



*II. letnik
št. 8*

TOVARNIŠKO GLASILO

TRIKOTAŽER



**BELOKRANJSKA TRIKOTAŽNA INDUSTRIJA
METLIKA**

„TRIKOTAŽER“

GLASILO TOVARNE

„BETI“

METLIKA

1966

LETNIK II.

ŠTEV. 8

UREJA:

UREDNIŠKI ODBOR

TISK

NASLOVNE STRANI:

KNJIGOTISK

NOVO MESTO

NAKLADA:

500 IZVODOV

V S E B I N A:

- 10 let truda in uspehov
- Naši sodelavci pripovedujejo
- „BETI“ in komuna
- Prispevki iz zunanjih obratov
- Mladina proslavlja
- Razvoj samoupravljanja „BETI“
- Poslovno poročilo za 9-mesečno poslovanje
- Delo organov upravljanja
- Naša kronika
- Bolj za šalo, kot zares
- Nagradna križanka

Druga svetovna vojna je zatekla belokranjskega človeka skrajno obubožanega, ker je moral prebroditi vse predvojne krize v veliki siromaščini. Kljub vsemu je ostala nacionalna zavest na višini, kar se je izkazalo v težkih dneh druge svetovne vojne. Vsa vojna leta so puštošila že itak skromno inovino naših ljudi, ki pa kljub temu niso odnehali v boju za boljše bodočnost. Končno se je vojna zmagovito končala in pustila za seboj veliko razdejanje. Ne samo, da nas je vojna oropala najboljših belokranjskih očetov, mater in sinov, oropala nas je tudi sleherne eksistence in nas pustila v bednem materialnem položaju.

Ljudska oblast je zaradi poznavanja razmer in v veliki zaupanju v belokranjskega človeka vlagala precej naporov, da bi v tej ljubki pokrajini zaživela tudi industrija. Med ostalimi naperi za izgradnjo industrije je v Tajnerjevi nacionalizirani delavnici v Črnomlju zavekalo manjše obrtno podjetje s trikotajno smerjo. V nadaljnjih naperih izgradnje industrije je med ostalimi imele to podjetje najmanjše izgleda. Ljudska oblast je težila za izgradnjo industrije, ki bi bila najdonosnejša, vendar so poznejša, vse težja leta otežkočila izgradnjo.

S ciljem, da ne bi bila vsa industrija koncentrirana v Črnomlju, so takrat odgovorni ljudje začeli razmišljati o preselitvi tega invalidskega obrtnega podjetja v Metliko.

Kolektiv je z vso vnemo pristopil k gradnji potrebnih prostorov, ki pa jih zaradi materialne šibkosti ni bil v stanju dograditi. Spustil se je v kompromisno rešitev in pristal na odstop novozgrajenih prostorov drugi industriji, od katere si je obetal surovinsko bazo, svojo opremo pa si je kolektiv prenesel v prostore nekdanjega internata. Razumljivo je, da prostori, ki niso bili grajeni v ta namen, niso dovoljevali modernejšega tehnološkega procesa. Dva novonabavljena snutkovna stroja v moderni izvedbi, sta zahtevala tudi temu primerne prostore s

Klimatskim napravami itd. To vse v teh prostorih ni bilo izvedljivo. Tegobe kolektiva so se iz dneva v dan večale, kadrovsko vprašanje je postajalo iz dneva v dan večje, kar je prignalo kolektiv na rob neznočnosti. Kolektiv je iz dneva v dan iskal izhod, vendar je le s težavo uspel v svojih kotenjih. Zaradi pomanjkanja prostora se je kolektiv često zatekal tudi k najskrajnejšim rešitvam, kjer je tehnološki proces dopuščal je kolektiv dislociral celo v privatne hiše in tako ostal brez sleherne kontrole nad tehnološkim procesom. Z najskromnejšo kadrovsko zasedbo često ni bil kos položaju, v katerem se je podjetje nahajalo. Zato se se odnosi v kolektivu iz dneva v dan rahljali.

V letu 1956 je podjetje s 114 zaposlenimi predelalo 20 ton materiala in doseglo celotni dohodek 95 milijonov dinarjev. Ko sta stekla dva modernejša snutkovna stroja, se je že v naslednjem letu povzpela proizvodnja na 43 predelanih ton, s tem da je tudi zaposlenost porasla na 157 delavcev, celotni dohodek je pa narasel na 157 milijonov. Leto pozneje, kot smo že omenili, je verjetno zaradi skrajno razrahljanih odnosov proizvodnja za tonazo nekoliko upadla, kljub povečani delovni sili. V naslednjem letu, to je leta 1959, je bil prisiljen kolektiv izvršiti določene kadrovske spremembe in konsolidirati odnose v podjetju. Že v tekočem letu 1959 so se pokazali prvi znaki za razširitev podjetja. Proizvodnja je narasla na 60 ton, s 136 zaposlenimi in doseženim celotnim dohodkom 318 milijonov din. Ta sicer skromni napredek je porodil v kolektivu precejšen pogum, s katerim smo se lotili vse večjih in večjih nalog.

Skozi nekaj relativno slabih gospodarskih let so mero-dajni forumi izgubili upanje, da bi se iz tega šibkega kolektiva lahko razvilo resnejše industrijsko podjetje. Kolektiv je bil podvržen raznim diskriminacijam in prepuščen stihiji in lastnim močem. Potencial, s katerim je kolektiv razpolagal v konkurenčni areni z relativno dobro opremljenimi konkurenti, je le s težavo ustvarjal lastne sklade za predvidene rekonstrukcije.

Z vsemi temi težavami so se borili še trije kolektivi na Dobovnjem in v Beli krajini, ki pa se niso bili v stanju rešiti iz oklepa v konkurenčnem boju. V cilju specializacije proizvodnje sta prišla kolektiva v Metliki in Črnomlju do sporazuma, da bi združitev teh dveh podjetij vsekakor lažje nastopala na tržišču in z združitvijo občutno zmanjšala materialne stroške. Že leto združitve je potrdilo smotrnost tega sporazuma, saj beležimo leto 1963 kot leto precejšnje afirmacije na tržišču, z relativno visokimi skladi.

Združena kolektiva nista odnehala od dotedanje skromnosti in se sta prebijala skozi usodo pod silno težkimi pogoji.

Leto pozneje sta ostala dva kolektiva v Mirni peči in Dobovi spoznala svoj prezizhodni položaj in predlagala priključitev k Beti. Tudi ta dva obrata sta v naporih za specializacijo in zmanjšanje materialnih stroškov našla svoje mesto v združenem podjetju.

Tako se je leta 1965 začelo prebijati združeno podjetje z vsemi svojimi težavami v sodobni svet. To leto je bilo odločilno za odstranitev vseh težav v konkurenčnem pogledu na domačem tržišču. Na vsem lepem pa se je znašlo podjetje v areni mednarodne delitve dela.

Skromnost, vztrajnost, prizadevnost, strpnost in dalekovidnost kolektiva so omogočili, da se je podjetje vključilo brez posebnih pretresov v mednarodno delitev dela, saj je doseglo v relativno zelo kratkem času možnost deviznega samofinansiranja tudi glede reprodukcijskega materiala.

Kljub vsem težavam, ki jih je moral ta kolektiv prebroditi, lahko trdimo, da je očuval svojo značilno enotnost, prizadevnost in skromnost z nenehno željo za napredkom, bodisi v tehničnem ali kadrovskega pogledu. Trud tega kolektiva je zmagal nad največjimi pesimisti, ki so morali kloniti in dati kolektivu vse priznanje.

Vztrajnost kolektiva je kljub vsem težavam, iz dneva v dan naraščala, proizvodnji proces pa je po drugi strani zaradi neprimernih prostorov postajal iz dneva v dan težji.

V letu 1960, ko je začela proizvodnja vidnejše naraščati, so postali delovni prostori na površini 900 m² velika zavora za nadaljni razvoj. Kolektiv se je praznih rok pogumno odločil za rešitev tega problema in po daljših razpravah z vojnimi oblastmi prišel do sporazuma o prevzemu takratnih vojaških hlevov. V zameno za te hleve je moral kolektiv z ogromnimi žrtvami zgraditi vojaškim oblastem, skladišča v Novem mestu. Takratni okrajni ljudski odbor je namenil podjetju kredit 4 milijone din za stroške preselitve. S temi pičlimi sredstvi so se najprizadevnejši člani kolektiva lotili adaptacije prostorov ter že v kratkem času prenesli vso opremo iz dotodanjih prostorov v relativno lepo adaptirane hleve.

Velika presternina je dovolila možnost izpeljave dobrega tehnološkega procesa, nakar lahko rečemo, da je podjetje do določene mere normalno zadihalo. Že prvo leto, to je 1961 je proizvodnja občutno narasla in je že 291 zaposlenih doseglo predelavo 99 ton materiala in 557 milijonov ustvarjenega celotnega dohodka.

Prve restrikcije v deviznem poslovanju so hudo prizadele tudi naše podjetje. Ustavljen je bil povsem uvoz čipk, kar je predstavljalo za naše podjetje enega od najhujših udarcev. Konkurenčna podjetja tega udarca niso tako hudo občutila, ker so bila za takratni čas dokaj dobro opremljena. Kolektiv se je znašel v najresnejši situaciji in z vso vmeno začel razmišljati o predelavi starih, grobih strojev z majhnimi obrati na finjše in hitrejše stroje. Prvi naperi so se izkazali uspešni in je zaradi relativno dobrega napredka kolektiv pristopil k izdelavi plana rekonstrukcije, in sicer v treh fazah.

Že prvi del rekonstrukcije je povzpel letno proizvodnjo na 133 ton, omogočil 430 zaposlenim ustvaritev 1,128 milijonov celotnega dohodka. Kolektivu je bilo iz dneva v dan bolj jasno, da je edini izhod v sodobnem svetu graditi industrijo v okviru čim ožje specializacije z sovitijsko proizvodnjo.

Kolektiv se prav gotovo zaveda, da napor za izgradnjo moderne industrije še niso končani, veseli se pa dejstva da bo nadaljnja izgradnja podjetja možna tudi v zgoraj-
njih pogojih.

Ob koncu pozivam vsakega delavca ob krepkem stisku roke, da tudi v najrejši prihodnosti vse napore nadaljevanju procvitu podjetja, ki predstavlja najpomembnejši faktor za doseg boljšega in boljšega jutrišnjega dne.

