



B 107/11



D 1972/1249

Št. 1 - Leto VI. - GLASILO DELOVNE SKUPNOSTI »BETI« METLIKA - Marec 1. 70

Nekaj misli o nagradi leta

Predlog za uvedbo nagrade leta je star nekaj več kot dve leti. Dal ga je direktor podjetja tov. Vujčić. Po tem predlogu je bila s sklepom delavskega sveta uvedena nagrada leta za najboljšega delavca v podjetju.

Za leto 1968 je prejela to nagrado tov. Koviljka Matjašič, strojna šivilja v obratu konfekcije v Metliki, ki je bila po procentu doseganja norme najboljša v vsem podjetju. Kot se rado dogaja pri takih stvareh, se je zgodilo tudi v tem primeru, da so po izplačilu nagrade prihajale razne pripombe, češ, res je, da je imela tov. Matjašičeva najboljši procent doseganja norme, vendar so na to vplivali pogoji dela (delo na eni fazi itd.) Naj bo tako ali drugače, priznati moramo, da je v podjetju veliko število dobrih in pridnih delavcev, zato je zelo težko reči, kateri med njimi je najboljši. To je toliko težje ugotoviti, ker nimamo na razpolago vseh potrebnih podatkov, ki bi lahko bistveno vplivali na izbor kandidatov za nagrado.

Uprava podjetja in delavski svet sta uvidela, da je izredno težko iz šestih proizvodnih delovnih enot pravično določiti enega — najboljšega delavca za nagrado. Zato je delavski svet, na predlog direktorja podjetja, svoj prvotni sklep spremenil in določil, da se za leto 1969 določi po ena nagrada leta za vsako delovno enoto. Ta pa se lahko deli največ na tri dele. Da bi se izognili raznim opravičenim ali neopravičenim pripombam, je delavski svet podjetja zadolžil splošni sektor, da z obračunom obratov izdela kriterije za izbor kandidatov, delavski sveti delovnih enot pa na osnovi njih določijo, komu gre nagrada, to je, ali jo podelijo enemu, dvem ali pa trem delavcem.

Delavski sveti delovnih enot so se z obračunom veliko trudili, predno so dokončno dali predlog delavskemu svetu podjetja, komu naj se nagrada izplača. Vsi so bili mnenja, da je to delo izredno težko in občutljivo in so zaradi tega prihajala na dan celo mnenja, da bi bilo bolje, da se nagrada ne izplača, ker

je težko med toliko dobrimi delavci izbrati enega ali tri najboljše, ne da bi bila zamera med sodelavci. Vsi delavski sveti delovnih enot, razen Mirne peči, so nagrado leta delili na tri delavce. V Mirni peči pa so sklenili dati nagrado le eni delavki, ki je po vseh kriterijih, ki so bili zelo skrbno izdelani, najboljša v obratu. Lahko bi rekel, da je ta delavka tudi najboljša v podjetju.

Prepričan sem, da spričo tako širokega odločanja, kdo bo za leto 1969 nagrajen, ne bo bistvenih pripomb. Zelēti je le, da se namen, zaradi katerega je ta nagrada vveljavljena, ne sme izmaličiti. To pomeni, da naj bodo tudi v prihodnje te nagrade deležni res najboljši med najboljšimi. Le tako bo podelitev nagrad spodbudno vplivala na ostale sodelavce, da se bodo potrudili in v tekočem letu tudi sami prišli na kandidatno listo nagrajencev.

Za leto 1969 so delavski sveti delovnih enot predlagali naslednje delavke in delavce:

- a) pletilnica:
 - Marica IVIČIĆ
 - Janko NOVOGRADEC
 - Anton ZVONARIĆ
- b) barvarna:
 - Jožefa HORVAT
 - Vilko RIBARIĆ
 - Franjo ZELEDNJAK
- c) konfekcija:
 - Martina CRNIC
 - Dragica BORKOVIC
 - Danica CORAGA
- d) Crnomelj:
 - Katica MAJERLE
 - Marija SIMEC
 - Nada SORLI
- e) Mirna peč:
 - Ana GRAH
- f) Dobova:
 - Marija GLAS
 - Silva LUBSINA
 - Ana PERNER



Predsedstvo slavnostne seje DS ob podelitvi nagrad najboljšim delavcem in članom kolektiva, ki so že deset let in več v podjetju

Nadaljevanje na 2. str.

Novemu STATUTU na pot

Ko te dni sprejemamo statut podjetja, je potrebno spregovoriti o razlogih, ki so nas pripeljali do izdelave in sprejetja novega statuta. Naše bralce bo tudi zanimalo, zakaj novi statut, ko pa je bil prejšnji sprejet šele pred štirimi leti.

Komisija za samoupravne predpise je skupno s pravno službo izdelala osnutek novega statuta, ki ga je narekoval novi ustavni amandma XV. Ustavne spremembe prinašajo predvsem nove kvalitete pri razvoju samoupravnih odnosov.

Tako po novem delovni ljudje v samostojni organizaciji združenega dela sami določajo vprašanja, o katerih odločajo neposredno in poverijo druge funkcije svojim organom. Delovni organizaciji je prepuščen, da sama določi, katere samoupravne organe plega DS bo imela; koliko članov bo v teh organih; kako se volijo in na koliko časa; kakšno je njihovo delovno področje in prostornosti; način in čas volitev ter pogoje za razrešitev.

Prav tako je novost v našem statutu ime za delovno enoto oz.

obrat. Ker gre pri delovni enoti za pripadnost neki grupi, ki jo povezuje skupno delo, je zakonodajalec sprejel ime za tako skupino: ORGANIZACIJA ZDRUŽENEGA DELA. Tako smo tudi mi sprejeli ta izraz, ki je najbolj primeren kot dose-danji, saj ni vezan na prostorsko opredeljenost, ne na število zaposlenih, ampak na skupno povezano delo.

Komisija se je skupaj z upravo podjetja po več možnih predlogih odločila, da ostanemo tudi za na-prej samo pri enem kolektivnem izvršilnem organu — to je uprav-nemu odboru. Ni razloga, da bi u-pravni odbor odpravili in nadome-stili z več komisijami ali pa ga pre-imenovali. V dosednji praksi se je pokazalo, da nam je potreben, zato smo ga obdržali. Le nekatere pravice smo prenesli na delavski svet, druge posebno iz delovnega razmerja in poslovne politike pa smo mu še povečali.

