



*II. letnik
št. 7*

TOVARNIŠKO GLASILO

TRIKOTAŽER



**BELOKRANJSKA TRIKOTAŽNA INDUSTRIJA
METLIKA**

„TRIKOTAŽER“

GLASILO TOVARNE

„BETI“

METLIKA

1966

LETNIK II.

ŠTEV. 7

UREJA:

UREDNIŠKI ODBOR

TISK

NASLOVNE STRANI:

KNJIGOTISK

NOVO MESTO

NAKLADA:

500 IZVODOV

VSEBINA:

- Delo samoupravnih organov
- Otvoritev poklicne šole
- Priprave na 10. obletnico podjetja
- Delo družbeno političnih organizacij
- Naša kronika
- Varstvo žena pri delu v industriji
- Kaj misli in kaj si želi naša mladina
- Priprave na skrajšani delovni čas
- Bolj za šalo, kot zares

A P E E E L !

Cenjeni bralci, res smo prisiljeni prositi za pomoč. Po sedemkratnem apelu bralcem, naj pišejo članke za naše glasilo "Trikotažer" je v uredništvo prišel samo en članek.

Če bomo tako pridno pisali, nam bo naš ljubi "Trikotažer" ostal brez hrane in bo umrl.

Ne želimo, da bi se tako hitro ločili od njega, - zato pišimo!

Čudno se sliši, da noben član našega delovnega kolektiva nima problemov, vsi pa vemo, da problemi so.

Ne vemo vzroka, zakaj jih nočemo napisati. Tudi pogovarjamo se o tem in onem. Zakaj torej vse to ne napišemo v "Trikotažer!"

Torej, če hočemo, da naš list "Trikotažer" ne bo umrl, pišimo, pišimo in zopet pišimo!

DELO SAMOUPRAVNIH ORGANOV PODJETJA

Zadnjih nekaj mesecev nismo redno objavljali sklepov organov upravljanja v podjetju, temveč smo samo na običajen način z njimi seznanjali člane naše delovne skupnosti. V prihodnje nameravamo v vsaki številki objaviti delo organov samoupravljanja v razdobju od ene do druge številke. Danes bomo opisali le delo UO in DS podjetja v prihodnjih številkah pa bomo objavljali tudi delo drugih organov, še posebej DS obratov oz. delovnih enot.

Pomembnejši sklepi, ki jih je sprejel UO podjetja v drugi polovici tega leta so bili naslednji:

- Na vsaki seji je odobral zastojne ure, ki so prav visoke pri obratu Črnomelj. Ta obrat sicer nima pravih zastojnih ur, temveč mora zaradi izredno slabe kvalitete volnene preje potrošiti več časa za izdelavo posameznih artiklov, kot je določeno z veljavnimi normativi.
- Ob razpravah glede odvečnih zalog polproizvodov, zlasti čipk in, pomožnega materiala, je zadolžil odgovorne strokovne službe podjetja, da se v največji možni količini konfekcionira doma ali pri naših partnerjih, le v skrajnem primeru naj se tudi proda. Pomožni material, ki ni primeren za našo uporabo, naj se takoj proda, ter s tem zmanjša dokaj visoke zaloge tega materiala.
- Sprejet je bil osnutek pogodbe o ustanovitvi izločenega oddelka Tekstilnega centra Kranj pri podjetju z nazivom Poklicna šola "Beti", v kateri se bodo z dvoletnim šolanjem izobraževali delavci za poklic industrijske šivilje - konfekcioniranje trikotaže.
- Sprejetih je bilo več predlogov za DS podjetja glede raznih prošenj, kar bo posebej omenjeno pri sklepih delavskega sveta.
- Razpravljal je o družbenem standardu, zlasti glede nadomestila za ukinjene karte K-15, o izplačilu teh sredstev v denarju in o režimu v počitniškem domu v Seči pri Portorožu.
- Obravnaval je predlog pravilnika o normah in ga z nekaterimi popravki posedoval DS podjetja v sprejem.

- Ugodil je delavkam, materam z otroci do treh let starosti skrajšan delovni čas, ki jim pripada ob izpolnjevanju pogojev, določenih v našem pravilniku o delovnih razmerjih.
- Obravnaval in sprejel je predlog pravilnika o delovnih razmerjih in ga s svojimi pripombami posredoval delavskemu svetu.
- Obravnaval in sprejel je periodične obračune in polletno poročilo o poslovanju podjetja.

Delavski svet podjetja je obravnaval na svojih sejah vse predloge UO, zlasti pa je sprejel te sklepe:

- V podjetju je ustanovil izobraževalni center in v okviru centra poklicne šole pod pokroviteljstvom Tekstilnega centra Kranj.
- Določil je ceno krane v menzi za delavce v podjetju.
- Obččinam je določil po stopnji 0,5 % od sredstev brutto OD za financiranje strokovnega šolstva v letu 1966.
- Raznim društvom in humanim organizacijam je določil dotacije in odobril nekatera popravila na stanovanjskih hišah, v katerih stanujejo naši delavci.
- Zaradi večkratnega ponanjkanja vode v tovarni je podjetje določilo za rekonstrukcijo vodovodnega omrežja na področju severnega dela Bele krajine znesek 140.000 N din.
- Odobril je nabavo raznih osnovnih sredstev, zlasti pa nabavo novega inventarja za šolske prostore.
- Imenoval je uredniški odbor Trikotažerja.
- Odprl je nekatera nova delovna mesta.
- Zaradi neenotnega dela normirske službe po obratih, je centraliziral normirsko službo v sklop tehničnega sektorja podjetja. Normirski za svoje delo neposredno odgovarjajo vodji proizvodnje in ne obratovodjem, kot je bilo to doslej.
- Odboril je gradnjo novih prostorov in zaupal delo Gradbenemu podjetju "Pionir" - Novo mesto.

