

# Otvoritev novih obratov

26. novembra 1970 je bila v tovarni slovesnost, na kateri so izročili svojemu namenu nove prostore. Poleg odbornikov Občinske skupščine Metlika so bili navzoči tudi drugi gostje in zastopniki poslovnih partnerjev iz naše države in iz tujine.

Navzoče je v krajšem govoru pozdravil predsednik centralnega delavskega sveta Tone Strucelj in jim zaželel dobrodoščilo. Pri tem je skušal zbranim čim bolj nazorno prikazati, koliko napora in sredstev je bilo potrebnih za to, da danes lahko izročamo proizvodnji enega največjih in najlepših obratov, ki so bili dosedaj zgrajeni.

Za njim je zbranim spregovoril tudi direktor podjetja tov. Peter Vujčič. V svojem govoru prikazal gospodarjenje v zadnjem desetletju. Orisal je nagli razvoj tovarne »BETI«, njeno gospodarsko in poslovno povezanost ter oblike in področja sodelovanja z delovnimi ljudmi v sorodnih delovnih organizacijah. Posebej razveseljivo pa je dejstvo, da za svoje prijatelje lahko štejemo tudi proizvajalce izven meja naše domovine. Tako široko zastavljenemu sodelovanju na vseh področjih je potrebno pripisati naš hiter gospodarski razvoj.

O gospodarski in družbeni vlogi trikotajne industrije »BETI« je govoril tudi predsednik Občinske skupščine tov. Ivan Zele, ki je dejal, da je napredek tega dela Bele krajine v marsičem odvisen od dobrega gospodarjenja tega 1200-članskega kolektiva.

Dr. Božo Linhart, generalni direktor Jugobanke, je dejal med drugim, da si lahko šteje v čast in ponos tisti, ki ima poslovne odnose s tako marljivim in preudarnim delovnim kolektivom.

Ravno tako prijateljsko in pohvalno se je izrazil tudi gospod Barck predstavnik tvrdke »NEVEDA«, s katero tesno sodelujemo.

Dejal je:



Odborniki občinske skupščine Metlika in gostje pred otvoritvijo

»Spoštovane dame in gospodje!

Hočem biti zelo kratek, povedal bom le nekaj besed. Kakor slišite, sem Holanec in upam, da bo to, kar bom rekel, pozneje tudi prevedeno.

Besede, ki jih mislim izreči, so namenjene tovarni »BETI« Metlika, posebno pa gospodu generalnemu direktorju Vujčiču. To leto smo se spoznali in smo stopili v prijetno poslovno sodelovanje, to je »BETI« Metlika in LEIDSCHHE WOLLSPINNERIJ-*Leiden*, proizvajalec svetovno znane volne za ročno pletenje NEVEDA. Vi, gospod Vujčič, ste v mojih očeh, tako kakor jaz lahko sodim, dober tovarnar, komercialist in organizator. To, kar ste vi z vašimi sodelavci pri tovarni »BETI« Metlika ustvarili v desetih letih, ni samo v Jugoslaviji, ampak bi bil tudi pri nas v Holandiji in ostali Evropi zelo velik uspeh.

Veselim se tudi tega, da lahko danes prisostvujem tej svečani ot-

voritvi vaših novih izdelkov. Posebno še, ker je ustanovljen nov oddelek z našimi NEVEDA artikli. Prsrčno čestitam vam in s tem tudi celotnemu kolektivu tovarne »BETI« Metlika.

V imenu firme NEVEDA bi rad na ta svečani dan ponudil majhen spominček. Ko ste bili takrat pri nas v Holandiji, ste občudovali cvetje tulipanov. V veliko zadovoljstvo mi je, da vam ponudim 1500 čebulic tulipanov 50 posebnih vrst, ki bodo, kakor upamo, spomladi v Metliki, ko bodo cvetele, ponazarjale vse tiste žareče barve, ki jih ima volna NEVEDA.

V prihodnje vam želim še nadalje obilo uspehov in se vam najlepše zahvaljujem!»

Za tem je direktor Jugobanke simbolično odprl nove proizvodne prostore. Gostje so si ogledali proizvodnjo v kodranki, pletilnici, barvarni in konfekciji.

# Slavili smo desetletnico

Delavski svet podjetja BETI se 26. decembra sklical izredno sejo, na katero so bili povabljeni vsi člani kolektiva, ki jim je v tem letu poteklo deset let delovne dobe v podjetju.

Predsednik delavskega sveta Tone Strucelj je pozdravil vse povabljene in se jim zahvalil za njihovo vztrajnost, ki so jo pokazali s tem, da so že deseto leto člani naše delovne skupnosti. Obenem je izrazil željo, da bi vsi še naprej ostali tako prizadevni na svojih delovnih mestih in da bi bili za zgled vsem novim članom, ki prihajajo in bodo še prišli v podjetje.

Nato je pozdravil navzoče še direktor Peter Vujčić, ki je izrazil zadovoljstvo, da pozdravlja člane kolektiva, ki so prebili skoraj tretjino svoje delovne dobe v podjetju. Na kratko je prikazal razvoj podjetja v teh letih in zaželel, da bi vsi ostali zvesti člani kolektiva še v prihodnje ter tako pripomogli k nadaljnjemu razvoju tovarne.

Spominska darila — zapestne ure — pa naj bodo vsakemu članu za spomin in priznanje kolektiva, organov upravljanja in vodstva podjetja za vztrajnost in prizadevnost, ki so jo pokazali v teh desetih letih pri delu v podjetju.

Nagrajeni so bili naslednji člani kolektiva: Janez Pahor, Danica Damjanovič, Zlata Damjanovič, Jure Flajnik, Pavla Gorenc, Ana Grubač, Jožefa Jaklič, Jožefa Jelenič, Ana Kolenc, Slava Mikešič, Marica Mikešič, Vera Muhič, Ana Muhič, Marija Mušič, Angela Makše, Anton Nemanič, Anton Pečarič, Katarina Petric, Ana Požek, Rozalija Pust, Bernarda Plut, Ljudmila Rozman, Marija Saje, Terezija Simončič, Amalija Sukovič, Marija Štampfelj, Ana Volf in Ema Zunič.

Med jubilarji smo izbrali Jureta Flajnika in mu zastavili nekaj vprašanj:

*Kdaj ste prišli v podjetje in na katero delovno mesto ste bili razporejeni?*

V podjetje sem prišel 1. julija 1960. Postal sem vodja prodajnega oddelka.

*Se spominjate prvega osebnega prejema?*

Da, dobil sem 26.000 starih dinarjev, oziroma nekaj manj, ker so mi nekaj odstotkov odbili za priučitev.

*Koliko je bilo takrat zaposlenih v prodajnem oddelku?*

Poleg mene je bila v tem oddelku samo še fakturistka.

*Kako je delo potekalo?*

Imeli smo enega potnika, ki je prodajal naše izdelke po vsej državi. Izdelke smo v glavnem pošiljali po železnici in pošti, ker takrat še nismo imeli lastnih prevoznih sredstev. V skladišču je delal en sam skladiščnik.

