



Proizvodnja v novem obratu kodranke je stekla

Z željo, da posredujemo našim bralcem kratek opis proizvodnje v novem obratu, smo naprosili obratovodjo Ivana Malešiča, da nam obrazloži njene glavne značilnosti.

Tovariš obratovodja, bralci so z zanimanjem spremljali gradnjo novega obrata. To jim je uspelo, dokler so tekla gradbena dela. Montaža strojev, še bolj pa sedaj proizvodnja, ki je najbolj zanimiva, pa je večini naših sodelavcev skorajda neznan. Prosimo, da nam poveste namen in potek gradnje, pomen objekta za proizvodnjo v celni tovarni, kakor tudi težave, s katerimi se srečujete?

Za gradnjo obrata kodranke smo se odločili predvsem zato, ker smo dobivali za predelavo slabo in ne-kvalitetno prejo, ki je povzročala težave in zastoje v pletilnici. Začeli smo iskati možnost, da bi se osamosvojili. Vodstvu podjetja je uspelo zainteresirati nekatere tuje tvrdke in domače delovne organizacije za skupno financiranje novega obrata. Glavna sfinancerja sta ITALCOMMERCE iz Trsta in PROGRES iz Beograda. Ostala dinarska sredstva so lastna, delno pa so jih prispevale banke.

Ker tudi prostori, v katerih je delala pletilnica, niso bili primerni, se je v nove prostore poleg obrata kodranke preselila tudi pletilnica.

Omenili ste pomanjkanje sintetičnih surovin na našem trgu. Kakšne možnosti nam nudi trg na tem področju?

Konjunktura, ki vlada na tržišču tovrstnih surovin, daje možnost za lep zaslužek tistim, ki trgujejo s kodrano prejo. Ker tekstilna industrija vedno bolj posega po tovrstnih surovinah, je še toliko težje dobiti odgovarjajočo kvaliteto, pa tudi količine, ki bi jih potrebovali, ne moremo dobiti brez težav.

Predvidevamo, da bomo za lastne potrebe porabili 500 ton prej omenjene preje.

Strojna oprema je izdelana v tujini. Ali nam lahko poveste, kje je bila nabavljena in kdo je sodeloval pri montaži?

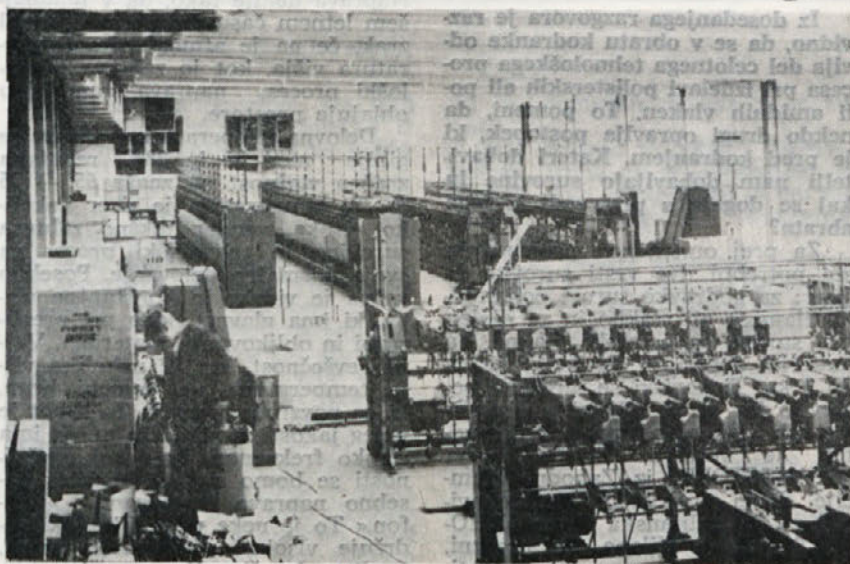
Največji del strojne opreme, to so fiksni in dvojni stroji, je izdelala svetovno znana francoska firma ARTC. Motovila za navijanje preden so izdelana v nemški tovarni CROHN LUCKE, previjalni stroji pa so proizvod švicarske firme SCHWEITER. Naprave za uravnavanje zraka v obratu, tako imenovane klimatske naprave, je izdelalo in montiralo Industrijsko montažo podjetje IMP iz Ljubljane.

Pri montaži te strojne opreme so poleg domačih mehanikov in delavcev sodelovali tudi izkušeni monterji posameznih firm, ki so to strojno opremo izdelale. Značilnost

proizvodnje prej navedenih strojev je v tem, da posamezne sestavne dele izdelujejo serijsko in jih brez predhodne montaže pošiljajo neposredno kupcem. Kljub takemu načinu pa se ni primerilo, da kateri izmed sestavnih delov ne bi bil dober, ali da bi celo manjkal. To jasno govori o vestnosti in natančnosti proizvajalcev te opreme.

Prosimo vas, da nam opišete delovanje teh strojev!

Najbolj zanimiv in pomemben je fiksni stroj. Pri njem se pravzaprav začne celoten proces. To je stroj s toplotno napravo, kjer se material toplotno preoblikuje in sicer tako, da prej čvrsto sintetično vlakno postane elastično. To dosežemo tako, da vodimo nit preko termičnega elementa pod strogo določeno in konstantno temperaturo, ki je med 215 in 230°C glede na razne vrste materialov. Niti damo od 2000 do 4000 zavojev na 1 m dolžine. Nit mora biti pod strogo določeno napetostjo. Toplotni element preko katerega teče zavita nit, pov-



Montaža novih strojev v obratu kodranke

zroči, da se zavoji učvrstijo. Ker jih posebna naprava takoj za/tem odvij, postane nit nakodrana in elastična. Ta postopek se imenuje kodranje in je po njem obrat dobil ime. Od tu dalje ima izdelek dve poti. Če želimo imeti dvojni material, moramo na dvojnem stroju združiti dve niti, od katerih ima ena S, druga pa Z zavoj. V primeru, da želimo material barvati, gre ta na motovilo, kjer se navijajo predena, ki gredo nato v barvarno. Od tam se vrača barvan material in gre na navijanje, kjer dobimo križne navitke, ki so končni izdelki.

Druge pot pa je ta, da enojno nit navijemo v predeno in jih nato barvamo ali pa tudi ne. V tem primeru gre enojna nit takoj na navijalne stroje in kot križni navitek v prodajo.

V kratkem nameravamo pričeti tudi s proizvodnjo preje diolen loft, katera zaradi svoje specifičnosti zahteva za predelavo posebne pogoje. Za razliko od kodranke se ta vrsta preje izdeluje na drugi vrsti strojev z dvema toplotnima komorama in različno temperaturo. Ta vrsta preje ni tako elastična, mora biti pa zelo voluminozna, kar dosežemo s pomočjo dveh toplotnih naprav.

Pri teh strojih je pomembno predvsem to, da se na njih lahko izdelujejo razne debeline preje od 22 do 150 DTEX. Odločili smo se, da bomo sprva izdelovali največ 78 in 110 DTEX ter diolen loft 150 DTEX ali 2 x 78 DTEX.

Stroji, o katerih govorimo so po svoji konstrukciji in tehnološki zelo zahtevni. Kako kontrolirate njihovo delovanje?

Posamezni fiksni ali dvojnili stroj ima 216 ali 136 vreten. Ker mora en delavec upravljati dva dvojnili stroja, je jasno, da mora imeti stroj vgrajene avtomatske kontrolne naprave, ki ustavijo določeno vreteno v primeru, če se nit pretrga.

Iz dosedanjega razgovora je razvidno, da se v obratu kodranke odvija del celotnega tehnološkega procesa pri izdelavi poliesterskih ali poli amidnih vlaken. To pomeni, da nekdo drugi opravlja postopek, ki je pred kodranjem. Kateri dobavitelj nam dobavlja surovine in kaj se dogaja s proizvodi iz tega obrata?

Za prej omenjeno proizvodnjo sta potrebni dve vrsti surovin, in sicer: za kodravko surovi poliamidni filament ali vlakno in za diolen loft surova poliesterska vlakna. Ta material dobimo v navitkih, težkih do 2 kg. Ti navitki se direktno postavijo na stroj. Glavni proizvajalec teh vlaken in tudi naš dobavitelj je svetovno znana firma »GLANZSTOFF« iz Zahodne Nemčije, drugi proizvajalec in dobavitelj pa je italijanska firma »RHO-DIATOCE« iz Milana. To pomeni, da moramo vse surovine uvažati. V Jugoslaviji bi lahko dobili POLI-

AMID tipa 6, ki pa ni primeren za poliestra industrijo. Proizvodnje poliestra pa v Jugoslaviji sploh nimamo.

Osnovni namen pri gradnji obrata kodranke je bil ta, da bi krili potrebe lastne pletilnice. Zato bodo izdelki tega obrata namenjeni predvsem naši proizvodnji. Za prodajo pa bodo na voljo vse odvečne količine. Za lastno porabo predvidevamo približno 50% od celotne proizvodnje.

Do sedaj sva se pogovarjala o strojih in surovinah. Kaj pa ljudje? Koliko zaposlenih bo v tem obratu in kako bo za nje poskrbljeno?

Zaradi svoje specifičnosti zahteva tehnološki proces neprekinjeno proizvodnjo. Povedati moram, da vsaka ustavitve fiksirnih strojev pomeni prekinitev dela za 5 dni. Tak čas je namreč potreben, da se vsi fiksni stroji ponovno spravijo v tek. Razen tega pa stroji še določeno čas po zagonu proizvajajo slabšo kvaliteto. To pomeni, da se proizvodnja fiksirnih strojev ne bo smela prekinjati, ali z drugimi besedami, uvedeno bo štirizmensko delo, seveda samo tistih delavcev, ki strežejo strojem. V obratu kodranke bo tako zaposlenih skupaj 85 delavcev.

Bralci prav verjetno vedo, kakšni so novi prostori, vendar mislim, da ne bo odveč, če malo podrobneje opišete delovno okolje pri vas, predvsem pa nakažete tiste značilnosti, ki bodisi motijo delavca ali pa imajo za razliko od drugih proizvodnih prostorov pred temi morada kakšne prednosti.

Če začnemo z dobrimi lastnostmi, potem moram reči, da so delovni prostori zračni, čisti in kar je najvažnejše: v njih bo stalno enaka temperatura in relativno zračna vlažnost. Za vse te ugodnosti skrbi posebna avtomatizirana naprava za reguliranje mikroklima. Naprava deluje tako, da v hladnejšem letnem času dovaja svež, topel zrak, če pa je atmosferska temperatura višja, kot jo zahteva tehnološki proces, naprava samodejno ohlajuje prostore.