- Avtomobila "Furgon" in "Combi" sta že skoraj neuporabna, zato je odločil, da se jih proda in istočasno kupi nov tovorni avtomobil.
 - Obrat v Črnomlju nameravamo znatno razširiti in sprejeti nove delavce, zato je odločeno, naj se adaptira stare prostore. Delo lepo poteka in prostori bodo kmalu popolnoma dograjeni.
 - Z novim zakonom o financiranju socialnega zavarovanja mora podjetje samo določiti stopnjo nadomestila za prve tri dni bolniškega dopusta in po obširni razpravi je bilo mnenja večine, naj ostane ista stopnja, kot jo uporablja socialno zavarovanje za bolezenski dopust od štirih dni bolovanja naprej.
 - Ustanovili smo za potrebe članov naše delovne skupnosti frizerski in brivski salon ter sklenili, da se odpre še specerijsko-delikatesna trgovina, ki bo prodajala tudi sadje in zelenjavo.
 - Na željo večjega števila članov naše delovne skupnosti, da bi lahko ceneje kupili naše izdelke, a kar pa ni mogoče, je odločeno, da bo vsak član delovne skupnosti, ki je najmanj 6 mesecev zaposlen v podjetju z mesečnim osebnim dohodkom za mesec september prejel še 10.000.- din.
 - Sprejel je pravilnik o delovnih razmerjih in pravilnik o normah.
- Oba organa upravljanja podjetja sta sprejela več konkretnih aktov glede uveljavljanja pravič delavcev s področja delovnih razmerij, osebnih dohodkov in drugih odnosov.

Smrekar Janez

OTVORITEV POKLICNE ŠOLE "BETI"

Že pred meseci, ko smo začeli s pripravami za našo poklicno šolo, smo se dogovorili, da bomo začeli s poukom 19. septembra. In res, smo imeli ta dan v tovarni majhno, a prisrčno slovesnost ob otvoritvi novih šolskih prostorov.

Otvoritev poklicne šole "Beti" je sovpadala s slovesno otvoritvijo nove metliške osnovne šole, ki je bila v nedeljo 18. septembra. Ob tej priliki je obiskalo Metliko več pomembnih kulturno-političnih delavcev, med njimi Niko Belopavlovič, republiški poslanec metliške občine in direktor časopisnega podjetja "Delo", Leopold Krese, predsednik gospodarskega zbora skupščine SRS, Janez Vipotnik, zvezni sekretar za prosveto in kulturo, tov. Repčič Viktor, član izvršnega sveta SRS in drugi gostje iz Ljubljane. Ogledali so si tovarno in nove prostore in bili navdušeni nad velikim napredkom našega podjetja.

V ponedeljek ob 10. uri dopoldne so se zbrali v novi učni delavnici vsi povabljeni gostje, med njimi predstavniki metliške in črnmaljske občine in družbenih ter političnih organizacij, predstavniki Tekstilnega centra iz Kranja, ki so pokrovitelji naše šole, predavatelji v novi šoli, učenke in njihovi starši. Šolo je otvoril s kratkim nagovorom tov. direktor Peter Vujčič, ki je pozdravil vse navzoče in učenke kot nove člane našega delovnega kolektiva. Zaželel jim je veliko uspeha pri učenju in izrazil prepričanje, da nam bodo s svojim delom v šoli in kasneje v proizvodnji dokazale, da je bila ustanovitev poklicne šole dobra in koristna zamisel.

Učenke in goste je pozdravila tudi tov. Demšar, direktor poklicne šole pri Tekstilnem centru v Kranju. Vsem nam je želela veliko uspeha pri delu v šoli. Poudarila je, da je naša skrb za nove kadre dokaz, da smo se dobro spoprijeli z vsemi težavami in pravilno predvideli naš bodoči razvoj in potrebe.

Po nagovorih so si vsi prisotni ogledali celotno tovarno. Bili so navdušeni nad tem, da najdejo pri nas ob vsakem obisku nekaj novega, nove stroje, nove prostore ali novo in boljše organizacijo dela. Povedali so, da je med tovarnami, ki jih obiskujejo, malo takih, ki bi se tako hitro razvijale kot se naša.

S tem je bila slovesna otvoritev nove poklicne šole končana. Resno smo začeli z delom. Pouk teže nemoteno in točno po izdelanem načrtu. Upajmo, da tudi uspeh ne bo izostal in da bomo s svojim delom opravičilo ustanovitev te šole, da ne bo nikomur žal ogromnih stroškov, ki so potrebni za tako temeljito izobraževanje naših kvalificiranih šivilj.

Ob koncu bi rada pripomnila še tole: poleg redne šole dajamo možnost tudi vsem našim delavkam, ki še delajo v obratu konfekcije, da se vpišejo v Poklicno šolo "Beti" kot izredne slušateljice. Pri tem bodo lahko redno opravljale svoje dosedanje delo in opravile le izpite iz snovi, ki jo v naši šoli zahtevano. Vodstvo šole se bo potrudilo, da jim bo pri učenju čimbolj pomagalo s skriptami in občasnimi predavanji težjih poglavij. Kot izredne učenke se lahko vpišejo vse delavke, ki imajo končano osnovno šolo. Po dveh letih bodo dobile spričevalo Poklicne šole in s tem priznano kvalifikacijo. Prosim torej vse, ki se za to zanimajo, da se oglasijo v upravi Poklicne šole "Beti".

