih odnosih ne more dolgo obdržati. V tem smislu se je začel odvijati proces v našem podjetju in vsi pričakujemo dobre rezultate.

NIKOLA PODREBARAC

Zahvala

Ob smrti očeta Martina Kostelica se iskreno zahvaljujem delavcem TOZD pletilnica za podarjene vence in tolažilne besede. Zahvala gre tudi sindikalni organizaciji podjetja.

Martin Kostelic

Aktualni komentar

V podjetju smo sprejeli sistemizacijo delovnih mest. Za vsako delovno mesto se zahteva določena šolska izobrazba in praksa. To je bil tudi pogoj zasedbe delovnega mesta ob internih in zunanjih razpisih. Smer je pravilno zastavljena.

Kaj pa se dogaja v praksi? Pripombe so za nekatere nove vodje, da niso najbolj uspešni. Vsak vodja je odgovoren za rezultate dela: oddelka, izmene, TOZD ali sektorja. Rezultat dela se zelo hitro ugotovi. Od nikogar ni pričakovati, da bo čez noč dosegel velike izboljšave. Važno pa je, da rezultati ne nazadujejo. V nekaterih delih naše tovarne je bilo opaziti rahlo nazadovanje. Kaj je temu vzrok? Vedno postavljamo v ospredje objektivne težave. Trdim, da ima najvažnejšo vlogo pri vseh procesih človeški faktor. Če ima kdo diplomu fakultete, je to potrdilo, da bi lahko obvladal najbolj komplicirane tehnološke, organizacijske ali ekonomske procese. Ni pa še rečeno, da jih resnično obvlada. Če jih ne, je diploma tudi dokaz, da jih bo zelo hitro. V našem podjetju želimo nagrajevati samo rezultate dela in nič drugega. Če kdo na delovnem mestu ne dosega rezultatov, mora vložiti

mного truda in časa (neplačane nadure), da doseže cilje, ki so po delitvi dela preden postavljeni. Če jih po daljšem času ne doseže, je pošteno, da prizna, da ni sposoben za delo, ki ga opravlja, in bomo v naši delovni organizaciji ali izven nje poiskali drugo rešitev.

V sklopu tega se dogajajo tudi že precej znane stvari, ki jih poznajo v vseh kolektivih. Nekateri posamezniki iz strahu, da je njihovo delovno mesto ogroženo, niso najbolj naklonjeni tistim, ki imajo višjo izobrazbo, in jih ne usmerjajo pravilno (na primer pripravnike). Nekateri pa, ki imajo višjo formalno izobrazbo, mislijo, da se jim ni treba truditi in da bodo z lahkoto opravljali svoje delo. Rezultati pa, žal, niso zadovoljivi. To konfliktno situacijo moramo vsi odgovorni urediti tako, da bo rešitev najboljša. Odločilno vlogo pa morajo imeti družbeno-politične organizacije.

Beti je zelo komplicirana organizacija in naš najvažnejši cilj je ekonomski rezultat. Če tega ni, je treba organizacijo menjati, se pravi, menjati poslovno politiko. Sestavni del poslovne politike pa je tudi kadrovska politika.

P. N.



„Veselo na delo in v novo leto!“ pravijo v Dobovi (na sliki) in upajo, da bo kolektiv zmogel uresničiti zastavljene načrte.

Nove možnosti za pravilno usmerjanje proizvodnje

Računalnik dela brez napak, če mu damo prave podatke

Vsak dan je teže usmerjati proizvodnjo in vse teže je zahtevati zahtevam občutljivega trga. Tako dostikrat lete kritike na račun marketing in tehničnega sektorja, posebno še, ko razpravljamo o uresničevanju sprejetih planov. Opravičila so različna, a dostikrat jih dejansko ne moremo najti. Ne bi soglašal s sklepi o nesposobnosti posameznih služb, saj so svojo nalogo v preteklosti, ko so bile kadrovske slabše zasedene, v redu opravljale. Sklepati gre torej, da je danes tržna in s tem tudi proizvodna situacija zahtevnejša.

Morali bi končno spoznati, da se je treba usmeriti k uporabljanju sodobnejših metod vodenja podjetja s pomočjo računalniške tehnike. Možnost uporabe našega računalnika v te namene je iz dneva v dan večja. Te metode smo sicer že pričeli uporabljati, a bomo imeli v začetku dosti težav, dokler ne bomo obvladali vsega potrebnega.