Tudi organizacije združenega de-la dobijo z novim statutom več sa-moupravnih pravic, saj so organom

podjetja prepuščena le tista vprašanja, ki so skupna in pomembna za vse organizacije združenega de-la. Nadaljne novosti v statutu so določila o narodni obrambi, o ure-ditvi statusa samostojne organiza-cije združenega dela »Gostur«, o pridobitvi pravne osebnosti samo-stojne organizacije združenega de-la, o volitvah in mandatni dobi or-ganov upravljanja, o nalogah odbo-rov in komisij in drugo. Zato je treba ravno tem vprašanjem posve-titi največ pozornosti pri obravna-vanju osnutka statuta na zborih de-lovnih ljudi.

Sestavljalci novega najvišjega pravnega akta podjetja smo se tru-dili, da bi vsa vprašanja rešili prak-tično, da bi ga lahko uporabljali pri našem nadaljnjem delu in raz-voju podjetja, organizacij združe-nega dela in samoupravljanja, koli-kor nam je to uspelo pa bo poka-zala praksa. M. Jelenič

Iz občnega zbora Obč. sindik. sveta

V soboto, 28. februarja 1970, je bil občni zbor občinskega sindikal-nega sveta Metlika, na katerem je bilo podano poročilo v delu sveta za dobo dveh let. Ker sta predsed-nik in tajnik opravljala to funkcijo prostovoljno, poleg svojega red-nega dela, se nista mogla dovolj posvetiti delu na tem področju. Za-to tudi ni bilo kakih pomembnej-ših uspehov.

V tem času je bilo več proble-mov; med njimi likvidacija podjet-ja LEPIS na Suhorju, ki se je nato pripojilo k podjetju Industrija motornih vozil, Novo mesto. Poročali so tudi o priključitvi hotela Bela krajina k našemu podjetju. Predlagano je še bilo, da bi se po-novno razmislilo in pripravilo pro-gram za združitev dveh konfekcij v Metliki, o čemer naj bi seveda prej razpravljala oba kolektiva.

Novi 21-članski odbor, ki so ga navzoči izvolili — v tem je tudi pet članov našega kolektiva — bo imel precej dela, saj je bilo med razpravo nakazano, kaj bi bilo nu-jno potrebno urediti. Tako so pred-lagali, naj bi:

1) delovne organizacije poskrbe-le za skupen prevoz delavcev na delo z lastnimi avtobusi ali uredile prevoz z atobusnimi podjetji,

2) uredili pravno pomoč, ki naj bi enkrat ali dvakrat mesečno da-ljaki pravne nasvete delavcem,

3) posvetili posebno pozornost volitvam v samoupravne organe in vključili v organe upravljanja čim-več mladih ter zanje pripravili pre-davanja in seminarje,

Nadaljevanje na 3. strani

Nekaj misli o nagradi leta

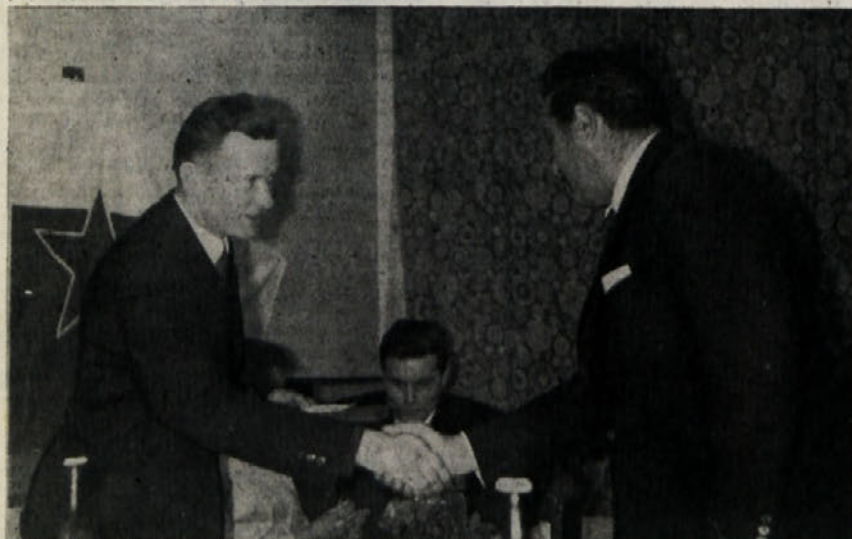
Nadaljevanje s 1. str.

Ker smo osebne dohodke za de-cember izplačali v decembru, in ker je bilo prvo izplačilo osebnega do-hodka za januar šele 13. 2. 1970, so delavci prejeli te nagrade z ja-nuarskim osebnim dohodkom. Da ne bi šel mimo nas tako pomem-ben dogodek v kolektivu, je bila v nedeljo, 22. 2. 1970, v Metliki majhna svečanost, na kateri je na-

grajencem spregovoril in čestital direktor podjetja ob navzočnosti o-bratovodij obratov, predstavnikov delavskega samoupravljanja in dru-žbenih organizacij v podjetju.

Vsem nagrajencem iskreno če-stitamo z željo, da bi se tudi v pri-hodnje potrudili in ostali med naj-resnejšimi kandidati za nagrado leta.