Ljilja Milošević

PRIPRAVE ZA DESETO OBLETNICO PODJETJA

Avgusta meseca letos je preteklo 10 let, odkar je bilo ustanovljeno naše podjetje. V tem času je prebrodilo vrsto skoraj nepremagljivih težav in se iz zadnjega mesta povzpelo na prvo mesto v tej industriji. Nameravali smo takšen pomemben razvoj in jubilej proslaviti na posebno svečan način, zato se je delavski podjetja odločil, da se proslavitev podjetja združi s proslavljanjem občinskega praznika v Metliki. Iz tega razloga nismo proslavljali v avgustu mesecu, temveč bomo to storili 26. novembra, ki je določen za občinski praznik Metlike.

Delavski svet podjetja je za pripravo proslavljanja imenoval poseben odbor, ki je sestavil program, ki vsebuje poleg svečanosti tudi reklamiranje podjetja. Program bo predvidoma naslednji:

1. Proslavitev tega pomembnega jubileja naj bi bila opravljena v dveh delih. Prvi del naj bi bil namenjen gostom, torej našim dobaviteljem in odjemalcem in drugim povabljenim osebam, drugi del pa bo namenjen članom naše delovne skupnosti.
2. Podjetje svoj razvoj, vzpon in izdelke reklamira preko primer-
nih reportaž v "Delu", "Dolenjskem listu", "Tedenski tribuni",
"Ljubljanskem dnevniku", "Večeru", "Delavski enotnosti" in even-
tuelno še v "Borbi" in "Vjestniku u sredu".
3. Podjetje bo ob tem prazniku izdelalo nekoliko širši prospekt,
ki bo razdeljen povabljenim gostom in delavcem, ter bo lahko
uporabljen tudi ob priliki sejma "Mode 67".
4. Reklamiranje podjetja in izdelkov se bo opravilo tudi preko tele-
vizije in radija, v kolikor bodo cene primerne.
5. S tem našim praznikom bi skušali uvesti skrajšan delovni čas,
zato naše strokovne službe zele intenzivno delajo na realiza-
ciji tega načrta.
6. Glede na ustvarjena sredstva se bo skušalo članom delovne skup-
nosti izplačati del sredstev, namenjenih za osebne dohodke.

7. Dan praznovanja 26. november bi bil dela prost in z nadomestilom plačan dan. Zaradi praznika republike bi se nadomestilo z delom na nedeljo v oktobru ali novembru mesecu, tudi delovni dan 28. november tako, da bi bilo prosto od 26. do vključno 30. novembra 1966.
8. 25. novembra se bo dovolilo občanom, da si skupinsko in pod strokovnim vodstvom naših delavcev ogledajo tovarno v Metliki.
9. Svečana proslavitev za povabljenе goste bo 25. novembra popoldne. Po ogledu podjetja bo direktor podjetja podal svečan govor, nato bo izvedena modna revija. Izbrane modele bodo prikazovale poklicne manekenke. Napovedovalec bo ob vsakem modelu povedal glavne lastnosti artikla, sestav surovine itd. Med prikazovanjem modelov igra orkester, vmes pa poklicni pevec ali pevka interpretirajo razne pesmi. Po končani reviji bo zabavni del, kjer bodo gostje pogoščeni in se bodo lahko zabavali po volji.
10. 26. novembra bo proslava za člane delovne skupnosti podjetja na katero bodo prišli vsi naši delavci. Prevoz bo organiziran z vlaki in z avtobusi. Predvidevamo, da bo na tej proslavi navzočih okoli 1.200 delavcev. Pričakujemo, da bodo do tedaj zgrajeni novi prostori in da bomo lahko v njih izvedli svečanost, kajti drugega prostora, ki bi lahko sprejel tako veliko število ljudi v Metliki ni na razpolago.

Na svečanosti bo direktor podal govor o dosedanjem in perspektivnem razvoju podjetja. Za tem se delavcem, ki so bili v tem podjetju lo let zaposleni, razdelijo dragocene nagrade.

Za svečanim delom bodo pogoščeni vsi delavci, nakar se bo razvila zabava s plasom. Igral bo orkester, ki obvlada domače viže in plesno galsbo, poleg pa nastopa tudi pevec popevk.

11. Na svečanost bodo povabljeni vsi delavci s posebnim pismenim vabilom in le z vabili bo prost vstop v podjetje.

Za izvedbo tega programa smo stopili v stik s centrom za sodobno ohlačenje, s tiskarno, z različni orkestri in zlatarno, tako da lahko pričakujemo primerno izvedbo programa, ki ga zasluži naša delovna skupnost.

Po IV. plenemu ZKJ so tudi naše družbeno-politične organizacije začele razpravljati o svojem delu. Ugotovili smo, da vlada precejšnja neaktivnost. Na sestanku OOK "Beti" je bila izvoljena komisija, ki naj bi raziskala vzroke neaktivnosti. Po nekajkratnih razpravah se je komisija zedinila na sledeče glavne vzroke:

1. Nedosledna in nezadostna obveščенost ter nepoznavanje problemov v podjetju.
2. Neodkritost posameznih članov - bojazen pred zamero - neenostnost organizacij.
3. Organizacije nimajo izdelanega programa dela in si skratka ne znajo poiskati svojega mesta in vloge v podjetju.
4. Preobremenjenost strokovnih služb zaradi hitrega razvoja in do sedaj nestrokovne zasedbe vseh delovnih mest.