Peter Vujčič

NAŠI SODELAVCI PRIPOVEDUJEJO...

Ko slavimo deseto obletnico podjetja, smo se za hip ustavili tudi ob skromnih in skoro neopaznih stebrih desetletnega dela, ob delavkah in delavcih, ki so ves ta čas ostali zvesti svojemu delu in svoji tovarni. Tovarna je rasla in se razvijala s njihovim delom, oni pa so si ob tovarni ~~dobivali~~ novega znanja in novih izkušenj.

Prav je, da se ob praznovanju spomnimo tudi teh starih delavk in delavcev. Delavski svet je sprejel sklep, da vsak od njih dobi spominsko darilo, mi pa smo jih poprosili, da nam ob tej priliki povedo nekaj besed o svojem življenju v tovarni.

Žal nam ni bilo mogoče obiskati tudi zunanjih obratov, vendar smo pregledali delavsko knjižico naših delavcev in ugotovili, da sta v obratu Črnomelj POTOČAR Albina in TURK Gabrijela zaposleni že deset let.

V Doboči jih je več: BLAŽEVIČ Ivan, CETIN Ivka, PAVLOVIČ Albina, RADANOVIČ Cilka, ŠETIN Zofija, ŠUMLAJ Rozalija, UREK Ivanka, VOGRIJ Marija in BOKOR Franc. Marsikdo med njimi dela v tem obratu že skoro dvajset let, pa vendar boče letos s nami vred slavili deseto obletnico podjetja.

V matičnem podjetju v Metliki pa smo našli precej delavk, ki letos s tovarno vred slavijo deseto obletnico svojega dela.

Pri snovalu smo iskali IVIČIČ Marico, pa so nam povedali, da je trenutno na bolniški. Želimo ji čim hitrejšega okrevanja!

V snutkovni pletilnici smo se ustavili kar pri obratovodji BRODARIČ Ivanu. Takole nam je povedal: Začel sem kot mehanik pri ploskih pletilnih strojih v Črnomlju. Takrat nas je bilo komaj kakih 50. Morda nam je bilo še najbolj težko takrat, ko smo se selili v Metliko in takrat, ko smo dobivali vedno nove in modernejše stroje, ki jih nismo znali upravljalati in popravljati, saj jih nismo še nikoli videli.

Učili smo se drug od drugega in vsak dan smo znali nekaj več. Tudi MATKO Pančka, vodja izmene v snutkovni pletilnici se spominja, kako je bilo v začetku hudo, ko so se morali privaditi na nove modernejšše stroje. Toda delati je prijetno, kadar so vsi složni in kadar si vsi prizadevajo za napredek celotnega podjetja. Take pa je v "Betii" tudi bilo in zato ni bilo težko vzdržati, čeprav so bili delovni pogoji marsikdaj bolj slabi kot dobri.

V pletilnici okroglih strojev smo iskali PETROŠIČ Ano, ki dela v podjetju že več kot deset let kot pletilja na okroglih pletilnih strojih. Antona KOČEVARJA, mehanika pri okroglih strojih pa smo povprašali, kaj mu je v teh desetih letih najbolj ostalo v spominu. Takole je pripovedoval: leta 1956 smo si prizadevali, da se preselimo v Metliko, kjer smo za tovarno že zgradili nove prostore. Vendar sta se ustvarila dva tabora. Metličani in okoličani smo si želeli imeti tovarno v Metliki, Črnomeljčani pa so jo hoteli obdržati. Končno naj bi o tem odločil delavski svet. Nikoli ne bom pozabil, kako sem takrat hodil od enega člana DS do drugega in jih opozarjal na to, da naj se sigurno udeležijo te seje in glasujejo za selitev v Metliko. No, večina članov DS je res sprejela sklep o selitvi in potem se je začelo. Obrat konfekcije je še nekaj časa ostal v Črnomlju, vendar sem moral vsak večer odnesti ključ v Metliko. Na predvečer selitve pa mi nikakor niso hoteli dati ključa, ker so se bali, da bodo odpeljali še te zadnje stroje. Vnos je ~~postajal~~ občina in celo ljudska milica je morala posredovati. No, končno se je le vse dobro inteklo. Delali smo podnevi in ponoči, demontirali in montirali, postavljali stroje in jih popravljali. Nihče ni gledal na uro. Za to delo so obljubili celo nagradni dopust, pa ga ni bilo nikoli časa izkoristiti. Dela je bilo toliko, nas pa tako malo! Pa smo bili vseeno vsi zadovoljni, čeprav smo živeli neprimerno bolj siromašno kot sedaj. Saj smo gradili svojo, belokranjsko tovarno. Primanjkovalo je strokovnega kadra in bili so časi, ko sem bil edini mehanik pri okroglih strojih in sem delal v vseh treh izmenah.

Ni bilo noči, da me ne bi klicali v obrat. Še sreča, da sem takrat stanoval kar v tovarni. Za vse to nadurno delo nismo bili nikoli plačani, pa tudi pomislili nismo na to, da bi morali biti, čeprav smo delali tudi po 16 ur dnevno. Vedno sem verjel v to, da si bomo počasi ustvarili večje podjetje in da bodo prišli boljši časi za cel kolektiv. Zdaj smo to dosegli in vesel sem, da si lahko zdaj delavci kaj več privoščijo in delimo nagrade za kate- tere smo pravzaprav delali leta in leta.

Precej starih delavk smo našli v oddelku za paranje in repasiranje čipk. JARNEJEVIČ Marija je zdaj vodja izme- ne v tem oddelku. Začela je kot KV delavka- pletilja, ko pa je naredila mojstrski izpit, je delala nekaj časa kot mojster v pletilnici. Vendar je prišla za vsako delo, kjer je bilo pač treba. Prišla je v podjetje kot 17. član ko- lektiva. Še leta 1948, danes pa jih je samo v njenem od- delku dvakrat toliko. Včasih je bilo težko, podjetje ji stalo na trdih nogah. Vodstvo se je menjavalo, poslovanje pa je bilo slabo. Spominjam se, da je nekoč, še ko smo delali v Črnomlju, nastopila kriza: skladišča so bila pol- na gotovih izdelkov, ostali pa smo brez volne. Čeprav bi lahko vsi delavci dobili plačan dopust, smo se sami v dobro podjetja reje odločili za trimesečni neplačani do- pust. Ko pa smo se vrnili na delo, smo delale po 12 ur, da smo si spet ustvarile potrebno zalogo in nadoknadile zamujeno. Delo je bilo težko, saj je bila volna tako slaba, da smo za šivanje lukenj na eni jopiči porabili ravno toliko časa kot za samo pletenje. Napredek pa je prinesel nove, modernejšje stroje tudi v Metliko in nava- diti smo se morali na novo delo, kar ni bilo vedno lahko. Toda človek dela z veseljem, ko vidi, kako podjetje pred njegovimi očmi in morda vsaj malo tudi z njegovo pomočjo raste in se razvija.

Tudi MATJAŠIČ Terezija zdaj še nekaj mesecev dela pri čipkah, saj ji zdajve ne dopušča več dela pri stroju. Že 12 let je v podjetju in pravi, da je bila vedno za- dovoljna.

KOTAR Ana si je komaj vzela čas za ta pogovor, saj pravi, da dela po normi in je za klopot škoda časa. Najbolj je zadovoljna takrat, kadar dela po normi in ima veliko dela. Potem je tudi zaslužek večji in človek nima časa misliti na to, kaj vse mu ni prav. Naj pove še to, da povprečno presega normo za 20%.

HEMANIČ Fančre nismo našli v podjetju, saj doma siba hčerke. Tudi ona je s podjetjem vred preživljala že dobre in slabe čase, vendar si mislimo, da je zdaj zadovoljna. Uredila si je dom in po tolikih letih čakanja se te dni seli tudi v novo stanovanje.

KOČEVAR Anica je prišla v podjetje kot vajenka. Zdej pa pregleduje čipke, saj je to delo bolj primerno za mlade mame kot delo pri stroju.

V barvarni smo se ob kalendru pogovarjali s HORVAT Jožefo. Tudi ona je bila včasih pletilja, potem pa je zaradi slabega vida začela delati v barvarni. Včasih je bilo težko; pripoveduje; stroji so bili stari, veliko smo se ~~vaščali~~, na vsak novi stroj smo morali prizidati nov prostorček in tako nam je tovarna rasla iz dneva v dan, iz leta v leto. Zdej je veliko boljša in upam, da bo vsem, ki prihajajo za nami še boljše. Najbolj so ji ostali v prijetnem spominu kolektivni izleti - kolikor jih je pač bilo.

Mimogrede smo pogledali še k poštenkam in povprašali LOZAR Marico, kako je preživela teh deset let v podjetju. Doživela je že marsikaj. Naj pove še to, da je aktivno sodelovala pri vodenju podjetja v najtežjih letih, ko so se selili iz enega konca Motlike na drugi, saj je bila prvi sekretar osnovne organizacije zvezo komunistov v podjetju.

Ko smo stopili v krojilnico se nam je prijazno zasmejala MUŽAR Jožefa. Kljub vsemu, kar je že preživela v tovarni, je ni minil smeh in dobra volja. Delati je začela pred enajstimi leti in to nikjer drugje kot pri zidarjih. Danes človek to komaj še lahko verjame. "Da, ta, je rekla," takrat smo morale novinke prijeti za vsako delo.

Nato sem se v podjetju izučila za pletiljo in 7 let delala kot pletilja. Potem pa se je proizvodnja spremenila in začela sem delati v krojilnici, kjer upam da bom tudi ostala. Še to je povedala, da danes novinke sploh ne vedn, kako jim je lepo.

Tudi VARDIJAN Marija dela zdaj v krojilnici. Prišla je v podjetje leta 1955 kot KV šivilja, vendar je v začetku delala kar vse od kraja. Nekaj časa je bila na strojnem šivanju, potem pa je začela ročno krojiti pletenine. To ni lahko delo in na rokah so ostali sledovi, ki jo bodo vse življenje spominjali na tiste čase. Odkar so krojilnico opremili z modernimi stroji, je delo lažje, zato pa nič manj odgovorno. Kljub temu, da je danes vse lepše in bolje, se rada spominja, kako je prvič prišla v tovarno in kako prijetno je bilo delo v tistem malem, idealov polnem delovnem kolektivu.