V začetku novembra smo na računalniku osvojili metodo linearnega programiranja proizvodnje. Da bi se prepričali o pravilnem delovanju programskega paketa, smo uporabili že dobljene rezultate optimizacije na republiškem računalniku. Za test smo najprej spustili optimizacijo proizvodnega programa kodranke. Ker so bili rezultati enaki rezultatom, dobljenim na republiškem računalniku, smo potem spustili optimizacijo kolekcije pomlad – poletje 75. Tudi tokrat smo dobili enake rezultate. Tako smo se prepričali, da deluje naš paket linearnega programiranja brezhibno. To je velik dosežek za našo tovarno. Naj povemo, da je malo takih v Jugoslaviji, ki bi uporabljali primerno in koristno metodo. Linearni program (v nadaljevanju bomo uporabljali izraz optimizacija, ki je enakovreden) na osnovi nastavljenih matrike išče najoptimalnejše elemente v odnosu na postavljeni cilj. Za kolekcijo 75 smo, na primer, obravnavali sto petdeset artiklov v celotnem proizvodnem procesu glede na izkoristek razpoložljivih kapacitet, znesek pokritja in tržne omejitve (oziroma planirane količine za prodajo). Računalnik nam je izpisal optimalno maso pokritja, ki jo lahko dosežemo. Pri tem je seveda zelo važno, da

smo razpolagali z resničnimi podatki, pri katerih v odnosu na dejanske ni velikih odstopanj. Računalnik operira s petimi decimalnimi in da bi dosegli čim točnejši rezultat, je obvezno, da so podatki, s katerimi napajamo računalnik, kolikor le mogoče točni. V nasprotnem lahko zapeljemo računalnik v napačno smer.

Kako je to pomembno, bo pokazal tale primer: v eni izmed tabel so tudi artikli, ki jih je računalnik označil kot popolnoma neprimerne za proizvodnjo oziroma prodajo. Računalnik je prišel do takega sklepa na osnovi podatkov o kapacitetah, zneska pokritja in planirane količine za prodajo. Če smo dali napačne normativne podatke o artiklu (čas izdelave, poraba materiala, nabavna cena, količina ali prodajna cena), nimamo pravilne kalkulacije in na podlagi teh podatkov računalnik sklepa o prevelikem angaziranju kapacitet, prenizkem pokritju za enoto, premali režijski proizvodnji in sprejme sklep, da artikel ni primeren za proizvodnjo. Na račun izločenega artikla sprejme kak bolj primeren artikel, upoštevajoč posredovane elemente podatkov. Tako se lahko zgodi, da bo zaradi napačnih podatkov izločen iz proizvodnje dober artikel, na njegovo mesto pa bo stopil slabši, manj primeren, ki pa je sicer prikazan z boljšimi (napačnimi) podatki. Torej moramo še posebej opozoriti na točnost dajanja podatkov!

Če smo poskrbeli, da je dobil računalnik točne podatke, lahko zaupamo tudi dobljenim rezultatom. Pri optimizaciji proizvodnje upošteva računalnik za vsak artikel dano količino, pokritje in angaziranost kapacitet na posameznih fazah proizvodnje. Najboljši je seveda artikel, ki ga delamo v velikih količinah, ima visoko pokritje in angazira malo proizvodnih faz. Ker pa je takih artiklov zelo malo, je potrebno izbirati med obstoječimi najboljšimi, da dosežemo optimalno maso pokritja, optimalno količino in čimboljši izkoristek kapacitet. Iz tabel, ki nam jih izpiše računalnik po optimizaciji danega programa, je razvidno, katere količine pri posameznih artiklih so sprejete, kateri artikli niso

sprejeti, kolikšna je zasedenost kapacitet na posameznih fazah. Naslednji pokazatelj je, za koliko bi morali povečati pokritje izločenim artiklom, da bi prišli v proizvodni program. Če nam postane posamezna faza ozko grlo, nas računalnik opozarja, za koliko bi morali povečati kapacitete na tej fazi, da le ta ne bi zavirala proizvodnega programa.