*V kakšnih prostorih ste delali?*

Ob mojem prihodu v podjetje smo bili še v stari stavbi na Pungartu. Vsega skupaj smo imeli tri pisarne. Nas oddelek je bil skupaj z nabavo in tajnico direktorja. Ze nekaj dni po mojem prihodu pa smo se preselili v sedanje prostore, ki so bili v primerjavi s prejšnjimi veliki, v primerjavi z današnjimi pa dokaj skromni.

*Se morda spominjate realizacije v letu, ko ste prišli v podjetje?*

V tistem letu smo dosegli 360 starih milijonov letnega prometa. Če ga primerjam z današnjim prometom, ko dosežemo v enem mesecu štirikrat toliko, potem šele vidimo, kakšen napredek je dosegla tovarna v teh desetih letih.

*Se spominjate kakega posebnega dogodka v letu 1960?*

Največji dogodek je bil vsekakor preselitev v nove prostore.

*Katero izmed desetih let, odkar ste v podjetju, je bilo najtežje?*

Najhuje je bilo v letu 1962, ko se je k nam priključila bivša Belokranjka iz Crnomlja. Takrat smo prevzeli za okoli 40 milijonov starih dinarjev zalog, največ volnene trikotaže. Spominjam se, da teh izdelkov zaradi izredno slabega sortimenta in ponesrečenih barv — najbolj mi je ostala v spominu rumena barva — staro zlato, katere je bilo pri vsakem izdelku najmanj 30 % — nismo mogli spraviti v promet. Zato smo šli na pot s tovornim avtomobilom po raznih krajih Slovenije, Hrvaške in Bosne ter prodajali te izdelke sindikalnim podružnicam celo na trimesečni kredit.

*Koliko potnikov je bilo takrat v podjetju?*

Kot sem že omenil, je bil tedaj en sam potnik za vso državo. Sicer pa je bila tudi kolekcija izdelkov majhna. Danes imamo sedem potnikov, ki si delijo teren. Izdelujemo pa preko sto različnih izdelkov.

*Se spominjate, kdaj je podjetje prvič razstavljalo na sejmu v Ljubljani ali Zagrebu?*

Prvič smo se predstavili na sejmu v Ljubljani 1963. leta. Imeli smo prav majhen razstavni prostor, okoli osem kvadratnih metrov, in sicer med prehodom iz ene hale v drugo.

*Kako so tedaj kupci ocenjevali podjetje in kakšen je njihov odnos danes?*

Kupci nas takrat še niso poznali in smo morali vsakega posebej dobesedno pripeljati k sebi. V vseh teh letih pa se je odnos kupcev do nas močno spremenil. Od leta 1965 smo se začeli pojavljati na trgu z izbrano kolekcijo in smo zlasti v zadnjih letih organizirali prodajo za določeno razdobje vnaprej. Z modnimi in zlasti kvalitetnimi izdelki smo se vedno bolj uveljavljali na tržišču. Hkrati postajamo konkurenčni v tovrstni industriji, tako da smo se povzpeli med največje proizvajalce v državi. Lahko trdim, da ni večjega kraja, kjer ne bi prodajali naših izdelkov. S kvalitetnimi in modnimi izdelki ter solidnimi cenami smo si pridobili zaupanje, tako pri naših poslovnih partnerjih kot pri potrošnikih, ki često zahtevajo izključno naše izdelke.

*Kdo ima po vašem mnenju največ zaslug za tako nagel razvoj podjetja?*

Vsekakor so tu velike zasluge direktorja Petra Vujčića in njegovih sodelavcev. Prav tako pa je pri ureditvi teh uspehov pomagal celotni kolektiv, ki se je dolga leta odrekal višjim osebnim dohodkom, da je podjetje lahko sredstva namenilo za gradnjo novih proizvodnih prostorov, pa tudi za nabavo novih strojev.

Tovarišu Flajniku smo se zahvalili za njegove odgovore in mu zaželeli, da bi še naprej ostal zvest član kolektiva.

S. D.

## Razmišljanja ob občnem zboru sindikata

Sindikata je ena naših najbolj množičnih družbeno političnih organizacij, katere člani so vsi naši sodelavci. Zato sleherni izmed nas upravičeno pričakuje, da bo njegova dejavnost usmerjena predvsem k zadovoljevanju želja in interesov vseh zaposlenih. Da bi to lahko storili, je seveda nujno, da vodstvo sindikata pozna probleme, ki tarejo članstvo. Večkrat se namreč sliši, da sindikat

v sistemu družbenega samoupravljanja nima prave vloge. Še dalje pa gredo tisti, ki trdijo, da sindikat sploh ni več potreben, ko imajo delavci vso oblast.

Prvo trditev lahko demantiramo z ugotovitvijo, da se tudi v najbolj dosledno izvedenem sistemu družbenega samoupravljanja lahko zgodijo posameznikom krivice in razne druge nepravilnosti. Če pa analiziramo

dejanski razvoj samouprave pri nas, lahko ugotovimo, da smo še vedno precej daleč od cilja.

Silno bežno, da ne rečem sramežljivo, se je navedenih pomanjkljivosti v sistemu samoupravljanja dotaknil tudi izvršni odbor naše sindikalne podružnice. To pa dokazuje, da problemi v sistemu samoupravljanja so in jih ne kaže prezreti. Morda bi vse napake, o katerih je bil že govor, kakor tudi tiste, o katerih je tekla razprava na zadnjem zboru, bilo treba v prihodnje bolj pogumno obravnavati. Pri tem bi morali iskati pomoč in sodelovanje članstva in ostalih družbeno političnih organizacij.

Za sindikalno dejavnost pa so veliko bolj primerne in zanimive dejavnosti, katerih skupno obeležje bi lahko iskali v socialnih motivih. Če na prvo mesto postavimo družbeni in osebni standard, si ostale dejavnosti sledijo od stanovanjske do kadrovske politike, problemov obveščanja pa tja do športa in rekreacije. Mlačnost sindikata na pravkar prikazanem področju pa prav gotovo ne more najti opravičila.

Morda ni slučajno, da v poročilu o delu sindikata v naši tovarni ni možno zaslediti vprašanj družbenega standarda. Slaba materialna osnova večine naših delavcev sili le-te v to, da na prvo mesto postavljajo osebni standard. Če naši delavci ne čutijo potrebe po kulturni rasti, vendarle nihče ne more trditi, da niso zainteresirani za otroško varstvo, šolanje svojih otrok za socialno in zdravstveno zaščito. Prav tako jim ne more biti vseeno, kako se obravnava celoten sklop vprašanj v zvezi z delovno zaščito.

Če otroško varstvo, šolstvo in socialno varstvo presega okvirje dejavnosti naše sindikalne podružnice, je zato poklicana organizacija sindikata na občinski ravni. Naša dolžnost pa je, da v njej sodelujemo in ji pomagamo.

Kadar pa se obravnavajo zadeve iz delovne in osebne zaščite, bi moralo vodstvo sindikata še kako živo sodelovati.