PETRIČ Edo smo srečali, ko je prišla le "na obisk" v tovarno, saj je trenutno na bolniškem dopustu. Takole mi je povedala: Predvsem enemu človeku se lahko zahvalimo za to, da smo se obdržali in danes lahko slavimo deseto obletnico. To je naš direktor. Seveda pa je celoten kolektiv pripomogel k temu, da smo se razvijali. Morda pa bi se morali pri delavci vse bolj zavedati, da delamo pravzaprav zase. Marsikdaj bi lahko bolj poprijeli, tako kot smo včasih. Lahko rečem, da sem ponosna na to, da že enajst let delam v istem podjetju in da si tudi v najtežjih trenutkih nisem iskala službe drugje. Želim si le to, da bi bila zdrava in da bi tudi v bodoče bila čimbolj koristen član našega delovnega kolektiva.

V šivalnici sem najprej stopila k stroju. KAPUŠIN Angela mi je povedala, da je bila že pletilja, navijalka, repasirka, zdaj pa dela pri šivalnem stroju. Kljub selitvam z enega delovnega mesta na drugo pa je zadovoljna, saj je podjetje postalo v vseh teh letih že kar njen drugi dom. Včasih je bilo drugače, pravi; "še zidarjem smobno rale pomagati, če je bilo treba. Če smo takrat vzdržali, nam tudi zdaj menda ne bo težko ostati."

JAKLIČ Angela je le za kip ustavila stroj. Norma, norma Pravi da je imela srečo, ker že ves čas šiva na owerlochu. Prej so bili stroji slabši, zdaj pa je vsako leto bolje. Delavec sčasoma vzljubi svoj stroj in se ga navadi. Zato je najlepše, kadar je delo stalno. Tudi uspeh je le takrat lahko zares velik.

Iskala se še VRTATIČ Alojzijo, pa na žalost zaman. Tudi ona je trenutno bolna. Upamo, da ne bo dolgo in da bo kmalu spet vrtela svoj stroj.

Na ročnem šivanju nam je KOČEVAR Pepca povedala, da je tudi ona začela pri zidarjih. Kopala je temelje za novo tovarno v Metliki. Potem je začela delati v Črnomlju. Težko je bilo. Od štirih zjutraj do sedmih zvečer je bila zdoma, brez tople hrane. Potem so se selili v Metliko, pa tudi tu je bilo treba marsikaj pretrpeti zato, da je "BETL" danes taka, kot je.

BEVK Anica je začela delati v "Belokranjki" takoj, ko se je preselila v Metliko. Delala je nastroju in na ročnem, zdaj pa že deset let pregleduje gotove izdelke. "Začetek je bil težak, nismo imeli ne stolov ne miz, rezali in likali smo kar na zabojih. Potem pa smo vsak dan dobili kaj novega."

Čez dvorišče sem stopila še v skromno, skrito sobico, kjer piše na vratih "Vstop prepovedan". Med tem ko je vlival igle, mi je SLANC Alojz pripovedoval o tem, kako je nekoč delal kot pletilec, vratar, skladiščni delavec in še marsikaj. Leta 1962 smo začeli v tovarni sami vlivati igle in ni bilo treba več hoditi vsak dan ponje v Ljubljano. Sam se je lotil dela in kar šlo je. Vsak dan se je naučil nekaj več, vsak dan mu je šlo delo hitreje in bolje od rok.

Še v mehanični delavnici sem se ustavila pri ŠTAMPFELJ Alojzu. Čeprav pravi, da raje dela, kot govori in da o uspehih v teh desetih letih govori že naša tovarna sama, nam je le povedal nekaj besed: "Začel sem delati pri vzdrževanju strojev, potem pa sem vodil mehanično delavnico. Za delo pa primem povsod kjer je treba."

Najteže je bilo v šačetu. Takrat sem bil pred predsednik sindikata. Takrat smo si zelo prizadevali za to, da bi tovarno preselili iz Črnomlja v Metliko in tudi uspeli smo. Potem smo veliko delali in nismo gledali ne na uro, ne na dan. Tudi v Metliki smo se že dvakrat selili in to je bilo najteže. Veliko truda je bilo treba, da smo stare vojaške konjušnice spremenili v tovarno in v njej postavili stroje. Pa vendar smo uspeli in napredovali tako, da danes že lahko utvarjamo boljše bodočnost za celo Belo krajino."

GRŠIČ Jože nima nikoli časa. Ob 5. uri zjutraj se odpelje in skoro vsak dan se vrača bog ve kdaj. Tudi HRNJAK Niko je preveč hitel. Morja nam bosta kdaj drugič lahko kaj povedala.

HASLČURVIČ Šteško sem našla v izobraževalnem centru. Osem let je delala na stroju, potem pa se je začela seliti, bila je pregledovalka, vodja izmene, delavke v molarnici.... Zdaj je inštruktor praktičnega dela v izobraževalnem centru in vzgaja nove delavke, naše bodočnost. Povedala nam je tudi, da je bila za izgradnjo tovarne potrebnih nešteto udarniških ur. Svojo udarniško knjižnico še brani za spomin na tiste čase.

Prav na koncu sem se ogledala še v računovedstvu. Tam PADOVINAC Martina in ŠTEFANIČ Martin že deset let računata in spreminjata delo vseh v številke. In številke nam najlepše kažejo, kaj vse smo naredili v teh desetih letih. Bašno sta spremljala razvoj podjetja in se po svoje trudila za to, da se je podjetje "obdržalo", kot pravita. To ni bilo vedno lahko. Danes pa sta zadovoljna, saj tudi številke kažejo, da "BETI" trdno stoji na svojih nogah.

Ob koncu še tole: morda v tistih nekaj trenutkih razgovora ni vsak delavec povedal vsega tistega, kar bi rad, morda vse to tudi ni mogoče napisati. Toda ona je misel in želja, ki so jo - tako ali drugače - izrekli vsi: "Veliko dela in naporov smo vložili v to podjetje in nikoli nam ni bilo žal zato."

Morda vsaka naša žrtev ni bila poplačana z denarjem, toda to niti ni potrebno. Dovolj je, da gledamo rast našega podjetja in vidimo, da vse kar smo delali, ni bilo zaman."

Ko sem jih poslušala, sem si želela le nekaj: da mi mladi, ki smo včeraj prišli v tovarno in vsi tisti, ki bodo prišli jutri, ne bi razočarali teh delavcev in da bi nadaljevali tam, kjer so nam oni že utrli pot.

V imenu celotnega kolektiva jim čestitam k njihovim delovnim uspehom in želim še veliko lepih trenutkov pri nadaljnjem delu.

Razgovor vodila: Lidiya

Milošević

V tem članku nimam namena načelno in teoretično obravnavati odnosov, položaja in nalog podjetij do komune ali obratno v našem demokratično razvejanem sistemu, predvsem ne zaradi tega, ker so za nas, ki živimo in delamo na področju komune, bolj važni učinki medsebojnih odnosov in dolžnosti. Ker pa sovpada čas članka v desetletnico obstoja tovarne "BETI", se bomo omejil predvsem na odnos in mesto tovarne, njeno vlogo in pomen, ki jo je imela in jo ima na področju komune. Ob tem naj omenim, da s tem nimam nobenega namena postaviti v senco ostalih gospodarskih organizacij in naj bralec članka to tudi tako razume in ocenjuje.

Kolektiv tovarne "BETI" je v svojem desetletnem obstoju dosegel neprecenljive in nepričakovane uspehe v gospodarstvu samem in vplival na spremembe na področju komune. S svojim dobrim in premišljenim desetletnim gospodarjenjem je v koreninah ovrzel mišljenje, da Bela krajina odnosno komuna Metlika nima pogojev za sodobno industrijo ter je s svojimi gospodarskimi dosežki povzročil dobesedno tekmovanje med gospodarskimi organizacijami. Ti dosežki so ovrgli dvome predvsem izven komune, češ da Bela krajina nima kadra, ne gospodarske tradicije in da bi bilo tvegano financirati in graditi v njej industrijo. V desetletnem razvoju podjetja najdemo in uporabimo lahko marsikatero izkušnjo za razvoj gospodarstva. Do take stopnje se je razvila brez kadrov in družbenih sredstev, z izredno pridnostjo in prizadevnostjo. Že zato ji pripisujemo velike zasluge na znotraj in navzven komune. To je tudi postavilo komuno znotraj in navzven v čisto drugačen materialen položaj. Kakšen je ta materialni položaj, se vidi na vseh področjih, moralni navzven pa je neprecenljive vrednosti predvsem zato, ker nam ni treba vedno izpodbijati očitkov "ne znate", temveč se lahko enakopravno pogovarjamo z nekdanj nedosegljivimi partnerji. Delovni kolektiv je s tem tudi dokazal, kako in na kakšen način lahko organsko zraste tovarna, ki je v ponos komuni in kačipot drugim.

Poleg tega pa je delovni kolektiv videl svojo mesto in dolžnost tudi do drugih problemov komune. Na prvo mesto postavljam socialni problem, predvsem glede zaposlovanja tistega dela naših občanov, katerim kamenita in nerodovitna zemlja ni in ne more nuditi potrebne življenske eksistence. Posluh kolektiva do tega problema komune je še toliko več vreden, ker je rešil s tem vrsto vprašanj svojcev zaposlenih ter s tem v veliki meri rešil komuno obstoječih socialnih problemov ter s tem preventivno vplival, da taki problemi niso naraščali. Ravno tako je kolektiv v svoji organski rasti in premišljenem planiranju odigral zelo važno vlogo na področju izobraževanja in kulturnega dviga naših občanov, kar se je nedvomno pozitivno odrazilo ne samo na področju storilnosti in večjega gospodarskega učinka temveč se to močno čuti na vseh področjih našega družbenega življenja.

Od svojega nastanka, posebno pa v zadnjih nekaj letih, ko so mu to dopuščale materialne možnosti, je kolektiv vedel za svoje mesto, ne samo na svojem delovnem prostoru in v samem podjetju, temveč je bil prvi v vrsti med tistimi, ki se niso ograževali v meje svoje gospodarske organizacije ter se zanimali samo za tista področja, ki so interesantna samo zanje, temveč si je skupaj z Občinsko skupščino in njenimi političnimi organizacijami prizadeval, da se takšna ozkost in zaprtost odstrani ter s stvarnimi in konkretnimi posegi vsakodnevno dokazoval in še dokazuje, kakšno vlogo, mesto, dolžnost in poglede mora imeti gospodarstvo odnosno gospodarske organizacije do določene regije in njenih problemov.

