

Naš glas

GLASILO KOMBINATA DELAMARIS

INTERNA IZDAJA

LETO XI.

IZOLA, FEBRUAR 1969

11434

STEV. 2

Ob dnevu žena - za enakopravnost

Boj žensk za osvoboditev se je razvil posebno po francoski revoluciji. Toda šele znanstveni socializem je odkril, da je vzrok brezpravnega položaja žensk v samem bistvu razredno izkoriščevalske družbe in dokazal, da je edina pot boja za enakopravnost žensk v tem, da se vključijo v splošno revolucionarno delavsko gibanje za spremembo družbenih odnosov.

Danes je še bolj kot ideja enakopravnosti prodrla v svetu vključitev žensk v delo zaradi potreb samega razvoja proizvodjal-

nih sil, tako da jim pravice do dela in pravno enakost malokje oporekajo. Toda medtem ko pri delu in političnem življenju formalno postavljajo ženskam enake zahteve in pogoje, se v kapitalističnih deželah uradno šteje žensko poklicno delo in njeno udejstvovanje za njeno »drugo« dejavnost, ker jo še zmeraj imajo za prvenstveno odgovorno za vzrejo in vzgojo otrok.

Socialistične revolucije postavljajo stvari na nove osnove. Socialistični odgovor je: delo in materinstvo.

Pri nas smo z zmago v socialistični revoluciji odpravili vse zakone, ki so delali razlike med ljudmi glede na spol in to tako v gospodarskem, družbeno-političnem življenju, v zakonu in družini. Ob zagotovljeni pravni enakopravnosti je sedaj žensko vprašanje, vprašanje položaja delovnega človeka sploh, torej je žensko vprašanje v svojem bistvu zdaj vprašanje procesov osvoboditve dela. Le v tem okviru splošnega socialističnega razvoja lahko pospešeno rešujemo tista vprašanja, ki brez njih ženska enakopravnost obvisi v zraku: to je tako možnost poklicne zaposlitve, ekonomske neodvisnosti na podlagi lastnega dela, kot tudi vprašanje materialne baze za razvoj družbene pomoči pri dolžnostih materinstva ter za razbremenitev družine od drobnih in zaostalih gospodinjskih del.

Praznik žena ni samo praznik v vsem svojem zunanjem blišču, ampak predvsem zagotovilo, da se bo naša celotna družba čedalje odločneje zavzemala za vse, kar lahko olajša življenje delovni ženi in jo razbremeni vsaj majhnega dela bremena. Morda bomo prav ta dan spet razpravljali, kako bi delovni ženski olajšali življenje, vse bolj priznavali njeno vlogo in njen prispevek pri ustvarjanju vsakdanjih dobrin. Veliko je že bilo teh razprav in brzkone jih bo še, kajti dejanske enakopravnosti le še ni. Ob skupnem prizadevanju mora priti do sadov, izboljšav, razbremenitev.

Pustimo za hip ob strani vsakdanje skrbi in malce razmislimo, kako bi praznovali 8. marec, da bi ga res vse ženske občutile kot svoj praznik. Naši šolarčki že pripravljajo svojim mamicam čestitke. O, da bi mamice vedele, koliko ljubezni in misli nanje je v vseh teh čestitkah! Predvsem pa želja, da bi mamice še dolgo dolgo živele. Če bo še očka dovolj pozoren, bo dodal svojo voščilnico in morda še majhno darilce ter tako prispeval k slovesnejšemu vzdušju praznika. Ko bo mati, gospodinja, delavka med svoji-



Pridne roke naših žena pri proizvodnji slanih filetov.

VSEM NAŠIM SODELAVKAM OB PRAZNIKU ŽENA
ČESTITAMO IN ZELIMO MNOGO USPEHOV
NA DELOVNEM MESTU, V DRUŽINI
IN ZASEBNEM ŽIVLJENJU!

Sodelavci
Glavni direktor
Organi samoupravljanja
Družbeno-politične organizacije
Uredništvo »Naš glas«

(Nadaljevanje na 2. str.)