Že prej je bil omenjen osebni standard, vendar ni prav, če se dejavnost sindikata na tem področju začne in konča pri osebnih dohodkih. Prav je, da si vodstvo sindikata prizadeva dvigniti spodnjo mejo osebnih dohodkov, ker je le-ta povezana s splošno rastjo osebnih prejemkov vseh zaposlenih. Sindikalni organizaciji oziroma njenemu vodstvu pa nikakor ne bi smelo biti vseeno, po kakšnih kriterijih se delitev odvija. Na občnem zboru je bila postavljena tudi zahteva, da se analizirajo norme, pri čemer naj bo dan poudarek metodam normiranja, objektivnosti pri ocenjevanju, realnosti in stalnosti postavljenih norm. V delovnem programu za naslednje obdobje vsekakor ne bi smeli izpustiti kompletno in temeljito analizo naših norm in ostalih kriterijev, po

katerih se odvija delitev ustvarjenega dohodka.

Če sodimo po poročilu, bi lahko dejali, da se sindikalna organizacija veliko premalo zanima za vprašanja s področja kadrovske politike. Ni prav, če se vodstvo sindikata ob tako živahnem sprejemanju in odhajanju delavcev ne vpraša, kje so vzroki za to. Če bi novo sprejeti sodelavci ne postali avtomatično člani sindikata, bi ob takšnem zanimanju vodstva zanje postalo vprašanje, kdo naj bi bil sploh član sindikata. Prav bi bilo, če bi si vodstvo sindikata zadalo nalogo, da analizira vzroke, ki silijo ljudi, da zapuščajo naš kolektiv. Če odštejemo želje in možnosti za boljši zaslužek, so med vzroki za odhod naših delavcev drugam prav gotovo na prvem mestu medsebojni odnosi, bodisi v horizontalni ali vertikalni smeri. Vendar je ta trditev še vedno samo ugibanje, ki za odpravo fluktuacije ni uporabna. Zato bi morali tudi na tem področju temeljito analizirati vse dejavnike. Pri tem pa bi bilo mnogo koristneje, če bi ta problem reševali skupno z našo kadrovsko in tehnično službo.

Kakorkoli naj bi bili sindikalni delavci zainteresirani za urejene medsebojne odnose in dobro počutje članstva, ostane vendarle še dejstvo, da nenehno menjavanje delavcev, še bolj pa strokovnjakov, negativno vpliva na proizvodnjo. Poleg navedenega pa nikakor ne smemo prezreti neposrednih finančnih izdatkov za to, da se zapolni praznina, ki nastane ob odhodu strokovnjaka. Ko je ob koncu lanskega leta odšla tovarišica iz finančnega knjigovodstva, je bilo zato, da smo dobili na to delovno mesto novo sodelavko, potrebno več denarja, kot bi ga potrebovali za rešitev vseh materialnih in drugih problemov celotnega računovodskega kadra. Ta primer zgovorno dokazuje, da bi bilo prav na kadrovskem področju sodelovanje sindikata z upravo zelo koristno.

Poleg do sedaj navedenega so člani sindikata zainteresirani tudi za napredovanje v službi. Vemo pa, da vsako napredovanje zahteva več znanja. Zato bi bila akcija sindikata na področju izobraževanja zelo dobrodošla.

Razprava na zadnjem občnem zboru je tekla še o stanovanjski izgradnji, športu in rekreaciji — oddihu. Stanovanjska izgradnja spada k družbenemu standardu, o katerem je že bilo govora. Treba je pripomniti samo še to, da bi v prihodnje morali nameniti znatno več sredstev izgradnji stanovanj, bodisi v družbeni ali zasebni lasti.

Nekateri diskutanti so se zavzemali za organizirano akcijo in sodelovanje z ostalimi kolektivi pri prevozu delavcev na delo in domov. Prav bi bilo, da ta akcija dobi vsestransko podporo vodstva sindikalne podružnice, predvsem za tista področja, kjer še nimajo povezave z javnimi prometnimi sredstvi. Na se-

danjih rednih progah pa bi se morali sindikalni delavci zavzeti za čim bolj ugodno urejene prometne zveze. Na zborih krajevnih skupnosti je bilo že razprav o postavitvi avtobusnih postajališč. Tej akciji bi se moralo pridružiti tudi sindikalno vodstvo, saj so prav naši člani največkrat izpostavljeni raznim vremenskim neprilikam med čakanjem avtobusov.

»Po delu počitek,« je lep rek. Poslužimo se ga tudi mi in zaključimo naše razmišljanje z oddihom in rekreacijo. Na področju športnega udejstvovanja naših članov je bilo doseženih nekaj lepih športnih dosežkov. Udeleženci občnega zbora so bili mnenja, da smo kljub temu posvetili športnikom premalo pozornosti in priznanja.

Udeleženci občnega zbora so bili mnenja, da naši delavci niso imeli možnosti, da izkoristijo svoj redni dopust v poletni sezoni. Ugotovitve kažejo, da so delavci v pletilnici do oktobra izkoristili komaj polovico letnih dopustov. Drugi problem v zvezi z dopusti pa je v tem, da se dopusti koristijo neorganizirano. Naj se sliši še tako čudno, vendar je res, da so med nami tudi taki delavci, ki koristijo na leto samo pol dneva dopusta.

Ne glede na to, da tak način koriščenja dopustov ni v skladu z našimi internimi predpisi, se postavlja tudi vprašanje vodenja evidence o koriščenju dopustov in posledic, ki nastanejo v proizvodnji. Verjetno je med drugim tudi v tem treba iskati odgovor na vprašanje, zakaj v času poletne sezone ni več naših delavcev v počitniškem domu v Seči.

Vodstvo sindikata bi naredilo koristno delo, če bi iz dosedanje evidence skušalo napraviti analizo koriščenja letnih dopustov za nekaj let nazaj. Ugotovitve te analize bi služile za izdelavo okvirnega plana letnih dopustov naših delavcev. Razumljivo je, da bi pri tem delu morali sodelovati s kadrovsko službo in tehničnim vodstvom.

Mladinska organizacija je v preteklem letu navezala stike s sorodnimi mladinskimi aktivni izven meja naše občine. Temu zgledu naj bi sledila tudi sindikalna organizacija. Predvsem bi tako sodelovanje s pridom izkoristili na področju počitniške dejavnosti. Znano je namreč, da delovne organizacije med seboj zamenjujejo svoje počitniške zmogljivosti. Na ta način dosežejo, da člani kolektivov preživijo svoj letni dopust v različnih počitniških krajih. Prednost takega načina ni potrebno še posebej komentirati.

Iz vsega do sedaj navedenega je možno zaključiti, da sindikat tudi v sistemu družbenega in delavskega upravljanja ni odveč. Potrebno mu je le sposobno vodstvo in vsestranska podpora ostalih družbeno političnih organizacij, prav tako pa tudi podpora s strani vodstva podjetja. Koristi, ki bi jih imeli od takšnega sodelovanja, so več kot očitne.

## Novoletne želje

Novo leto je dan, ko pozabimo na težave, na sovraštvo, ko zaželimo drug drugemu srečo in izpolnitev vseh skritih želja. Sleherni človek si želi, da bi bilo novo leto boljše od minulega. Boljše doma, v šoli, v družini in sploh v svetu. Sreča nas vseh je odvisna od mirnega življenja sveta. Veliko ljudi v svetu pa trpi pomanjkanje, umira od lakote in neozdravljivih bolezni, vojna vihra ne pozna usmiljenja. Potresi, poplave in druge nesreče uničujejo domove, mesta, človeška življenja.