Parola, ki smo je večkrat slišali, da družbeni problemi niso stvar enega ali nekoga, temveč vseh tistih, ki imajo tudi od določenih rešljivih problemov korist, je prav gotovo padla na najbolj plodna tla v kolektivu "BETI". Zato je potrebno takšna stališča in odnose pogojevati z raznimi gospodarskimi uspehi izven gospodarskih organizacij, ki bi bili brez razumevanja delovnih organizacij nemogoči ali manjši. V teh odnosih in pomoči mesto ko-

lektiva v komuni ni mogoče ocenjevati le z ozirom na njegov materialni učinek, temveč predstavlja prav gotovo tudi močno komponento v samoupravnih organih komune ter vpliva na politične in gospodarske odločitve v določenem področju.

V takšnih ocenah nikakor ne moremo iti mimo položaja in odnosa, ki ga ima podjetje v medobčinskem sodelovanju in ki mu daje vitalno podobo na področju integracijskih odnosov in povezovanja navzven komune. Prehojena pot kolektiva in aspehi, ki jih je podjetje doseglo, so prav verjetno tudi rezultat naše splošne politike, ki jo je kolektiv osvojil kot zrelo in napredno ter se tudi preiščljeno v njo vključil. To nam ponovno potrjuje veličino občutkov in politike pravilnega razumevanja mesta nekega kolektiva v odnosu na naš gospodarski in politični sistem. Tovarna stoji blizu meje SRS in SRH, to ji je nalagalo v odnosu na nerazvitost obmejnih področij posebno občutljiv položaj in nalogo predvsem v odnosu na ustvarjeno bratstvo jugoslovanskih narodov za časa NOV. Tudi tu je znal delovni kolektiv in upravni organi voditi pravilno nacionalno politiko, ki jo lahko dajemo za vzgled, predvsem zato, ker so ti odnosi ostali na višini in tudi v zelo težkih časih razvoja podjetja samega. Besede, ki se pogosto slišijo, da smo se skupno brez razlike borili proti okupatorju in da se bomo v obmejnem področju tudi medsebojno zaposlovali in sodelovali ne glede na nacionalnost, niso bile fraze, temveč stvarnost in realnost.

Iz teh skopo ugotovljenih, napisanih in obeleženih gospodarskih uspehov in občutkov delovnega kolektiva do njegovega mesta v družbi in spoznanja težkih razvojnih let tovarne, lahko pridemo do zaključka, da je ta mlađi delovni kolektiv odigral svojo vlogo, za katero smo mu ob njegovi deset-letnici hvaležni in mu čestitamo.

Ob vsem tem pa imamo čvrsto garancijo, da postaja komuna tudi praktično, ne samo teoretično vedno bolj komuna delovnih ljudi in občanov. Prav gotovo s tem še niso izčrpane vse možnosti sodelovanja in medse-

bojnih dogovorov, pomoči ter vpliva, vendar nam integrarna rast gospodarstva in družbenih služb ter sodelovanje med njimi daje dovolj enakopravnih in za družbo pozitivnih činiteljev, da gledamo svojo prihodnost smelo in takšno kot si jo bomo sami ustvarili. V tej naši prihodnosti pa pričakujemo tudi v bodoče veliko razumevanje od naših delovnih kolektivov, predvsem od največjega kolektiva v naši komunni - tovarne "BETI". To predvsem iz stališča in spoznanja odprtih vprašanj, katerih rešitev bo ugodno vplivala na naš podjetniški dan in na standard naših delovnih ljudi.

Franco Vrviščar

POSLOVNO POROČILO ZA
PRVIH DEVET MESECEV

Ker je članek namenjen vsem zaposlenim v podjetju, navajam v lažje razumevanje razlage, da pomeni doseganje posameznega rezultata s 75% to, da je plan dosežen, ker je poslovno poročilo sestavljeno za prvo tričetrtletje. Ker pa je podatek večji od 75%, pomeni to, da je planirana obveznost presežena.

Že uvodoma lahko ugotovimo, da je bilo poslovanje podjetja kot celote uspešno. Tako iz izračuna rezultata poslovanja vidimo, da je dosežena proizvodnja celotnega podjetja s 75%, oz. planirana je s 49.459 N din doseženo v prvih treh mesecih s 37.483 N din, kar pomeni, da smo planske naloge izvršili. Nadaljni pokazatelj poslovanja je fakturirana realizacija (izdane fakture za prodane izdelke,) ki je bila planirana z 52.567 N din in dosežena s 44.000 N din, ali s 84%. Če pa od tega odštejemo promet, ki smo ga imeli s kooperanti "Labodom" iz Novega mesta in "DTR" iz Zagreba, s katerima smo imeli prometa 500 milijonov S din, vidimo, da smo tudi fakturirano realizacijo dosegli s 75%. Celotni dohodek podjetja je dosežen s 78% ali s 3% nad planom. Naslednji, zelo pomemben pokazatelj je dohodek podjetja, ki je bil planiran s 14.265 N din in dosežen s 13.081 N din ali s 92%. Tudi sredstva za sklade so bila planirana s 4.679 N din, dosežena pa so s 7.660 N din ali s 164%. Ker je pri obravnavi doseženih sredstev za dohodke, sklade in izplačanimi neto osebnimi dohodki znatna poveza, naj še navedemo kako smo dosegli planirane neto izplačane osebne dohodke. Ti so bili planirani s 6.099 N din, doseženi pa s 4.569 ali 75%. Na sejah organov upravljanja in družbeno-političnih organizacij kot so sindikat, OOKK in mladina je bila o tako visokem procentu doseganja sredstev za sklade podana podrobna obrazložitev, iz katere je bilo razvidno, da je na tako dober rezultat v znatni meri vplivalo tudi to, ker nismo lansko leto ob prehodu na gospodarsko reformo

obračunali obstoječih zalog surovin in nedovršene proizvodnje po novih višjih cenah, ampak smo te zaloge po sklepu DS obračunavali po starih cenah, kar je vplivalo na to, da se je sedaj, ko so te zaloge izčrpane vplivalo, da so prišla sredstva razlike v ceni v sklade podjetja. Poleg tega je v sedanjih zalogah nedovršene proizvodnje zaradi negativnega odstopanja v cenah vrednosti za cca 80 milijonov S din, kar bo v zadnjem tromesečju vplivalo na znižanje rezultata. Upoštevajoč ta dejstva vidimo, da smo tudi sredstva za sklade dosegli s 77%. To pomeni, da je plan presežen z 2%. Najbolj realna primerjava poslovanja je po mojem mnenju izplačani neto osebni dohodki z doseženo proizvodnjo, za kar smo že ugotovili, da sta obe pokazatelja dosežena s 75%.

Najbolj ugoden rezultat smo dosegli pri izvozu. Planirali smo 500.000 % izvoza in že v tretjem tromesečju smo dosegli izvoz s 522.000 % ali s 104%. Od skupnega izvoza smo planirali izvoz na zapadno tržišče v vrednosti 400.000 %, ob koncu tretjega tromesečja pa smo ta izvoz dosegli s 426.171 % ali s 107%. Na vzhodno tržišče smo planirali izvoz v znesku 100.000 %, ob koncu tretjega tromesečja smo dosegli izvoz z 295.340 % ali s 95%. To je vsekakor lep uspeh, če upoštevamo, da smo bili v prvem in drugem tromesečju zelo izpod plana v izvozu, o čemer smo z vso resnostjo razpravljali na DS podjetja in sprejeli sklepe, da se mora stanje izvoza v tretjem tromesečju znatno popraviti, če hočemo, nemoteno nabavljati surovine za redno proizvodnjo. Kot je iz podanega razvidno niso bili sklepi DS zaman, saj so rezultati izvoza na zapadno tržišče zelo ugodni.

V poročanem razdobju so bili tudi povprečni neto osebni dohodki doseženi ugodneje kot je bilo s planom predvideno in so bili doseženi s 102%. Tudi podatek o številu zaposlenih nam pove, da smo zaposlenost v podjetju kot celoti v primerjavi s postavljenim planom presegli za 22%, kar pomeni, da je bilo planirano v letu 1966, 921 zaposlenih, do konca tretjega tromesečja pa je zaposlenih 893 ali 97%.

Za obrat v Metliki lahko v ~~glavnem ugotovimo~~, da je doseženi rezultat poslovanja skoraj enak doseženemu rezultatu za celotno podjetje. Dosežena proizvodnja je bila planirana z 38.470 N din, do konca tretjega tromesečja pa je realizirana s 26.951 N din ali s 70%. Tu naj takoj povem, da je na nedoseganje plana v višini 5% vplival izvoz na zapadno tržišče, kjer se dosegajo znatno slabši rezultati kot na vzhodnem tržišču. Za lažje razumevanje izvoza v tem obratu naj omenim, da je bilo planirano za izvoz v letu 1966 za ta obrat 230.000 §, do konca tretjega tromesečja doseženo 287.000 § ali 25%. Iz tega je razvidno, da je plan izvoza na zapadno tržišče v obratu Metlika presežen za 50%.

Tudi obrat v Črnomlju je dosegel planirano proizvodnjo s 85%, saj je od planiranih 4.601 N din dosegel ob koncu tretjega tromesečja 3.910 N din. Pri sredstvih za sklade v tem obratu smo s planom predvideli majhno izgubo, ~~ker~~ je imel obrat predvideno proizvodnjo za izvoz, vendar iz obračuna ugotavljamo, da je obrat uspešno posloval kljub izvršenimi izvoznimi obveznostmi in dosegel sredstva za sklade v višini 34.500.000 S din. Tudi ta obrat je dosegel izplačane neto osebne dohodke s 75%, kar pomeni, da je plan dosežen. Obrat je dosegel izvoz s 93%. Planirano je imel za tekoče leto 200.000 § izvoza, ob koncu tretjega tromesečja pa je dosegel 185.650 §. Od tega je imel planiran izvoz na zapad 140.000 §, do konca tretjega tromesečja pa je izvršil 105.450 § ali 75%. Na vzhod je imel planirano 60.000 §, do konca tretjega tromesečja pa plan presegel s 134%. To pomeni, da je obrat uspešno izvršil svoje planske naloge. V tem obratu so bili povprečni neto osebni dohodki do konca tretjega tromesečja preseženi za 31%, kar je zelo ugodno napram planiranim.