KOLIKO NAS JE IN KAJ SMO

Verjetno vsakogar zanima, koliko nas je in kaj smo, koliko novih sodelavcev je k nam prišlo in koliko nas jih je zapustilo ter zakaj.

Večini zaposlenih je vsekakor znano, da povprečna zaposlenost iz leta v leto pada oziroma se povprečno število zaposlenih znižuje. Po svoje so ti podatki zanimivi in jih zaradi tega navajamo po letih:

Leta 1960 je bilo povprečno zaposlenih	1610
1961	1526
1962	1789
1963	1856
1964	1807
1965	1708
1966	1614
1967	1471
1968	1404

31. 12. 1963 je bilo zaposlenih	1849	od tega žena	1085
31. 12. 1964	1723		973
31. 12. 1965	1620		893
31. 12. 1966	1560		847
31. 12. 1967	1385		719
31. 12. 1968	1454		775

Iz prikaza je razvidno, da je bilo od 1963. do 1968. leta število zaposlenih ob koncu vsakega leta nižje in da je prišlo do porasta šele v letu 1968, čeravno se to s prikazom povprečne zaposlenosti ne ujema. Vzrok je v tem, ker smo v prejšnjih letih sprejemali delovno silo za določen čas, tako da jim je prenehalo delo pred koncem leta, v letu 1968 pa so bile sprejete delavke v delovno razmerje za določen čas tako, da jim (v manjši meri) preneha delovno razmerje šele v letu 1969.

Podobnih podatkov do leta 1963 nimamo, ker smo do tega leta vodili takšno evidenco drugače. Želja nas vseh je, da čimprej izboljšamo na neboleč način kvalifikacijsko strukturo zaposlenih. V zadnjih letih nam to še ni

Skoda, da nimamo podatkov za leto 1959, ker bi tako imeli ob 10-letnici obstoja kombinata vse podatke o povprečni zaposlenosti. Iz prikaza je razvidno, da je po začetnem upadanju povprečna zaposlenost porasla v letih 1962 in 1963. Porast povprečne zaposlenosti je nastal zaradi pripojitve bivšega podjetja »Riba« Izola leta 1962 in novo odprtega obrata v Kozini leta 1963. Od 1964. dalje pa se povprečno število zaposlenih ponovno znižuje.

Zanimivi so tudi podatki o stanju zaposlenih ob koncu vsakega leta. Zato navajamo tudi te podatke po letih:

povsem uspelo. Uspešen korak v tej smeri smo napravili šele v letu 1968, saj je odstotek zaposlenih s srednjo, višjo in visoko strokovno izobrazbo v tem letu 7,01, medtem ko je bil ta odstotek 1967. leta 5,77, leta 1966 le 5,10 in 1965. leta celo 4,60.

Medtem ko je rast teh odstotkov v prejšnjih letih slonela v glavnem le na zniževanju števila zaposlenih brez kvalifikacije, pa je rast tega odstotka v letu 1968 sad boljšega kadrovanja. Da to drži, nam bo pokazala primerjava zaposlenih po kvalifikacijski strukturi, izražena v odstotkih ob koncu posameznih že navedenih let.

Kvalifikacijski sestav zaposlenih na dan 31. 12. 1965 do 31. 12. 1968, izražen v odstotkih:

Leto	NK	PK	KV	VK	NSI	SSI	ViSI	VSI	Skupaj
1965	62,5	8,6	15,7	2,6	6	3,1	0,6	0,9	100
1966	62,6	8,5	15,3	2,6	5,9	3,3	0,8	1	100
1967	60,2	8,5	16,5	2,7	6,3	3,6	1	1,2	100
1968	62	7,1	16,6	2,6	4,6	4,4	1,3	1,4	100

Navedeni podatki nam kažejo, da se znižuje število zaposlenih v kategorijah polkvalificiranih, visokokvalificiranih in zaposlenih z nižjo strokovno izobrazbo ter narašča v ostalih kategorijah. Vzrok znižanja števila zaposlenih v navedenih kategorijah je v tem, ker so polkvalifikacijo imele priznane starejše delavke še iz časov, ko so jo priznavali na podlagi števila let prakse in da je teh delavk pri podjetju vedno manj (upokojitve). Prav tako je znano, da že več let ni več mož-

nosti pridobivati visoko kvalifikacijo in s tem se tudi ta kategorija ne more večati iz skoraj istih razlogov ali vzrokov.