Delovna temperatura v obratu se giblje med 26 in 28°C, relativna zračna vlažnost pa znaša 65 — 75%. Ta temperatura je sicer nekoliko visoka, vendar takšno zahteva surovina in tehnološki proces za svoje normalno delovanje. Posebno važna je visoka in konstantna vlaga, ki ima glavno vlogo pri preobrazbi in oblikovanju materiala. Večjo nevšečnost, kot je nekoliko višja temperatura, pa pomeni hrup, ki ga povzročajo stroji. Za ropot je poleg jakosti značilno še to, da ima visoko frekvenco. Proti tej nevšečnosti se bomo skušali boriti s posebno napravo imenovano »antifon.« To je neke vrste filter, ki zadržuje visoko frekvenčen ropot, medtem ko človeško govorico prepušča. Če ima delavec tak vložek v

ušesu, ni bojzani, da bi mu ropot zapustil kakšne posledice na slušnih organih, pri tem pa se lahko sporazumeva s svojimi sodelavci.

Prej omenjeni ropot povzročajo posamezni gibljivi deli strojev, ki se na primer pri fiksirnem stroju obračajo s hitrostjo do 400.000 obratov v minuti. Poleg navedene zaščite pa bodo zaposleni podvrženi po potrebi zdravniški kontroli, ki bo ugotavljala vse morebitne slabe vplive ropota in motenj, ki bi jih lahko povzročili plini, ki nastajajo pri termični obdelavi sintetičnih vlaken.

Tehnološki proces ima za razliko od ostale proizvodnje še to posebnost, da zahteva čistočo v vseh ozirom. Da bi to tudi dosegli, imajo zaposleni posebne delovne obleke, v katere spravljajo sleherno nit in ob koncu delovnega časa tako zbrane odpadke odložijo zunaj delovnega prostora. Da bi bila tla vedno brezhibno čista, smo se z delavci dogovorili, da si nabavijo posebno obutev, ki jo smejo uporabljati samo v delovnem prostoru. Ta obutev jim tudi pomaga, da laže vztrajajo osem ur na nogah. Da bi delavcem omogočili uporabo teh pripomočkov, je nujno, da zgradimo prostore, v katerih bodo nameščene garderobne omarice za odlaganje lastnih oblačil in obutve in za shranjevanje delovnih oblačil pri odhodu. Ta stvar je v teku in bo v najkrajšem času urejena garderoba v stari pletilnici. Ta prostor bo moral biti takšen, da bo delavec brez skrbi za svojo obleko v času, ko bo na delu/ oziroma, ko bo odšel z dela. Ureditev take garderobe bo seveda draga, vendar upamo, da jo bomo dobili.

Bralce verjetno zanima, kdaj bo proizvodnja v kodranki dokončno stekla in če si bodo lahko ogledali celoten delovni proces?

Predvidevamo, da se bo redna, čeprav zaenkrat še poskusna proizvodnja pričela 20. novembra. Nekaj časa bo proizvodnja še v poskusni fazi, to pa zato, ker je proizvodni proces popolnoma nov.

Novi so stroji in novi so tudi delavci. Zato bo potrebno nekaj časa, da se vse to uteče in vskladi in da se delavci seznanijo z zahtevami proizvodnega procesa.

Vsem občanom, ki bi si želeli novi obrat kodranke ogledati, bo dovoljen vstop v novi obrat za občinski praznik, 26. novembra.

V novih prostorih tega obrata imate tudi oddelek za dodelavo volne. Prosim vas seznanite bralce nekoliko tudi s to dejavnostjo.

Najprej bi želel povedati, da dodelava volne nima nič skupnega s prej opisano proizvodnjo v kodranki. Ta proizvodnja je bila lahko tudi na kateremkoli drugem prostoru. Torej je le slučajno v sklopu obrata kodranke, in sicer v kletnih prostorih.

Za tovrstno proizvodnjo volne je zanimivo to, da se je do sedaj volna

uvažala kot končni izdelek za široko potrošnjo. V prihodnje pa bomo volno uvažali samo kot surovino, pri nas pa jo bomo dodelali v končne izdelke in jo poslali na tržišče. Znano je, da je volna holandske firme NEVEDA na tržišču zelo iskana in nam je tako prodaja več ali manj zagotovljena.

Osnovno surovino dobivamo od holandskega dobavitelja, to je firme NEVEDA. Pri nas volno predelamo v tako obliko, ki je najbolj primerna za široko potrošnjo. Volna

sama je primerna za ročno in strojno pletenje. Predvidevamo, da bomo letno predelali okoli 400 ton volne. Naši delavci so uspeli v zelo kratkem času doseči zadovoljivo storilnost, ki je približno taka, kot jo dosegaajo v matični tovarni v Holandiji. Zato ni bojazni, da bi pri predelavi volne imeli kake posebne težave. Upamo, da se bo zmogljivost na teh strojih še nekoliko povečala.

Trenutno je v obratu zaposlenih 44 delavcev, ki delajo v treh izme-

nah. Predvidevamo, da jih bo v prehodnjem letu okrog 65, saj bomo v mesecu decembru povečali kapacitete za okoli 100% v primeru s sedanjimi.

Tovariš Malešič, za vaše odgovore se vam najlepše zahvaljujem. Upam, da bodo bralci sedaj lažje razumeli, zakaj so bila vložena znatna materialna in finančna sredstva in kaj od novega obrata lahko pričakujemo.

Razgovor vodil:
Maks Kolečnik

Srečali smo se



Srečanje kolektiva pred tovarno

Iz male obrtne delavnice smo postali največje, najbolj sodobno tovrstno podjetje v Jugoslaviji.

S temi besedami je začel srečanje zaposlenih, v soboto 19. 9. 1970, predsednik sindikata Viktor Kozjan.

Srečujemo se na ulici, dvorišču ali v delovnih prostorih. Hodimo drug mimo drugega kot neznanci. V teh nekaj letih smo postali velika družina, da se med seboj skoraj več ne poznamo. Ne zavedamo se, da smo sodelavci, povezani pri skupnih prizadevanjih za večji kos kruha. Zato, da nam ne bo treba za zaslužkom v Nemčijo, da ne bo pesem našega rojaka Otona Zupančiča znova in znova aktualna.

Naša borba v teh nekaj letih je rodila bogate sadove. Takšna srečanja nam utrjujejo vero vase, v naše vodstvo in v našega delavca.

Zbližajo nas in povežejo. Na njih si izmenjajo izkušnje delavka iz Dobove in Crnomlja, referent iz Metlike in Ljubljane.

Besede direktorja podjetja Petra Vujčiča so dale srečanju slavnosten in deloven značaj. Ni ponavljal zgodovine podjetja. To vsi poznamo. S svojimi besedami je direktor začrtal nadaljnji razvoj podjetja. Ob njegovih besedah smo razmišljali, iskali smo vsak sebe, svoje moči in svoj delež, ki ga moramo prispevati, da bodo te besede uresničene. Zato pravim, da so dale slavnosti delovno vzdušje. Direktorjeve besede bomo podprli z željo, da nas še dolgo vodi tako uspešno kot doslej. Tako je sklenilo tisoč src in dvakrat toliko rok. Stisnila se je žuljava dlan v pest z obljubo,

da bo pomagala doseči nove uspehe.

Naš delavec je dober, delaven, pošten. Treba ga je le pravilno usmerjati, delo organizirati in mu prisluhniti ob njegovih vsakdanjih problemih.

To so besede glavnega direktorja. Lahko še dodamo naš delavec se zna tudi zabavati. Zabave je željan. Tu na srečanju se je zabaval. Zal ne moremo tega trditi za nekatere vodstvene in vodilne delavce. Ni jih bilo na srečanju. Nekaterih iz opravičenih razlogov, drugih pa tudi iz neopravičenih. Srečanje je bilo za vse. Zato, da bi se zblížali med seboj, se spoznali, pozabili na vsakdanje skrbi spodrsrljaje in morebitne ostre besede. Smo enoten kolektiv, velika družina, v kateri pride

Nadaljevanje na 4. strani

Marketing kot izhodišče za tržne odločitve

Pojem marketinga

Pogosto definirajo marketing kot dejavnost poslovnih aktivnosti podjetja, usmerjenih v premik blaga ali storitev od proizvajalca do potrošnika. Njegovo razvojni pot pa lahko razdelimo na tri stopnje:

V prvi stopnji marketing še ni obstajal. V tem obdobju je posvečena največja pozornost proizvodnji, prodaja pa je bila zapostavljena. Obstojal je sicer prodajni oddelek, toda njegova vloga je bila v izvrševanju nalog, ker so bile cene odvisne od proizvodnje oziroma lastne cene, ne pa od gibanja cen na trgu. Tako poslovanje je bilo popolnoma logično, ker je bilo povpraševanje po proizvodih veliko večje kot proizvodnja. Zato ni bilo vredno organizirati službo, ki bi se ukvarjala z marketingom. Takšna situacija ne more dolgo obstajati. Tehnologija se vse hitreje razvija, zahteve potrošnika so vse večje. Proizvodno podjetje, ki ne sledi zahtevam potrošnika in ne spremlja konkurence, kmalu kaže znake slabega poslovanja. Prepozno se pojavlja na tržišču z novimi proizvodi. To podjetje sicer spremlja spremembe v lastni panogi, vendar se ne čuti tako sposobno, da bi lansiralo med prvimi nov proizvod. Četudi predstavljajo ti proizvodi originalno rešitev, potrošnik pogosto nudi odpor zaradi visoke cene, a praktično nudi enako uslugo kot enostavnejši sorodni izdelek. Na tak način cena lahko ovira napredek podjetja. To privede podjetje do tega, da proizvaja celo vrsto nepotrebnih artiklov. Skratka, podjetje je angažirano na poslih, ki mu ne prinašajo ugodnih rezultatov poslovanja v tem obdobju. Podjetje je prisiljeno razvijati prodajno službo, da bi s tem pospešilo prodajo. Nemogoče je, da bi podjetje dalj časa lansiralo na trg izdelke, ki so predragi, izven mode in ne prilagojeni zahtevam potrošnika. Prisiljeno je, da vnese določene spremembe v organizacijo in se prilagodi zahtevam tržišča.

V drugi stopnji marketinga se teži za tem, da se izdelka proizvod po željah potrošnika, da je proizvodnja rentabilna. V tem je tudi razlika od prehodne faze, kjer je bila bistvena organizacija proizvodnje. Katere so obveznosti strokovnjakov za marketing v tej fazi? Najprej morajo proučiti tržišče, njegovo tendenco, gibanje cen, stanje konkurence itd. Iz teh podatkov morajo določiti lastnost proizvoda, predložiti metode in plan prodaje. Ščasoma se pojavi potreba po posebnih službah, ki bi se ukvarjale z marketingom posameznih izdelkov.