Za obrat v Mirni peči lahko že uvodoma navedem, da je glavni vzrok za nedoseganje planskih nalog v tem, ker je imel obrat procentuelno najmanjšo zaposlenost od vseh obratov. Tako je imel planirano število zaposlenih 111, ob koncu tretjega tromesečja je bilo zaposlenih 83 ali 75% glede na postavljen plan.

Za lažje razumevanje razlik zaposlenosti v posameznih obratih navajam, da je imel obrat v Metliki za 23% večjo zaposlenost od plana, obrat v Črnomlju za 20% in obrat v Dobovi celo za 54%. Iz tega je razumljivo, da obrat v Mirni pečini ~~ni~~ mogel dosegati take ugodnih rezultatov kot drugi obrati. Zaradi tega je dosegel planirano proizvodnjo z 69%, dohodek z 71%, netto izplačane osebne dohodke s 55% in povprečni netto osebni dohodek s 101%. Kar se tiče sredstev za sklade v tem obratu je isti primer kot v Črnomlju, ker je bila s planom predvidena majhna izguba zaradi izvoza celotne proizvodnje. Ob koncu tretjega tromesečja pa vidimo, da je obrat kljub temu, da je delal v pretežni meri za izvoz, dosegel 18,500.000 S din sredstev za sklade. Pri tem naj omenim, da se se tekom leta menjali tudi artikli tako, da je to omogočilo doseganje boljših rezultatov, kar velja tudi za obrat v Črnomlju. Obrat je imel planiranega izvoza v znesku 70.000 S in je do konca tretjega tromesečja izvršil plansko nalogo s 30.935 S ali s 44%. Od tega je imel planiranih 30.000 S na zapadno tržišče in je ob koncu tretjega tromesečja dosegel 15.795 S ali 53% in na vzhodno tržišče 40.000 S planirano in doseženo 15.140 S ali 38%. Pri tem moramo takoj omeniti, da je imel obrat ob koncu tretjega tromesečja precej zaloge v znesku približno 19.000 S, ki je bila pripravljena za izvoz v začetku oktobra. Iz tega sledi, da je planirana obveza za izvoz tudi dosežena.

Obrat v Dobovi je imel planirano proizvodnjo 3.603 N din, dosegel pa je do konca tretjega tromesečja 4.565 N din ali 126%. Tu moramo za lažje razumevanje ugotoviti, da je v tem obratu nastala sprememba v številu zaposlenih in številu strojev v aprilu, zaradi česar je bil tudi dopolnjen plan proizvodnje, ki je dejansko dosežen z 58%. Razumljivo je, da je na to vplivalo priučevanje novih delavk, ki v prvih mesecih niso mogle dosegati norm. Obrat v Dobovi je dosegel sredstva za dohodek obrata s 87%, kar pomeni, da je plan prekoračen za 12%. Sredstva za sklade je imel obrat planirana s 128 N din, dosežena je z 263 ali 59%. Izplačani netto osebni dohodki so bili planirani s 484 N din, doseženi ob koncu tretjega tro-

mesecje s 397 N din ali 82%. Število zaposlenih je bilo planirano v obratu 76 delavcev, ob koncu tretjega tro-mesečja jih je bilo 98 ali 129%, kar pomeni 54% preko plana. Obrat ni imel planirane izvozne obveznosti vendar je delal za izvoz nekatere artikle in dosegel izvoz v znesku 18.390 ₴ na zapadno tržišče. Vsekakor je to zelo pozitivna ugotovitev saj se je obrat prvič vključil v mednarodno delitev dela in kot vse kaže bo pri nadaljni proizvodnji predviden redni izvoz na zapadno tržišče. Povprečne neto osebne dohodke je obrat dosegel s 89%. Iz tega sledi, da je doseganje povprečnih neto osebnih dohodkov slabše od ostalih obratov, kar je posledica, zaposlitve večjega števila novih delavcev, ki so imeli, že po pravilniku nižje osebne dohodke v priučitveni dobi, poleg tega, pa so tudi po preteku izučitvene dobe po normi dosegali nižje osebne dohodke kot starejši izkušeni delavci.

Ob koncu članka prosim bralce, da za morebitne ne dobro podane podatke oprostijo, ker je takšno snov, kot je poslovanje podjetja in obratov težko opisati v taki obliki, da bi bila čim lažje razumljiva. Že poslovno poročilo, ki je bilo sestavljeno za organe upravljanja v zelo zgoščeni obliki, obsega 11 strani.

Martin Štefanič

DESET LET SAMOUPRAVLJANJA V " BETI "

Prvi začetki delavskega samoupravljanja segajo še v dobo pariške komune, ko so delavci prevzeli v upravljanje podjetja, ki so jih zapustili njihovi lastniki. Da se je uresničilo samoupravljanje, je prispevala tudi oktobarska revolucija v Sovjetski zvezi, kjer so po idejah Marxa in Engelsa izvedli delavsko samoupravljanje.

Tudi pri nas v Jugoslaviji se je med proletariatom pojavila želja, da bi ta prevzel tovarne v svoje roke. Žal je vladal pred vojno kapitalistični sistem, ki je skušal na vse načine zadušiti te težnje.

Med FOP so bili postavljeni temelji za prehod na delavsko samoupravljanje. Takoj po končani vojni ni bilo potrebnih pogojev, da se uvede delavsko samoupravljanje, saj so bili gospodarski objekti, kolikor jih je sploh bilo, poškodeni in opustošeni, delavski razred pa zaradi neizkušenosti še ni bil zmožen prevzeti tovarn v svoje upravljanje. Na ta prehod smo v naši državi delavce pripravljali do leta 1950. Tega leta je bil sprejet temeljni zakon o uvedbi delavskega samoupravljanja, kar je pomenilo pravi revolucionarni preokret v našem družbenem gospodarskem sistemu. To je bil prvi korak k resnični osvoboditvi dela in ukinitvi države, kot sile nad družbo. Delavsko samoupravljanje se je pokazalo kot edina oblika, v kateri je mogoče osvoboditi delo in odpraviti sistem delavskih mezd. V začetku so bile dane delavcem v upravljanje le večje tovarne, pozneje pa se je delavsko samoupravljanje razširilo tudi na manjša podjetja in smo tako imeli v letu 1952 že precej široko delavsko samoupravljanje.

Od leta 1952 imamo tudi v našem podjetju, ki se je tedaj imenovalo Belokranjskega sedežem v Ormožju, organe upravljanja, to je delavski svet in upravni odbor. Podjetje se je v letu 1956 preselilo v Metliko in je preimenovalo svojo firmo v BETI- Belokranjsko trikotažno industrijo. Leta 1957 so bile volitve v delavski svet in upravni odbor. Vse do leta 1960 smo imeli v podjetju le ta dva organa.

Tega leta pa je bila zakonodaja o delavskem samoupravljanju dopolnjena tako, da so izvedli decentralizacijo samoupravljanja. Ustanovili so ekonomske enote in izvolili njihove delavske svete. S tem smo prenesli na organe upravljanja enot predvsem pravice, da odločajo o sprejemu in odpustu delavcev, o delitvi osebnih dohodkov, o disciplinski odgovornosti itd. Ker je bil takratni prehod na decentralizacijo organov upravljanja preširok, saj je imela na primer mehanična delavnica svoj delavski svet, vzdrževalna skupina svojega itd., smo bili prisiljeni pri naslednjih volitvah zmanjšati število ekonomskih enot in jih kadrovske okrepiti. Danes ima podjetje sedem delovnih enot, in sicer v matičnem podjetju enote konfekcije, pletilnice, barvanje in uprave, v samskih obratih pa enote v Črnomlju, Mirni peči in Bobovi.

Lahko trdimo, da so organi upravljanja tako na nivoju podjetja kot v posameznih delovnih enotah odigrali pomembno vlogo pri gospodarjenju. Tako so na primer delavski sveti delovnih enot dali delavskemu svetu podjetja predlog za razne izboljšave v njihovih enotah, poleg tega pa so zelo objektivno in kritično sprejemali tiste dele samoupravnih predpisov, ki se nanašajo na njihovo enoto. Posebno resnost so pokazali organi upravljanja pri razpravi in sprejemanju raznih elaboratov za razvoj podjetja. To je toliko bolj pomembno, če povemo, da se je podjetje širilo predvsem s lastnimi sredstvi. To pomeni, da so organi upravljanja v vsem razdobju budno spremljali delitev sredstev na sklade in osebne dohodke, in odredili, da se odvede v sklade toliko sredstev, da je bil razvoj podjetja zagotovljen, čeprav se je včasih delilo 50% na sklade in 50% na osebne dohodke. Vsa ta njihova prizadevanja pa niso bila zaman, saj si je podjetje s temi sredstvi nabavilo moderno strojno opremo, s katero izdeluje najrazličnejše kvalitetne izdelke, iskane na domačem in tujem tržišču.

Vzporedno z razvojem podjetja so organi upravljanja poskrbeli tudi za izobraževanje zaposlenih in vzgajanje novega kadra.

Tako smo v zadnjih letih štipendirali 42 štipendistov na raznih srednjih, višjih in visokih šolah. Da bi delavcem omogočili, da si pridobe kvalifikacijo, so organi upravljanja v letošnjem letu odločili, da se v sodelovanju s Tekstilnim šolskim centrom iz Kranja odpre v podjetju poklicna šola, ki jo danes obiskuje 52 učenk.

Prav tako so organi upravljanja vložili precej sredstev za gradnjo stanovanj. Podjetje ima zdaj 38 družinskih in samskih stanovanj. Razen za stanovanja so organi upravljanja poskrbeli tudi za letni oddih svojih delavcev. V ta namen so kupili počitniški dom, kjer se bodo lahko delavci med letnim dopustom odpočili in si nabrali novih moči za nadaljnje delo.

Organi upravljanja so mislili tudi na zaposlene žene. Odločili so, da ustanove v podjetju obrat družbene prehrane, kjer lahko dobi delavec in vsa njegova družina hrano po zelo primerni ceni. Zlasti ugodno je to za delavce, ki prihajajo iz oddaljenih krajev, saj lahko dobijo v tem obratu poleg tople malice tudi kosilo. Prav tako je bilo sklenjeno, da se odpre v podjetju tudi špecerijska trgovina. Tako je zaposleni ženi prihranjena nepotrebna hoja v mesto, saj si lahko vse potrebno kupi že ob odhodu z dela.