Vzrok znižanja števila zaposlenih z nižjo strokovno izobrazbo je v tem, ker smo s pravilnikom o določitvi in sistemizaciji delovnih mest znižali število delovnih mest, za katera se je zahtevala ta izobrazba; s tem se je tudi zmanjšalo število sprejemov delavcev z navedeno izobrazbo.

(Nadaljevanje na 4. str.)

PERSONALNE VESTI

V mesecu januarju 1969 je bilo sprejetih na delo v našem kombinatu 5 delavcev, in sicer:

Jože JERMAN, 28 let, v oddelku predelave paradižnika.

Nedžib KADENIČ, 40 let, trgovski potnik za vzhodno Bosno.

Bojan REHBERGER, 45 let, v finančno-računovodski sektor.

Franc KRAJNC, 26 let, štipendist podjetja — pripravnik.

Katarina COK, 30 let, v oddelku za proizvodnjo kave in hranil v prahu.

V istem času je zapustilo podjetje 15 delavcev:

Guljelmina JAGLIČ, 27 let, iz oddelka predelave rib — sporazumno.

Marija MEZNARIČ, 24 let, iz oddelka predelave rib — sporazumno.

Zdenko SUBAN, 18 let, iz oddelka predelave rib — sporazumno.

Jože ZAJC, 20 let, iz oddelka predelave rib — sporazumno.

Đuro MAGLIČ, 27 let, iz oddelka predelave paradižnika — sporazumno.

Alojz HORVAT, 26 let, iz skladišča transportne embalaže — sporazumno.

Janez MOLK, 30 let, iz službe tehnične kontrole — sporazumno.

Silva DEŽELAK, 18 let, iz oddelka predelave rib — zaradi poteka pogodbe.

Zinka VRBNJAK, 18 let, iz oddelka predelave rib — zaradi poteka pogodbe.

Katica GLUHAK, 23 let, iz oddelka predelave rib — zaradi poteka pogodbe.

Ivan ČIGLAR, 16 let, iz skladišča lesa in embalaže — zaradi poteka pogodbe.

Slavko GRBIN, 49 let, iz ribolovnega sektorja — invalidsko upokojen.

Rosa GUNDELJ, 29 let, iz oddelka proizvodnje embalaže — invalidsko upokojena.

Vladislav LOGAR, 23 let, iz upravno-kadrovskega sektorja — zaradi smrti.

Ivanka SLAMA, 26 let, iz oddelka predelave rib — samovoljno zapustila delo. **Sergija Plaznik**

OB DNEVU ŽENA ZA ENAKOPRAVNOST

(Nadaljevanje s 1. str.)

mi vsakdanjimi opravili pogledala čestitko, bo morda s toplim občutkom pomislila: »No, pa le nekaj pomenim!«

Tudi našim 700 članicam kolektiva stisnimo roke ob delovni mizi, za strojem, v pisarni in drugod. Osmi marec naj bo torej praznik vseh žensk. Praznujmo ga v zavesti, da živimo v socialistični družbi, kjer bo ženska resnično enakopravna in ne le deklarativno, kot je marsikje še danes.

Glavni urednik

Deliti - kaj in kako?

Več kot 1400 nas je. Vsi tvorimo delovno skupnost. Vsakdo od nas ima mnogo želja, mnogi od nas veliko skupnih. Toda kako jih uresničiti, kako zadostiti željam — posameznim in skupnim, ko pa pri iskanju poti naletimo vedno na isti problem, da imamo premalo denarja, da bi potrebovali več denarja.