Martin Štefanič



Tudi direktorju podjetja je preteklo lansko leto deset let odkar je v na-šem kolektivu. Na sliki sprejema čestitke od predsednika Delavskega sveta Karla Vardijana

Kako potekajo priprave za novo proizvodnjo

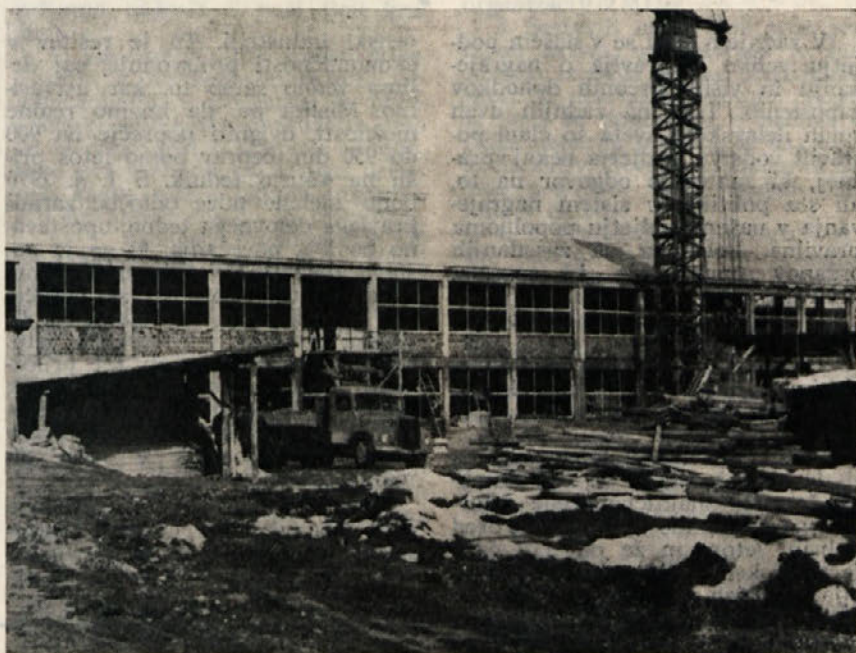
Sodelavce želim seznaniti s potekom priprav za novo vrsto proizvodnje, ki je ravno sedaj v največjem razmahu. Verjetno vam je znano, za katero vrsto proizvodnje gre in vas zanima, kdaj pričakujemo poizkusno proizvodnjo.

Ce se ozremo s Tovarniške ceste na desno stran tovarne, vidimo, da imamo novo zgradbo že pod streho. Vsa gradbena dela so že gotova za tisti del, v katerem se bo odvijala proizvodnja kodranke. Pričakujemo, da bo tudi ostali del zgradbe, v katerem bo pletilnica, v kratkem dovršen. Toda sama zgradba še ni vse, kar je potrebno za pričetek proizvodnje. Opraviti je treba še vrsto del, ki si sledijo po nekem vrstnem redu in so predhodno nujno potrebna. Ravno sedaj pleskajo notranje strani zgradbe, nato pa bodo napeljali električne instalacije, naprave za vodo, paro, zrak, razsvetlavo, položili bodo tla in montirali mikroklimatske naprave. Vse to je potrebno urediti, preden bomo postavili v obrat prve stroje. Predvidevamo in je tudi zelo zaželeno, da bi bila vsa ta dela izvršena najpozneje do konca marca. Da se je vse delo nekoliko zavleklo, je v glavnem krivo poslabšanje vremena in nizka temperatura, kar je oviralo zidanje.

Ko bodo vsa našeta dela opravljena, bomo sporočili proizvajalcu strojev, naj jih takoj odpošlje v Metliko. Razmontirane stroje naj bi v BETI pričeli sestavljati približno v aprilu, sestavljeni pa bodo verjetno sredi maja. Stroje bomo sestavljali pod vodstvom tujih monterjev. Pri tem delu pa bo sodelovalo precej naših mehanikov in delavcev, ki bodo pomagali, da bo delo čim hitreje napredovalo. Proti koncu maja naj bi stekla poizkusna proizvodnja, ki jo bodo nadzorovali strokovnjaki.

Ce bo poizkusna proizvodnja uspešna, kar predvidevamo proti koncu maja, bo proizvajalec naprav predal celotni strojni park v upravljanje in vodenje našim delavcem.

Ceprav smo že večkrat seznanjali sodelavce, kaj se bo v tem obratu proizvajalo, bom skušal na kratko opisati namen te proizvodnje. V našem podjetju porabimo vsako leto več sintetične preje — kodranke. V lanskem letu smo te preje porabili približno 300 ton. V tem letu predvidevamo, da se bo poraba dvignila na približno 400—500 ton. Vso to prejo smo do sedaj dobivali delno od domačih proizvajalcev, večji del preje pa smo kupovali na zunanjem tržišču. Ne bi rad posebej poudarjal, s kakšnimi težavami smo se srečevali vsa ta leta nazaj, koliko smo imeli zastojev, slabo kvaliteto pletiva, kakor tudi reklamacij, ki smo jih imeli



Nov obrat kodranke v Izgradnji

pri gotovih izdelkih zaradi slabe preje naših dobaviteljev. Sedaj, ko bomo lahko sami v lastni hiši izdelovali kodrano nit iz sintetičnega in poliestrskega elementa, upamo, da se bomo tem težavam izognili. Mi bomo torej v tem obratu tekstuirali — kodrali sintetični in poliestrski filament po najmodernejšem postopku — ARCT. Kupovali bomo le surov filament, katerega dobava nam je zagotovljena. Ta obrat bo imel letno kapaciteto okoli 650 ton. Stroji bodo prilagojeni za vse vrste kodrane preje, ki jo mi uporabljamo. V tej proizvodnji bo zaposlenih približno 80 delavcev. Proizvodnja bo tekla 365 dni v letu, delo pa v štirih izmenah. Posebnost te proizvodnje pa je, da je zelo občutljiva za mehanične poškodbe pri delu na posameznih fazah. Z otipavanjem se namreč nit hitro poškoduje. Napake se takoj ne opazijo, ampak so vidne šele v poznejših fazah izdelave. Zato je potrebno, da bodo imeli delavci, ki bodo delali v tem obratu in prišli med delom v stik s temi nitmi, gladke in negovane roke, kajti prav s hrapavimi rokami se najprej poškodujejo posamezne kapilare in se s tem povzroči velika materialna škoda.

Sleherni delavec, ki bo opravljal ta dela, si bo moral posebno negovati roke in ne bo smel opravljati nobenih takšnih del, ki bi mu kožo na rokah poškodovale, zlasti pa ne bo smel opravljati raznih zemeljskih del.

To pa bo težak problem na našem področju, kajti večina ljudi, ki prosijo za zaposlitev, je doma s po-

deželja in želijo poleg dela v tovarni opravljati še razna dela doma. S sličnimi težavami se srečujemo tudi v ostalih obratih naše proizvodnje, tako v pletilnici kot v šivalnici. Treba pa se bo odločiti za te ukrepe, če hočemo pošiljati na trg kvalitetne izdelke.