Določeni proizvodni program lahko omejujemo s fiksnimi količinami ali s fiksnimi razpoložljivimi kapacitetami. Oba omejitvena činitelja lahko uporabimo hkrati ali pa spustimo program brez kakršnihkoli omejitev. Posamezni izračuni so zanimivi za tehnični in marketing sektor, ker razčlenjujejo probleme programa iz več stališč in laže odkrijejo kritične točke in določene pomanjkljivosti proizvodno prodajnega programa. Posamezne pomanjkljivosti lahko oba sektorja pravočasno odpravita. Kritično je treba analizirati sprejete in odklonjene artikle.

Odgovorne službe morajo stremeti za tem, da sprejmejo v proizvodni program artikle, ki nam prinesejo največ oziroma optimalno maso pokritja in obenem čimvečjo stopnjo izkoristka obstoječih kapacitet strojnega parka. Vse pripombe odgovornih služb na prvi izračun optimizacije bomo upoštevali in vnesli potrebne popravke za ponovni izračun. Postopek bomo ponavljali, dokler ne dobimo zadovoljivih rezultatov.

Optimizacija za dve kolekciji (pozneje večfazna optimizacija) mora služiti strokovnim službam podjetja za poslovno orientacijo razvoja podjetja. Za primer v tej smeri lahko omenim naslednje: ozka grla na posameznih proizvodnih fazah v več optimiziranih kolekcij, vedno iste ali podobne skupine artiklov se kažejo kot neprimerne in podobno. Naštel bi lahko še vrsto elementov kot rezultat optimizacije, ki nam lahko zelo koristno pomagajo pri oblikovanju razvojnega programa našega podjetja.

Naša služba pričakuje, da bodo strokovne službe pričele konkretno uporabljati program optimizacije in ne samo ob polletnih kolekcijah.

NIKOLA LADIKA

Starega leta je konec. Kupe voščilnic smo zmetali v koše za odpadke, z mineralno vodo si izpiramo s pijačo in jedačo preobložene želodce. živopisane balončke so razpočili otroci, steklenice (prazne) leže okoli hiš. Pogoltali smo tablete proti glavobolu in spet je vse normalno. Zija nam le praznina v žepu. V denarnici. Le še kje kaka beseda: „Kako je bilo, kje si dočkal novo leto? “ In zdi se mi, da smo veliko denarja vrgli v zrak. Kar tako, za dobro voljo, za razpoloženje, za novo leto, ki ima tristopetinseddeset dni kot lansko. Za številko več od štirinseddeset.

Nekaj dni pred enaintridesetim decembrom so bile trgovine polne ljudi. Samopostrežba je bila videti bolj oropana kot takrat, ko so jo ponoči obiskali nepovabljeni gosti. Ob vsem tem dobi človek občutek, da ljudje le nimamo tako malo denarja. Trošili smo ga za bonboniere, za kičaste voščilnice, za vinjake, za darila, za buteljčno vino, po katerem ti hoče raznesti bučo. Ni nam bilo žal cvenka, mora biti veselo,

Začnimo na novo

razigrano . . . Nekdo je pred dnevi pobiral po deset dinarjev za Rdeči križ. Zmrdovali smo se, da bi bilo lahko že enkrat konec tega in takšnega prosjačenja, da delovnega človeka izžemajo na vseh koncih in krajih in da bi družba lahko skrbela za dobrodelna društva in ustanove. Saj ne pobiramo denarja po cesti . . .

Tam, kjer sem čakal 75. leto, je bilo sedem deci laškega rizlinga po petdeset dinarjev. Drugi večer so mi povedali natakariji, da so stočili celotno zalogo. Pa bi še več, a ni nihče računal s takšno zejo. Ženskam so se vlekli dragocene obleke po tleh. Čistilka ni imela po končani zabavi kaj delati.

Zdaj smo se streznili in prešteli preostanek. Ne, drugo leto bomo postopali drugače.

Joj, kje je naslednje leto? Do takrat bomo pozabili, kar smo sklenili.

T. G.

Letos najvažnejše: več izvažati

Kratkoročni in srednjeročni plan usmeritve BETI sta sestavljena. Ker gre za pomembno stvar, ki zadeva vsakega zaposlenega, objavljamo gradivo, o katerem so že razpravljali različni organi v podjetju, spoznali pa naj bi ga tudi vsi delavci.