Taka in podobna razmišljanja so nas spremljala lani in nas spremljajo tudi letos.

Ali res želimo le več denarja? (Kaj pa je sploh »denar«?). Dejansko si vsak delovni človek želi dvoje:

- da ima delo in
- da je njegovo delo pravično ovrednoteno in nagrajeno najmanj s toliko denarja, da z njim zadosti svojim vsestranskim življenjskim potrebam.

S takimi nameni se združujemo v delovni skupnosti. Ko pa smo skupaj, se pojavijo še skupne želje in potrebe, npr. za bodoči razvoj ali pa celo za obstoj podjetja!

Kako vse to uskladiti, da bo vsakdo dobil svoje in da se bo tudi podjetje razvijalo in ustvarjalo pogoje, da bo tudi v prihodnje lahko zopet dobil vsakdo svoje.

Sicer pa preveč govorimo o tem, koliko bo kdo dobil, oziroma koliko bi moral dobiti. Rajši zaključimo uvod z dejstvom, da kolikor bomo sami ustvarili, toliko bomo imeli — in delili. **Vsekakor pa je potrebno najprej ustvariti in potem deliti.**

Toda, ali imamo delo? Ali ga bomo imeli? To je odvisno od nas samih! Zakaj? Kako?

Proizvajati moramo take proizvode, ki so »dobri« in jih prodajati po konkurenčnih cenah — in tržišče jih bo pokupilo in še naročalo. Le tako si lahko zagotovimo delo.

Kaj pa naš zaslužek, če bomo prodajali naše proizvode po konkurenčnih cenah? Zaslužek je zagotovljen: če od prodajne cene odštejemo poslovne stroške, je ostanek naš! Kot vidimo, je račun zelo enostaven. Kaj pa, če so poslovni stroški večji od prodajne cene? To je pa nemogoče.

To bi vsakogar na svetu pripeljalo v propast in tudi mi ne moremo biti izjema. Kvečjemu lahko tak primer uporabimo za dokaz nesposobnosti, ki pa je zelo draga življenjska izkušnja. Nihče namreč iz sentimentalnosti ne plača višje cene, dokler mu konkurenca nudi enak proizvod za manj denarja. Torej kdo lahko vpliva na razliko med prodajno in proizvodno ceno? Proizvajalci, torej zopet mi sami; predvsem

lahko vplivamo na proizvodne stroške.

Sposobnejši ustvarjajo večje razlike, manj sposobni manjše. In zopet bi lahko ugovarjali, da so nekatera podjetja boljše opremljena in imajo zato boljše pogoje. Odgovor ne more biti drugačen, kot da jim je modernizacija omogočila ravno razlika med prodajno in proizvodno ceno, torej so bili nekateri že pred tem sposobnejši. In še bi lahko ugovarjali: laže je v tistih podjetjih, kjer imajo višje osebne dohodke. Odgovor bi bil lahko

isti kot zgoraj. Da, tudi osebne dohodke izplačujemo iz razlike med proizvodno in prodajno ceno, torej so odvisni od nas samih.

Ni pa tudi res, da je prav vse odvisno le od nas samih. Mnogo zunanjih faktorjev (npr. banke, manjše dajatve ipd.) nam lahko naše napore omili, vsekakor pa bomo morali predvsem sami mnogo storiti in ukrepati, da bi ustvarili čim večjo razliko, to je, čim večji dohodek.

Davorin Reščič



Članice delavskega sveta na seji ob obravnavanju pomembnih zadev za uspešnejše poslovanje podjetja.

POGLEDI IN MISLJENJA

Skrajšanje delovne dobe je nujno

Razgovori, ki se v zadnjem času stalno slišijo v delovnih skupnostih glede delovne dobe, imajo resnično velik pomen.