V tretji stopnji marketinga obstaja že širši proizvodni program in je služba za marketing še bolj komplicirana. Ključna osebnost v

tej fazi je vsekakor vodja marketing službe. Ta je odgovoren za politiko proizvodnje in vsklajevanje celokupne akcije. Prav tako sodeluje z drugimi službami: sektorjem prodaje in proizvodnje. S sektorjem prodaje glede predvidevanj, s proizvodnjo pa, da bi se seznanil z lastno ceno. Vodja marketing službe mora biti seznanjen tudi z nekaterimi podatki, ki se dobijo izven podjetja. Te podatke mu nudi služba za raziskavo tržišča, ki ima osnovno nalogo, da zbere čimveč podatkov, ki se nanašajo na ekonomsko situacijo. Ti podatki zajemajo nacionalno in mednarodno ekonomsko politiko, probleme prodaje, razvoj in tendenco tržišča, za katerega je podjetje zainteresirano, ter ekonomsko in konjunktorno stanje na tržišču.

Odgovorno vlogo v tem sistemu ima tudi planer. Ta se bavi s problemom predvidevanja, kar mu omogoča formuliranje hipotez za politiko proizvoda in usklajevanje s planom podjetja. Na koncu je vodja prodajne službe odgovoren, da izdelek proda. Ta skrbi, da izdelek pride do potrošnika.

Rezime: dejavnost podjetja mo-

ra biti usmerjena k obstoječim in nastajajočim potrebam na trgu in se ne sme omejevat le na prodajno dejavnost, marveč se začenja usmerjati že v pripravi poslovnega programa. Prodaja je še vedno preveč v senci proizvodnje in teče, ne glede na spremembe na tržišču, še vedno po starih tirnicah. Ker ima funkcija prodaje ključni položaj v podjetju, pride marketing do izraza v prodaji podjetja, ki uporablja vse prodajno usmerjene ukrepe, jih zaokroženo in koordinirano uporablja in na tej podlagi umerja celotno dejavnost podjetja. Naloga vodnja podjetja nikakor ni v pretirani optimalnosti kombinacije proizvodnih faktorjev, marveč v usmerjanju podjetja k tržišču, in to bolj v kvalitativnem kot pa v kvantitativnem smislu. Marketing zasnova omogoča, da podjetje postane na tržišču elastično in tako zmanjšuje tržne razlike. Marketing zahteva, da se poslovna aktivnost podjetja vskladi s tržnim povpraševanjem. Vidimo torej, da koncepcija marketinga neposredno vpliva k uspešnemu poslovanju podjetja, posredno pa k realizaciji ciljev narodne ekonomske politike.

Srečali smo se

Nadaljevanje s 3. strani

včasih tudi do različnih mišljenj. Naša naloga je, da se skušamo drug drugemu približati. Imamo moderne stroje, lepe prostore, pridne delavce. Izpopolnimo še organizacijo in ne pozabimo na medsebojne odnose, pa bo naš kos kruha še vse večji.

Vabilu na srečanje so se odzvali tudi naši upokojeanci. Bili so srečni in zadovoljni med starimi znanci.

Slavnost je bila izpopolnjena z nastopom mladink: Ankice Boldin, Dragice Jacmenovič, Bože in Brede Marentič ter Vide Pavlovič. S fragmentom iz Cankarjevega Hlapca Jerneja so pokazale, da se da tudi v kratkem času pripraviti lep kulturni program. Njihovi kostumi, črna maks krila in bela bluza, so nas očarali.

Zahvaliti se moramo tudi članom mestne godbe za prijetno presenečenje. Brez vabila in sporočila so prišli in priredili koncert za naše delavce.

Dva zabavno-glasbena orkestra z odličnim pevcem Andrejem Plevnikom — našim delavcem, pa sta poskrbela, da se je rajanje zavleklo v pozne nočne ure.

Priznanje smo dolžni našemu sindikatu za organizacijo srečanja. Pa tudi mladini za pomoč pri izvedbi. Čeprav je bilo nekaj pripomb na račun organizacije, jih moramo preslišati, ravno zaradi te-

ga, da ne kvarimo namena in ne zaostrujemo odnosov. Naš sestavek pa lahko zaključimo z rekom: Vse dobro je, kar dobro se konča. To srečanje se je dobro in prijetno končalo.

Dislocirani oddelek TTŠ v »BETI«

Pri izobraževalnem centru tovarne »Beti« je s petim septembrom začel delati tudi dislocirani oddelek tehnične tekstilne srednje šole. Zanimanje za vpis je bilo veliko in se je vpisalo kar 40 kandidatov, ki so končale poklicno šolo. Toda po dvomesečnem pouku je že izstopilo deset učenk. Pouk je popoldan. Za učenke je zelo naporno, če hočejo prizadevno delati v tovarni, obenem pa uspešno izdelovati v šoli. Učni program je po obsegu tak, kot ga imajo redne tehnične tekstilne srednje šole.

Učenke imajo sedaj trdno voljo za učenje. Tako bo lahko tovarna, ki jim je omogočila šolanje, čez tri leta dobila zares marljive tehnike, ki bodo življenjsko zainteresirani za napredek podjetja. Povemo lahko še to, da je skrb za izobraževanje mladine malokje tako urejena kot v tovarni »BETI«, kar so prav gotovo zasluge direktorja in samoupravnih organov.

Planiranje poslovanja po variabilnih stroških

Metodologijo planiranja po variabilnih stroških letos uporabljamo drugič v naši praksi. V teku leta smo se srečali z različnimi problemi, nekatere smo rešili, nekaj pa jih je ostalo nerazčiščenih. Planiranje se pri nas še zmeraj zapostavlja ali pa ga opuščamo in se izgovarjamo na vrsto težav na tržišču in znotraj podjetja. Večkrat se slišijo tudi besede: »Kaj bomo planirali, ko planiramo eno, delamo pa drugo.« Očitno je še vedno premajhna povezanost med posameznimi službami in oddelki, kar zadeva planiranje. Res je, da smo še vedno navajeni na obračun in planiranje po metodi »polne lastne cene«, kjer variabilne in fiksne stroške prenašamo na stroškovne nosilce — izdelke oziroma storitve in nam je »Direct Costing« še vedno tuj. Nekateri ga celo zamenjujejo z metodo polne lastne cene in mislijo, če pokrijemo variabilne stroške, da smo s tem pokrili vse stroške. Namen tega sestavka je, da v kratkem ponovno osvetlimo pojem obračuna in planiranja po »Direct Costing« metodi.

Shema kalkulacije po »Direct Costing« metodi predstavlja delitev celotnih stroškov proizvodnje na variabilne in fiksne. Pod pojmom variabilnih stroškov razumevamo tisto vrsto stroškov, katerih velikost je odvisna od obsega proizvodnje in je njihovo gibanje premo sorazmerno obsegu proizvodnje. Ti stroški se direktno prenašajo na posamezno izdelke oziroma storitve. V našem primeru so to stroški osnovnega in pomožnega materiala ter izdelavni osebni dohodki. Ostali, to so fiksni stroški, pa nastajajo neodvisno od obsega proizvodnje in je njihovo nastajanje v pretežni meri pogojeno časovno (npr.: amortizacija). So torej stroški, ki nastajajo kot posledica pripravljenosti določenih zmogljivosti in organizacije. Njihovo neposredno razporejanje na posamezne izdelke in storitve ni mogoče, kot recimo pri metodi »polne lastne cene«, kjer na podlagi raznih nezanesljivih ključev, ki jih običajno določimo z letnim gospodarskim načrtom, prenašajo na stroškovne nosilce — izdelke. To prenašanje je zamudno in zamegljuje odgovornost za stroške. Uspešno poslovanje podjetja pa zahteva, da v podjetju ni nobenega stroška, rezultata in sredstva, za katerega ne bi nekdo odgovarjal. »Direct Costing« metoda omogoča točnejšo razmejitev odgovornosti za stroške in finančni uspeh. Fiksne stroške razporejamo le po stroškovnih mestih in jih pokrivamo neposredno iz finančnega rezultata tekočega obdobja. Zanje so odgovorni vdje stroškovnih mest, ki tudi podpisujejo dokumentacijo za te stroške.

Ker spremljamo fiksne stroške le po stroškovnih mestih, so dane dosti boljše osnove za planiranje, analizo in kontrolo stroškov. Eden od problemov, ki nas spremlja celo leto, je, da nekateri odgovorni sodelavci ne pišejo na dokumente, za katero stroškovno mesto je material namenjen oziroma katero stroškovno mesto je treba bremeniti za nastali strošek.

Za kontrolo in zniževanje stroškov je potrebno njihovo sistematično spremljanje, ki omogoča spoznavanje in odpravljanje napak. Pri ugotavljanju odstopanj ni važno samo ugotoviti, kdo je kriv za višje stroške, temveč opredeliti organizacijske in tehnične pomanjkljivosti.

Po »Direct Costing« metodi se finančni uspeh ne kalkulira za vsak izdelek posebej, temveč za celotno podjetje skupaj. Po posameznih proizvodih se ugotavlja le pokritje oziroma stopnja pokritja. Pokritje predstavlja razliko med variabilnimi stroški in prodajno ceno. Stopnja pokritja pa nam pove, kolikšen delež prodajne vrednosti odpade na pokritje. Celotno pokritje nam služi za poračunavanje fiksnih stroškov, ostanek — dobiček pa nam predstavlja neuspeh podjetja.

Pri »Direct Costing« metodi je ena najvažnejših nalog selekcija

najprimernejših proizvodnih faktorjev in predstavlja ločevanje bistvenega od nebistvenega ter pozitivnih od negativnih elementov. S tem omogoča, da pozitivne elemente forsiramo, negativne pa eliminiramo. Ena od metod selekcioniranja je splošno uporabna ABC metoda, ki služi za izbiro najbolj donosnega asortimenta proizvodov, s pomočjo izravnih kriterijev, kot so znesek pokritja, stopnja pokritja, pokritje na enoto časa itd.

Proces planiranja se pri nas začne z določitvijo stopnje poslovanja za prihodnje leto. V okviru teh smernic prodajni oddelek izdela predlog prodaje. Na osnovi tega predloga izdela tehnični sektor plan proizvodnje ob upoštevanju stanja zalog in proizvodnih kapacitet. Ta plan se vskladi s planom prodaje in se sestavi definitivni plan prodaje. Oba plana se dostavita oddelku za plan in analize, ki sestavi finančni plan podjetja.

Planiranje je dokaj obsežna in zahtevna dejavnost in predstavlja glavno nalogo vodstvenih oseb. Učinkovitost planiranja pa zagotovimo s točnim določanjem zadolžitve za posamezne naloge pri sestavljanju in izvrševanju planov, koordinacije med oddelki in službami ter rokov za izvedbo zadolžitve.