Zelje so velike. Hrepenenje po lepšem in boljšem nas omamlja. Velikokrat pozabljamo, da smo v naši tovarni ena sama velika družina, ki si je postavila trdne temelje, da doseže lepšo bodočnost. Zato bi želela, da bi v letošnjem letu postali delovni odnosi med nami bolj tovariški, da bi z lepo besedo sodelavcu dokazali, da vidimo njegov trud, pa naj bo to na delovnem mestu, v šoli ali kje drugje.

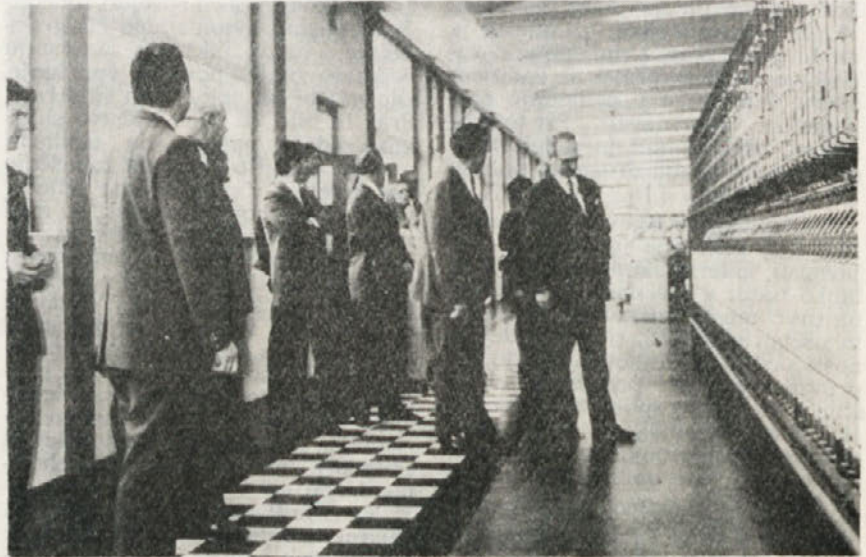
»Različni ljudje, različne želje«, slišimo včasih. Da, nekateri smo skromni, drugi hočemo več. Nekdo si najbolj želi, da bi dobil veliko plačo, drugi da bi bil zdrav, da bi si zgradil hišo, kupil avto ali vikend ob morju. Učenka si želi, da bi uspešno končala šolo, se zaposlila in prišla do svojega kruha.

Ker sem delavka in učenka, si v letošnjem letu želim, da bi končala šolo in opravila zaključni izpit. To ni samo moja velika želja, to je želja vseh štirinajstih mladih učenk, želja naših požrtvovalnih predavateljev na šoli, ki nas razumejo in nam pomagajo, da bi dosegle cilj. Ceprav je naš delavnik veliko daljši od

osemurnega, nam želja po znanju že drugo leto utira trdo pot do poklica. Srečne smo, ker imamo šolo doma, za kar smo dolžne zahvalo našim predhodnikom in vodilnim ljudem

v podjetju. Obljubljamo, da se bomo še naprej trudile in po končani šoli po možnosti nadaljevale šolanje na srednji šoli ter tako dokazale, da smo vredne članice kolektiva in celotne družbe.

Jožica Nemanič  
2. b poklicne šole »BETI«



Gostje med ogledom novih prostorov

## Pisma bralcev

Osnovna naloga slehernega uredništva časopisa je, da razmišlja o konceptu glasila. Posamezni člani, posebno pa odgovorni urednik, se trudijo, da bi dali svojemu glasilu čimveč svežine v obliki v vsebini.

Njihova naloga ni lahka. Izpostavljeni so med dvema poloma. Na eni strani so bralci, ki zahtevajo popolne in izčrpne informacije, na drugi strani pa je interes izdajatelja oziroma založnika.

Praksa nam kaže, da se uredništvo pri urejanju vse pogosteje obrača k bralcem. Od njih zbira pripombe, misli in želje o podobi in vsebini lista. Skoraj vsako glasilo pa ima rubriko, v kateri sodeluje s prispevki najširši krog bralcev. Bralci prispevajo v to rubriko vprašanja, kritike in predloge. Te rubrike so med bralci zelo priljubljene in brane. Zato je tudi naše uredništvo že večkrat poskušalo s to rubriko, le žal, da je ostalo le pri poizkusu. Z današnjo številko ponovno uvajamo to rubriko, pa naj jo imenujemo kakorkoli. V njej bomo objavljali vaša pisma, dragi bralci! Vi vprašajte in pišite. Mi pa bomo odgovarjali. Široka je možnost. Pišite v vsem, kar se dogaja okrog nas: o uspehih, neuspehih, o dobrem in slabem. Naslavljajte vprašanja na naše službe in ne živite v dvomu o tem ali onem.

Zanimalo vas bo področje delovnih razmerij, kot je dopust, redni in izredni, premestitve, sprejem na

delo, prenehanje dela itd. Pa tudi področje delitve osebnih dohodkov je marsikomu nejasno. Posebno ob prejemu mesečnega osebnega dohodka. Ko se srečamo z izplačilno listo in celo vrsto odtrgljajev, se po nepotrebnem razburjamo, da »so mi preveč trgali«.

Na vsa vprašanja bo uredništvo poskušalo najti odgovor in ga objaviti.

Se ena stalna rubrika se nam obeta. Po sklepu poslovnega odbora je zadolženo uredništvo za objavo graj in pohval, zamud na delo, posebno pa izrečenih ukrepov zaradi kršitve delovne dolžnosti. Poslovni odbor je ob tem sklepu želel, naj ne ostane prizadevnost ali pa malomarnost posameznih članov kolektiva znana samo ožji skupini prizadetega delavca. O vestnem delu, tovariškem odnosu in dobrih delovnih rezultatih delavke iz obrata Dobova naj zvejo vsi člani naše delovne skupnosti. Ali nasprotno: o malomarnem, netovariškem odnosu do podjetja in do sodelavcev v obratu Metlika, naj zvejo v obratih v Črnomlju, Dobovi in Mirni peči.

Tudi to je snov za pisma bralcev, zato nam pišite, kaj mislite, kaj doživljate na delovnem mestu in kako vam je všeč naše glasilo.

S sodelovanjem nas vseh bo naše glasilo pestro, poučno in zabavno!

M. J.



Dr. Božo Linhart, generalni direktor Jugobanke odpira nove proizvodne prostore

## Ne uničuj sebe in svoje družine

Dan za dnem se srečujemo z neusmiljenim, skritim sovražnikom, ki se vtihotaplja v naše družine, jih razdira in uničuje. Mirno gremo mimo, nikdar ni časa za trenutek, da bi pomislili, kakšno gorje zadene družino, kjer gospodari alkohol.

Bila je mirna, jasna jesenska noč. Prebudilo me je glasno kričanje in loputanje z vrati, ki je kalilo nočni mir. Vstala sem in stopila k oknu. Na nebu se je smejal mesec, v daljavi so mežikale zvezde. V sobi je bilo tiho, le dihanje spečih bratov me je motilo. Pri sosedovih so še svetili. Kričanje je nenadoma ponehalo, zato se mi je porodila misel, da sem sanjala.