Ivan Malešič

Iz občnega zbora ObSS

Nadaljevanje z 2. strani

4) predlagali, da se v otroško-varstveni ustanovi v bližnji prihodnosti odpre oddelek za dojenčke in uvede nadzor oziroma varstvo otrok tudi v popoldanskem času,

5) organizirali obrat družbene prehrane tudi za delavce iz manjših delovnih organizacij, kjer še nimajo urejene svoje prehrane,

6) nabavili potrebno opremo za taborjenje, da bi si lahko člani delovnih organizacij, ki nimajo svojih počitniških domov, izposodili potrebno opremo ob letnem dopustu,

7) raziskali vzroke, zakaj iz nekaterih delovnih organizacij odhajajo delavci,

8) pomagali pri sestavljanju statutov oziroma skrbeli, da bodo statuti vsklajeni z zakonom.

Novi odbor občinskega sindikalnega sveta bo, kot vidimo, imel dovolj dela, prav pa je, da bi vedno o svojem delu seznanjal tudi delovne kolektive v naši občini.

Iz teh nekaj podatkov je razvidno delo sindikata, saj čisto nekateri člani sami ne vedo, kaj je naloga sindikata. Zato se nam zdi potrebno, da člani o tem seznanimo.

Oblikovanje osebnih dohodkov

V zadnjem času se v našem podjetju veliko razpravlja o nagrajevanju in višini osebnih dohodkov zaposlenih. Tudi na zadnjih dveh sejah delavskega sveta so člani postavili vodstvu podjetja nekaj vprašanj, ki zahtevajo odgovor na to, ali sta politika in sistem nagrajevanja v našem podjetju popolnoma pravilna. Polemika na zasedanjih organov upravljanja je sprožila predvsem dve vprašanji:

1) višino osebnih dohodkov na splošno v podjetju,

2) odnos v postavkah med zaposlenimi v neposredni proizvodnji in režijskimi delavci (predvsem zaposlenimi v upravi).

Preden poskušam odgovoriti na ti dve vprašanji, bi se rad dotaknil še naše analitične ocene delovnih mest. To smo sprejeli šele pred dobrim letom in že po tem času je tarča kritik, čim se začne diskusija o plačah v podjetju.

Z uveljavitvijo analitične ocene delovnih mest smo rešili problem nagrajevanja samo začasno. Trdim, da je ta ocena, upoštevajoč vse kritike, bila v tistem momentu dokaj realna osnova za postavke vsakega delovnega mesta. Delovna organizacija pa ni nekaj statičnega, ampak je vedno pod vplivom sprememb, bodisi v sami organizaciji ali pa v zunanjem svetu. Posledica teh sprememb so določeni odkloni, ki se v analitični oceni delovnih mest kažejo kot nerealnosti in napake. Glavni vzrok teh nerealnosti so spremembe organizacijskega in tehnološkega značaja v samem podjetju in konjunktura določenih poklicev izven njega. Kot primer naj navedem samo spremembe, ki so v našem tehničnem sektorju nastale od 1. 1. 1968, ko v oceni sploh ni bila upoštevana taka organizacijska struktura, kot je v tem sektorju sedaj. Drugi primer je delovno mesto kurjača, ki je bilo ocenjeno za kurjača s premogom v stari kotlarni. Zato bi bili morali imeti nek organ ali službo, ki bi spremljal vse te odmike od osnov v prvotnem pravilniku in na splošno vsklajeval postavke zaposlenih.

Jasno je, da ob takem pomanjkanju kadrov nismo organizirali te službe in sedaj kritiziramo analitično oceno. Vsako kritiziranje iz osnove, da je bila sama analitična ocena nerealno postavljena, je zaradi nešteti vzrokov zame zgolj kritiziranje in nepoznanje dejanskega stanja. Obenem pa trdim, da je v teku leta v našem podjetju znotraj že toliko sprememb, da posamezne postavke, postavljene z analitično oceno, niso več realne.

Povprečni osebni dohodki v našem podjetju se gibljejo okoli 800 din mesečno. To povprečje nas postavlja trenutno na začetke v slo-

venski industriji. Tu je rešitev v ekonomičnosti proizvodnje, saj delimo vedno samo to, kar ustvarimo. Mislim pa, da imamo realne možnosti, dvigniti poprečje na 900 do 950 din, čeprav bomo letos prišli na 42-urni teden. S 1. 4. 1970 bodo izdelane nove odločbe zaradi krajšega delovnega tedna, upoštevano bo 5% povečanje, ki ga je postavil delavski svet in upoštevane še morebitne možnosti za povečanje osebnih dohodkov glede na finančni rezultat v preteklem letu. Mislim, da bi bilo ob tej priložnosti primerno, da se zadolži nek organ ali komisija, ki naj bi upoštevala in ocenila glede sprememb posameznih postavk v večji ali manjši meri.

Drugo vprašanje je razmerje med postavkami delavcev v neposredni proizvodnji in režijskimi delavci. Procentualni razpon med te-

ma grupama je v našem podjetju nasproti drugim še sorazmerno nizek, samo izplačilo z različnimi mesečnimi količniki pa ta razpon še zmanjšuje. Kakšen je pomen ustrezne in trajne kadrovske strukture, predvsem v upravi podjetja, na tem mestu ne bi poudarjal. Navadno mora uprava podjetja ravno zaradi nizkih postavk iskati drugačne načine nagrajevanja, samo da se določeno delovno mesto lahko izpolni. Razumljivo je, da nihče ne bo šel v BETI v službo iz ljubezni do podjetja. Vsakdo primerja osebne prejemke z drugimi podjetji in potem postavlja tudi take pogoje. Za nagrajevanje zaposlenih v upravi pa je analitična ocena že skoraj neprimerna, saj tu ne gre za nagrajevanje delovnih mest, pač pa za nagrajevanje ljudi, ki na teh delovnih mestih delajo.

Anton Štrucelj

Polletni učni uspehi na poklicni šoli »BETI«

Na poklicni šoli BETI je v šolskem letu 1969/70 vpisanih 32 učencev v I. a letnik, 14 učenk v I. b letnik in 27 učenk v II. a letnik.

Učni uspeh ob polletju je bil zadovoljiv. V I. a letniku je bilo brez negativnih ocen 27 učencev, to je 84,38%.