Člani kolektiva pred ogledom novih proizvodnih prostorov

Odločitve organov upravljanja

V tej rubriki želimo bralce seznaniti s problemi, o katerih so razpravljali samoupravni organi. Posredujemo vam njihova stališča.

Najvažnejša tema, o kateri sta delavski svet in poslovni odbor v zadnjem času največkrat razpravljala, je prav gotovo periodični finančni obračun za I. polletje. Doseženi rezultati poslovanja nekoliko odstopajo od planiranih. Zato je delavski svet podjetja sprejel vrsto ukrepov, katerih namen je bil spraviti poslovanje v predvidene okvire.

Delavski svet je ob obravnavi polletnih poslovnih rezultatov pretresal tudi politiko nagrajevanja in analiziral možnost, da se politika osebnih dohodkov prilagodi poslovnim rezultatom v I. polletju. To bi pomenilo, da bi zaposleni prejeli manjše osebne dohodke, in sicer v sorazmerju z doseženimi rezultati. Po daljši razpravi je prevladalo mnenje, da je pred tem potrebno pregledati vse ostale vzroke slabega poslovanja in jih odpraviti. Šele takrat, če se stanje tudi po odpravi teh vzrokov ne bi popravilo, se sprejme predlog, da se zmanjšajo osebni dohodki.

Člani delavskega sveta dobro vedo, kolikokrat se je na sejah razpravljalo o zastojih, ki so bili posledica pomanjkanja materiala. Kmalu zatem pa so poslušali trditve prodajne službe, da tržišče naše izdelke išče, pa jih ne more dobiti. Delavski svet je sprejel predlog poslovnega odbora, ki je predlagal, da se suspendira vsaka odgovorna oseba, za katero se ugotovi, da je s svojim malomarnim ali neodgovornim delom povzročila zastoj v proizvodnji. Na ta sklep se naveže še drugi, s katerim je določeno, da se od 1. 9. 1970 dalje ne bo izplačevalo zastojnih ur, povzročenih po malomarnosti odgovornih ljudi.

S povečanim obsegom proizvodnje se je pokazala potreba, da se tehnično vodstvo proizvodnje razdeli na osnovno proizvodnjo in konfekcijske obrate. Tehnično vodstvo, kamor spadajo pletilnica, barvarna in kodranka, prevzame začasno sam direktor.

Zaradi te delitve v tehničnem vodstvu proizvodnje so nastale tudi nekatere druge spremembe v organizacijski strukturi tega organa. Ker je tehnični vodja predvsem odgovoren za nemoten potek proizvodnje, mu je bila dana možnost, da si sam izbira svoje najožje sodelavce. Posledica take izbire so bile nedavne kadrovske spremembe.

Delavski svet je med drugimi stališči sprejel tudi sklep o tem, da se zahteva polna osebna odgovornost posameznih sodelavcev, ki so zaposleni na režijskih delovnih mestih in v upravi. V prihodnje bo v primeru nediscipline posameznega

delavca klican na odgovornost tudi njegov predpostavljeni, če le-ta ne bo poskrbel, da kršilec prejme za službeno kazen. Delavski svet bo vse kršitve v bodoče mnogo strožje obravnaval.

Na zadnji seji je delavski svet razpravljal tudi o proizvodnji v pletilnici. Pri tem je bila podana primerjava doseženih rezultatov za mesec avgust in september, in sicer po količini in kakovosti. Iz prikaza sledi, da se je količinski obseg proizvodnje v septembru glede na avgust povečal za 11.126 kg ali za 17 %, kvalitetno pa še več. Ravno tako lahko rečemo, da se je oskrba s potrebnim materialom za konfekcijsko proizvodnjo nekoliko izboljšala, kar je vse vplivalo na to, da je rezultat devetmesečnega poslovanja bistveno boljši od polletnega.

Poslovni odbor je na svojih sejah prav tako pretresal vzroke slabega poslovanja in sklenil, naj komercialna služba prilagodi svoje delo trenutnim razmeram. Pri tem je nabavna služba dolžna pri nabavi upoštevati predvsem domače tržišče. Če pa takega tržišča ni oziroma če domači trg ponuja blago slabše kvalitete, ali pa če so tuji dobavitelji finančno ugodnejši, naj sklepa pogodbe s tujino. Nadalje je nabavna služba zadolžena, da zalogo surovin zmanjša na nivo povprečne 2-mesečne zaloge. Pri sklepanju nabavnih pogodb pa obvezno sodeluje vodja nabave, kar velja predvsem za predstavništvo.

Kot nabavna, tako mora tudi prodajna služba obvezno zmanjšati zaloge gotovih izdelkov, ki ob koncu septembra ne bi smele biti večje, kot znaša 50-dnevna proizvodnja. Vodja prodaje je zadolžen, da mesečno poroča o stanju na tržišču. Pri tem mu pomagajo trgovski potniki.

Na seji poslovnega odbora, dne 26. 9. 1970, je bil sprejet sklep, da se v internem glasilu razpišejo delovna mesta tistih delavcev, ki se ne strinjajo z analitično oceno delovnih mest. Pravico, da se javijo na razpisano delovno mesto, imajo seveda tudi tisti delavci, ki tam že delajo, kakor tudi drugi delavci. Če je več kandidatov, lahko kadrov-

ska komisija sprejme tistega, ki ima boljše pogoje glede na zahteve na delovnem mestu. V primeru, da se na razpisano delovno mesto ne javi noben delavec, je potrebno pregledati analitično oceno za to delovno mesto in napraviti ustrezne korekture.

Na isti seji je poslovni odbor obravnaval tudi ponudbo Splošnega gradbenega podjetja »PIONIR«, ki nam nudi možnost za nakup gradbenih parcel. V neposredni bližini tovarne je namreč po urbanističnem planu občine predvidena gradnja vrstnih hišic. V treh ločenih objektih naj bi bilo zgrajenih 21 enodružinskih hišic. Ker je šest hišic že zgrajenih, je možno odkupiti še preostalih 15 gradbenih parcel. Poslovni odbor je sprejel sklep, da se kupoprodajna pogodba čimprej podpisuje.

Na sejah poslovnega odbora in tudi na sejah delavskega sveta je bila večkrat izražena ugotovitev, da je za doseganje optimalnih delovnih učinkov poleg urejenih notranjih odnosov in denarne stimulacije nujna tudi pohvala oziroma graja. Poslovni odbor je sklenil, da se ta oblika stimulacije uvede tudi v našo prakso. Predno pa se odločimo, da bomo nekoga pohvalili ali grajali, je seveda nujno, da pridemo do vsestranske ocene. Prav v ta namen so bili izdelani in razdeljeni obrazci in navodila.

Ker po dveh mesecih ni bilo nobenih prijav, je poslovni odbor o tem ponovno razpravljal in na zadnji seji sklenil posebej spremljati izvrševanje nalog vodilnih sodelavcev. Ta naloga je poverjena direktorju, ki ima pravico, da v primeru izrazitega odstopanja predlaga poslovnemu odboru ukrepe v smislu 19. člena pravilnika o delitvi osebnih dohodkov, ki pravi, da je možno izplačati osebni dohodek, povečan ali zmanjšan za 20 %, pač glede na prizadevnost delavca.

Vsi ti in še drugi ukrepi, o katerih na tem mestu nismo spregovorili, bodo v znatni meri pripomogli k temu, da se bo možno na kraju poslovnega leta pogovarjati o delitvi ostanka dohodka.

Dragi sodelavci!

Če hočete da bo glasilo BETI vaše morate sodelovati z nami!

Veseli bomo vaših prispevkov



Menza v novih prostorih

Ker je med bralci precejšnje zanimanje za obrat družbene prehrane, smo naprosili direktorja gostinske enote Karla Vardijana za nekaj odgovorov.

Tov. direktor, kako daleč so že priprave za preselitev kuhinje in menze v nove prostore?

Že na koncu prvega polletja smo sklenili pogodbo za nabavo nove opreme za delavsko restavracijo. Oprema je prišla v roku, ki ga je določala pogodba, vendar se je preselitev nekoliko zakasnila zaradi zamud pri preselitvi pletilnice. Ker pa se je pletilnica v začetku novembra vendarle preselila, smo pričeli z adaptacijskimi deli v prostorih, v katerih je bila prej snutkovna pletilnica. Upamo, da bodo prostori v dveh ali treh tednih pripravljeni za preselitev obrata družbene prehrane.

Kakšen obseg in zmogljivost naj bi imel obrat družbene prehrane v novih prostorih?

Nabavljena oprema je bila predvidena za kapaciteto do 1500 obrokov dnevno. Pri tem pa bi delavci lahko dobili dve vrsti malice, ki bi bili tudi kvalitetno znatno boljši kot sedaj.

Poleg tega, da se je število abonentov, ko se je pričelo delo v kodranki povečalo, bomo poskušali pridobiti interesente za enolončnice v drugih delovnih organizacijah, tako v Novoteksu, Kometu, Kmetijski zadrugi, Komunalnem podjetju, IMV, obratu Suhor, Zori v Črnomlju in morda tudi v Belokranjskem gradbenem podjetju v Črnomlju. Vsem naštetim bi hrano dostavljali v ogrevanih posodah s posebnim vozilom.

Kolikšna sredstva namerava gostinska enota vložiti v novi obrat družbene prehrane?

V vsi opremo in prostore bo predvidoma vloženo okoli 30 do 35 milijonov starih dinarjev. Sklep delavskega sveta je, naj ta sredstva

bremenijo gostinsko enoto. Mislimo pa, da taka rešitev ni najboljša, in sicer zato ne, ker v tem obratu ne ustvarjamo nobenega dohodka, da bi lahko odplačevali anuitete. Če pa bo gostinska enota morala prevzeti kredit na svoj račun, bomo prisiljeni poiskati kritje v ceni obrokov. Zato bi predlagal, da se oprema plača iz skupnih sredstev.

Kakšne bodo cene obrokov za naše delavce, ki bodo redni abonenti, kakšne za tiste delavce, ki ne bodo redni abonenti in kakšne cene predvidevati za slučajne goste?

Politika dvojnih cen naj bi ostala še nadalje v veljavi. Tisti delavci, ki so redno zaposleni in abonirani, so po sklepu delavskega sveta doslej plačali samo živila, ne pa stroške za vloženo delo in energijo. Tisti, ki so sicer zaposleni v Beti, pa niso redni abonenti, bodo tudi v bodoče plačevali nekoliko višjo ceno. To razliko nameravamo še povečati, in sicer zato, ker moramo imeti plačano določeno število enolončnic. Pripravljamo pa tudi spremembo za redne abonente, in sicer tako, da bodo veljali bloki samo za en mesec. Neizkoriščeni bloki pa bodo izplačani le, če se abonent predhodno odjavi.