Samoupravljanje nima pravega pomena, če ni zadostne obveščенosti kolektiva. Ljudje ne poznajo problemov in se ne upajo o njih razpravljati. Naše družbeno-politične organizacije, posebno pa samoupravni organi niso poskrbeli za predhodno pripravo gradiva za sestanke. Naknadno obveščanje pa večkrat ne gre po pravih kanalih. Tu bi se mogla več organizirati sindikalna podružnica našega kolektiva in spraviti obveščanje na višji nivo.

Drugi glavni vzrok neaktivnosti je neodkritost posameznih članov. Dosti je takšnih, ki se v strahu pred sankcijami oz. pred zamero, ne izražajo odkrito svojega mnenja. Čim začnemo konkretno razpravljati o neki osebi, se naša odkritost konča. Tisti, ki razpravo začne ostane običajnosam. Prizadeta oseba pa vidi v kritiki osebno mržnjo. Družbeno-politične organizacije bi morale ljudi prepričati, da vedno lahko izrazijo svoje mnenje na določenem mestu. Pripombe in kritika izražena na nepravem mestu škodljivo vpliva na vzdušje v kolektivu.

Poleg že omenjenega smatra komisija, da je vzrok neaktivnosti družbeno političnih organizacij, da si ne najdejo pravega dela, primernih nalog oz. nimajo programa dela po katerem naj bi delali. Da bi prešli k plodnemu delu komisija predlaga sledeče:

1. Vse družbeno-politične organizacije si morajo takoj postaviti program dela vsaj za eno mandatno dobo.
2. Spremljati delo vseh služb v podjetju, obravnavati nepravilnosti, sprejete sklepe realizirati oz. poiskati vzroke zakaj se posamezni sklepi ne spravljajo v življenje.
3. Potrebno bi bilo pregledati posamezne zadolžitve in tiste sodelavce, ki so preobremenjeni z različnimi funkcijami razbremeniti in zadolžiti tiste, ki nimajo nobenih nalog in odgovornosti.
4. Zainteresirati slehernega člana za delo, uvesti večjo disciplino in odgovornost.
5. Da bi svojo nalogo lahko zadovoljivo in uspešno opravljali je potrebna večja strokovna in politična sposobnost članstva.

Pri sestavi programa bi bilo potrebno upoštevati naslednje:

organizirati strokovne seminarje, razne krožke, kulturne in športne prireditve, obravnavati tekoče probleme in rezultate poslovanja, izvajati sprejete akte oz. predpise itd.

Pred nami torej stoji veliko dela in veliko problemov, ki jih bomo rešili samo, če bo sleherni čutil, da je član našega kolektiva in da mu je dolžnost spremljati vse dogodke, ter da mora k nastalim problemom pristopiti z vso resnostjo.

Matekovič Jurij

NAŠA KRONIKA

V mesecu avgustu se je v podjetju zaposlilo 13 delavcev, s podjetjem pa je prekinilo delovno razmerje 10 delavcev.

Stanje na dan 31. 8. 1966 je bilo 946 delavcev:

V obratu Metliki 571,

v Obratu Črnomelj 177,

v obratu Mirna peč 82,

v obratu Dobova 116 delavcev.

V avgustu so se poročile:

V Metliki

Dimič Slobodanka, por. Videtič

Cesar Anica, por. Popovič

Bajuk Bernarda, por. Plut

V mesecu septembru se je v podjetju zaposlilo 15 delavcev, delovno razmerje pa je prekinilo 10 delavcev.

Stanje na dan 30. 9. 66 je 951 delavcev.

V obratu Metliki 571,

v obratu Črnomelj 177,

v obratu Mirna peč 82 in

v obratu Dobova 121 delavcev.

V septembru so se poročile:

V Metliki

Vrščaj Marija, por. Grahek

V Mirni peči

Dragan Ana, por. Novak

Uhan Slavka, por. Miklič

V mesecu septembru je bilo sprejetih tudi 52 učenk v Poklicno šolo.

Nesreč pri delu v omenjenih mesecih ni bilo.

VARSTVO ŽENA PRI DELU V INDUSTRIJI

Vse večje število žena se danes vključuje v delo v industriji in trdimo lahko, da je najmanj ena tretjina industrijskih delavcev žena. Žene se niso šele zdaj začele vključevati v industrijo. Že v prvih začetkih industrijskega dela je bilo število zaposlenih žena in celo otrok zelo veliko. V tistem času je bilo delo zelo slabo plačano in utrudljivo, delovni pogoji pa neverjetno težki, ker delodajalec ni čutil nobene odgovornosti za zdravje, udobnost ali varnost svojih delavcev med delom.

Te okoliščine so bile izredno naporne celo za moške, ženske in otroke pa so jih prav gotovo še težje prenašali. Veliko otrok je izgubilo zdravje ali celo življenje v tovarnah, mlinih in rudnicah in moralo je miniti precej časa, da so začeli izvajati ukrepe, ki zagotavljajo boljše varstvo pri delu.

Danes je v vseh zakonih, ki govorijo o varstvu pri delu, posebna pozornost posvečena ženam. Zanje so določena delovna mesta, delovni pogoji in odmori in zakon ji prepoveduje tudi zelo naporno delo in v določenih primerih tudi delo ponoči.

Ljudje često mislijo, da so žene zaposlene samo v taki industriji, kjer je delo lažje in ne tako nevarno. Vendar često srečujemo žene tudi na delovnih mestih, kjer so izpostavljene raznim nesrečam pri delu in poklicnim boleznim. Ugotovljeno je celo, da ima ogromno število žena na svojih delovnih mestih manjše nesreče pri delu, zaradi česar morajo za nekaj ur ali dni zapustiti delo.