V I. b letniku je bil uspeh 100%, v II. a letniku pa je bilo brez negativnih ocen 19 učenk, to je 74,4%.

Povprečen učni uspeh na šoli je bil 85,26%. Posebej je treba pohvaliti učence iz I. b letnika, ker so kljub težkim pogojem dosegli stodotni uspeh. Poleg učnega uspe-

ha velja omeniti tudi to, da so učence vključene v svobodne dejavnosti: v pevski zbor, ki šteje 36 pevk, v folklorni in recitatorski krožek. Učence sodelujejo s programom pri vseh javnih in internih proslavah na šoli. Tudi to je del vzgoje, kajti šola ima namen, da vsestransko vzgaja in oblikuje mladega človeka.

Za dosežene uspehe na šoli ima svoj delež tudi učiteljski kolektiv, ki se trudi pri učnovzgojnem delu, da bi si učenci pridobili čimveč znanja.

Dragica Nenadič



Učiteljski kolektiv, direktor BETI Peter Vujčić in ravnatelj poklicne šole iz Kranja Milan Robič pred pričetkom konference

MLADINSKI AKTIV

Po mladinski konferenci v septembru 1969, ki jo lahko označimo kot prelomnico v življenju in delu aktiva ZMS BETI, je aktiv zopet zaživel. Novi člani predsedstva aktiva so torej zastavljeno nalogo uspešno opravili in sedaj pripravljajo nove akcije za nadaljnje delo.

Aktiv se je pri svojem delu srečeval s problemi, ki pa smo jih s pomočjo drugih družbeno-političnih organizacij in organov upravljanja podjetja večinoma rešili. Tako sodelovanje je bilo zelo uspešno, kar so ugotovili na prejšnji seji člani predsedstva in sklenili, da bodo v prihodnje še bolj sodelovali z družbeno političnimi organizacijami in organi upravljanja v podjetju. Sedaj pa še nekaj besed o naših akcijah v preteklem in prihodnjem obdobju:

1. Ze nekaj dni po konferenci so nas prosili, da bi pomagali za podjetje obirati in vskladiščiti jabolka. Takoj smo bili pripravljeni pomagati in prva ekipa petdesetih mladincev je bila hitro sestavljena. Zaradi nekaterih vzrokov — ne po naši krivdi — pa ta akcija ni bila potrebna.

2. Kdor je dovolj pazljivo spremljal potek referenduma in pozna starostni sestav delovne skupnosti BETI, je zlahka ugotovil, da je bil eden od močnih dejavnikov za uspeh referenduma množična in vsestranska podpora mladincev naše delovne skupnosti, ki so pravilno razumeli smisel in potrebo referenduma. Lahko trdimo, da je 95% vseh mladincev glasovalo za priključitev hotelsko-gostinskega podjetja k našemu podjetju, to pa je skoraj polovica vseh zaposlenih v delovni skupnosti BETI.

3. Mladinski aktiv je sklenil, da se močneje vključi v obravnavanje raznih vprašanj, ki se pojavljajo v procesu proizvodnje in samouprave v naši delovni skupnosti. Tako so mladinci na svoji zadnji seji razpravljali o predlogu novega statuta. Ze v naprej mladinci pozdravljajo tako široko razpravo o predlogu novega statuta in drugih samoupravnih aktov, kakor je zamišljeno saj bo v takšni demokratični razpravi vsak član delovne skupnosti BETI čutil, da je tudi njegovo mnenje zaželeno in upoštevano.

4. Po priključitvi hotelsko-gostinskega podjetja Metlika k našemu podjetju smo bili, pač zaradi specifičnosti dela »Gostura«, večkrat zaproseni za pomoč. Mladinci smo se vedno radi volje pozivom odzvali in pomagali po svojih močeh, pa naj je bilo pri organizaciji plesov, pustovanja ali pri kakih drugih prireditvah v »Gostura«.

Mladinci bomo pomagali tudi pri urejanju kopališča v Metliki in z zabavnimi prireditvami poskrbeli, da se bodo obiskovalci kopališča

prijetno počutili v naši Beli krajini.

5. Zanimarili tudi nismo sodelovanja z družbeno-političnimi organizacijami v podjetju. S predstavniki sindikalne podružnice smo se že dogovorili o skupnih akcijah, tako pri prehodu na 42-urni delavnik, kakor tudi o skupni organizaciji nekaterih izletov in prireditev.

6. Z osnovno organizacijo ZK smo že izvedli nekaj akcij, sedaj pa bo OOOZK na pobudo in predlog predsedstva aktiva sprejela v svoje vrste še 12 mladincev in mladink, poleg tistih, ki so bili v skupnih akcijah že sprejeti lani in bodo še sprejeti v letošnjem letu.

7. Po svojih močeh smo pomagali pri izvedbi referenduma 15. februarja letos in pri sprejetju in izvedbi programa javnih del, ki jih je predlagala občinska skupščina Metlika.

Akcije, ki smo jih pravkar naredili, bi lahko označili kot »delovanje izven aktiva«. Pa si oglejmo še nekaj akcij »znotraj aktiva«:

1. V želji, da bi izboljšali organizacijo in potek dela aktiva, smo v okviru predsedstva ustanovili dve komisiji:

- za idejno-politično delovanje, in izobraževanje,
- za družbeno-rekreacijsko delovanje.

Komisiji sta že sprejeli vsaka svoj program dela, po katerem tudi aktivno delata. Posamezne akcije bodo zaradi svoje obširnosti izvedene s pomočjo OK ZMS Metlika.

2. Sprejeli smo tudi pravila aktiva ZMS BETI, s katerimi se ureja način delovanja, pravice in dolžnosti aktiva in njegovih članov v organizaciji ZMJ.

3. Sestavili in sprejeli smo proračun aktiva, od katerega je tudi odvisna izvedba večine predvidenih akcij. Z delavskim svetom podjetja smo se dogovorili o načinu in višini denarne pomoči, ki naj bi jo dobil aktiv. Seveda je denarna pomoč pogojena z delovanjem mladine v aktivu.