Organi upravljanja nameravajo odpreti tudi otroški vtec, kjer bo lahko zaposlena mati brez skrbi puščala svojega otroka, medtem ko bo sama delala v obratu. Tako bo njena produktivnost občutno večja, saj bo med delom mirna, ker bo vedela, da je njen otrok v varnih rokah.

Iz vsega tega je razvidno, da organi upravljanja ne skrbijo le za razvoj podjetja, ampak tudi za boljše in lepše življenje vseh članov svojega kolektiva.

Silva Dular

O OBRATU MIRNA PEČ

~~Kolektiv~~ obrata Mirna peč se je 1.1.1964. priključil k Belokranjski trikotažni industriji "BETI" Metlika, kot ~~takratno samostojno podjetje~~ z nazivom "Dolenjka", Mirna peč.

Podjetje "Dolenjka" je bilo ustanovljeno z odločbo Oblo Novo mesto, dne 22. januarja 1960. in registrirano pri gospodarskem sodišču v Ljubljani pod štev. 190/1 N.m.

Predmet poslovanja je bila proizvodnja vseh vrst trikotažnih izdelkov. Vendar je bila proizvodnja usmerjena le na otroško trikotažo z dodatno proizvodno dejavnostjo izključno kooperacijske oblike.

Kolektiv je povprečno štel 150 zaposlenih. Določeno ~~časovno obdobje~~ je bil poslovni učinek zadovoljiv, kar moramo pripisati tudi tedanjim konjunktornim razmeram tržišča. Ob dejstvu, da je vodstvo kolektiva zanemarilo splošne notranje organizacijske oblike in da so se prilike na tržišču spremenile, so člani kolektiva prejeli cca 6 mesecev minimalne plače v znesku 8.000,- do 10.000,- starih dinarjev.

Po priključitvi k "BETI" Metlika, kot obrat III. Mirna peč, se je stanje sicer počasi, vendar sigurno in postopoma izboljševalo. Jasno, v začetku ni šlo brez težav in do določenih pomanjkljivosti, predvsem zaradi hitrega prehoda na zunanje tržišče in pomanjkanja strokovnega kadra v proizvodnji. Tu mislimo predvsem na kvaliteto izdelkov, za katero pa danes lahko trdimo, da se giblje pod dovoljeno višino.

Obstoječe norme uporabljamo namreč iste kot obrat I. in II. in jih v bistvu normalno dosegamo. Tu velja omeniti podatek, da se je produktivnost v zadnjih dveh letih dvignila za cca 40 - 50 %. Kar se tiče poslovanja v celoti lahko zapišemo, da obrat gre v korak z ostalimi, čeprav se tekočih problemov ne manjka. Postavljene planske obveznosti bi vsekakor presegli, če ne bi imeli 25 % manj zaposlenih, kot je planirano. Kljub temu upamo,

~~da bomo v zadnjih dveh mesecih uspeli planske obveznosti izpolniti.~~

~~Predmet poslovanja je trenutno proizvodnja vrhnjih pletenin in konfekcioniranja helanke in bombaža.~~ Iz volnene preje izdelujemo pretežno ženske in moške puloverje in ženske jopiče, a proizvodnja letih je namenjena izključno za izvoz. Doslej je bil izvoz usmerjen le na vzhodno področje, medtem ko v letošnjem letu izvažamo d, lno tudi na zapad. Kljub dejstvu, da smo s proizvodnjo izvoznih artiklov pričeli šele v drugi polovici leta, bo izvozni plan prežeen, tako v celoti, kot na posamezna področja.

Obrat se ravno tako ukvarja tudi s konfekcioniranjem. Imamo lastno krojilnico, to je tračno žago - vendar brez noža za razkrojevanje, kar nam dela določene težave v proizvodnji. Izdelujemo pa artikle iz helanke in bombaža.

Sicer obrat zaposluje v povprečju do 90 zaposlenih. Fluktuacija delovne sile je bila v začetku zelo očitna, vendar se stanje delno normalizira. Da bi imeli realnejšo sliko o poslovanju, uspehih in težavah, bomo navedli nekaj podatkov o doseženih OD. V letu 1964 le 23.000.- starih din, v prvem tromesečju pa samo 18.000.- S. din. V letu 1965 44.000.- S. din, v letošnjem letu pa predvidoma 55.000.- do 60.000.- S. din.

Nadalje je treba omeniti, da kolektiv dobiva obrok tople malice v tukajšnji gostilni pod istimi pogoji, kot so v obratu družbene prehrane v Metliki. Sodelavci so postopoma uvideli, da je nagrajevanje po učinku edino pravilno merilo določanje OD. Z večjo delovno disciplino, osebno odgovornostjo, organizacijo dela in predvsem boljšo kvaliteto dela, je mogoče doseči večji delovni učinek, najsi bo to individualni ali kot celota. Zdaj ko delavka ve, da bo prejela toliko, kolikor bo ustvarila, da ji je poleg tega zagotovljen obrok tople malice, je tudi njeno počutje popolnejše. Zato sedaj z razumevanjem sprejema merila, ki so bila včasih kamen spotike, saj vidi v tem svoj obstoj in možnost večjega

zaslužka. Nadalje moramo omeniti, da je imel obrat svoje prostore ločeno v več privatnih stavbah. Da naštejemo: skladišče, navijalnica, pletilnica, šivalnica, mehanična in obratna pisarna. Vsi ti oddelki so bili ločeni. Takoj lahko razumemo, da pod takimi pogoji ni bilo mogoče doseči znatnega uspeha.

Že 6 mesecev po pripojitvi, to je v juliju 1964 je matična podjetja v lastni režiji dogradilo enotno delovno halo.

Ob tej priliki kolektiv obrata III. izrablja priložnost, da se javno zahvali matičnemu podjetju in direktorju tov. Vujčić Petru za prizadevanja ob izgradnji delovne hale, ki nam je omogočila postopno vključitev v normalno poslovanje.

Kolektivu čestitamo kolektivu obrata P. Metlika in njegovim članom ob juliliju, 10. obletnici obstoja in jim želimo še veliko delovnih uspehov!

Kolektiv obrata Mirna peč pa se bo potrudil, da bo v bodoče prispeval več večji delež k skupnemu napredku.

Obrat III. Mirna peč

OB 10. LETNICI "BETI"

Deset let življenja človeka je mnogo, deset let življenja v eni gospodarski organizaciji je zelo malo, toda v zgodovini "BETI", ki te dni slavi 10-letnico svojega obstoja, nam to obdobje predstavlja znatni napredek tako v razvoju, kakor tudi v pridobljenem ugledu na domačem in tujem tržišču.

Danes "BETI" s svojim brutto produktom stoji pri vrhu med nekaj sorodnimi podjetji naše države, ki imajo daljšo tradicijo in segajo v čas pred II. svetovno vojno.

Ta dokaz nam daje pravico, da kar najbolj svečano proslavimo ta jubilej, tam bolj, ker so ostala podjetja izvedla modernizacijo pred nami z najboljšo opremo, "BETI" pa je na svoji razvojni poti premagala vse ovire z relativno zastarelo opremo.

Takšna ugotovitev mora vsakega pripraviti k razmišljanju, od kod taki uspehi. Vsekakor je potrebno vzroke iskati prvenstveno v samem kolektivu, v njegovih ljudeh in njihovi izredni volji do ustvarjanja. Delavci so se odpovedali dviganju lastnega standarda v cilju ustvarjanja solidne osnove za nadaljni uspeh in perspektivni razvoj.

Ni težko ugotoviti, da so v tem sodelovali delovni ljudje tega kolektiva vse od direktorja do čistilke, vsekakor eni več, drugi manj in to po položaju in svoji osebni zavesti.

Že prej smo rekli, da je uspeh dober del sodelovanja delovnih ljudi kolektiva, na škodo osebnih dohodkov, a v korist skladov za razširjeno reprodukcijo, kar pomeni, da je podjetje zelo malo koristilo sredstva skupnosti in s tem ustvarilo možnost za manjšo obtežitev cen po enoti proizvoda, obenem pa je dobljena večja konkurenčna sposobnost na domačem in tujem tržišču.

Končni rezultati nam kažejo, da je bila ekonomska politika podjetja v redu, kar ni težko uvideti. Največ zaslug za to pripada celotni delovni skupnosti, predvsem pa direktorju podjetja in vodstvu podjetja, saj so ime-

li ti pri relativno slabi kadrovski zasedbi zelo težko in odgovorno delo. Zato je treba dati polno priznanje za vse dosežene uspehe in afirmacijo "BETI" vsem članom kolektive in vsem, ki so s svojim udejstvovanjem in strokovnimi sposobnostmi pomagali pri razvoju podjetja.

Prav tako ne smemo pri tem pozabiti na sodelovanje organov upravljanja in društvo-političnih organizacij, ki včasih niso bile tako aktivne kot bi morale biti in to iz več objektivnih razlogov pa tudi zaradi nezadovoljstva razvitega poznavanja ekonomskega dogajanja.

Na koncu je potrebno pri tej priložnosti utrditi nekatere smernice za nadaljni razvoj, za borbo za večjo produktivnost, največji možni nivo kvalitete ter za ohranitev odnosov med ljudmi na najvišji ravni, pri čemer morajo organi upravljanja v bodoče zavzemati čim večje vlogo.

Želimo, da "BETI" v bodoče še bolj napreduje in s svojimi rezultati ustvarja tudi lepše življenje za vse svoje člane.

"BETI"-obrat IV Dobova

29. NOVEMBER - PRAZNIK REPUBLIKE

Letos poteka 21. leto, odkar je bila rojena Republika. V tem razdobju je odbranila napade iz vzhoda in zahoda, kljubovala gospodarski blokadi, političnim splotkam informbiroja, vohunskim in diverzantskim akcijam, ki so bile naperjene zoper njo.

V čem je bila njena moč, da je lahko prehodila vse težave in zmagovala v vseh najtežjih prilikah? Brez dvoma v enotni volji ljudstva, ki je želelo imeti republiko ureditev in socialistični družbeni sistem.

Govorimo, da je vsa oblast izšla iz ljudstva in pripada ljudstvu. To ni parola, ni fraza, to je naša stvarnost! Pravzaprav, ker v naši republiki pripada vsa oblast ljudstvu in samo njemu, je republika v teh letih svojega obstoja postala tako močna in tako enotna kot nikdar doslej.