Dognano je, da so glavni vzroki teh nesreč različni padci ali pa orodje, ki ga žena pri delu uporablja. Često je težko analizirati, zakaj pride do takih nesreč, sigurno pa je, da vsako tako nesrečo povzroči nek subjektivni (osebni) vzrok, ki se navadno poveže še s slabimi razmerami v delovnem okolju. Nesreče pri delu, ki se zgodijo ženam se navadno razlikujejo od nesreč pri delu moške delovne sile, vendar v osnovnih vzrokih teh nesreč ni veliko razlike. Da bi čimbolj zmanjšali število nesreč pri delu, je treba predvsem odstraniti vse slabe delovne pogoje in vse tiste delavce, ki ne kažejo dovolj sposobnosti za določeno delo. Poleg tega je treba

vse delavce poučiti o osnovah varstva na delovnem mestu. Delavci morajo sami čutiti, kako potrebno je, da pri delu zaščitijo sami sebe, pa tudi druge delavce, ki delajo v njihovi bližini.

Mislimo, da je za ženske to bolj razumljivo in sprejemljivo kot za moško delovno silo, pa je že zato število njihovih nesreč pri delu manjše od števila nesreč delavcev.

Potrebno je dobro razumeti in poznati posebne telesne in čustvene karakteristike žena, ki vplivajo na njihovo delo. Samo tako je lahko v industriji delo za žene varno in število ženske delovne sile v industriji se bo lahko še povečalo. Ženske telesno niso tako močne kot moški, ne morejo dvigati enakih bremen ali tako lahko držati ravnotežja kot moški. Kljub temu pa često srečamo žene, ki delajo v popolnoma enakih okoliščinah kot moške in uporabljajo isto orodje. Žena svojo energijo troši in obnavlja drugače kot moški, poleg tega pa je tudi pod vplivom cikličnih motenj menstruacije, kar često povzroči neugodno počutje, utrujenost, glavobol in težave pri hoji. Ženske imajo nekoliko počasnejšo mišično reakcijo kot moški in imajo često motnje v nogah.

Po drugi strani pa naletimo pri ženah na visoko stopnjo vzdržljivosti in, če jim pravilno razporedimo češče, a krajše odmore, lahko dosežejo zelo veliko spretnost pri delu. Spretnost njihovih rok in prstov je zelo velika in, če jim damo pravilno oblikovano orodje ali primerne stroje, razlike v njihovi telesni konstrukcije ne bodo več ovira, ki bi jim onemogočala normalno delo.

Žena neprestano doživlja vse svoje dnevne probleme. Ona na svojem delovnem mestu vedno misli na svoje domače in družinske težave, doma pa ravno tako razmišlja o problemih s svojega delovnega mesta.

Moški lahko popolnoma loči probleme svojega delovnega mesta od družinskih problemov, kar na vsak način olajša njegovo delo. Žena pa je neprestano razdvojena med svoje domače delo in delovno mesto v industriji. To pa vsekakor predstavlja zanjo velik telesni in duševni napor.

Odnosi med ljudmi na delovnem mestu so za ženo prav gotovo važnejši kot vsi ostali pogoji dela. Žena lahko zelo hitro razume druge ljudi in je zelo občutljiva na spremembe v delovnem okolju. Često pravimo, da žena določeno situacijo prej začuti, kot jo vidi in to je prav gotovo ena od osnovnih čustvenih značilnosti žene.

Žena lahko tudi zelo hitro obupa in potrebuje zato veliko več razumevanja in podpore. Ona tudi veliko težje objektivno in kritično presodi neko stvar, ampak gleda nanjo skozi ljudi, ki se z njo ukvarjajo ali ki jih se to tiče. Pri tem pa ženam lahko veliko pomagamo s pravilno vzgojo, prepričanjem in opogumljanjem. Tudi žene, kot možje, prihajajo na delo zato, da si zagotovijo osnovna materialna sredstva za življenje. Vendar so še drugi vzroki, ki vodijo ženo na delo, tako na primer: prijateljstvo, občutek osamljenosti, potreba za delom, želja, da pripada neki delovni skupini in podobno.

Prav gotovo je, da bo žena, ki je prišla na delo zaradi takih čustvenih potreb, veliko bolj delovna in produktivna in da bo njeno delo bolj kvalitetno kot delo žene, ki je nesrečna in nezadovoljna s svojim delom. Pri tem je najbolj važno, kakšno vrsto del bo ženska v industriji prevzela. Na ženske zelo vpliva že sama tovarna in stroji, ki jih ne poznajo in se jih često celo boje. Tudi če so žene sposobne za mehanično delo pri strojih, na te stroje navadno niso dovolj čustveno navezane, kar lahko dobro ali slabo vpliva tudi na samo varnost pri delu. Žena namreč lahko zaradi nepoznavanja tehnike napravi določene gibe, ki ogrožajo njeno zdravje in življenje, po drugi strani pa je žena iz istega razloga pri stroju često izredno oprezna in se izogiba vsake nevarnosti na delovnem mestu.

Ženi je že prirojeno, da si vedno prizadeva vsako delo opraviti kakor najbolje more. To je treba še posebej upoštevati, kajti često najboljši način, kako se kako delo napravi ni istočasno tudi najbolj varen, tako da je žena izpostavljena nesrečam pri delu. To je posebno očitno pri čiščenju strojev v pogonu, pri vzpenjanju po stopnicah in podobno. Često je treba ženam ne le pojasniti ampak tudi praktično pokazati nevarnosti, ki jim je izpostavljena pri takem delu, tako da sama uvidi kaj more in kaj ne more napraviti.