4. V februarju bomo izvedli vpisno akcijo, s katero bi pritegnili v aktiv tiste mladince, ki trenutno še niso včlanjeni v aktiv ZMS BETI. Tako bi se število članov aktiva povečalo na 300 in bi s tem naš aktiv postal eden najmočnejših na Dolenjskem. Tehnično je akcija že izdelana in predvidevamo odstotni uspeh.

5. V preteklosti so bili odnosi med mladinci naših obratov v Metliki, Crnomlju, Mirni peči, Ljubljani in Dobovi slabi, občasni in neorganizirani. Sklenili smo, da mora biti sodelovanje z njimi boljše in uspešnejše kot doslej. Ob prvi priložnosti bomo mladincem drugih obratov pokazali naš obrat v Metliki.

Našteli smo le nekaj akcij ZMS, da boste seznanjeni z našim delom in da dokažemo, da je tudi mladina sposobna in voljna delati in pomagati v delovni skupnosti BETI. Upamo, da bo naše sodelovanje z organi upravljanja in družbeno-političnimi organizacijami še boljše in uspešnejše, tako da bo naša delovna skupnost še močnejša in naprednejša.

Slobodan Udovičič — Miki



Po rekonstrukciji je ostal naš obrat v Crnomlju brez napisa. Ko se vremenske prilike izboljšajo in neha snežiti, bo na tej steni značilen znak in napis BETI, ki bo tuje opozarjal na naše podjetje

TEXOGRAF

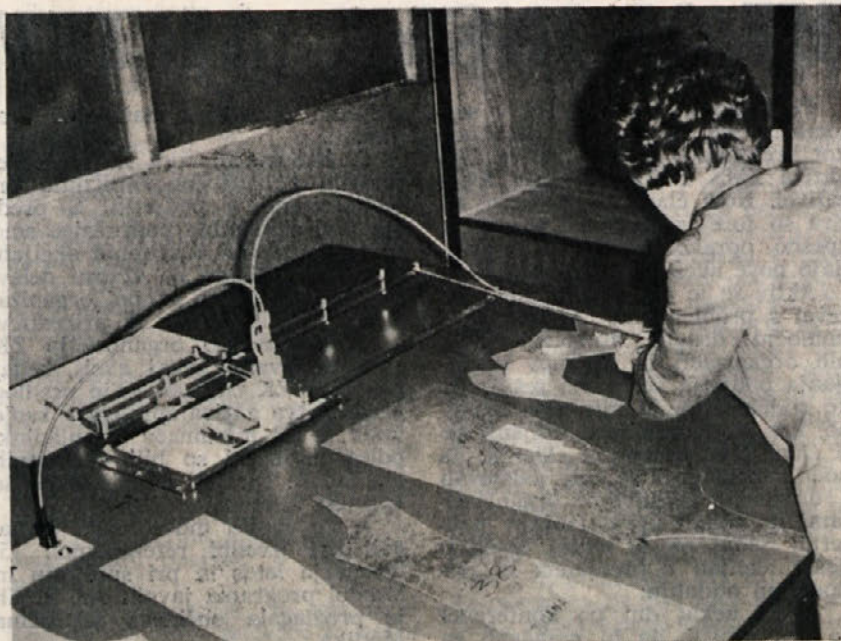
V BETI smo se pred kratkim odločili za intenzivnejšo modernizacijo strojne opreme v vseh obratih.

To je tudi edina pot k sodobnejšemu načinu proizvodnje; letako se bomo vključili v mednarodno delitev dela in le tako bomo kos vse večjim zahtevam tujega in domačega tržišča.

V ta namen je bil pred kratkim nabavljen in montiran v obratu konfekcije stroj »texograf«. Stroj ima to nalogo, da se z njim vnaprej določi maksimalni izkoristek osnovnega in pomožnega materiala, kjer bo procent odpada minimalen. Seveda morajo biti pri tem širine blaga bolj usklajene in konstantne, kvaliteta pletiva pa prve klase z minimalnimi pletilnimi napakami.

Zato moramo še naprej stremeti za tem, da bi lahko čimprej izločili vse tiste stroje iz redne proizvodnje, ki proizvajajo nekvalitetno pletivo in neracionalne širine. Taki stroji se danes namreč ne daje več ekonomsko utemeljevati.

Texograf je sestavljen iz dveh delov. Na prvem aparatu najprej zmanjšamo vse krojne elemente nekega modela v razmerju 1:5, z iz-



Stroj o katerem pišemo in ki pomeni uspešen korak k modernjši proizvodnji

računom potrebnih cm² za vsak krojni element. Na drugem se vsi tako zmanjšani krojni elementi postavijo na širino določenega materiala, tako da je odpadek minimalen.

Sestav krojnih elementov zahteva veliko študijskega dela, za kar pa še nimamo dovolj usposobljenih kadrov. Vendar se ti že uspešno uvajajo. To delo zahteva veliko prakse, izkušenj in iznajdljivosti. Sestavlja se za več velikosti nekega modela hkrati, po naprej določenih kombinacijah. Pri desetih kombinežah je n.p.r. potrebno postaviti kar 60 krojnih elementov, da dobimo en naris ali šablono. Na osnovi te miniaturne šablone lahko polagalke zelo hitro narišejo naris normalne velikosti in sicer brez razmišljanja, kam naj se postavi posamezni element.

Prvi rezultati krojenja kombinež po sistemu teksografa so pokazali zelo dobre rezultate, saj smo že pri prvih pologih zmanjšali procent odpada za 4,2 %.

Zaenkrat se teksografa poslužujemo le pri krojenju kombinež, ker so tu sorazmerno konstantne širine in zadostne količine. Tudi ta stroj namreč zahteva, da je proizvodni program vnaprej dobro pripravljen in preštudiran. Če želimo, da bo tudi ta stroj prispeval k racionalizaciji proizvodnje in zniževanju stroškov, bomo morali čimprej spremeniti majhno serijsko proizvodnjo, ki zahteva čisti obrtniški način proizvodnje. Pri tem pa mora odločilno vlogo odigrati komercialna služba s temeljito raziskavo tržišča in skupaj z ostalimi službami pripraviti dober plan proizvodnje.

Texograf ima takšno kapaciteto, da lahko uspešno služi tudi vsem drugim obratom konfekcije, če bomo upoštevali zgoraj opisane značilnosti sodobne proizvodnje.