Z družbeno nalogo o srednjeročnem in letnem planiranju, ko načrti gospodarskih organizacij postajajo osnova družbenega dogovora delovnih ljudi o skladnem in usmerjenem skupnem razvoju, stojijo pred delavci TOZD in Beti Metlika dve nalogi, ki ju je treba hkrati opraviti. Določiti moramo osnovno smer razvoja za srednjeročno obdobje do 1980 in znotraj tega sprejeti konkretni letni gospodarski načrt za leto 1975. Letni gospodarski načrt za 1975 bomo uresničevali že v celoti v pogojih in skladno z določili TSSP.

Po razpravi na različnih organih, kolegiju in pri upoštevanju izhodišč in usmeritve družbeno-ekonomskega razvoja v SRS in SFRJ se kažejo prvi obrisi razvojnih možnosti. Upoštevaajoč dosedanja razvoja in potrebo po dolgoročni socialni varnosti vseh delavcev, se postavlja v ospredje osnovna globalna naloga: **SKLADNEJŠI RAZVOJ.**

Ta terja aktivno zavzetost vseh delavcev znotraj podjetja kot tudi njihovo aktivno angažiranje pri ustvarjanju celovitih družbenih pogojev razvoja proizvodnje in vseh spremljajočih dejavnosti v podjetju, v občini in širše. Zadolžitve vseh delavcev za zavestno sprejeto smer skladnejšega razvoja morajo zato prenašati delegati v samoupravne interesne skupnosti in v skupščine družbeno-političnih skupnosti, jih aktivno povezovati in usklajevati z dnevno in zavestno dejavnostjo.

Za srednjeročno usmeritev stopajo v ospredje zlasti naslednje globalne točke:

1. Glede na tržne možnosti in zahteve je edina sprejemljiva usmeritev v proizvodnjo najvišje kvalitete in stalna težnja za prodor v vrh modne ustvarjalnosti.

2. Razvoj terja usmeritev v intenzivnejše opremljanje dela z najsodobnejšo tehnologijo, s stroji in z napravami ter znanjem.

3. Postopoma je potrebno zavestno ustaviti ekstenzivno usmerjeno politiko zaposlovanja.

4. Nenehno je potrebno izboljševati izobrazbeno in kvalifikacijsko strukturo zaposlenih in stalno izpopolnjevati znanje in usposobljenost za vse zahtevnejše delovne procese.

5. Neprestano je potrebno iskati in odpirati nove smeri proizvodnje z večjo akumulativnostjo, s strukturo moških delovnih mest, da bi se postopoma ustavljala in spreminjala dosedanja enostranska zaposlitvena struktura zaposlenih (pretežno žensk), s čemer bi se omogočal tudi skladnejši socialni razvoj v okoljih, kjer delujejo naše TOZD.

6. Skladno z možnostmi stalno večati skrb in naložbe za razvoj družbenega standarda zaposlenih (šolanje, stanovanja, prehrana, otroško in zdravstveno varstvo, dopust in prosti čas itd.).

7. Rast osebnega standarda je potrebno tesneje povezati z rastjo produktivnosti živega in minulega dela delavcev in družbe.

NEKATERE OSNOVNE NALOGE ZA LETO 1975

Razvojne možnosti in napovedi v ustreznih družbenih dokumentih opozarjajo na resnost prihajajočega obdobja, za katerega so značilni zlasti pojavi, kot n. pr.: bitka svetovne ekonomije z naraščajočo inflacijo, padec konjunktura v Evropi in na drugih tržiščih, padec kupne moči in najavljen porast življenjskih stroškov itd.. Vse to

opozarja na verjetnost, da bo stopnja rasti lahko manjša kot v letu 1974. Verjetna alternativa za oživilno gospodarsko rast tudi v našem podjetju je torej – kljub ostrejšim pogojem – intenzivnejša usmeritev v izvoz.

Realna ocena naših možnosti ob takih napovedih je le v solidnem delu in najvišji možni kvaliteti, za kar so potrebni napor slehernega delavca na njegovem delovnem mestu.