Zato ni nič čudnega, če je danes vsa naša javnost usmerjena v teze novega pokojninskega zavarovanja. Glas delovnih ljudi za zmanjšanje delovne dobe (35 let za moške in 30 let za ženske) je tako odločen in jasen, da od Zvezne skupščine, kjer bodo dokončno odločali, ne pričakujejo nič drugega kot to, da bo sprejela stališča resolucije šestega kongresa Zveze sindikatov Jugoslavije, katero so plebiscitarno osvojili vsi delovni ljudje naše socialistične skupnosti.

Daljša polemika o dolžini delovne dobe ne more spremeniti nakazane poti. Širša družbena skupnost mora dobiti moč, da to vprašanje reši tako, kot zahteva glavna gibalna sila družbe — delovni ljudje. Na primer: diplomirani inženir praviloma začne delati oziroma se zaposli med 26. in 27. letom starosti. Če želi, da bi dosegel pravico do starostne pokojnine po sedanjih zakonskih predpisih, bi moral delati 40 let. To pomeni, da bi lahko šel v pokoj med 66. in 67. letom starosti. Vemo pa, da je povprečna življenjska doba Jugoslovanov nekoliko nižja. Vprašanje nastane, zakaj ti delovni ljudje plačujejo del svojega dohodka v sklade pokojninskega zavarovanja?

Davorin Reščič

(Nadaljevanje z 2. str.)

Kvalifikacijski sestav sprejetih po letih, izražen v odstotkih:

Leto	NK	PK	KV	VK	NSI	SSI	ViSI	VSI	Skupaj
1965	73,1	2,3	13,8	0,7	4,7	2,3	0	3,1	100
1966	79,6	1,2	11,4	1,8	1,2	0,6	1,8	2,4	100
1967	43,2	1,9	31,5	0	1,9	9,8	9,8	1,9	100
1968	67,3	1,7	13,4	1,7	5,3	6,2	1,7	1,7	100

Iz prikaza teh podatkov bi sklepali, da smo najboljše kadrovali v letu 1967, kar pa ni res. V letu 1967 nismo sprejeli večjega števila delavcev — samo 51, v letu 1968 pa 242. Zaradi različnih

(po številu) sprejemov nam ti podatki služijo le za preglede odstotkov po posameznih kategorijah in letih.

Kvalifikacijski sestav razrešenih po letih, izražen v odstotkih:

Leto	NK	PK	KV	VK	NSI	SSI	ViSI	VSI	Skupaj
1965	76,8	2,6	11,1	2,2	3,4	2,2	0,4	1,3	100
1966	72,3	3,9	14,9	2,3	3,1	1,8	0,4	1,3	100
1967	73	6,2	11,1	1,8	3,5	3,1	1,3	0	100
1968	72,9	1,7	16,2	1,1	3,5	2,4	0,5	1,7	100

Iz navedenih podatkov je razvidno, da je odstotek razrešenih nekvalificiranih delavcev približno enak za zadnja tri leta. Večji pa je odstotek razrešenih kvalificiranih delavcev in delavcev z visoko strokovno izobrazbo v letu 1968. Prvi podatek se nanaša na večji odhod kvalificiranih ribičev iz podjetja (zaradi slabega ulova, stanovanjskega vprašanja, odhod v JLA), drugi podatek se nanaša na odhod kadrov z visoko izobrazbo zaradi boljših plačnih pogojev drugod in drugih različnih razlogov.

Zanimiv je tudi podatek o gibanju zaposlenih ali fluktuaciji. V letu 1965 je znašala fluktuacija delovne sile 21,2 %, 1966. leta 23,7 %, 1967. leta 14,2 % in v 1968. letu 29,5 %. Vzrok tako velikemu procentu je v tem, ker je bilo v letu 1968 sprejetih in razrešenih

precej več delavcev kot v letu 1967.

Vsekakor je zanimiv tudi podatek o vzrokih prekinitve delovnih razmerij. Ker so ti zelo različni po pomenu za posamezna leta, bomo navedli le vzroke, ki so jih navedli delavci, ki so zapustili podjetje v letu 1968.