Slonim pri oknu in prisluškujem. Zopet kričanje, kletev, loputanje z vrati. »Seveda,« si mislim, »sosed je zopet pijan. Pretepa jih, otroke in ženo.«

Strmim v noč. Nobena pametna misel mi noče v glavo. Sosedova vrata se naglo odpro. Psovke neusmiljeno padajo, kot bi se usula toča. Otroški jok postaja glasnejši. Zvenket razbitih kozarcev odmeva v noč.

Zdrami me glas petletnega bratca s postelje: »Stric je zopet pijan. Jožeka tepe.« Molčim. Ne upam si odgovoriti. Preveč se mi zdi umazano, neresnično, nečloveško. Ni mi do

spanja. »Saj takih noči sem vendar vajena,« si dopovedujem. Neka čudna sila pa me je pregnala s postelje. Kričanje pa ne poneha, včasih le malo potihne, pa zopet narašča kot razburkano morje pred viharjem.

Iz daljave se sliši pasji lajež. Netopir sfrfota mimo hiše. Zdrami me otroški klic: »Atek, pusti mamó.« Nato pretresljiv otroški jok napolni okolico. Vrata se zopet odpro. Na pragu se prikaže petletni Jožek in se v diru spusti proti naši hiši. Skočim k vratom in jih odprem. »Kaj je, Jožek?« ga vprašam. »Otroci ponoči spijo.« Na bledeh ličkih so vidni sledovi solz, ki še vedno tečejo. Ne more do besede. V prsih ga stiska. »Mogoče se je kaj zgodilo?« zopet vprašam. Med jokom počasi izgovarja: »Atek je mamó z nožem. Umrla bo.«

»Ne, tebi se sanja, to ni mogoče. Oče treh otrok ne more kaj takega storiti.«

Ze nekaj let je preteklo od takrat, pa mi je vse tako živo ostalo v spominu, kot bi bilo včeraj. Takih krutih primerov je res malo, vendar je pijančevanje v naših krajih zelo razširjeno. Vedno pa me muči vprašanje: »Zakaj otroci pijancev po krivici trpijo?«

J. N.

## Novost spomladanske kolekcije

Na letošnjem sejmu Moda 1971 se naše podjetje predstavlja z močno razširjenim asortimanom izdelkov. Širšemu krogu kupcev prvič prikazujemo kolekcijo volne v artiklih Sirene, Mohair, Merina in Primula fine, ki jih bomo letos predelovali v našem podjetju. Tudi kodrana preja iz našega novega obrata je na razstavnem prostoru BETI prvič prikazana kot proizvod našega podjetja.

Zraven prodaje rednih artiklov bo verjetno največ pozornosti na sejmu vzbudila prodaja vseh vrst kopalk, ker nam je ta prodaja zadnja osnova za selekcijo pred proizvodnjo. Večina grosističnih trgovskih podjetij, predvsem iz Slovenije, je že zaključila z nakupi kopalk, tako nam bodo na sejmu zaključevali nakupe le manjši kupci, ki jih niso obiskali naši potniki. Skoraj vsi modeli, ki bodo letos v proizvodnji, so iz lastnih pletiv, tako da količine še vedno lahko poljubno korigiramo. S prodajo artiklov letošnje spomladanske kolekcije smo začeli že v novembru. Na področju Slovenije smo poskusili z zanimivo novostjo, ki se je pokazala zelo učinkovita. Pot-

nik je prikazal kupcem modele z improvizirano modno revijo, pri kateri so sodelovala dekleta, zaposlena v naši šivalnici. Funkcionalnost, modne novosti in prikupnost vsakega modela pride tako veliko bolj do izraza. Novo kolekcijo smo predstavili z modno revijo na Reki, v Pulju, Koprju, Novi Gorici, Ljubljani, Mariboru, Celju, Murski Soboti in Kranju. S temi revijami smo prikazali predvsem damske kopalke in le del ostalih artiklov iz spomladanskega programa. To, miniaturno modno revijo so povsod z zanimanjem sprejeli in lahko trdimo, da smo ravno s tem načinom reklame prodajo močno povečali.

Vsekakor si bo treba prizadevati, da na enak ali podoben način razširimo prodajo in kompletan asortiman naših izdelkov na celoten teritorij naše države. Predvsem bo potrebno vse večje kupce informirati o proizvodnem asortimanu ravno z modnimi revijami, bodisi vsakega kupca posebej ali pa več kupcev skupaj.

T. Š.

## Akcija 75

»Akcija 75« je akcija, v kateri sodelujejo vsa podjetja, ki imajo nad tisoč članov v delovnem kolektivu. Med te delovne kolektive je uvrščen tudi kolektiv tovarne BETI.

»Akcija 75« povezuje mladino v delovnih organizacijah, da čim bolj izvede celotni program družbeno-ekonomskega izobraževanja mladine v delovnih organizacijah, kar je ena najpomembnejših nalog v sklopu z »Akcijo 75«. To potrjuje ugotovitev, da je za družbeno aktivnost mladih velikokrat največja ovira njihova premajhna razgledanost, premajhna strokovna, ekonomska in politična usposobljenost in informiranost o problemih podjetja in širših družbenih problemih. Zato naj bi s programom družbeno-ekonomskega izobraževanja za mladino v aktivnih ZMS dali mladini čim več znanja o pomenu in vlogi delovne organizacije v našem ekonomskem sistemu, o samoupravljanju v delovnih organizacijah in družbi nasploh, medčloveških odnosih v delovnih organizacijah, o pomenu političnega dela, o koristni izrabi prostega časa itd.

Na ta način se bomo mladi lažje razreševali probleme delovne sredine, v kateri živimo.

Tako nam je z »Akcijo 75« olajšano delo in ponazorjen program dela, ki ga moramo izvesti v našem aktivu. Zato prosimo, da se čim več mladih v našem podjetju vključi v to akcijo in hodi na predavanja, ki so v zvezi z »Akcijo 75« in bodo trajala tja do aprila.

Program dela je naslednji:

1. Kakšna je naša delovna organizacija?
2. Kako skrbno gospodarimo v delovni organizaciji?
3. Od česa je odvisen dohodek gospodarske organizacije in kako se deli?
4. Kako učinkovito upravljamo v delovni organizaciji?
5. Medsebojni odnosi v delovni organizaciji.
6. Družbeno politične organizacije v delovni organizaciji.
7. Zakaj in kaj dela zveza mladine v delovni organizaciji?
8. Moj prosti čas in rekreacija.

Temu *Moj prosti čas in rekreacija* je posvečeno največ pozornosti, zlasti, ker je zahteva, da mora biti v vsakem podjetju čimveč prostega časa namenjenega rekreaciji. To pripomore k boljši produktivnosti dela in boljšemu psihičnemu in telesnemu zdravju.

Prosimo vse vodilne člane, da z razumevanjem podprejo našo akcijo in nam omogočijo, da jo čim bolj izvedemo.

S tovariškim pozdravom!

Predsednica ZMS aktiva BETI:  
Marjana Bele

# Odločitve samoupravnih organov

Kakor na prejšnjih sejah, so samoupravni organi tudi v novembru in decembru največ pozornosti posvetili gibanju finančnih rezultatov našega poslovanja v zadnjem tromesečju. Glavna ugotovitev je ta, da bodo planske naloge predvidoma dosežene.