Mednarodni gospodarski položaj je republiko postavil pred nov problem. Vključevanje v mednarodno delitev dela in menjava proizvodov z vsemi deželami v svetu, sta nas prisilila k uresničevanju gospodarske reforme. Reforma je posledica slabosti v našem dosedanjem gospodarskem sistemu, pač pa sposobnost našega socialističnega sistema, da se lahko uspešno vključi v mednarodni gospodarski razvoj. Republika je omogočila ta sistem in ker smo vedno v njem zmagovali, smo prepričani, da bomo uspešno prehodili tudi težave sedanje svetovne gospodarske krize.

Dan republike naj bo simbol uresničitve teženj narodov Jugoslavije in porok za uresničitev še lepše prihodnosti!

Janez Smrekar J.

MLADINA PROSLAVLJA

V počastitev 10. obletnice podjetja je mladina organizirala športna tekmovanja v namiznem tenisu, šahu in streljanju.

K sodelovanju smo povabili mladino iz Belta, Kmetijske šole na Grmu ter ekipo Občinske skupščine Metlika.

Športnega dne so se v soboto 19.11.1966 udeležile vse navedene ekipe.

Najbolje se je plasirala ekipa "BETI" Metlika, ki je osvojila prvo mesto v namiznem tenisu in v streljanju ter drugo mesto v šahu.

~~Drugoplasirana~~ je ekipa Belta iz Čimolija, ki je osvojila prvo mesto v šahu, drugo v namiznem tenisu in streljanju.

Sledijo - ekipa Kmetijske šole na Grmu in ekipa Občinske skupščine Metlika.

Rezultati posameznih srečanj so razvidni iz tabel:

Namizni tenis

I. mesto ekipa "BETI" II v postavi:	Kljo Marjan, Zvonc
	Ključman;
II. mesto ekipa Belt Čimolj	Vladič Vlado,
	Reutchar Zvonc;
III. mesto ekipa Grm II	" Aladič Anton,
	Marc Milan;
IV. mesto ekipa Grm I	" Petelj Franc,
	Čenta Janez;
V. mesto ekipa "BETI" I	" Čerjanec Marjan,
	Gašperič Stane;
VI. mesto ekipa ObS Metlika	" Prevalšek Slavo,
	Gašperič Ivan.

Šah

- I. mesto "BELT" Črnomelj
II. " " "BETI" Metlika
III. " ~~Kmetijska~~ šola Grm
IV. " Občinska skupščina Metlika

Streljanje

- I. mesto "BETI" I. Metlika: Hutar Zvone 79 krogov
Gerbec Jože 70 krogov
Bogdanović G. 69 krogov

Skupaj: 218 krogov

- II. Mesto Belt Črnomelj: Panijan Jože 76 krogov
Dobar Vjeko. 64 krogov
Satošek D. 63 krogov

Skupaj: 203 krogov

- III. mesto Kmet. šola Grm: Gruden Janez 68 krogov
Vidlič Alojz 68 krogov
Hršak Mitja 60 krogov

Skupaj: 195 krogov

- IV. mesto "BETI" II: Hauptman Z. 69 krogov
Matekovič J. 55 krogov
Lebar Stefan 26 krogov

Skupaj: 151 krogov

- V. mesto ObS Metlika: Prevalšek Slav 44 krogov
Udovič Mitja 26 krogov
Molek Frank 24 krogov

Skupaj: 94 krogov

REZULTATI TEKMOVANJA V ŠAHU

		BELT	BETI	ŠOLA GRM	OBS METLIKA	ŠTEV. TOČK	RAZLIKA V TOČKAM	MESTO
1	BELT		3:2	5:0	4:1	3	12:3	I.
2	BETI	2:3		3,5:1,5	4:1	2	9,5:4,5	II.
3	ŠOLA GRM	0:5	1,5:3,5		5:0	1	6,5:8,5	III.
4	OBS METLIKA	1:4	1:4	0:5		0	2:13	IV.

REZULTATI TEKMOVANJA V NAMIZNEM TENISU

		ŠOLA GRM II.	OBS METL.	BETI II.	ŠOLA GRM I.	BETI I.	BELT	ŠTEV. TOČK	RAZL. V SETIH	MESTO
1	ŠOLA GRM II.		2:1	1:2	2:0	1:0	1:2	3	8:5	III.
2	OBS METLIKA	1:2		0:2	0:2	1:2	0:2	0	2:10	VI.
3	BETI II.	2:1	2:1		2:0	2:0	2:1	5	10:2	I.
4	ŠOLA GRM I.	0:2	2:0	0:2		2:0	1:2	2	5:6	IV.
5	BETI I.	0:2	2:1	0:2	0:2		0:2	1	2:9	V.
6	BELT	2:1	2:0	1:2	2:1	2:0		4	9:4	II.

DELO ORGANOV UPRAVLJANJA

V času od izdaje prejšnje številke "Trikotažerja" pa do danes je bilo delo samoupravnih organov usmerjeno predvsem na organizacijsko-tehnične probleme. Tako UO kot DS podjetja sta obravnavala iste probleme, zato ne bomo v tem pri-kazu delili sklepov UO in posebej DS, temveč bomo oboje združili in se s tem izognili neljubemu ponavljanju.

Med pomembnejšimi sklepi so bili zlasti naslednji:

- Po obravnavi med članstvom delovne skupnosti na svetih delovnih enot je bil sprejet statut podjetja, dopolnjen priglabil pravilnik o delovnih razmerjih. Od sprejema statuta dalje smo dolžni vsi, da se ravnamo po njegovih določilih, zato je prav, da ga tisti delavci, ki se še niso upoznali s statutarnimi določbami, spoznajo. Le tako bodo lahko izpolnjevati svoje obveznosti in zahtevali pripadajoče pravice.
- Nabavili smo večje število osnovnih sredstev, na primer elektromotorje, oljne peči, varilno garnituro, centrifugo, šivalne plošče itd.
- Sprejeli smo zelo pomemben sklep, da se skupna amortizacija od sedanjih 6 % že za letos poviša na 9 %. S tem bodo osnovna sredstva amortizirana veliko preje kot po dosednji stopnji in bo tako omogočeno, da hitreje obnavljamo iztrošena sredstva.
- Pristanek smo dali podjetju Mercator, da odpre špece-rijsko trgovino v naši tovarni in zlasti delavke zelo radno obiskujejo ta lokal.
- Sprejeli smo elaborat in program prehoda na skrajšan delovni čas. Pri tem smo odločili, da bosta letos dela prosti sobota: 26. novembra in 31. decembra. Drugo leto bodo v prvem stranskem letu proste le po ena sobota v mesecu, za poznejše obdobje pa bo delavski svet odločil posebej.
- Za izvajanje ukrepov za prehod na skrajšan delovni čas smo ustanovili oddelk za organizacijo in nagrajevanje.

- Glede pogojev za nagraditev delavcev, ki so že 10 let v podjetju, smo sklenili, da pridejo v poštev delavci, ki so napredovali zaposleni v podjetju že 10 let in tisti delavci, ki so delovno razmerje pridobili samo.

Ta odderek je zadolžen, da spremlja uresničevanje pogojev iz programa za prehod na skrajšan delovni čas, da podaja najbolj primerne rešitve in pripravlja novo organizacijsko shemo podjetja. Najpomembnejša okoliščina v tem programu so organizacijske spremembe v proizvodnih službah in ureditev sistema nagrajevanja na čim stimulativnejši način.

- Z zdravstvenim domom v Metliki smo sklenili dogovor, da bomo delavce naše tovarne v Metliki cepili proti gripi. Obrati izven Metlike pa naj se s svojimi zdravstvenimi domovi dogovorijo, da se tudi pri njih izvede to cepljenje. Organ samoupravljanja je sprejel takšen sklep zato, ker je ugotovil, da je pred dvema letoma od cepljenja izostal en obrat, v katerem se je ob epidemiji gripe pojavilo za 50 % več obolelih kot v ostalih obratih.

- Glede ponudbe za sodelovanje z ameriško firmo Triumph International smo sklenili, naj direktor podjetja s strokovnimi službami ugotovi možnost te kooperacije in v primeru pozitivnih ugotovitev sklene ustrezno pogodbo.

- Sklenili smo, da se po tričetrletnem obračunu delavcem podjetja izplača 50 % enomesečnega osebnega dohodka, računanega v povprečju in doseženega v prvih devetih mesecih letos. V primeru, da ostanejo kreditni pogoji kot letos tudi prihodnje leto, se iz že doseženega dohodka izplača še 50 % enomesečnega OD 1. maja 1967. leta. Pri izplačilu tega dohodka pridejo v poštev vsi delavci podjetja, vajenci, in štipendisti. V poštev pa ne pridejo delavci, ki so bili le v civilno-pravnem razmerju s podjetjem in je bila njihova zaposlitev v podjetju le kratkotrajna.

- Odobri se najetje posojila v znesku \$ 116.800 za nabavo konfekcijskih strojev, raschel strojev in barvnih aparatov. To posojilo bomo dobili od italijanske firme Rhodiatocce.

- Glede pogojev za nagraditev delavcev, ki so že 10 let v podjetju, smo sklenili, da pridejo v poštev delavci, ki so neprekinjeno zaposleni v podjetju že 10 let in tisti delavci, ki so delovno razmerje prekinili zaradi odhoda k vojakom, zaradi nadaljevanja šolanja in zaradi varstva majhnih otrok, a se med prekinitvijo niso zaposlili v drugem podjetju. Delavce se nagradi s spominskimi dragoceninami nagrajani.
- Sklenili smo, da ne bo skupne proslave, ker ne bodo zgrajeni prostori za novo konfekcijo in bodo zato delavne enote dobile nadomestilo v znesku 5.000 din. za posameznega delavca in bodo ta denar lahko razdelile individualno delavcem, ali organizirale skupen zabaven program.
- Podjetje je v novo zgrajenem bloku pridobilo 5 stanovanj in eno je še posebej odkupilo v bloku, zgrajenem lanske leto. DS je razdelil stanovanja tako, da je dodelil: trosobno stanovanje Srečku Eggerju, vodji proizvodnje; dvosobno stanovanje Jožetu Rajku, analitiku, s tem, da sprejme za podnajemnika Antona Štruelja, prav tako analitika;
- dvosobno stanovanje Jožetu Gršiču, šoferju;
- dvosobno stanovanje Mariji Merlić, tehnologu v konfekciji;
- dvosobno stanovanje Cilki Pustak, finančniku knjigovodje, s tem, da ima v uporabi eno sobo in kuhinjo, druga soba pa se dodeli Nadi Kovačič, tekstilnemu tehniku, s tem, da ima v uporabi hodnik in toaletne prostore;
- enosobno stanovanje Antonu Bevcu, obratovodji konfekcije;
- dodeljanje stanovanja Marije Merlić se dodeli Fančki Švajger, pregledovalki čipk.
- Dodeljanje stanovanja Jožeta Gršiča in Fančke Švajger naj bi se dodelilo Matiji Železnjaku, mehaniku v konfekciji in Jožetu Pezdircu, električarju, po pristanku lastnika zasebne stanovanjske hiše. Samsko sobo pri Jožetu Simoniču se dodeli Jožici Rogelj, blagajničarki;
- samsko sobo pri Iliji Predoviču se dodeli Ivanu Malešiču, obratovodji okrogle pletilnice; in samsko sobo pri Anici Kočever se dodeli Mariji Jankovič, pripravnici v računovodstvu in Francki Ožbetič, kuharici.