Od 173 delavcev in delavk, ki so v letu 1968 zapustili podjetje, jih je 86 zapustilo podjetje na lastno željo, 10 samovoljno ali so bili izključeni, 22 je prenehala pogodba o delu za določen čas, 5 je bila dana odpoved zaradi ukinitve delovnega mesta (obrat Kozina — degustacijska ekipa), 39 je bilo upokojenih, 8 jih je odšlo v JLA in 3 delavci so umrli.

Ali smo mlajši ali starejši? Starejši! Dokaz za to je starostni sestav kolektiva po letih, izražen v odstotkih:

Leto	Do 18	19—25	26—40	41—50	Nad 50	Skupaj
1965	5,1	15,6	52,6	18,8	7,9	100
1966	4,4	14,5	51	21,8	8,3	100
1967	1,3	12,2	54,4	24,3	7,8	100
1968	3,9	13,1	52,5	24,1	6,4	100

Ako primerjamo navedene podatke med seboj, vidimo, da je v letu 1965 bilo največ zaposlenih v starosti do 40 let, in sicer 73,3 %, nato ta odstotek pada in prične ponovno rasti v letu 1968, ko znaša 69,5 %. Vzrok staranju je v tem, da v letih 1966 in 1967 nismo sprejeli v delovno razmer-

je za določen čas večjega števila mlajših delavcev, bilo pa je tudi manj sprejemov drugih kategorij delavcev kot v letih 1965 in 1968. Zaradi tega bomo navedli tudi podatke o starostnem sestavu sprejetih in razrešenih.

Starostni sestav sprejetih po letih, izražen v odstotkih:

Leto	Do 18	19—25	26—40	41—50	Nad 50	Skupaj
1965	32,3	30,8	29,3	6,1	1,5	100
1966	37,8	31,2	20,9	7,8	2,3	100
1967	9,8	35,3	37,3	13,7	3,9	100
1968	27,2	33	35,4	3,6	0,8	100

Iz tega prikaza se jasno vidi, zakaj je prišlo do porasta starostnega sestava kolektiva.

Starostni sestav razrešenih po letih, izražen v odstotkih:

Leto	Do 18	19—25	26—40	41—50	Nad 50	Skupaj
1965	15,8	24,1	35,6	10,3	14,2	100
1966	18,1	30,8	32,2	10,5	8,4	100
1967	11,8	24,4	34,8	11,4	17,6	100
1968	8,6	28,3	31,8	17,4	13,9	100

Tudi iz tega prikaza se jasno vidi, da je v zadnjih dveh letih odstotek razrešenih, starih do 40 let, nižji kot v prvih dveh letih. To je vplivalo na ponovni porast odstotka zaposlenih, starih do 40 let. Saj znaša na primer odstotek razrešenih, starih do 40 let, v 1965. letu 75,5 in se v 1966. letu dvigne na 81,1; nato se zniža najprej 1967. leta na 71 in 1968. leta na 68,7 %.

S tem sestavkom smo hoteli samo seznaniti člane kolektiva s številčnim stanjem zaposlenih, z gibanjem delovne sile ter s starostnim sestavom nas vseh. Upamo, da smo to dosegli. Kaj več o teh in podobnih vprašanjih bomo objavili v naslednjih številkah našega glasila.

Marjan Mlekuž

MLADINSKI KOTIČEK

ODPRT JE MLADINSKI KLUB

V soboto, 22. februarja, je bil v mali dvorani kulturnega doma v Izoli odprt mladinski klub.

To je že tretji klub v zadnjih letih in ker pravijo, da v tretje gre rado, upamo, da se bo obnesel. Klub je skromno, a prijazno opremljen. V dveh prostorih (v mali dvorani in v avli gledališča) so postavljeni mali nogomet, miza za namizni tenis, mala košarka, Flipper, nekaj šahovskih miz, televizor in radijski sprejemnik z gramofonom.

V klubu je dobrodošel vsak mladinec in mladinka, saj bo vsak dobil nekaj za svojo zabavo. Tega veseli šah, onega časopisi, tretji bi spet rad poslušal plošče ali gledal televizijo.