Žene čutijo tudi potrebo, da se njihovi osebni problemi hitro rešujejo. Mislijo, da je tisto, s čimer se trenutno ukvarjajo najvažnejše

v celotnem delovnem procesu. Zato bo vsaka žena, brž ko opazi neko nevarnost na svojem delovnem mestu, zahtevala, da se ta tekoj, še isti dan odstrani. Delavcu bi bilo v takem primeru navadno vseeno, če bi to nevarnost odstranili šele čez nekaj dni. Če pa ženska vidi, da ni nihče ničesar ukrenil za rešitev njenega problema, bo prepričana, da se nihče v kolektivu ne zani- ma za njeno varnost pri delu. Seveda se bo tako tudi njena delov- na sposobnost in produktivnost dela znatno zmanjšala.

Velik del življenja posveti vsaka žena vzgoji svojih otrok. Zato dobro pozna nevarnosti, ki jih povzroča nepravilno ravnanje z elek- tričnimi napravami ali nekaterimi stroji. Kljub temu pa žena, ko pride delat v industrijo, teh nevarnosti ne vidi več. Zato je nujno posvetiti veliko skrbi izobraževanju vseh žena, ki sprejme- jo delo v industriji. Le tako si bodo pridobile delovne navade, ki jim bodo omogočale dobro in varno delo. Žena, ki ima družino, sploh ne sme dovoliti, da se ji na delu zgodi nesreča, kajti za- veđa se, da sicer lahko zapusti delo v tovarni, da pa jo doma kljub vsemu zopet čaka delo. Mlado dekle, ki šele začenja z delom v indu- striji, potrebuje največ pomoči in celoten kolektiv, v katerem de- la, jo mora opozarjati na nevarnosti, ki ji groze na delovnem mes- tu. Tako bo postala dobra delavka v tovarni, pa tudi kasneje, ko si bo ustvarila svoj dom, se bo znala primerno varovati.

Pri sprejemanju žena na delo je treba posebno paziti na pravilen izbor, na dodeljevanje primernega delovnega mesta in na uvodni po- uk o vsem, kar mora vedeti na določenem delovnem mestu. Odstraniti je treba vse kar bi pri delu lahko povzročalo telesne ali duševne motnje. Stroji, orodje, stoli in mize morajo biti popolnoma prilago- jeni ženski delovni sili, tako da se pri delu čim manj utrujajo. Že- nam je treba omogočiti, da se med odmorom čimbolj spočijejo in spro- stijo, da imajo za to na razpolago primerne prostore in možnost normalne prehrane. Celotni delovni proces mora biti organiziran tako, da ženam ni treba predolgo stati, in porivati ali prenašati težka bremena. Obratovodje morajo pokazati razumevanje za telesne in čustvene posebnosti ženske delovne sile. Zato je treba ženam še po- sebej pojasniti, kako naj uporabljajo določena zaščitna sredstva in

zakaj jih moramo uporabljati. Posebno pozornost je treba posvetiti primerani obleki žena pri delu, tako da ne bi zaradi tega prišlo do nesreče. Zlasti morajo žene paziti na to, kako so počesane, kajti ravno dolgi in neurejeni lasje povzročajo nesrečo pri strojih. Vsak obrat mora imeti na razpolago predpisana zaščitna sredstva in vedno je treba paziti, da se izvajajo vsi potrebni ukrepi za varstvo pri delu.

Važno je, da ne pride do prevelike utrujenosti delavk. Delovno okolje naj bo prijetno in odnosi med delavkami dobri. Tako bo tudi manj nesreč pri delu. Varstvo pri delu ni le stvar posameznika in za to ne more skrbeti le obratovodja ali morda celo samo delavec, ki dela na določenem delovnem mestu. Problem varstva pri delu je tako kompleksen, da zahteva sodelovanje vseh zainteresiranih, od posameznega delavca pa do uprave podjetja in organizacij, ki delujejo v podjetju. Posebna služba, ki je dolžna skrbeti za izvajanje ukrepov varstva pri delu, mora biti samo izvršni in kontrolni organ, ki omogoča pravilno izvajanje vseh potrebnih varstvenih ukrepov. Celotna delovna skupnost mora pomagati ženi, da spozna svojo osebno odgovornost za varstvo pri delu in tako doprinese k čimboljši zaščiti. S stalnim opozarjanjem in doslednim izvajanjem predpisov o varstvu pri delu bomo znatno zmanjšali število nesreč pri delu.

KAJ MISLI IN KAJ SI ŽELI NAŠA MLADINA

(po rezultatih ankete)

Nedavno je odbor ZM "Beti" izvedel med mladino anketo, s katero smo hoteli, da mladina izrazi svoje želje, ideje in kritiko. Anketirali smo 141 mladincev in mladink. Vprašanja niso bila vsem razumljiva, posebno ne mladini iz Hrvaške, zato nismo o nekaterih primerih dobili smiselnih odgovorov. Dosti pa je takih, ki so z vso restnostjo skušali s svojimi odgovori pomagati pri usmerjanju naših mladih članov kolektiva. Prepričani smo, da naše starejše članke kolektiva zanima kakšna so bila vprašanja in kaj je mladina odgovorila nanje, zato rezultate objavljamo v našem glasilu.

- Ali veš, da obstoja v tovarni mladinska organizacija?

Od 141 anketiranih samo 4 ne vedo.