Franc Oletič

Na kulturni praznik nismo pozabili

V soboto, 7. februarja 1970, je bila na poklicni tekstilni šoli po končanem pouku proslava v počastitev kulturnega praznika.

Program je bil kratek, a prisen. Pevski zbor pod vodstvom tov. Staneta Fuxa je ubralo in lepo zapel pesmi Luna sije in Jesensko listje.

Učenke II. letnika pa so recitirale Prešernov ep Krst pri Savici.

Na proslavi je bil celoten učiteljski kolektiv, direktor Peter Vujčič in sekretar podjetja Martin Štefanič. Žal se drugi vabilu niso odzvali.

Dragica Nenadič



Madinke poklicne šole so s prijetnim programom počastile slovenski kulturni praznik

Intervju z vodjo kotlarne tov. Jožetom Malešič

Lansko leto smo zgradili novo sodobnejšo kotlarno z večjimi kapacitetami, ker prejšnja ni več zadoščala našim potrebam. Hoteli smo zvedeti, kakšne so razlike med staro in novo kotlarno. Poiskali smo Jožeta Malešiča, vodjo kotlarne, in mu zastavili nekaj vprašanj.

»Kakšne prednosti ima nova kotlarina v primerjavi s staro?«

»Nova kotlarina ima veliko prednosti. Kot veste, zahteva naš proizvodni proces v barvarni veliko pare. Prav tako jo potrebujemo v zimskem času precej za ogrevanje vseh prostorov. Sedanja kotlarina nam daje okrog 6.000 kg pare na uro, medtem ko je prejšnja dajala komaj 2.000 kg. Barvarna je morala večkrat po celo uro čakati, da je zavrela voda v kadi, medtem ko zavre sedaj že v 20 minutah. Tako se je precej skrajšal proizvodni proces. Veliko prostorov ni bilo v redu ogrevanih, kajti pritisk 5 atmosfer ni zadoščal, da bi povsod pritekla vroča voda.

»Koliko kotlov imate?«

»Imamo dva kotla kot prej, vendar imata nova kotla manjšo ogrevno površino in večji izkoristek. Sodobno sta opremljena, tako da je vse avtomatizirano.«

»Kakšno gorivo uporabljate?«

»Uporabljamo mazut, v prejšnji kotlarni pa smo kurili s premogom. Dnevno porabimo pet do šest ton mazuta.«

»Imate veliko problemov s čiščenjem kotlov?«

»Ne. Kotlov sploh ni treba čistiti, ker se voda predhodno omehta, tako da kotlovca praktično nimamo. V prejšnji kotlarni pa smo s čiščenjem imeli velike težave. Večkrat smo morali luščiti 5 do 6 mm debelo plast kotlovca.«

»In udobnost pri delu?«

»V prejšnji kotlarni so kotlarji

težko fizično delali. Poleg tega je bila večja nevarnost, da se prehlade in obole na dihalnih organih. V sedanji kotlarni pa lahko delajo v belih haljah. Toda sedanje delo zahteva večjo sposobnost in poznavanje naprav. Večja je tudi nevarnost pri delu v primeru, da pride do okvare.«

»Kaj pa v perspektivi, ali lahko sedanje kapacitete še povečamo?«

»Da, če bo potrebno, smo pripravili prostor še za tretji kotel.«

Tovarišu Malešiču smo se zahvalili za njegove besede in mu zaželeli veliko delovnih uspehov.

Jure Matekovič

Financiranje poklicne tekstilne šole »BETI«

Poklicna šola »BETI« izobražuje ljudi profila konfekcionar trikotaže. Potrebe po tej šoli so se pokazale prav v tovarni BETI, pa tudi na področju Slovenije, kajti do lanskega leta je bila to edina šola s takim profilom v Sloveniji. S to šolo nudimo predvsem ženskam pa tudi moški mladini Bele krajine poklic, s katerim se lahko zaposlijo v vseh tekstilnih tovarnah, ali

pa lahko šolanje tudi nadaljujejo.

Do leta 1969 je vse stroške krila tovarna sama. V letu 1969 pa je izobraževalna skupnost SR Slovenije sofinancirala 9.126,29 din, s čimer je šola krila vse stroške teoretičnega pouka.

V letu 1970 pa znaša sofinanciranje izobraževalne skupnosti SR Slovenije 145.000 din. Poleg tega je izobraževalna skupnost prispevala 12.000 din za šolanje naših učenk na zagrebški konfekcijski šoli. Šola je s svojim delom dokazala, da je potrebna in bi bilo nujno širiti njen obseg in profil.

Dragica Nenadič

ZAHVALA

Vsem sodelavcem v pletilnici in ostalim delavcem se najlepšoj zahvaljujem za darilo in čestitke ter lepe želje ob mojem odhodu v po-

koj. Celotnemu kolektivu pa želim še veliko uspehov pri razvoju podjetja.

Marija Rus



Tako je bilo zadnji dan dela delovno mesto tov. Rus Marije, ki se je poslovila od sodelavcev in odšla v zaslužni pokoj

Za 8. marec DAN ŽENA

Izvršni odbor sindikalne podružnice BETI, obrat Metlika, je na svoji seji odločil, da tudi letos za 8. marec, dan žena, počasti zaposlene in upokojene žene našega podjetja. Za razliko od lanskoletnega praznovanja, ko so zbrale vse žene, je bilo sklenjeno, da podarimo letos vsaki zaposleni in upokojeni ženi izdelek našega podjetja. Za to smo se odločili, ker bi nastale težave, če bi hoteli pripraviti razširjeno srečanje.

Srečanje celotnega kolektiva predvidevamo v poletnih mesecih, ob otvoritvi novega obrata — krepirnice.

V imenu izvršnega odbora sindikalne podružnice čestitam k dnevu žena vsem ženam in jim želim prijetno praznovanje.

Predsednik Izvršnega odbora sindikalne podružnice BETI Metlika

KATA PRIPOVEDUJE



Konec lepih noči

Kata: »Veš Mica, včasih je bilo vse drugače. Tudi noči več niso tako krasne, kot nekoč. Mesec ni več tako lepo ne sveti.«

Mica: »Da, da, koko bo svetil re-vež, ko ga pa stalno dražijo Amerikanci in Rusi.«

Pogoj

Kandidat se je oglašil v podjetju na razpis za šefa oddelka.