Ze prej je bilo omenjeno, da se cena obroka sestoji iz stroškov za živila in stroškov za vloženo delo, energijo, amortizacijo in drugo. Zeleni bi vedeti, kakšen je ta odnos?

Ker se cene živilskim artiklom nenehno spreminjajo, so se spreminjale tudi cene za obroke, ki jih plačajo abonenti. Ker je drugi del, ki ga pokrije podjetje iz skupnih sredstev, dosti manj podvržen nihanju, je nekoliko težje govoriti o nekem razmerju. Vendar iz dosedanje prakse ugotavljamo, da plača okoli 60% cene za obrok abonent, ostalo pa krije podjetje iz skupnih sredstev. Razume se, da pravkar povedano velja le za abonente, ki so člani našega kolektiva.

Kot član samoupravnih organov podjetja so vam verjetno znane razprave v zvezi z dostavo osvežilnih pijač na delovna mesta, posebno v poletnem času. Kaj je s tem v zvezi predvideno v novi organizaciji poslovanja?

Obrat družbene prehrane nima v načrtu posebne organizacije, ki bi dostavljala osvežilne pijače na delovna mesta. Obstaja pa možnost, da se nabavijo avtomati, ki bi bili nameščeni v posameznih obratih in bi to nalogo opravili znatno boljše. O tem bomo še razmišljali. Go-

Nadaljevanje na 8. strani

Moje prvo srečanje s tovarno BETI

Takrat mi je bilo komaj petnajst let. Ceprav sem si zelo želela, da bi šla naprej v šolo, sem se le morala spriznati s tem, da sem se zaposlila.

Bilo je zgodnje pomladansko jutro, ko sem se prvič v svojem življenju odpravila od doma med ljudi, ki si služijo svoj vsakdanji kruh na lažji način kot kmetje. Nisem šla sama. Z menoj so šle prijateljice, ki so bile že leto dni zaposlene v tovarni »Beti«. Imele so si veliko povedati, vendar jih jaz takrat nisem razumela. Molče sem stopala za njimi. Pred očmi mi je stopala le velika bela stavba, ki pa sem jo videla le od zunaj. Kaj je v njej, je bila zame takrat še velika skrivnost.

Pot se mi je zdela zelo kratka in že sem se znašla pred velikimi železnimi vrati. Tesno mi je bilo pri srcu. Stala sem pred vrati pisarne in ogledovala delavce, ki so se v velikih gručah zgrinjali v tovarno. Vsem se je zelo mudilo. Malokateri se je ozrl name, me z ostrim pogledom ošinil od glave do nog in odhitel dalje.

Cez četrte ure me je neka tovarišica odpeljala v šivalnico, kjer naj bi delala. Ko sva vstopili, se mi je pogled razgrnil po veliki dvorani, ki je bila polna »črnih pošasti«, ki so strašno ropotale in tulile. Najraje bi bila zajokala in zbežala iz tega »pekla«.

Prišla je mojstrica in mi dejala: »Mlada si še, zato boš pisala etikete.« Pokazala mi je mizo, kjer so

bile razmetane šampiljke in več vrst barvnih listkov, ki so jih imenovali etikete. Pristopila je prijazna delavka in mi začela razlagati, kako naj pišem. Sedla sem, vzela šop listkov v trdo okorno roko ter začela delati. V začetku mi je šlo zelo počasi, nato pa vse hitreje. Sodelavke so me tolažile: »Začetek je povsod težak.« Nisem se upala ozreti okoli sebe, ker sem mislila, da so vse oči uprte vame, nebogljeno človeško bitje, sredi velikega tujega sveta.

Kazalec na uri se je približal drugi uri. Stroji so počasi utihnili, oster glas zvonca se je razgubil po velikem prostoru. Delavke so se usule skozi velika vrata kot čreda lačnih ovac ter se razkropile na vse strani. Molče sem šla za njimi. Tovarna je bila že daleč za menoj, vendar so bile moje misli še vedno pri barvnih listkih in črnih šampiljkah, v ušesih mi je ostalo brnenje. Moj prvi tovarniški delavnik je bil končan.

Danes, po petih letih, ne pišem etiket za majhno mizo, pač pa šivam za strojem v novoopremljeni šivalnici, ki je veliko večja od prvotne. Poleg službe obiskujem še drugi letnik poklicne šole, kjer bom pridobila še veliko znanja ter tako koristila sebi in celotni družbi.

Spomin na moj prvi delovnik v tovarni »Beti« pa bo še živel v mojem srcu.

Jožica Nemanič, 2. b
Poklicne šole »Beti«

Kadilci v obratih so velika nevarnost za požar

Tako nam je povedal Tine Fir, naš industrijski gasilec.

Verjetno ni člana kolektiva, ki ne bi poznal tega našega industrijskega gasilca. Pred nekaj meseci je uspešno končal šolo za poklicne gasilce v Ljubljani. Tja ga je poslalo podjetje, da si bo pridobil čimveč izkušenj in znanja za ta zahteven poklic, ki si ga je izbral.

Biti gasilec v tako velikem podjetju kot je naše, ni lahko. Odgovornost za premoženje in naša življenja je velika. Često se srečuje z različnimi težavami, zlasti pa je težko pretrgati z nekaterimi stari navadami. Včasih ne učinkuje niti trdo opozorilo niti ostra beseda, ampak je treba poseči po ostrejših ukrepih.

In vendar je Tine vedno nasmejan in pripravljen s šalo razvedriti svoje delavce. Ustavili smo se pri njem ob avtomobilu in mu zasta-

MENZA V NOVIH PROSTORIH

Nadaljevanje s 7. strani

tovo je le to, da moramo do prihodnjega poletja urediti oskrbo s primerno pijačo na težavnejših delovnih mestih.

In na kraju tovariš direktor, bi želeli vedeti še to, kaj pomeni obrat družbene prehrane za gostinsko enoto kot celoto? Zeleli bi vedeti, kakšen delež v celotnem bruto prometu gostinske enote odpade na obrat družbene prehrane?

V sklopu gostinske enote poslujejo še industrijske prodajalne v Metliki in Crnomlju, frizerski salon, Počitniški dom v Seči in seveda obrat družbene prehrane. Od celotnega prometa v naši enoti odpade okoli 60 % na gostinsko dejavnost, ostanek pa pretežno del na trgovino in manjši del na frizersko dejavnost.

Ce sedaj napravimo primerjavo znotraj gostinske dejavnosti, ugotovimo, da odpade večja polovica ali 55 % na hotelske usluge, manjši del ali 45 % pa na obrat družbene prehrane in počitniški dom v Seči.

Pri tem pa bi želel pripomniti to, da obrat družbene prehrane krije samo svoje stroške, včasih niti teh ne. Sredstev za razširjeno reprodukcijo v obliki ostanka dohodka od te dejavnosti ne moremo pričakovati. To pa seveda ne pomeni, da za obrat družbene prehrane nismo zainteresirani.

Tovariš direktor, za vaše odgovore se vam najlepše zahvaljujem in upam, da bo tudi v novih prostorih poskrbljeno za kar najbolj ugodno počutje naših delavcev.

Pogovor vodil:
Maks Koležnik

vilil nekaj vprašanj o njegovem delu, problemih ter načrtih našega gasilskega društva.

Zanima nas, kakšna je organizacija naše protipožarne službe?

Z organizacijo sem zadovoljen. V sistem protipožarne obrambe je vključenih preko 50 delavcev, organizirani so v treh gasilskih desetinah, rezervah in poveljstvu. Gasilno orodje našega društva je naj sodobnejše. Imamo tudi svoj avtomobil za prevoz brizgalne in drugega orodja.

V letošnjem letu je bilo v Sloveniji veliko požarov po različnih podjetjih. Kako gledaš na ta pojav in ali je tudi pri nas nevarnost, da začne goret?

Na žalost smo imeli že priložnost preiskusiti našo opremo, ko smo sodelovali pri gašenju požarov na več krajih v Metliki, na Brodu, v Alešičih, na Gorjancih itd.

Premalo se zavedamo, kolikšne milijarde se spremenijo v dim in pepel zaradi malomarnosti, površnosti ali pa hudobije. V vsakem podjetju so kadilci največja nevarnost za požar. Tudi pri nas je veliko kadilcev. Z njimi imam težave, ker ne upoštevajo mojih opozoril, temveč mi kljubujejo s pripombami, naj ne bom »važen«. Zaradi odvrženega ogorka lahko čez noč ostane brez zaslužka celoten kolektiv. Tega naj se kadilci zavedajo, posebno pri raztezalnem stroju.

Do sedaj sem kadilce le opozarjal in prosil, vendar nameravam vse večje nevarnosti in pogostih požarov po drugih podjetjih odslej ukrepati drugače. Vendar tu še enkrat prosim vse delavce, naj kade le na zato določenih mestih in naj skrbno pospravljamo ogorke.

Kakšno pa je sodelovanje med teboj in obratovodji ter mojstri?

Zgodi se, da ostanem brez moči pri delavcih, ker imajo slab vzgled pri vodstvu obratov. Obratovodje in mojstri bi se morali zavedati, da so sami odgovorni za red in disciplino v svojem obratu. Primerno tej svoji odgovornosti bi se morali tudi vesti do delavcev.

Kako naj delamo, da ne bi izbruhnil požar?

Vsi zaposleni morajo upoštevati prepoved kajenja na delovnih mestih. Delo z vnetljivimi tekočinami se mora opravljati na prostem ali na posebno določenih mestih. Delavec pri stroju naj pazi na odpadke in jih naj meče v posode in ne po tleh. Prav tako je potrebno stroje redno čistiti in vzdrževati. Za požar je zlasti nevaren bombažni prah na strojih. Zato posebej opozarjam delavce v okrogli pletilnici, naj temeljito očistijo ta prah s strojev.

Kako se je treba ravnati v primeru, če izbruhne požar?

Predvsem ne smemo narediti panike. Delavci naj ohranijo mirno kri ter se brez prerivanja napotijo k najbližjemu izhodu. Bolj pri seben delavec pa naj z aparatom za gašenje, ki je v bližini, poskuša ogenj omejiti, dokler ne pridejo gasilci.

Ze dalj časa opažamo, da vadita naša moška in ženska desetina vsak dan od 13. do 14. ure. Za kakšno tekmovanje pa se pripravljate?

Pripravljamo se na tekmovanje industrijskih gasilskih društev Slovenije, ki bo 13. septembra v Novem mestu. Udeležili se ga bosta moška in ženska ekipa. S pripravami sem zadovoljen. Predelali smo že težak program in upam, da se bomo na tekmovanju dobro uvrstili.