Gospodarski načrt za 1975 bo moral sloneti na realnih ocenah tržnih razmer in prodajnih možnosti. Te je potrebno primerjati in usklajevati s težnjo po optimalni – polni zasedenosti naših kapacitet, ki bi jamčile polno zaposlitev ljudi in strojev in realno možnost porasta produktivnosti. Pomembno je zlasti hitro aktiviranje novih naložb – investicij, ki predstavljajo v letih 1974 in 1975 praktično podvojitev vrednosti sedanjega stanja osnovnih sredstev. Upoštevaajoč konjunktur napovedi bo gospodarsko leto 1975 terjalo določene žrtve vseh delavcev za stabilizacijo lastnih razmer. Te žrtve nujno ne pomenijo tudi potrebe po odrekanju, ker jih lahko nadomestimo s smotrno štednjo pri uporabi vseh proizvodnih dejavnikov: naporji ljudi,

surovine, polizdelki, energija, organizacija dela itd. Skladno delovanje vseh teh in zlasti modernejša oprema morajo dati konkretne rezultate v letu 1975. Pomembno bo tudi dinamično planiranje, da bi bilo ustvarjanje in delitev dohodka v skladu z vloženi naporji in uspehi vsakega delavca in delovne skupnosti kot celote.

V politiki osebnih dohodkov je edina možnost nadaljevati že zastavljeno smer, ki jamči dolgoročno socialno varnost vseh delavcev. Pri tem je potrebno imeti stalno pred očmi, da delitvena politika nikdar ne zajeda v eksistenčne osnove delavcev, združenih v skupnem delu. Načelo te politike je: dograjevati odnose v smeri, ki bo spodbujala delo in rezultate dela in upoštevala tudi odgovornost posameznika in vseh skupaj za proizvodni in gospodarski uspeh.

4. Minimalne potrebe za leto 1975 izhajajo iz dejstev:

– da moramo zagotoviti akumulacijo, nujno potrebno za nadaljnji skladen razvoj,

– da pokrijemo porast produktivnosti in življenjskih stroškov,

– da si ustvarimo možnosti za še hitrejši razvoj osnov, ki bi jamčile izvedbo nalog v srednjeročnem obdobju.

Pozornost pa ostane

Leta drse, čas nam polzi skozi prste in nekega dne opazimo, da so se nam privlekle na obraz gube, med lase pa se mešajo sive niti. Korak nam postane počasnejši, beseda preudarnjša. Na slovesnosti te upokojijo, odpišejo z rednega plačilnega seznama. Neko obdobje življenja je za teboj. Nastopi praznina, ki jo je svojčas izpolnjevalo delo. Nastopi občutek nepotrebности in bližajočega se konca. Potem ti je lepo, če se te spomnijo tvoji nekdanji sodelavci. Čeprav samo ob novem letu. Ne gre za denar, niti za darilo. Gre za prijeten občutek spominjanja, gre za ono človečnost, ki smo jo zapeljali na slepi tir, ko smo začeli drveti drug mimo drugega. Gre za nekaj več kot za 500 dinarjev. Gre.

Naši upokojenci so bili ob

novem letu v tovarni. Veliko besed, še več spominov na dni, ko je v skladišču smrdelelo po konjih, ko smo bili majhni. Zdaj je vse lepo, svetlo, toplo. Lahko je zdaj delati. O da, lahko. Stiski rok, zasoljeno oko in roka, ki seže po koščku blaga za spomin. Gre za nekaj več kot za 500 dinarjev. Gre.

Vrag naj vzame denar! Zapraviš ga v samopostrežbi, v mesnici, na placu, da kupiš z njim meso, salato, krompir, korenje, čevlje, pasto za zobe, glavnik, toaletni papir. Zapraviš ga v pol ure. Pozornost pa ostane, nekje se nasele toplina, ki ostane, ki ti zbistri pogled, zgreje roko, da močnejše, bolj tovariško stisne drugo.

Gre za nekaj več kot za 500 dinarjev. Gre.

TONI GAŠPERIČ

BELOKRANJSKI GLEDALIŠKI ABONMA

Kulturna skupnost Črnomelj in Metlika sta tudi letos organizirali gledališki abonma. Novost je v tem, da bodo letos nekatere predstave tudi v prenovljenem kulturnem domu v Semiču.

– 10. januar – Marin Držić: Tripčec de Utoleče

– 24. januar – Cankar – Souček: Veselica v Blatnem dolu

– 7. februar – Fadil Hodžić: Naročena komedija

– 24. februar: Igor Torkar: Revizor 74

– 21. marec – Gruen – Levstik: Kastelka

– 4. april – Andrej Hieng: Izgubljeni sin

– v maju bo nastopilo Stalno slovensko gledališče Trst.