- Ali si član mladinske organizacije "BETI"?

95 jih je včlanjenih, 43 jih ni in 3 ne vedo če so. Kot vzrok, da niso člani, anketirani navajajo: pomanjkanje časa, član v drugi mladinski organizaciji, kratek staž v našem podjetju, neaktivnost vodstva, nimam interesa itd.

- Ali želiš postati član naše organizacije in v njej aktivno sodelovati?

Pretežni del se želi vpisati, tisti, ki pa se ne želijo navajajo kot vzrok: nimam časa hoditi po sestankih, ker sem ves dan odstona z doma, preostali čas pomagam doma pri delu; ni pravega sodelovanja med mladino; nimam interesa itd.

- Kaj pričakuješ od mladinske organizacije?

Dosti mladih se želi kulturno izživljati v dramski, pevski ali športni sekciji, nekaj se jih zanima tudi za ustanovitev kluba mladih proizvajalcev.

- Si opazil kakšno aktivnost naše organizacije?

Večji del mladine je opazil našo aktivnost samo na izletih, deloma tudi na sestankih, drugi pa ne. Mladi so mnenja, da je za njihovo neaktivnost vzrok: slabo vodstvo in zapiranje organizacije v samo sebe. Vendar naj pripomnim, da je mladina sama valila svoje vodstvo in ga ima pravico tudi sama zamenjati, če smatra, da omejuje aktivnost.

- Kaj predlagaš za izboljšanje dela v ZM?

Na to vprašanje nismo dobili niti enega konkretnega odgovora. Ali naj to pomeni, da mladi ne vedo, kaj bi delali?

- Ali imaš osebne težave na delovnem mestu?

26 % jih ima, ostali pa ne. Večina tudi smatra, da mladinska organizacija ne more reševati teh probleme.

- Ali meniš, da so mladinci dovolj zastopani v organih upravljanja?

50 % jih pravi da ne. Kot najvažnejši vzrok navajajo odklanjanje kandidatur posameznikov.

- Ali čutiš potrebo po nadaljnjem izobraževanju?

16 jih želi dokončati osnovno šolo, 30 srednjo, 2 višjo in 29 pridobiti interno kvalifikacijo. Ostali na vprašanje niso odgovorili.

- Meniš, da imajo tvoji predpostavljeni pravilen odnos do tebe?

14 % pravi da ne, in kot vzrok navajajo: slabo zanimanje in odnos do posameznikov; niti eden nojster ni sposoben pokazati delavcu kje mu je mesto in kaj odgovornost (pretirano! - opomba pisca); večkrat opažam, da jih ne zanima, če imam delo ali ne, četudi jim nekajkrat rečem za isto stvar.

- Ali čutiš potrebo, da postaneš član ZK?

34 jih želi postati, 91 ne, ostali niso dali odgovora.

S to anketo smo si hoteli pomagati pri delu, hočemo da bi se odpravilo mrtvilo, ki vlada že precej časa. Zvedeti smo hoteli, na katerem polju bi imeli največ uspeha, upoštevati želje tistih, ki so voljni delati v naših družbeno-političnih organizacijah. Vendar po nekaterih odgovorih lahko opazimo, da nekateri ne živijo vzporedno s podjetjem, ne zanimajo se za naš razvoj oz. za naš obstoj. Človek, ki se posveti samo svojemu delovnemu mestu ne vidi ničesar okrog sebe, bo moral slej ko prej zapustiti svoje mesto drugemu bolj razgledanemu in aktivnejšemu tudi na področjih izven svojega delokroga. Nekoč smo sprejeli v kolektiv vsakogar, ki je imel dokončano osemletko ali ne. Danes ne sprejemamo več! Od nas mladih pričakujejo, da dosegemo čimvišjo kvalifikacijo oz. strokovnost, kajti le tako bomo povišali svojo storilnost in šli v korak s podjetji v inozemstvu. Dvigniti pa je tudi treba kulturni nivo. Seveda začeti moramo spet pri mladih. Na vseh teh področjih naj mladina išče svoje delo, zanimati se more za vse probleme podjetja, občine itd. Vsak naj se zaveđa, da se borimo za boljše življenje.

Matekovič Jurij

PRIPRAVE NA SKRAJŠAN DELOVNI ČAS

Akcija, ki smo jo sprožili pred dvema mesecema, je naletela na širok odziv in interes. To potrjuje število dogovorov na anketo, ki smo jo izvedli v zvezi s prehodom na skrajšan delovni čas. Odgovori so bili naslednji: 95 % anketiranih smatra, da je možen prehod na 42-urni delovni teden brez škode za obseg proizvodnje in to brez postopnega prehoda. 5 % ima pomisleke v tem pogledu. Med problemi, ki se najpogosteje pojavljajo pri delavcih, so na prvem mestu ugovori proti dviganju norm. Večina tudi smatra, da se bodo zmanjšali pri krajšem delovnem času izotanki in boleznine. Takšen optimizem in zagotovila vsekakor pozdravljamo, vendar pa s tem problem prehoda na skrajšan delovni čas na žalost še ni rešen. Še pred prehodom je namreč potrebno napraviti vse, da obseg proizvodnje ne upade, da se ne zmanjšajo osebni dohodki in spremeni delitveno razmerje med skladi podjetja in skladom za osebne dohodke. Res je sicer, da je podjetje "Beti" v primerjavi s sorodnimi podjetji visoko akumulativno in to je tisto, kar mu je omogočalo tako rast. Tak položaj pa ji daje ravno materialna in finančna baza, ki si jo je uspela ustvariti. Rušenje se baze bi pomenilo zaviranje rasti podjetja. Mnoga podjetja, ki so skrajšan delovni čas že uvedla in se pri tem opirala na njihov trenutni položaj in trenutne tržne razmere ter ta prehod opravičevala bolj kot omogočala z raznimi računskimi prikazi, primerjavami in modeli, ne upoštevajoč vsebinskih sprememb, ki so za uspešnost akcije potrebna, danes ugotavljajo, da pešajo in da slabi njihova konkurenčna sposobnost. "Beti" si tega ne more in ne sme privoščiti. Preveč dela in truda je bilo potrebnega, da je podjetje postalo to kar danes je.