Kandidat: Na vaš razpis za šefa oddelka se prikladam in prilagam diplomu fakultete in ostale dokumente.

Kadrovnik: Ali ste vi neumen.

Kandidat: Je to tudi pogoj.

Kuharica na pomoč

V enem izmed belokranjskih podjetij je vprašal inšpektor direktorja, če imajo pri njih ZUP (Zakon o splošnem upravnem postopku). »Prosim vas, vprašajte kuharico« mu je odvrnil direktor kot iz puške.

»BETI«

Izdaja: Belokranjska trikotna industrija Metlika.

Ureja uredniški odbor:

Silva Dular, Mirko Jelenič (odgovorni urednik), Jurij Matekovič, Stane Mrvar, Slavko Nemanič, Ing. Franc Oletič, Slavko Siler, dipl. Ing. Ružica Skof.

Izhaja enkrat mesečno v 1300 izvodih.

Tisk: Papirkonfekolija, Krško.

Denarja pa nikjer

Na zasedanju združenega sveta v KZ Črnomelj so razpravljali o izgubi v poslovanju. V razpravi se je oglašil član sveta in prosil za besedo: »Tovariši, mene zanima kje je denar. Celo leto smo govorili, da bo deficit, sedaj pa kar naenkrat izguba.«

Resolucija

Kata: »Veš Mica, sinoči smo na sestanku razpravljali o resoluciji za razvoj kmetijstva.«

Mica: »Kaj pa je to resolucija?«
Kata: »Kako naj ti povem? No, približno tako, kot bi naša stara mama nekaj pripovedovala, pa je ne bi nihče poslušal.«

Naročite se na knjige

MARICA LOZAR, poverjenica Državne založbe Slovenije, obveščam bralce, da se lahko pri meni naročite na knjige. Pogoji so izredno ugodni in je možno knjige odplačevati na obroke.

Priporočam vam najbolj iskane knjige in zbirke. V zbirki »Svetovni klasiki« so izšle štiri knjige treh velikanov svetovne književnosti: Viktor Hugo Nesrečniki, I. in II. del. Založba se je odločila za ponatis te knjige, ker sodi med najboljše in najbolj dognano Hugojevo stvaritev. Glavna oseba je pobežli zapornik, glasnik ljubezni in odpušči, ki se jo prestanih krivicah in trpljenju povzpela do bogatstva ter skuša lajšati socialno bedo. Roman

je bil posnet na filmski trak, pred kratkim pa smo to delo gledali tudi v nadaljevanjih na televizijskih zaslonih.

Daniel Defoe »Moll Flander«. Glavna junakinja tega romana je rojena v zaporu. V otroštvu je bila prepuščena potepuhom, v mladosti prevarana v ljubezni in zapeljana. Sam pisatelj junakinjo tega romana označuje v dolgem naslovu, kjer pravi, da je bila »dvajset let ponuda, petkrat poročena, dvanajst let tatca, osem let zapornica, dokler ni končno obogatela, živela pošteno in umrla kot spokornica«.

Ernest Hemingway »Starec in morje«. Ob tej knjigi, ki velja za vrhunec pisateljevega dela, se odpira bralcem eno izmed večnih, splošno človeških vprašanj: odnos človeka do narave, posebno do žive narave, odnos, ki je čudna mešanica ljubezni in sovraštva, bližine in odtujenosti, tovarštva in boja.

V knjigi je poleg »Starca in morja« objavljenih več drugih novel in krajših zgodb.

Knjige so tiskane na brezlesnem papirju, vezane v celo platno in polusnje ter vzorno opremljene. V platno vezane knjige stanejo 280 din, pol usnje 320 din. Naročniki začno plačevati obroke v mesecu, ko knjige prejmejo. Lahko bodo odplačevali celov dvajsetih obrokih. Naročite lahko tudi posamezne knjige iz te zbirke. Navajam nekaj posameznih knjig, ki bi bile primerne za vaše družine:

Sodobni domači zdravnik — vezano v platno, cena 70 din,

Naš otrok — vezano v platno, cena 30 din,

Kako medicina pomaga — vezano v platno, cena 41 din.

Sejem, Moda 70'

Kakor vsako leto smo tudi letos sodelovali na sejmu »Moda 1970« v Ljubljani.

Predstavili smo se z izdelki iz najlona, šarameza, predvsem smo razstavili spalne srajce, pižame, garniture bebidol in razne komplete, ki so bili bogato okrašeni z kvalitetno čipko. Prikazali smo tudi damske kopalke iz tiskanega naron buklevja, tiskane helanke in enobarvnega antrona lastne proizvodnje. Kopalke so bile prikazane v raznih modelih, od bikinijev do enodelnih. Posebno pozornost so zbudili kopalni kompleti, za katere je vladalo močno zanimanje, tako s strani kupcev kot obiskovalcev sejma.

Razstaveni prostor je bil dobro obiskan. Predvsem so nas obiskali naši stalni kupci iz večjih potrošnih centrov, tako iz Ljubljane, Beograda, Zagreba, Maribora, Splita in od drugod.

V času sejma smo sklenili za okoli 8 milijonov pogodb, od te

ga 50 % blaga, ki je na zalogi, in 50 % blaga, ki je v proizvodnji za sezono pomlad-poletje.

Kot je znano, je v zadnjem času na trgu zelo močna ponudba raznovrstnega blaga. To velja posebno za žensko perilo in izdelke za kopanje, pri katerih je zelo močna konkurenca. Nekateri proizvajalci nudijo svoje izdelke po zelo nizkih cenah in zelo ugodnih pogojih. Priznavajo tudi 24 % raznih popustov v obliki rabata, skonta, super rabata, poslovnega rizika, posebnega rabata in podobno.

Spiro tega, da je na trgu zelo močna ponudba raznega blaga v bogati izbiri in po nizkih cenah, moramo usmeriti vse naše napore, da bodo tudi v prihodnje naši izdelki vsklajeni z modnimi novostmi ter kvalitetno in pravočasno izdelani. Le tako bomo uspešno plasirali naše izdelke in obdržali reno, ki ga ima naše podjetje, tako v domovini kakor tudi izven meja.

Jure Flajnik