Vse predstave bodo v domu Partizana ob 19.30. Dela bodo uprizorili igralci Šentjabskega gledališča iz Ljubljane, Mestnega ljubljanskega gledališča ter člani SNG Drama.

Lepo vabljeni!

Žena, delo in varstvo pri delu

Na primernem delovnem mestu, ob ugodnih delovnih in zdravstvenih pogojih ter z urejenim otroškim varstvom bo zaposlena žena več doprinesla kolektivu

V naši delovni organizaciji je štiri petine vseh zaposlenih žena, zato moramo njihovim težavam še posebej prisluhniti. Novi povojni družbeni odnosi postavljajo ženske v enakopraven položaj, kar jim zagotavlja tudi nova ustava. Imajo pravico do dela, do bolniške, do letnega dopusta. Imajo volilno pravico, pravico odločanja v samoupravnih organih itd.

Ženska pa mora mnogokrat sama premagati težave, kakršne so na primer: vključevanje v nove tokove življenja, prevzemanje novih obveznosti v družbi, v delovni organizaciji, skrb za družino in dom in nerazumevanje do njenega dela in socialnega položaja. Žena ni samo delavka, ampak je tudi soproga, mati in aktiven član naše družbe.

Kot vemo, žena veliko trpi na delovnem mestu in prav zaradi spleta vseh teh težav. Na tisoče žena raznih poklicev od profesorice do zdravnic in kmetice vsak dan z delom dokazuje svoje znanje in spretnost. Ugotavljajo celo, da so njihova spretnost, potrpežljivost, točnost in hitrost odlike, ki jih mnogokrat pogreša marsikateri moški. Težko delo in nočno delo ter delo s strupenimi plini ali pa delovno mesto na višini, so za ženo prepovedani.

Pomemben je pravilen odnos vodje, poslovodje in drugih predpostavljanih ter kolegov do žene delavke. Miren nastop le-teh bo ženo pomiril in ji omogočil, da si pridobi zaželeno delovno navado, kar še posebej velja za mlade delavke-začetnice.

Reakcija žensk je odvisna od tehnološkega procesa, strokovnega znanja, izvežbanosti, kvalitete orodja, strojev, delovnih prostorov, higienske ravni okolja, od tehnične zaščite in socialnih ter zdravstvenih pogojev življenja. Žena hitreje dojema novosti, je čustvena, se hitro vživlja, negoduje pa bolj kot moški. Prav zato večkrat pride do besed in nezadovoljstva.

Vedeti moramo, da je večina žena zelo zaposlenih. Služba in skrb za dom ženo psihično in fizično obremenjujeta, zato moramo še posebej paziti, da dobijo žene ustrezno delo in primerno delovno mesto. Da smo do žena razumevajoči, da so žene podvržene zdravstveni

kontroli, da imajo dovolj odmora in tudi rekreacijo.

Zaradi posebnosti zgradbe ženskega telesa ženske v službah pogosteje obolevajo kot moški. Mišičevje, okostje, manjša zmogljivost pljuč in srca ne morejo vzdržati tako velikih naporov kot moški. Tudi utrujenost pride prej, delovni učinek se zmanjša, prav tako pa odpornost in pozornost. Zato je tem večja nevarnost za razne poškodbe in obolenja. Ženske naj ne bi dolgo sedele zaradi pritiska želodca na druge organe, zavoljo zastoja krvi, slabega apetita in nervoze. Ropot, močna svetloba in prah nanje zelo slabo vplivajo.

Za zaščito žene in njenega organizma obstaja zakon, ki zagotavlja ženam varnost pri delu, skrajšan delovni čas, pravilno prehrano pri delu, odmor, pravilno uporabo zaščitne obleke itd. Uporaba zaščitnih sredstev je obvezna za delovno organizacijo in za delavko. Kjer so zaposlene žene, morajo biti na razpolago primerni sanitarni prostori, garderobe, kopalnice z bideji in mora biti zagotovljena dobra zdravstvena kontrola. Vse to namreč pripomore, da si žena ohrani zdravje in da bi lahko na delovnem mestu dala od sebe, kar pričakujejo. Za njeno zbranost in boljši delovni učinek pa lahko poskrbimo tudi z organiziranim otroškim varstvom in s celodnevним bivanjem otrok: v šoli.