Vaja ženske desetine gasilske enote

Pobratenje — prispevek miru

Na avstrijsko-jugoslovanski meji se je nekdo šalil, če bo treba prijaviti tudi zlato žilo, saj se zlata vendar ne sme prenašati, in povrh še skrivaj. A je šla pripomba mimo, saj je večina prepevala: Pojmo na Štajersko, gledat, kaj delajo itd. Denarja ni nihče skrival, pa tudi dobre volje ne. Silvo je še bolj raztegnil meh svoje harmonike, ko so nam tri prikupna dekleta pripenjala nageljčke, fantje — zlasti mladi — pa so se tako »izza ogl« pogledali v ogledala, če so še tako lepi in mladostni, kot so bili pred nekaj urami, ko so zlezli iz postelje. In prvi stik je bil tu. Vse do Wagne smo prepevali in gospa Erna, ki je znala slovensko, saj je nekoč živela v Mariboru, je pokazala svoje pevske sposobnosti. Sicer smo kvaliteto njegovega glasu občudovali na družabnem večeru v hotelu Riedl v Kaindofu še isti večer. Od navdušenja ji je naš muzik nesel cvetlico, ki jo je bil »zmaknil« iz vaze na mizi. Bila je počaščena in zadovoljna, mi pa tudi, saj smo slišali »jodlanje«, ki smo ga skušali tudi sami posnemati (a ni šlo).

Takoj ob prihodu pred kulturni dom v Wagni, kjer je bila v lepi dvorani razstava poštinih znamk, so nas gostitelji počastili z močnim žganjem in prigrizkom. Na željo avstrijske televizije smo v dvorani kmalu zatem »odigrali« podpis listin o pobratenu med dvema občinama. Na ukaz režiserja smo ploskali in se smejali, čeprav nismo imeli vzroka, da bi ploskali. Nato je naša folklorna skupina zaplesala tudi na željo smelca. Le »turn«, ki se je zrušil in pri tem »pokopal« glasbenika in harmoniko, ker ni bil zrežiran.

Zvečer pa je šlo zares. Spet smo se zbrali v dvorani, mi in veliko domačinov ter predstavnikov pobratenege mesta Ronchi iz Italije. Predsednika obeh občin, Metlike in Wagne, sta v svojem govoru poudarila, da sta mir in razumevanje med narodi pogoja za reševanje še tako zapletenih mednarodnih problemov. Za doseg tega cilja pa lahko veliko prispevajo tudi majhni, celo osebni stiki in prijateljstva. Zato sta oba srečna, da je prišlo do pobratenu. Podpis listin, prijateljski stik rok kot na grbu pobratene občine ter objube, da bosta občini sodelovali na vseh področjih: v gospodarstvu, kulturi, športu itd. Godba na pihala je odigrala nekaj koračnic, mi pa smo se pogovarjali z novimi znanci, kolikor nam je pač dopuščalo znanje nemščine. Če ni šlo drugače, smo si pomagali z rokami. Zato kriljenja po zraku ni manjkalo. Toda razumeli smo se kljub temu. Saj za razumevanje ni važno, kakšen jezik kdo

govori, ampak s kakšnim namenom je prišel.

Gostitelji so nam pokazali tudi tovarno cementa in moram priznati, da smo bili nad mnogočem presenečeni. Ogromne betonske stavbe so nam vzbujale strah in nas obdajale z občutkom, da mora biti za temi zidovi cela vojska delavcev. Toda ne. V tovarni, ki porabi dnevno osem tisoč kilovatov električne energije, je zaposlenih tristo delavcev. In to v štirih izmenah. K tem tristotim so prištet tudi skladiščniki, šoferji, predvsem pa delavci v kamnolomu. Malo, a je tovarna tako čista, da ima človek občutek, kot bi bilo v njej zaposlenih tristo snažilk.

Prav tako lepo urejena je vinska šola, v okolici Leibniza, kjer smo poskušali vino in zapeli nekaj poskočnih viž. Sploh se je na obisku veliko prepevalo in s svojim »muzikalnim« nastopanjem smo pripravili ljudi na trgu v Leibnizu, da so z dlanmi pomagali naši folklorni

skupini pri Bodimo veseli, veselega srca itd. Belo-rdeče belokranjske noše so lepo delovale med hišami glavnega trga v Leibnizu, kjer se je zbralo veliko ljudi.

Še in še je bilo doživetij: majhnih, prijateljskih, človeško toplih. Izmenjali smo si veliko naslovov, veliko misli. V Wagno smo prinesli sonce, kot je izjavil ob prihodu neki govornik, odnesli pa smo prijete vtise in se prepričali, da v vsakem koščku na zemlji žive ljudje, ki se trudijo, da njihovim otrokom ne bi treba preživeti tega, kar so morali mnogi med njimi: lakote, vojne, zaničevanja, ponižanja...

Med čudovitimi vinogradi Vinske ceste in ob prisrčnem mahanju naših novih znancev ob povratku smo znova prestopili mejo. Cariniki nas niso niti pogledali in nagajivi potnik se ni niti zmenil več za svojo zlato žilo. Morda so mu misli obstale pri Lotti, Hildi, pri Walterju ali Francu? Kdo ve!

-ni

Novost jesensko-zimske sezone

Ker so v našem podjetju zaposlene predvsem ženske, se nam zdi prav, da jih seznanimo z novostmi v jesensko-zimski sezoni.

Pri oblekah ima zopet prednost linija, vitek pas, ki je zelo poudarjen, medtem ko je spodnji ali zgornji del obleke često nabran. Ramena so ozka, rokavi pa so ob ramenu ozki in oprijeti, često pa se zvončasto razširijo, tako da so ob zapestju nabrani in stisnjeni v ozko manšeto. Še vedno so zelo priljubljeni kazaki s pasovi, medtem ko bo navadno krilo zamenjalo hlačno krilo.

Pri izbiri blaga bomo lahko izbirali med jacquardi, svilenimi, volnenimi, velur in lamé žoržeti, volnenim krepom in potiskanim šifon žametom ter atlasom. Vzorci pri oblekah so geometrični.

Kostimi. Klasični kostim, to je jopica in krilo, se v tej sezoni redko pojavljajo. Kostime sestavlja novo hlačno krilo, segajoče do sredine meč, in kratka ali dolga jopica. Zraven se bo lepo podala palerina. K takemu modelu sodijo oprijeti škornji. Sploh so se znova pojavile palerine, ki pa jih samostojno ne nosimo, ampak kot komplet k hlačam ali hlačnemu krilu.

Plašči. Iz kolekcij so izginili mini in maxi modeli. Namesto njih so se uveljavili »MIDI« modeli, kar predstavlja dolžino do sredine meč. Nekateri modeli so tudi nekoliko daljši, približno 25 cm od tal.

Plašči so okrašeni z vrvicami, usnjem in krznom. Krzno se zlasti

pojavlja na spodnjem robu plašča in na ovratniku. K takemu modelu lepo pristojta kučma. Prav priljubljeni so še vedno plašči, ki se zapenjajo z dvema vrstama gumbov, modeli s kratkimi palerinami preko ramen ter redingoti s precej zvončastim doljnim delom.

Vzorci blaga so dosledno geometrični, srednje veliki ali celo majhni. Navdih za nove vzorce najdemo ob egipčanskih ornamentih. Izbira blaga za plašče je velika. Tako imamo kombinacijo čiste volne s kašmirske ali moher volne. Še vedno je zelo priljubljen tweed, zlasti črtast tweed z boucle garnom. Pojavlja pa se tudi velur in tuh ali velur z mešanico kašmirske volne. Še posebno zanimiv je posnetek pletenja, vtisnjenege na volneno blago. Priljubljen pa bo tudi jacquard.

Usnjeni izdelki. Torbice so obdržale športno obliko. Okrašene so z metalnimi brošami, ki so gladko oblikovane. Od normalno velikih bomo izbrale tudi večje s srednje dolgimi ročaji.

Pri čevljih bo prevladoval semiš. Oblika je umirjena, pete so zmerno visoke in ne preširoke. Na prednji strani so čevlji rahlo zaočkroženi, brez večjih okrasov ter precej visoko zaprti.

Barve. Prevladujejo temne barve. Med rdečimi odenki prevladuje rjasta, vinsko rdeča, karminasta in opečna. Med vijoličasto štejem barvo jajčcecev (malencan).

Nadaljevanje na 10. strani

Iz naše šole - Iz naše šole - Iz naše

UČNI USPEH NA POKLICNI ŠOLI »BETI« METLIKA OB KONCU ŠOLSKEGA LETA

Na poklicni šoli »Beti« Metlika je bil ob koncu šolskega leta zadovoljiv učni uspeh.

V 1. a letniku je izdelalo 29 učencev, to je 90,62 %, z negativnimi ocenami pa so trije učenci in imajo pravico do popravnega izpita.

V 1. b letniku so izdelale vse učence in je uspeh 100 %. Izmed 14 učenek sta dve odlični, osem prav dobrih in štiri dobre. Učenke zaslužijo pohvalo, ker so kljub težkim pogojem, zaposlene so v konfekciji in obenem še obiskujejo šolo, dosegle najboljši učni uspeh na šoli.

Tudi v 2. a letniku so učenke izdelale 100 %, pri zaključnih izpitih pa je bil uspeh takle: od 27 učenek je bila ena odlična — Vrban Jožica — prav dobrih je bilo šest, dobrih štirinajst, zaključnega izpita pa ni napravilo šest učenek.

S takim učnim uspehom je učiteljski kolektiv na poklicni šoli »BETI« in kolektiv TC Kranj zadovoljen, ker ve, da je uspeh realen in se bodo učenke s tem znanjem lahko vključile v redno proizvodnjo in uspešno opravljale svoje delo.

z Božo, ki je končala srednjo tekstilno tehnično šolo v Kranju, prevzeli delo inštruktorice v poklicni šoli. Na vprašanje, kakšen je bil prvi vtis ob vstopu v učiteljski kolektiv in šolsko delavnico, sta se le grenko nasmehnila in dejala, da sta morali zagristi v trd oreh, če hočeta, da

smo enaki, učenci nas silijo, da se moramo izpolnjevati, ne moti nas strogi red in disciplina s strani šole.

Rade bi le to, da bi se uresničile naše želje in zahteve ravnatelja šole glede obsega programa šole.

Pogovor je prekinila inštrukto-



Predsednik izpitne komisije, direktor Peter Vujčić govori učenkam po uspešno opravljenih zaključnih izpiti

NASE ŽELJE NAJ BI SE URESNICILE

Čas malice je bil. Iz delavnice za praktični pouk se je usula gruča nasmejanih deklet, vmes tudi dva fanta. Med zadnjimi so stopale tudi inštruktorice Pavlovič Milena in Bevec Božena.