Pravkar povedano velja za podjetje kot celoto. Nekoliko drugačno sliko bi dobili, če bi posamezne organizacijske enote obravnavali ločeno. Videli bi, da nekatere enote dosegajo planske obveznosti bolje, druge pa slabše. Ker pa periodični obračuni ne pokažejo pravega stanja, bomo o tem poročali po zaključnem računu.

Delavski svet je razpravljal tudi o tako imenovanem zamrznjenju osebnih dohodkov, do katerega je prišlo po ugotovitvi polletnih rezultatov. Delavski svet je menil, da je sklep, po katerem se izplačajo osebni dohodki brez količnikov, prikrajšal nekatere službe, ki so ob povečanem obsegu poslovanja morale vložiti veliko truda. Sem spadajo na primer: odprema služba, skladiščna služba in komercialna služba. Da bi vsaj delno poravnali obveznosti do teh ljudi, kakor tudi obveznosti do vseh ostalih, je bil sprejet sklep, da se v decembru izplača 50% povprečnega mesečnega osebnega dohodka.

V zadnjem tromesečju lanskega leta je bila sklenjena pogodba za nakup gradbenih parcel za individualno gradnjo stanovanjskih hiš. Zemljišče je v bližini tovarne in je v strnjem kompleksu 20 gradbenih parcel za enodružinske hiše. V istem obdobju pa so bile prodane štiri gradbene parcele članom našega kolektiva.

Delavski svet je na svoji zadnji seji v preteklem letu obravnaval tudi poslovanje samostojne gostinsko turistične enote. Rezultati devetmesečnega poslovanja v tej enoti so sicer ugodnejši kot v letu 1969. Ker pa še vedno ne pokrivajo vseh lastnih stroškov, z njimi ne moremo biti zadovoljni.

Na tej seji je bil sprejet tudi sklep, da se podelijo spominska darila članom kolektiva, ki so več kot 10 let nepretrgano delali v našem podjetju. Njihova vztrajnost in marljivost naj bo za zgled tistim, ki so prišli za njimi v podjetje. Delavski svet misli, da njihov dolgoletni trud prav gotovo presega vrednost spominskega darila. Zato naj splošni sektor izbere takšna darila, ki jih bodo vedno spominjala na desetletje, ki so ga preživeli med nami.

Zadnja seja delavskega sveta v preteklem letu je bila posvečena podelitvi spominskih daril. Darila so prejeli: Danica Damjanovič, Zlata Damjanovič, Jure Flajnik, Ana Gru-

bač, Jožefa Jelenič, Jožefa Jaklič, Slava Mikešič, Anton Nemanič, Anton Pečarič, Katarina Petric, Marica Mikešič, Ana Požek, Ema Zunič, Janez Bahor, Ana Kolenc, Ana Muhič, Ana Volf, Angela Makše, Rozalija Pust, Ljudmila Rozman, Marija Saje, Amalija Sukovič, Pavla Gorenc, Marija Mušič, Vera Muhič, Terezija Simonič in Marija Štampfelj.

Preselitev pletilnice v nove proizvodne prostore, novi pletilni stroji, nova organizacija posluževanja ter določeni ekonomsko-komercialni pogoji so prispevali k temu, da je bilo potrebno spremeniti naš pravilnik o kontroli kvalitete. Poslovni odbor je o tem razpravljal in predlagal delavskemu svetu, da se dopolnijo ali spremenijo 20., 24. in 27. člen pravilnika o kontroli kvalitete.

20. člen pravilnika določa, da je pletivo prvovrstno, če na dva kilograma pletiva nima več kot eno napako. Za drugovrstno se šteje pletivo, ki na 1 kg nima več kot eno napako. V tretjo kvalitetno vrsto pa štejemo pletivo, ki ima na en kg dve ali več napake.

V zadnjem času so bili nabavljeni finorebričasti TRANSFER TERROT pletilni stroji, za katere kvaliteta nabavljene bombažne preje ne odgo-

varja. Zato se predlaga, da se na teh strojih zniža kriterij pri ocenjevanju kvalitete pletiva za 50%. Po tem določilu se šteje, da je pletivo prvovrstno, če ima na 1 kg preje eno napako. Drugovrstno pletivo ne sme imeti več kot dve napaki na 1 kg. Tretjevrstno pletivo pa je tisto, ki ima tri in več napak na 1 kg preje.

24. člen omenjenega pravilnika določa, kakšna so razmerja med posameznimi kvalitetnimi razredi. Ta člen bi morali dopolniti tako, da se za finorebričaste TRANSFER TERROT stroje pri bombažnih izdelkih zahteva 85% prvovrstnega pletiva, 10% drugovrstnega pletiva in 5% tretjevrstnega pletiva.

Kot je že navedeno, se je pletilnica preselila v nove prostore. Pri tem se je spremenil način posluževanja tako, da se je povečalo število pletilnih strojev, katerim streže en delavec. 27. člen pravilnika določa velikost napake v pletivu, za katero delavec ni materialno odgovoren. Če velikost napake preseže določeno dolžino, so v istem členu predvidene sankcije, ki so zopet odvisne od dolžine. Ker so ti normativi različni za različne stroje oz. skupine strojev, jih navajamo v tabeli ločeno za posamezne pletilnice.

Višina odtegljaja	Dolžina napake v cm			
	snutkovna pletilnica	raschel pletilnica	krožna pletilnica finorebričasti francoski interlock stroji	
Delavec ne plača, če napaka ni večja kot 0,50 din plača delav. če je dolžina napake 1,20 din plača delav. če je dolžina napake 2,00 din plača delav. če je dolžina napake 3,00 din plača delav. če je dolžina napake 3,00 din za vsakih nadaljnjih	30 cm	20 cm	60 cm	20 cm
	31—50 cm	21—50 cm	61—90 cm	20—40 cm
	51—70 cm	51—70 cm	91—120 cm	41—60 cm
	71—110 cm	71—110 cm	121—150 cm	61—90 cm
	111—150 cm	111—150 cm	151—200 cm	91—12 cm
	50 cm	50 cm	100 cm	50 cm

Kvaliteta pletiva in dolžina napak se bodo ugotavljale ločeno za posamezne grupe strojev v krožni, raschel in snutkovni pletilnici.

27. člen se dopolni tudi z določilom, po katerem bodo nagradi tisti delavci, ki ne bodo imeli nobene napake oziroma le manjše število napak. Tako dobi delavec, ki v obračunskem mesecu nima več kot 4 napake, nagrado v višini 20,00 din. Ta delavec ali skupina, ki ima v istem času samo 2 napaki, dobi 40,00 din nagrade. Če pa delavec ali skupina delavcev v obračunskem mesecu nima nobene napake, dobi delavec 60,00 din nagrade.

Poslovni odbor je sklepal tudi o razdelitvi stanovanj. Na predlog stanovanjske komisije so stanovanja dobili:

1. Anton Strucelj — dvosobno stanovanje v novem bloku.
2. Anica Popovič — dvosobno stanovanje v novem bloku.
3. Dragan Mitevski se preseli v tro-sobno stanovanje v novem bloku.
4. Jože Novak — Nada Gorše dobita sobo in kuhinjo v bloku, kjer je stanoval Andrej Volkar.
5. Velimir Jezerinac in Zeljko Vergot, oba mehanika v kodranki, dobita sobo s souporabo sanitarij v novem bloku.