Zavedajoč se nevarnosti nerealnih pričakovanj in optimizma od formalnega iskanja možnosti pokritja izgub zaradi skrajšanega delovnega časa in dvomljivosti rešitev, ki bi iz takih stališč izhajale, smo se pri reševanju problema prehoda na skrajšan delovni čas stvari oprijeli z druge strani. Za nas je problem v tem: produktivnost mora ob prehodu na 42-urni delovnih porasti za 15 %,

toliko namreč znaša izguba delovnega časa. Brez utemeljevanja lahko zatrdimo, da se teh 15 % ne da nadomestiti samo s povečano intenzivnostjo pri delu, povečano delovno moralo, točnim prihajanjem na delo, krčenjem izrednih izostankov na minimum in podobno. Čeprav verjamemo, da je tudi tu možno pridobiti kakšen procent, vendar bi, ker smo pač ljudje, prej ali slej pozabili na dano obvezo in začeli po starem zato smo rešitev začeli iskati drugje. Izhajamo iz potreb izvršilnega delovnega mesta, ki je, to lahko rečemo, v povprečju zelo slabo oskrbovano. Znano je, da delavci često čakajo na delo, mojster pa jim ga ne more dati, ker recimo manjka ta ali oni material. Material pa manjka zato, ker ... ker ni naš namen, da bi za to ali ono danes odkrivali krivca, ampak je naša naloga v tem, da spoznamo kaj moramo v posamezni fazi, obratu, posamezni službi in posameznih delovnih mestih narediti in zagotoviti, da ne bomo več čakali na delo, vodja prodaje pa bo istočasno moral bežati pred kupci, ker jim ne more pravočasno realizirati naročil. Stvar se torej suka okrog organizacije proizvodnje.

Moj namen na tem mestu ni podajanje konkretnih predlogov kritike ali sodb, hotel sem samo osvetliti problematiko pri uvajanju skrajšanega delovnega časa pri nas. Danes že lahko rečemo, da realne možnosti za prehod na skrajšen delovni čas so, samo morali jih bomo pravilno izkoristiti.

Rajk Jože

"Francelj, zakaj je na novograjeni snovalnici streha tako upognjena?"

"Zato vendar, ker takrat, ko so streho postavljali tovariša direktorja ni bilo doma! Če on ne pazi na zidarje, je pa takoj kaj narobe!"

Ondan sta se srečala na dvorišču mojster Pepe in mojster Miha.

"Kam pa tako hitiš, Pepe", ga vpraša Miha.

"Ali ne vidiš da je že tri četrt na dve?"

"Vem, pa kaj zato?"

"Ja, do dveh moram narediti še dva kilometra!"

"Zakaj?"

"Kaj še nisi slišal, da bodo zdaj začeli še mojstre plačevati od kilometra, tako kot nekatere v upravi, ki letajo okoli kot muhe brez glave."

V raschel pletilnico pride mehanik iz mehanične delavnice in začne spraševati delavko o delovanju strojev. Delavka mu pojasnjuje. Takrat pa se oglasi njen mojster: "Nikar se ne trudi, saj tega itak ne bo razumel!" Mehanik pa se je hitro znašel in mu odgovoril: "Nič čudnega ni, če jaz tega ne razumem. Bolj žalostno je, da tega še ti ne veš, čeprav delaš v raschel pletilnici že dolgo časa!"

"Miha, nekaj mi ne gre v glavo", pravi Peter.

"Kaj pa, Peter?"

"Ne razumem, zakaj imamo tako lep vhod v tovarno, na dvorišču pa vse tako razmetano kot v ciganskem šotoru".

"Peter, Peter, vidim, da ti ne poznaš dveh važnih stvari.

Najprej pregovora, ki pravi: vedno je najbolj važen prvi vtis. Prvi vtis pa vsak dobi pri vходу. Drugič pa nisi na tekočem z našim družbenim razvojem. Vedno in povsod govorimo le o samoupravljanju, tako da hočemo zdaj vsi samo upravljati, delu pa se raje umaknemo.

Ljubi svojega bližnjega, - če ne moreš njega, pa njegovo ženo!

"PAVLIHA" v gosteh pri "TRIKOTAŽERJU"

Smešno ni tisto, čemur se smejimo, marveč tisto, kar delamo.

Kdor proti direktivi pljuje, se popljuje.

Strokovnjak šiva, aktivist para.

Kdor se veliko po kolenih driča, pride do fiča.

Včasih so bili bogovi v nebesih, zdaj so pa v podjetjih.

"Janez, ali veš, da so nas sprejeli v "GATT" (mednarodni sporazum o trgovini in carinah)

"Slišal sem nekaj, samo ne vem, zakaj."

"Zato vendar, da ne bi ostali brez gat!"

— o —

Rubriko urejuje Slavoljub Milošević

in vabi vse, da mu pri tem pomagajo s šaljivimi doživljaji v tovarni in izven nje.