Pogovor je bil vsakdanji, o delu, težavah in uspehu.

Milena je že šest let v tovarni. Pred leti je končala poklicno šolo in nato opravljala delo mojsterice v konfekciji.

Februarja meseca pa sta skupaj

bosta dosegli tisto, kar od učenek zahtevamo, da bodo kos delu v konfekciji.

»Ni lahko,« je dejala Milena, »ob učenju nastopa še važen faktor vzgoja.« Boža pa je o sebi povedala tole: »Za ta poklic sem se odločila po lastni želji, predvsem pa zato, ker sem želela ostati v Beli krajini, doma med tistimi, ki so mi pomagali, da sem prišla do poklica.«

Povedala je še to, da je pri dosedanjem delu spoznala, da ji je šola nudila premalo praktičnega znanja. Toda človek z lastnim hontenjem lahko tudi to doseže, če se v delo zagriže in spremlja proizvodnjo.

Vprašala sem ju, kakšne želje imata na delovnem mestu. Odgovor je bil razveseljujiv. Ne bojita se dela ne odgovornosti, želita, da bi v praktično delavnico dobili stroje, na katerih bodo lahko delali isto kot v proizvodnji, oziroma več, da se bodo učenke lahko po enem mesecu rednega dela vključile v proizvodnjo in dosegle postavljeno normo. Na vprašanje, če bi ostale v prosvetni službi, če bi imele pogoj, se so pogledi križali. Milena si želi nazaj v proizvodnjo, Boža pa je komaj slišno šepnila: »Pri tekstografu želim delati!«

Vendar sta obe hitro to popravili, da ne mislita s tem kazati odpora do šole. Nasprotno, učiteljski kolektiv naju je lepo sprejel, vsi

rica Martina: »Malice je konec, v delavnico, tam nas čaka dvaintrideset uka /željnih glav!«

IZVEN ŠOLSKIH PROSTOROV

Dostikrat kdo godrnja, da je današnja mladina »taka in taka«. Vendar je včasih v njej tudi kaj koristnega. Potrebna je tovariških nasvetov starejših in pravičnega usmirjanja. Na poklicni šoli je bilo v šolskem letu 1969/70 tridesetdeset učenek. Pri pevskem zboru jih sodeluje kar 34 in rade pojejo. Res, da niso pokazale, ne vem kakšnih posebnih uspehov, a smo zadovoljni tudi s tem, da so nastopale kar petkrat na prireditvah v Metliki, za Zupančičevo nagrado in na pevski reviji v Zagorju.

Škoda, da zbor razpade, kakor hitro se dekleta zaposlijo. Zakaj, se bo marsikdo vprašal? Je pač težko izbrati primeren čas, ki bo odgovarjal tako pevkam in zborovodji Stanetu Fuxu.

Ne samo petje, tudi šport je priljubljen med učenkami. Košarkaška ekipa poklicne šole je dosegla drugo mesto na medobčinskem tekmovalju v košarki v Novem mestu, v Metliki pa so premagale ekipo iz medicinske šole v Novem mestu.

Vse to pa je še premalo. Z učenci moramo delati več izven šolskih prostorov, pa bodo imeli zaupanje vase in v nas.

Dragica Nenadić

*Učnik študi
Lil*

10

Sestanki so naša slabost

V številnih revijah, časopisih in drugih publikacijah beremo zanimive članke, znanstvene razprave, reportaže ali pa šaljive sestavke. V naših kioskih se pojavlja vse več tovrstnega branja in težko je vsemu slediti.

Preveč smo zaposleni, bodisi z delom na delovnem mestu ali doma, ali s svojim konjičkom. Tako marsikateri članek ostane neprebran, pa čeprav je poučen.

Prepričani smo, da z objavljenimi članki v našem glasilu ni tako, da prelistamo to naše glasilo, ga preberemo in vsebino komentiramo. Saj se tiče nas, naših problemov, našega položaja in obstoja.

Odločili smo se, da v naš list uvedemo stalno rubriko, ki nas bo obveščala z zanimivi članki v našem tisku. Naj bo nova rubrika izobraževalna in aktualna.

Kot prvi članek smo izbrali sestavek **SESTANKI SO NAŠA SLABOST** — objavljen v Nedeljskem dnevniku 12. 7. 1970 in povzet po »SVETU«.

OZRITE SE! MOGOCE IMATE SVETOVALCA, KI NI NIČ DRUGEGA KOT ČLOVEK, KI SI PRI VAS SPOSOJA URO, DA BI VAM POVEDAL, KOLIKO JE URA, POTEM PA JE NE VRNE!

Pred kratkim sem dobil v roke knjigo Roberta Townsenda, ki zasluži, da jo na kratko obnovim, s pedagoškimi željami, ker utegne biti koristna za nekatere bralce.

Townsend je knjigo namenil poslovnim ljudem ZDA. Bil je glavni šef družbe »Avis« za izposojanje avtomobilov. Družba je precej zastajala za konkurentom Hertzom. Oživel jo je, za to se ima zahvaliti samo dobri organizaciji dela in so-

dobnemu vodstvu. V uvodu knjige, ki je bila objavljena pred dvema mesecema v New Yorku pravi, da deluje v ZDA 6001 velika ustanova, od tega jih je 6000 slabo vodenih.

»Ti velikani uničujejo naša življenja in lahko ogrozijo naš obstoj. Njihove voditelje je treba zamenjati, če jih hočemo ozdraviti. V nekaterih primerih kot v General Motorsu, moramo zamenjati voditelje, njihove naslednike in naslednike njihovih naslednikov«.

Mi, v Jugoslaviji, vse bolj prihajamo v položaj, ko postaja za delovno organizacijo odločilno, kakšni ljudje jo vodijo. Niti ena deklaracija, niti en ideal ne bo uresničen, če podjetja in ustanove ne bodo imele dobrih strokovnjakov in poslovnih ljudi.

Na kratko: zanje objavljam nekaj misli Roberta Townsenda. Vsaj tiste, in to zelo skrbne, ki lahko koristijo tudi nam. Obširneje je mogoče slišati in se jih naučiti na katedrah za organizacijo dela po fakultetah.

Sestanki so naša slabost. Tudi Townsend jih nima rad. Kolikor manj jih je, toliko bolje.

Zato predlaga, naj bi kdaj sestankovali stoji in da bi o najbolj nujnih stvareh govorili kar najbolj na kratko. Po njegovem sta koristna le dva tipa sestankov:

»Tedenski sestanek osebja. Namen: informiranje, ne reševanje problemov. Za vse šefe oddelkov. Vedno na istem mestu in ob istem času — kot televizijski dnevnik. Začne se točno ob napovedani uri, ne glede na to, kdo manjka. Navzoči po vrsti obveščajo druge o problemih in raznih dogodkih, če je potrebno, dobi referent listek:

o tem se bomo pogovorili na sestanku. Nekaj navzočih naj le reče, naprej. Konča se točno ob napovedanem času (ali še prej).«

Sestanek o nekem problemu. Potreben je nekajkrat na leto. Skliče ga dober manager, ki opazi važen problem ali se mu zdi to primerno. Na sestanku so eni proti, drugi za, tretji mislijo, da gre za izgubo časa. Navadno izberem dobrega moža, ki mu je misel všeč, in mu delim pomočnika. Naročim jima, naj se vrmeta čez teden dni in ustno poročata skupini, če je misel dobra. Takrat vemo, ali je bila ideja dobra (pa jo obdelamo) ali pa se skupini opraviči, ker je izgubila koristen čas.

Kitajski mislec Lao Tsu je zapisal: Da bi vodili ljudi, je treba hoditi za njimi!

Townsend upošteva to filozofsko misel. Za vodenje svetuje:

»Pravo vodenje mora biti v korist tistim, ki slede. Oficirji v bojnih enotah jedo zadnji. Z večino ljudi v velikih družbah — zdaj upravljajo — obravnavajo jih kot osebe, ne kot ljudi. Večina hierarhij je tako skrčila pravila in tradicije. Je tako omejena s predpisi, da celo visokim funkcionarjem ni treba nikogar voditi nikamor — v smislu kovanja smeri in diktiranja tempa. Preprosto upoštevajo predpise in hodijo pred množico. Takšni uslužbenci vodijo tako, kot vodi ladjo izrezljana lesena figura na premcu.

Kako spoznate voditelje? So vseh let, oblik in mer. Nekateri so slabi administratorji, drugi niso preveč bistri. Ključ: ker je večina ljudi mediokritetska, je pravega voditelja lahko spoznati po tem, da njegovi ljudje delajo superiorno.

Lao Tsu: »Kar zadeva najboljše voditelje, ljudje ne opazijo njihovega obstoja. Manj dobre voditelje spoštujejo in slave. Še manj dobrih se boje, a še manj dobre sovražijo...« Ko je delo najboljšega voditelja opravljeno, ljudje pravijo: »To smo napravili mi...«

Gospodarski voditelj mora imeti svetovalce. Od njihove izbire je pogosto odvisen uspeh vodenja organizacije. Townsend pravi, da so učinkoviti tisti, ki so lahko samostojni.

»Institucionalizirani« svetovalci (to so tisti postavljeni z dekretom, ne glede na kvalifikacije) so uničujoči. Izgubljajo čas, vas veljajo precej denarja, demoralizirajo in ovirajo najboljše ljudi, ne rešujejo pa problemov. To so ljudje, ki si pri vas sposodijo uro, da bi vam povedali, koliko je ura, potem pa je ne vrnejo.

Za ameriške poslovne ljudi lahko rečemo, da imajo eno lastnost, po kateri se ne ločijo od naših. Ko

Nadaljevanje na zadnji strani



Tovariš direktor sprejema čestitke delavcev

SESTANKI SO NAŠA SLABOST

Nadaljevanje z 11. strani

pridejo na čelo neke organizacije, imajo nove, svoje ideje in se lotijo reorganizacij.

Zagrebski bruci so nekoč zapisali: »Varuj se ameriške administracije, sovjetske organizacije in jugoslovanske reorganizacije.

Robert Townsend svetuje: »Reorganizacija je lahko tako pogosta kot težka operacija in enako dobro jo je treba pripraviti in opraviti.«

»Odkrito priznajte svoje napake, morda celo z nasmehom. Ohrabrite svoje pomočnike, da bodo prav tako ravnali. Nikoli ne kaznujte. Otroci se nauče hoditi tako, da padajo. Če boste topli otroka vsakič, ko bo padel, se ne bo nikoli trudil, da bi hodil.«

OBVESTILO

Našli smo ročno uro. Kdor jo je izgubil naj se zglaš v splošnem sektorju.