Nezadovoljstvo zaposlene žene, skrbi, slabi delovni pogoji, enolično delo, nezanimanje za delo, ki ga opravlja, slabi medsebojni odnosi, slab materialni položaj – vse to so vzroki za tegobe, ki lahko prerastejo v resen problem za ženo kot za delovno organizacijo.

Naš zakon izrecno prepoveduje delo žensk ponoči in sploh na mestih, ki so zdravju nevarna, vendar je praksa včasih drugačna. Potrebe v proizvodnji prisilijo delovne organizacije, da tudi na nekaterih neprimernih mestih zaposlijo žensko delovno silo.

Seveda pa mora biti zdravstvena kontrola bolj pogosta posebno pri delavkah, ki imajo napornejšo in nevarno službo.

Sistematični in redni zdravniški pregledi lahko odkrijejo začetna obolenja in s pravočasnim zdravljenjem lahko preprečimo škodo na zdravju.

Zavedati pa se moramo, da je problematika zaposlenih žena široka in občutljiva. Če bomo dali ženi ustrezno delovno mesto in jo pravilno zaščitili, če bomo do nje razumevajoči in ji nudili ugodne delovne pogoje in možnosti za urejeno življenje doma, se bo delavka počutila varno in zadovoljno. Tako bo začutila, da je enakopraven član delovnega kolektiva. To bo pripomoglo, da bo s svojim delom več koristila delovni organizaciji in sebi ohranila zdravje. Tak pa je tudi cilj naše družbe.

BOJAN CIMERMAN

To so odločitve

NEKAJ SKLEPOV ODBORA ZA SPLOŠNE ZADEVE
IN INFORMACIJE

– Za novoletno obdaritev otrok nakažemo Društvu prijateljev mladine znesek v višini 14 dinarjev na zaposlenega člana kolektiva. Tako: DPM Metlika 11.200 dinarjev, DPM Črnomelj 3.192 dinarjev, DPM Brežice 2.044 dinarjev, DPM Mirna peč 1.806 dinarjev, DPM Ozalj 2.100 dinarjev.

– Zvezi esperantistov Slovenije, prijateljev mednarodnega jezika, se odobri

finančna pomoč v višini 300 dinarjev.

– Pionirjem posebne šole v Črnomlju se odobri finančna pomoč v višini 200 dinarjev za nakup pionirskega praporja.

– Dijakom 4. letnikov ekonomske administrativne šole iz Novega mesta se odobri materialna pomoč v skupni vrednosti 250 dinarjev.



Pročelje nove stavbe v TOZD BETI Dobova, kjer so se zadnje leto pogoji dela tudi močno izboljšali.



Po napornem in največkrat enoličnem delu je rekreacija nujno potrebna za ohranitev zdravja in delovne sposobnosti. Šport je za te stvari kot nalašč, vendar se z njim načrtno in stalno ukvarjajo bolj moški in mladina, medtem ko žene izjavljajo, da se dovolj gibljejo pri domačih opravkih. „Šport še posebej? Ni časa,“ meni žal večina žena.

Delavci - športniki

Letošnje delavske športne igre so bile zelo uspešne, zato smo lahko vsi zadovoljni. Maks Kolečnik, predsednik iger, je ob podelitvi nagrad in diplom to

tudi poudaril.

Delavci našega podjetja so uspešno in množično sodelovali v vseh tekmovalnih panogah. Za čim boljše mesto se je potego-

valo nad petdeset delavcev iz Beti, kar je šestina vseh sodelujočih.

Letošnji zmagovalc je TGP, Beti pa je druga. Naši zastopniki so bili prvi v nogometu, odbojki in plavanju, drugi v šahu, tretji v namiznem tenisu in četrti v kegljanju – moški. Ženske so bile uspešne v streljanju, šahu in plavanju, v kegljanju so bile četrte, skupno pa so osvojile prvo mesto.

Poglejmo, kako so se odrezali posamezniki. Davtovič je zmagal v plavanju, Lalič je bil drugi in Cej tretji. V kegljanju je krepko zmagal Ivan Ratkovič.

Tudi ženske so se izkazale. Anica Cej je bila prva v kegljanju, in sicer že drugo leto zapored, Slavica Bradica pa je bila tretja. Nevenka Judnič je bila prva v streljanju, v plavanju pa Đurđica Frkič. Naslednje leto bo spet tekmovanje. Upamo, da se ga bo udeležilo še več naših delavcev.