## Obvestilo

Ljudska knjižnica iz Crnomlja obvešča bralce glasila »BETI« in svoje ter šolsko mladino, da je bogato založena z literaturo vseh področij.

Bralci si lahko izposodijo leposlovna dela naših in tujih avtorjev, knjige s področja kulture in znanosti in učbenike za učence in dijake.

Knjižnica ima zelo ugodno razporejen delovni čas, ki je prilagojen izmenskemu delovnemu času zaposlenih. Zato izkoristite ugodno priložnost in se poslužujte uslug, ki vam jih nudi ljudska knjižnica v Crnomlju.

### ODLOČITVE SAMOUPRAVNIH ORGANOV

#### Nadaljevanje s 6. strani

6. Marija Kologjera, vodja izmene pri volni, dobi sobo v bivšem Volkarjevem stanovanju.

Poslovni odbor je odločil, da se razpišejo vodilna delovna mesta, in sicer:

1. direktor razvojno-tehničnega oddelka,
2. direktor splošno-kadrovskega sektorja,
3. direktor predstavništva v Ljubljani,
4. direktor računovodskega sektorja,
5. pomočnik glavnega direktorja.

Razpis je bil objavljen v dnevniku »Delo«, dne 25. 12. 1970.

Glede novoletne obdaritve naših najmlajših je poslovni odbor sklenil, da se nakaže Društvu prijateljev mladine v Metliki 3.000,00 din, otroškemu vrtcu v Metliki 400,00 din in po 100,00 din na vsakega otroka naših delavcev, ki še ni dopolnil 14 let.

Zaradi spremenjenega načina streženja v pletilnici je potreben večji napor pletilcev. Ker se je povečala tudi produktivnost na zaposlenega, je bil sprejet sklep, da se povešajo postavke za delovna mesta pletilnice. Povišanje znaša 8% in se obračuna od 1. 10. 1970.

Učinek se bo od 1. 1. 1971 dalje obračunaval po skupinah strojev, ki imajo enak način streženja. V krožni pletilnici so stroji razporejeni na tri skupine, v raschel in snutkovni pletilnici pa na štiri skupine.

Poslovni odbor je sprejel tudi sklep, da se v prihodnje objavijo v našem glasilu imena tistih sodelavcev, ki so prejeli pohvale za svoje vestno delo. Ker bo rubrika, v kateri bomo objavljali pohvale, nosila skupen naziv »POHVALE IN GRAJE«, bodo na tem mestu objavljena tudi imena tistih tovarišev, ki bodo opominjani, grajani ali kaznovani. Objavili pa bomo tudi imena tistih, ki stalno zamujajo službo.

Sekretar organov upravljanja

# RAZPIS

## vodstvenih delovnih mest

Poslovni odbor je razpravljal o kadrovanju in kadrovske politiki in sklenil, da se v letu 1971 razpišejo vsa delovna mesta.

Razpis vodilnih delovnih mest je bil objavljen v decembru lanskega leta v dnevniku »DELO«. V našem glasilu pa bodo objavljeni razpisi vodstvenih in ostalih delovnih mest.

Razpisna komisija Belokranjske trikotažne industrije »BETI« Metlika objavlja, da zbira do 25. II. 1971 prijave kandidatov za naslednja delovna mesta.

### 1. VODJA OSNOVNE PROIZVODNJE

Kandidat mora obvladati tehnologijo trikotaže, poznati mora organizacijo proizvodnje v tovrstni industriji. Zahteva se izobrazba tekstilne smeri in praksa na vodstvenem ali temu enakem delovnem mestu v trikotažni industriji in sicer:

- visoka strokovna izobrazba in 3 leta prakse
- višja strokovna izobrazba in 6 let prakse
- srednja strokovna izobrazba in 10 let prakse

### 2. VODJA KONFEKCIJSKE PROIZVODNJE

Kandidat mora obvladati tehnologijo konfekcioniranja, poleg tega pa mora obvladati organizacijske prijeme v tovrstni proizvodnji. Zahteva se izobrazba tekstilne oziroma konfekcijske smeri in praksa na vodstvenih delovnih mestih v konfekcijski proizvodnji in sicer:

- visoka strokovna izobrazba in 3 leta prakse
- višja strokovna izobrazba in 6 let prakse
- ali srednja strokovna izobrazba in 10 let prakse

### 3. VODJA PROIZVODNJE KODRANKE

Tisti, ki bo kandidiral na to delovno mesto, mora obvladati teksturiranje sintetične preje in organizacijo dela v sodobni proizvodnji. Zahteva se izobrazba tekstilne, trikotažne ali strojne smeri in praksa na vodstvenih delovnih mestih v tovrstni industriji, in sicer:

- visoka šolska izobrazba in 3 leta prakse
- višja šolska izobrazba in 6 let prakse
- srednja šolska izobrazba in 10 let prakse

### 4. VODJA IZVOZNO-UVOZNEGA ODDELKA

Od kandidata se zahteva aktivno znanje dveh tujih jezikov in pozna-

vanje zunanje-trgovinskih ter carinskih predpisov. Zaželena je izobrazba ekonomske ali pravne smeri in praksa v zunanji trgovini in sicer:

- visokošolska izobrazba in 3 leta prakse
- višja šolska izobrazba in 6 let prakse
- srednja šolska izobrazba in 10 let prakse

### 5. ŠEF INOZEMSKIH ZASTOPNIKOV

Za to delovno mesto se zahteva poznavanje zastopniških poslov, aktivno znanje enega tujega jezika ter izobrazba ekonomske smeri, in sicer:

- visoka strokovna izobrazba in 3 leta prakse
- višja strokovna izobrazba in 6 let prakse
- srednja strokovna izobrazba in 10 let prakse

### 6. VODJA KONTROLE KVALITETE

Od kandidatov za to delovno mesto se zahteva poznavanje sodobnih metod kontrole kvalitete v serijski proizvodnji ter dobro poznavanje tekstilnih materialov. Zaželena je izobrazba tekstilne ali trikotažne smeri in praksa v kontrolni službi v tekstilni ali trikotažni industriji. Ostali pogoji pa so:

- visoka strokovna izobrazba in 5 let prakse
- višja strokovna izobrazba in 10 let prakse
- srednja strokovna izobrazba in 15 let prakse

### 7. VODJA PRODAJE

Za to delovno mesto se zahteva poznavanje komercialnega poslovanja, poznavanje metod raziskave prodajnega tržišča in poznavanje trgovskih uzanc. Zaželena je izobrazba ekonomsko-komercialne smeri ter praksa v komercialnem poslovanju, in sicer:

- visoka šolska izobrazba in 3 leta delovnih izkušenj
- višja šolska izobrazba in 6 let delovnih izkušenj
- srednja šolska izobrazba in 10 let delovnih izkušenj

### 8. VODJA NABAVE

Kandidati za to delovno mesto morajo poznati organizacijo in tehnologijo dela v trikotažni industriji, metode raziskave nabavnega tržišča in ekonomske optimalne nabave. Zaželena je šolska izobrazba komercialne smeri ter praksa v komercialnemposlovanju, in sicer:

- visoka šolska izobrazba in 3 leta delovnih izkušenj
- višja šolska izobrazba in 6 let delovnih izkušenj
- srednja šolska izobrazba in 10 let delovnih izkušenj