Fragment iz Cankarjevega Hlapca Jerneja

KRONIKA

V ZADNIH MESECIH SMO DOBILI PRECEJ NOVIH SODELAVCEV, IN SICER:



Drago Badovinac, Anico Banovec, Barico Benkovič, Dragico Blatnik Marico Colarič, Ano Cesar, Rožo Caraga, Katico Čulig, Asima Džogič, Barbaro Flajnik, Katico Ferenac, Mirjano Gaič, Jožico Govednik, Dragico Grobotek, Barko Gojtan, Marico Guštin, Marijo Grdiša, Biserko Hasičević, Drago Hojko, Dragico Hribljan, Danico Jakovac, Bogomira Jankoviča, Jožeta Jakoviča, Ano Jakovič, Jadranko Jurčič, Mileno Jurajević, Božico Kolenac, Antona Kočevarja, Frančiško Kure, Anico Leščanec, Zofijo Matkovič, Jožeta Matkoviča, Milko Mlačak, Katarino Muc, Jožeta Nemaniča, Ljubico Novosel, Milko Papič, Marijo Petric, Majdo Pečavar, Stanko Priselac, Terezijo Priselac, Milico Pudelja, Ano Rajk, Katico Radošević, Marico Radman, Mileno Rajmer, Katico Rubido, Janeza Režka,

Ivanko Ribič, Zlato Spudič, Marijo Spudič, Marijo Suljič, Antona Slanca, Janeza Stankoviča, Marijo Strucelj, Terezijo Strucelj, Franca Stuparja, Ivanko Stupar, Anico Svajger, Emilijo Tepež, Željka Vergota, Zlato Zupčič in Marico Zmaič.

POROČILE SO SE:



Slavica Juršinič, por. Kobak.
Milena Bjelobrk, por. Ševič.
Marija Drakulič, por. Goleš.

RODILE SO:



Cvetka Stopar — dečka.
Štefanija Vraničar — dečka.
Albina Butala — dečka.
Slobodanka Videtič — deklico.

IZ PODJETJA SO ODSLI:

Slavica Cindrič, Alojzija Črnič, Danica Damjanovič, Franjo Kapčič, Dragutin Muže, Marija Ogulin, Milan Predovič, Slavica Petrič, Slavica Petrovič, Zdenka Ržen, Marija Rožič, Marjanca Strucelj, Metka Tancik, Nada Zupančič, Biserka Pavlovič.

ZENITVENA PONUDBA

Fant standardne velikosti (Jus. V. O. 085), ustrezne izobrazbe (ni po Jusu), oči jesenske barve, frizura po najnovejši modi, želi navezati stike z enako punco.

Cenjene ponudbe prosim v čim večjem številu zaradi večje izbire pošiljajte pod šifro št. 0-12345-6789.

Indiskretnost ni zajamčena.
Velour Dolensky
Kryva pot 13
UGODNA VAS

» B E T I «

Izdaja: Belokranjska trikotna industrija Metlika.

Ureja uredniški odbor:

Silva Dular, Mirko Jelenič, Jurij Matekovič, Stane Mrvar, Dragica Nenadič, ing. Franc Oletič, Slavko Šilar, dipl. ing. Ružica Škof.

Odgovorni urednik:
Maks Koležnik

Izhaja mesečno v 1400 izvodih.
Tisk: Papirkonfekcija, Krško.

CASOPISNO IN GRAFIČNO PODJETJE

Delo



LJUBLJANA,

Titova-Likožarjeva-Parmova-Tomšičeva

BLASNIKOVA TISKARNA

TISKARNA »DELO«

Tiska časopise, revije, knjige, publikacije, razglednice, prospekte in reklamne tiskovine. Izdeluje enobarvne in večbarvne klišeje v najmodernejši tehniki.

V sklopu podjetja je specializiran obrat za večbarvni tisk, lakirnica in plastificirnica.

Izdaja osrednji slovenski dnevnik »DELO«, zabavni tednik »TEDENSKA TRIBUNA«, ilustrirano revijo »TOVARIŠ«, štirinajstdnevnik »NASI RAZGLEDI«, revijo »AVTO«, zabavni tednik »ZVITOREPEC«.

KONUS

SLOVENSKE KONJICE



Izdelujemo po sodobnem tehničnem postopku usnjeno in krzveno konfekcijo iz domačih in uvoženih surovin. Velik izbor modnih modelov v pestri barvni izvedbi ter plemenitost kož in krzen so jamstvo za kvaliteto »Konus«.

KONUS KRZNO

- Ljubljana, Tavčarjeva 11
- Nova Gorica, Tolminskih puntarjev 2
- Maribor, Ulica 10. oktobra 5
- Maribor, Gospodska 7
- Beograd, Knez Mihajlova 47

NOVI VELIKI

AUDI 100

komfortno poslovno
vozilo

SPREDNJI POGON — MAJHNA
PORABA — HITRI POSPEŠKI —
VISOKA POTOVALNA HITROST —
ODLIČNA LEGA NA CESTI

Audi 100 Audi 100 S

Audi 100 LS

1760 ccm	1760 ccm
80 KM	90 KM
0-100 km/h v 13,5 sek	0-100 km/h v 12,2 sek
potovalna hitrost 156 km/h	potovalna hitrost 165 km/h
8,9 l na 100 km	8,9 l na 100 km
navaden bencin	super bencin
serijska oprema	special oprema

1760 ccm
100 KM
0-100 km/h v 11,9 sek
potovalna hitrost 170 km/h
8,9 l na 100 km
super bencin
luksuzna oprema

VARNA IN EKONOMICNA VOZnja

informacije in preizkusne vožnje pri

AUTO COMMERCE

Generalni zastopnik za Jugoslavijo Audi, NSU
Auto Union, AG za avtomobile AUDI

LJUBLJANA, TRDINOVA 4

„SAVA“

Kranj

IZDELUJE:

- visoko kvalitetno avto in velo pnevmatiko
- tehnično, sanitarno in športno blago
- gospodinjske predmete
- umetno usnje za oblačila, obutev in galanterijo
- kemične izdelke

OPEL - BOSCH - CEAT - VALVOLINE -
VAUXHALL - OM

»AVTOTEHNA«

ZASTOPSTVO TUJIH FIRM

L J U B L J A N A

CELOVSKA CESTA 38

s filijalami v Zagrebu, Beogradu, Sarajevu,
Splitu, Skopju in Rijeki
vam nudi najkvalitetnejše
osebne avtomobile koncerna General Motors,
nemške proizvodnje OPEL:

- Opel Rekord vseh vrst
- Opel Kadett vseh vrst
- Opel Commodore
- Opel Kapitän, Admiral, Diplomat,

kot tudi osebne avtomobile angleške firme
Vauxhall.

Hladilnike, pralne stroje, stroje za pomivanje
posode, stroje za likanje, mikserje, razna elek-
tro orodja in drugo blago svetovno znane nem-
ške firme BOSCH, Stuttgart.

Avtomobilske gume CEAT

Motorna olja VALVOLINE

Ostali pribor za vaše vozilo

(prevleke, prtljažnike itd.)

Bogato založena skladišča z rezervnimi deli!
Servisna mreža po vsej Jugoslaviji je dobro
urejena.

Zahtevajte naše prospekte in cenike v naših
poslovalnicah!

Kupujte samo naše, po vsem svetu renomirane
artikle!

Se priporočamo!

Vsem borcem Bele krajine ob obletnici ustano-
vitve XV. SNOUB in ob 25-letnici osvoboditve
iskreno čestita

SKUPŠČINA OBČINE SEVNICA

»ISKRA«

TOVARNA KONDENZATORJEV SEMIČ

V Združenem podjetju Iskra Kranj

Čestitamo borcem XV. SNOUB ob obletnici
ustanovitve brigade!

ZA VAS IN VAŠ DOM

Za vaš dom

posteljne garniture — jedilne in čajne garniture
kuhinjski tekstil — rjuhe — brisače

Za vas

za jesen si lahko ogledate nove modele iz
usnja:

- ◆ ženski plašči in kostimi
- ◆ moški suknjiči v klasičnem in športnem
kroju
- ◆ moški klobuki v ustreznih barvah

Supermarket Ljubljana

di

PODJETJE

DOMINVEST

NOVO MESTO

Nudi vse vrste načrtov

Rudnik lignita Velenje

»ZA SONCEM GREJE NAJCENEJE

VELENJSKI LIGNIT«

METALKA

LJUBLJANA, Dalmatinova ul. 2

V specializiranih prodajalnah za tehnično blago vam nudimo bogato izbiro blaga.

ZA DOM IN GOSPODINJSTVO, ORODJE IN OKOVJE VSEH VRST, CELOTNO OPREMO ZA CENTRALNO OGREVANJE, VODOINSTALACIJSKI MATERIAL IN KERAMIČNE PLOŠČICE, ELEKTRIČNE APARATE VSEH VRST

VSE BLAGO DOSTAVLJAMO NA DOM, PRI NAKUPU BLAGA NUDIMO KREDIT POD ZELO UGODNIMI POGOJI

OBISCITE NAŠE SPECIALIZIRANE PRODAJALNE

V LJUBLJANI: Dalmatinova 2, Stritarjeva 7, Titova 24, Gosposvetska 4, Topniška 9,

V DOMŽALAH, KAMNIKU, METLIKI, MARIBORU IN PTUJU

PRIPOROČAMO SE ZA NAKUP IN SE ZAHVALJUJEMO ZA OBISK

KEMIJA- IMPEX

Export — Import

Zastopstvo inozemskih firm

LJUBLJANA, Titova 25

IZVAZAMO IN UVAZAMO:

kemikalije, anilinska barvila, barve in lake, kavčuk; plastične mase; steklo, porcelan in keramiko; pisarniški material in stroje; papir in kartone; tekstilno blago in surovine; industrijske rastline; nafto, naftne derivate, mazila, olja in masti; usnje, krzno ter usnjarske izdelke; medicinske in farmacevtske izdelke ter medicinske instrumente; les, lesne izdelke in celulozo; opremo in utenzilije za tekstilno industrijo, opremo za strojno, kovinsko predelovalno in drugo industrijo; kovinsko predelovalno in tehnično blago; fotografske in optične aparate ter potrebščine; blago široke potrošnje vseh strok; odpadke vseh vrst; gradbeni material; knjige in muzikalije; cestna motorna vozila, nadomestne dele in potrebščine; akustične aparate in elektrotehnični material.



ŽIVILSKI KOMBINAT

ŽITO

LJUBLJANA, Šmartinska 154

PRIPOROČAMO NAŠE MLEVSKE IZDELKE

— TESTENINE IN PEKARSKE IZDELKE!

Dnevno sveži kruh, pecivo in druge pekarske izdelke dobite tudi v naši pekarni v Metliki.

IZBERITE PO OKUSU PRI Ž I T U!