STEVICA MEDEK

Mladi na posvetu

Medobčinskega posveta članov predsedstev občinskih konferenc, ki bo 16. januarja v Novem mestu, se bo udeležilo dvajset mladincev naše občinske konference.

S srcem pri žogi

Velimir Jezerinac je star štiriindvajset let in je eden najboljših metliških košarkarjev. V Beti je že precej časa in vseskozi igra za naš klub. Odigral je preko sto tekem in dosegel čez tisoč košev, kar ga uvršča med najboljše strelce 1. a slovenske lige. Jezerinac se odlikuje po hitri igri, natančnih zadetkih in po mirni roki tudi v najbolj napetih trenutkih. Velimir je discipliniran dečko tako na igrišču, kot tudi na delovnem mestu in v zasebnem življenju. Zaradi teh lastnosti je priljubljen, mladi košarkarji pa ga imajo lahko za vzor.

– Kako dolgo in zakaj igraš košarko?

„Z desetimi leti sem pričel. Počival sem le pri vojakih. Košarko imam rad, nudi mi veliko zadovoljstva.“

– Kje si igral, preden si prišel v Metliko?

„V Karlovcu. Pri klubu Karlovac 67, ki je takrat tekmoval v II. zvezni ligi.“

– Kako si uspeval?

„Zelo dobro. Ne bom skromen, če rečem, da sem bil eden boljših igralcev in strelcev. Zmeraj sem bil v prvi peterici, četudi sem redno študiral.“

– Kako gledaš na uspehe KK Beti?

„Mislim, da smo dosegli več, kot si je kdo upal pomisliti. Žal mi je, ker se nisimo uvrstili v II. zvezno ligo.“

– Kakšni so tvoji načrti?

„Prvo mesto v I. a ligi. Želel pa bi tudi dokončati študij.“

– Kaj imaš dosedaj od igranja?

„Videl sem dosti sveta. Igrali smo v Italiji, Bolgariji, na Madžarskem, Jugoslavijo pa sem domala vso prepotoval.“

– Veliko uspehov v prihodnje ti želim!

„Hvala.“

STEVICA MEDEK

Decembra 1974 so bile v podjetju naslednje kadrovske spremembe: v Metliki se je na novo zaposlila Djemila Kovačević, odšli pa so: Nada Jakofčič, Veselin Dautović, Stanka Vukšinič, Danica Badovinac.

V Črnomlju novih zaposlitev ni bilo, odšli pa so: Miroslav Žunič, Janez Prijanovič, Faketa Gutič in Ivica Kučinič.

V Mirni peči so dobili nove sodelavce: Marto Smrekar, Ljudmila Pekolj, Jožico Murgelj, Lado Rozman in Marijo Dragovan; odšla pa je Štefka Rozman.

V Dobovi novih niso dobili, odšli pa sta Ana Preskar in Anica Miler.

Umazana cesta

Cesta skozi mesto je zelo umazana. Kamioni, ki so prevajali zemljo, so bili preveč naloženi in so sipali zemljo po asfaltu. Delavci Komunalnega podjetja so sicer nekaj dni skušali odstraniti blato, a jim ni dosti uspelo. Vožnja je nevarna.

Prva predstava

V petek, 10. januarja, je bila v domu Partizana prva predstava letošnjega belokranjskega gledališkega abonmaja. Gostovalo je Šentjakobsko gledališče iz Ljubljane s komedijo Marina Držića: Tripčec de Utočce. Letos bodo na sporedu še tale dela: Veselica v Blatnem dolu, Naročena komedija, Revizor 74, Kastelka, Izgubljeni sin in za mladino Pika Nogavička.

Dva trenerja

Za moštvo Beti bosta skrbela letos dva trenerja. Tako kot lani. Razen Basina bo ekipo treniral Oreščanin, ki bo skrbel za kondicijske priprave. Kaže, da bodo letošnje priprave resne in lahko računamo na še večji uspeh našega moštva.

S. MEDEK

Ureja uredniški odbor: Slobodanka Videtič, Stevica Medek, Dragica Nenadič, Milan Travnikar, Milan Bračič, 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. Stavak, filmi in prelom Dolenjski list, tiska KNJIGOTISK Novo mesto.