#### 9. VODJA FINANČNEGA KNJIGOVODSTVA

Kandidat mora dobro poznati finančne predpise s področja knjigovodstva. Imeti mora izobrazbo ekonomske smeri in prakso na računovodstvu. Ostali pogoji so:

- visoka strokovna izobrazba in 3 leta prakse
- višja strokovna izobrazba in 6 let prakse
- srednja strokovna izobrazba in 10 let prakse

#### 10. VODJA POKLICNE SOLE

Kandidat mora imeti organizacijske in pedagoške sposobnosti, poznati mora metode dela z ljudmi. Zaželeno je izobrazba filozofske pedagoške smeri in praksa na vodstvenih delovnih mestih, in sicer:

- visoka šolska izobrazba in 3 leta delovnih izkušenj
- višja šolska izobrazba in 6 let delovnih izkušenj
- srednja šolska izobrazba in 10 let delovnih izkušenj

#### 11. OBRATOVOĐJA BARVARNE

Za to delovno mesto mora kandidat dobro poznati tekstilno-kemijsko tehnologijo. Zaželeno je izobrazba kemijske smeri, praksa na vodstvenih delovnih mestih sorodne stroke. Ostali pogoji pa so:

- visoka strokovna izobrazba in 6 let delovnih izkušenj
- višja strokovna izobrazba in 9 let delovnih izkušenj
- srednja strokovna izobrazba in 12 let delovnih izkušenj

#### 12. OBRATOVOĐJA KROŽNE PLETILNICE

Kandidat mora poznati tehnologijo in organizacijo dela v pletilstvu in imeti prakso v trikotajni industriji. Imeti mora strokovno izobrazbo pletilske smeri, in sicer:

- visoko strokovno izobrazbo in 3 leta prakse
- višjo strokovno izobrazbo in 6 let prakse
- srednjo strokovno izobrazbo in 10 let prakse

#### 13. OBRATOVOĐJA SNUTKOVNE IN RASCHEL PLETILNICE

Od kandidatov se zahteva poznavanje tehnologije in organizacije dela v pletilstvu in prakso v trikotajni industriji. Imeti mora izobrazbo pletilske smeri, in sicer:

- visoko izobrazbo in 3 leta delovnih izkušenj

- višjo strokovno izobrazbo in 6 let delovnih izkušenj
- srednjo strokovno izobrazbo in 9 let delovnih izkušenj

#### 14. OBRATOVOĐJA KONFEKCIJE V METLIKI

Za to delovno mesto se zahteva poznavanje tehnologije in organizacije dela v konfekcijski proizvodnji. Kandidat mora imeti tekstilno izobrazbo konfekcijske smeri in prakso na vodstvenih delovnih mestih v konfekcijski proizvodnji in sicer:

- visoko strokovno izobrazbo in 3 leta delovnih izkušenj
- višjo strokovno izobrazbo in 6 let delovnih izkušenj
- srednjo strokovno izobrazbo in 9 let delovnih izkušenj

#### 15. UPRAVNIK OBRATA CRNOMELJ

Kandidat mora obvladati metode dela z ljudmi, poznati mora tehnologijo in organizacijo dela v tekstilni in konfekcijski industriji. Imeti mora tekstilno izobrazbo konfekcijske smeri in prakso na vodstvenih delovnih mestih v konfekcijski proizvodnji, in sicer:

- visoko strokovno izobrazbo in 3 leta delovnih izkušenj
- višjo strokovno izobrazbo in 6 let delovnih izkušenj

- srednjo strokovno izobrazbo in 9 let delovnih izkušenj

#### 16. UPRAVNIK OBRATA MIRNA PEC

Za to delovno mesto se zahteva poznavanje metod dela z ljudmi, poznavanje tekstilne in konfekcijske tehnologije in organizacije dela. Imeti mora tekstilno izobrazbo konfekcijske smeri in prakso na vodstvenih mestih v konfekcijski proizvodnji, in sicer:

- visoko strokovno izobrazbo in 3 leta prakse
- višjo strokovno izobrazbo in 6 let prakse
- srednjo strokovno izobrazbo in 9 let prakse

#### 17. UPRAVNIK OBRATA DOBOVA

Od kandidatov za to delovno mesto se zahteva poznavanje tekstilne in konfekcijske tehnologije in organizacije dela. Kandidat mora imeti tekstilno izobrazbo konfekcijske smeri in prakso na vodstvenih delovnih mest v konfekcijski proizvodnji in sicer:

- visoko strokovno izobrazbo in 3 leta delovnih izkušenj
- višjo strokovno izobrazbo in 6 let delovnih izkušenj
- srednjo strokovno izobrazbo in 9 let delovnih izkušenj

## K R O N I K A

Zadnje dni lanskega leta in v začetku letošnjega leta so prišli v podjetje naslednji novi sodelavci:

Stanislava Barič, Martina Badovinac, Marija Bede, Marija Brinc, Vinko Breskvar, Ana Car, Zora Cukina, Ljuba Coraga, Helena Cufer, Jože Gornik, Ruža Jagunič, Ana Jesih, Martin Kambič, Anica Kerin, Irma Kovačič, Ljubica Kohanič, Ivan Horvat, Pavel Lipej, Marija Lozar, Marija Malešič, Šemsa Mahmutović, Jelica Malič, Mara Milković, Niko Mišič, Ana Papič, Dragutin Peretin, Vekoslava Peričak, Nada Pirković, Zora Prašin, Nežka Sadar, Franc Slobodnik, Dragomir Škero, Milica Stekovič, Alojzija Stupar, Sonja Šikonja, Ivanka Šuklje, Marija Turk, Bara Tuškan, Marica Ugrin, Jožica Vandot, Danica Verbanec, Ivanka Vraničar, Marija Zoretič, Ana Znidaršič.

V istem času pa so naše vrste zapustili naslednji sodelavci:

Marjan Brinc, Zora Brajkovič, Ljubica Bukovac, Milan Dragišič — k vojakom, Anica Fir, Slavica Fundič, Marija Jaklič — upokojena, Boris Mozetič, Franjo Kapčič, Marija Klemenčič — upokojena, Marica Piškurič, Cilka Pustak, Karolina ing. Puhan, Peter Predovič, Milena Sevič

— Bjelobrk, Milena Rajmer, Marica Vukšinič, Alojzija Vrtačič — upokojena.

#### POROČILE SO SE:

Nevenka Brnčič — por. Brajkovec Ljubica Mlinarič — por. Pezdirc Katica Sečen — por. Stampohar Ljubica Jambrošič — por. Brinc Ljubica Brunski — por. Cigič Barbka Količ — por. Jerman Marija Žunič — por. Muc

#### RODILE SO:

Anica Rakar — dečka Mirjana Vrlinič — dečka Marica Grubač — dekllico Stefka Humljan — dečka Barka Kovač — dekllico Ivanka Matkovič — dečka Marija Simonič — dečka Ivanka Špelič — dekllico

#### ZAHVALA

V teh težkih dneh, ko sem izgubila svojo ljubo mamo, me je tolažila misel, da nisem sama, saj ste s svojo pozornostjo in prelepim cvetjem dokazali, da sočustvujete z mano.

Se enkrat vsem: prisrčna hvala!  
Hvaležna SILVA DULAR