Janez Štrelar

NAŠA KRONIKA

V mesecu oktobru se je v podjetju zaposlilo 42 delavcev, s podjetjem pa sta prekinila delovno razmerje 2 delavca.

Stanje na dan 31. oktobra 1966 je bilo 1.042 delavcev in sicer:

196 moških,
787 žensk ter
59 vajencev.

V obratu Metlika 657
v obratu Črnomelj 181
v obratu Mirna peč 82
v obratu Dobova 122

Poročile so se:

V Metliki:

Omezelj Duška, por. Guštin
Sušnik Stana, por. Bajuk
Perušič Rozalija, por. Tkalčič
Kožar Zlata, por. Peršin
Pečar Ana, por. Mlačak
Šober Vida, por. Habe
Švajger Frančiška, por. Nemanič

V Črnomlju:

Jovičič Dragica, por. Curk

V Mirni peči:

Jaklič Majda, por. Tomšič

V Dobovi:

Ferenčak Marija, por. Zaje
Cverle Ana, por. Drugović

VSEM NOVOPOROČENIM ČESTITAMO IN JIM ŽELIMO NA NOVI
ŽIVLJENJEKI POTI MNOGO SREČE!

BOLJ ZA ŠALO KOT ZARES

Ve, kaj poje

- Francelj pa zelo obraja slivovko, ali ne?
- Seveda jo, zato pa tudi tako rad prepeva tisto narodno:
"Cela žlahta mi jo brani, ja, ja ..."

(Pavliha)

Delavec je vozil blago v vozičku. Mimo je šel t~~am~~
in ga vprašal:

- "Ali je to super opako?"
- "Super napaka, da," je odgovoril delavec.

Francelj je na glas bral našnjo številko "Trikotažerja".
Ko je v rubriki "Bolj za šalo kot zares" prebral: "Ljubi
svojega bližnjega, če ne moreš njega pa njegovo ženo",
se je oglasil Pepa: "Kaj pa to njega briga!" (mislil je
pri tem na urednika te rubrike).

Iz pravopisa:

Točnost - V tehniki zelo važen pojem. Posamezni deli ure
so izdelani zelo natančno, da nam ura kaže zanes-
ljivo točen čas, ki ga praviloma ne upoštevamo.
Na primer sestanek ODS, UO ali DSDE skličemo
ob 14^h in že ob 14,15 pridejo prvi povebljenci.
Ko se bo 14,30 zbere potrebna večina, se sestanek
začne ob 15^h.

NAGRAJNA KRIZANJA

Podeljene bodo nagrade v skupni višini 20.000 S din

Standard - življenjska raven ..

1. nagrada
2. nagrada
3. nagrada
4. nagrada
5. nagrada
6. nagrada
7. nagrada
8. nagrada
9. nagrada
10. nagrada
11. nagrada
12. nagrada

Danes zelo važen pojem. Standard naših delovnih ljudi je zelo velik. Nekateri člani našega kolektiva ne uporabljajo več toaletnega papirja, temveč skrojene dele kombinež, hlačk itd. Včasih uporabljajo celo že sešite "Marika" hlačke.

Odgovornost - Pri nas imamo več vrst odgovornosti. Najbolj znana je kolektivna (skupna) odgovornost. Poleg tega imamo tudi veliko odgovornost (pri izdelavi tarifnega pravilnika), pri delu pa imamo najširšo malo odgovornost. oziroma najraje delamo brez odgovornosti. Zaradi "zgodovinske" odgovornosti včasih zaletimo koga, kako spi na delovnem mestu.

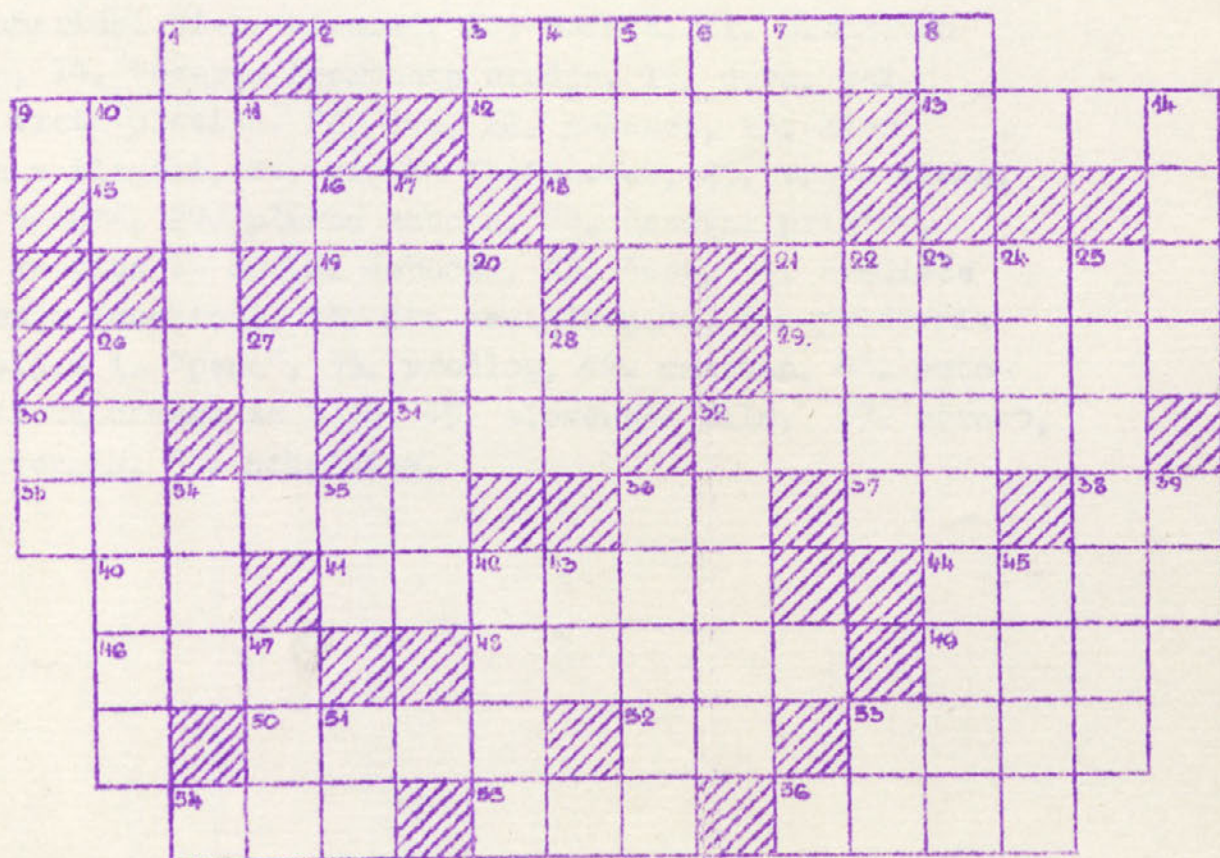
Eubriko ureja Slavoljub Milošević

NAGRADNA KRIŽANKA

Podeljene bodo nagrade v skupni višini 20.000 S din
sicer:

- 1. nagrada - 5.000 din
- 2. nagrada - 3.000 din
- dve nagradi à 2.000 din
- in osem nagrad à 1.000 din.

Rešene križanke oddajte uredniškemu odboru najkasneje
do 10. decembra tega leta. Pravilne rešitve bomo šreba-
li za nagrade.



Vodoravno:

2. vrsta tekstilne industrije, 9. vrtnina, vrsta zelenjave, 12. gradbeni material, 13. listi papirja, 15. bivališče žensk v muslimanski hiši, 18. čin, stopnja, 19. del živalskega telesa, 21. uganka, 26. zavoj, omet, 29. sintetična preja, 30. osebni zaimak, 31. naplačila, 32. vrsta pletiva, 33. sintetično vlakno, 36. predlog, 37. vas pri Ljubljani, 38. osebni zaimak, 40. kratica za gospodarsko skupnost, 41. na tekočem, brez zaostanka, 44. glavno mesto Gane, 46. kraljica lepote, 48. kretski kralj, 49. lepotilno sredstvo, lošč, 50. del obraza, 52. glasbena nota, 53. žensko ime, 54. tekstilna surovina, 55. del dneva, 56. gora v Karavankah,

Navpično:

1. hvalnica, 3. 10. in 2. črka v abecedi, 4. voznik, 5. odkos trave, 6. višina zvoka, glas, 7. žensko ime, 8. ameriški tiskovni urad, 10. nedmet, 11. ploskovna mera, 14. tovarna športnega orodja, 16. doba, vek, 17. vrsta pletiva, 20. dva, 22. sukanci, 23. kdor dela v ilegali, 24. pijača (brinovec), 25. vrsta vlaka, 26. uganka, 27. plesna zabava, 28. časovni prislov, 30. kratica za osebni dohodek, 32. čast, 34. središče vrtenja (množina), 35. dva samoglasnika, 36. pridevnik izpeljan iz "pena", 39. predlog, 42. pameten, 43. avtomobilska oznaka za Reko, 45. slovenski film, 47. strast, 51. veznik, 53. nikalnica.

R E B U S



KAJ JE PO POKLICU?

1. RADO ČAJUNOV

2. MIRO RENC

3. MIHA KEN