Razen zabave bo v klubu tudi kdaj pa kdaj kakšno zanimivo predavanje z diapozitivi. Upravni odbor se trudi, da bi ugodil mladinskim željam in upamo, da bo v tem tudi uspel.

Zoran Markuža

USTANOVLJEN JE MESTNI AKTIV ZMS

Pred leti je v Izoli obstajal občinski aktiv ZMS, ki je združeval vse aktivne ZM po delovnih organizacijah in na terenu. Pozneje se je v Koprju formiral Obalni komite ZMS, ki je izgubil stik z mladino v občinah. V delu mladine je zavladalo mrtvilo in tudi aktivni so utihnili.

Letos pa se je stanje izboljšalo. Najprej je bil ponovno ustanovljen aktiv v našem podjetju in po dolgotrajnih pogovorih s posameznimi mladinci v občini je bil na pobudo vseh družbeno političnih organizacij ustanovljen mestni aktiv mladine, ki bi stimuliral razvoj mladine v občini.

Delo aktiva se že pozna, saj je bil ustanovljen Mladinski klub.

Zoran Markuža

KDAJ BODO VOLITVE

Volitve odbornikov v zbor delovnih skupnosti občinske skupščine bodo v sredo, 9. aprila 1969 (tedaj bomo volili v podjetju).

Volitve odbornikov občinskega zbora občinske skupščine bodo v nedeljo, 13. aprila 1969. Istega dne bodo volitve poslancev družbeno političnega zbora zvezne skupščine in volitve poslancev republiškega zbora republiške skupščine. (Na ta dan bomo vsi volivci volili po volilnih enotah na terenu.)

SPREJET ZAKLJUČNI RAČUN ZA LETO 1968

Pred zaključkom redakcije našega lista sta v minulih dneh zasedala upravni odbor in delavski svet našega podjetja.

Delavski svet je na seji dne 3. marca sprejel poslovno poročilo in zaključni račun za leto 1968.

Več o tem bo za naslednjo številko »Našega glasa« napisal vodja finančno-računovodskega sektorja.

Predlogi kandidatov za odbornike

V MESECU MARCU ZBORI DELOVNIH LJUDI

Na kandidacijskih konferencah v februarju, ki jih je organizirala sindikalna organizacija za predlaganje možnih kandidatov za volitve v zbor delovnih skupnosti Skupščine občine Izola, so bili v našem kombinatu predlagani naslednji:

- Za volilno enoto obrat »RIBA« št. 7
 1. Kokalj Martin
 2. Purger Marčelo
- Za volilno enoto obrat »AR-GO« št. 9
 1. Ing. Ferluga Evgen
 2. Grebenc Boris
- Za volilno enoto obrat »AR-GO« št. 8
 1. Ing. Baričič Ivan
 2. Kenda Marija

— Za volilno enoto obrat »IRIS« št. 10

1. Jakomin Kristina
2. Kocjančič Cirila

— Za volilno enoto obrat »IRIS« št. 11

1. Hajšek Ivo
2. Hrvatini Aldo

S predlaganjem kandidatov na kandidacijskih konferencah je bila izvedena prva politična faza volilnega dela.

V zvezi s tem bodo v mesecu marcu zbori delovnih ljudi po volilnih enotah, ki jih skliče predsednik DS.

Vsak delovni človek ima na zboru delovnih ljudi pravico predlagati, da naj se ne sprejme kandidatura posameznega kandidata, ki ga je določila kandidacijska konferenca. Če takšen predlog podprejo najmanj štirje delovni ljudje, izreče zbor svoje stališče do takega kandidata z dviganjem rok. Kandidatura ni sprejeta, če se proti njej izreče večina na zboru prisotnih delovnih ljudi.

Zbor delovnih ljudi lahko odloči, da se ne sprejme kandidatura posameznega kandidata, ki ga je sprejela kandidacijska konferenca, in lahko predlaga nove kandidate za odbornike, če je na zboru navzoča najmanj dvajsetina vseh delovnih ljudi iz volilne enote, za katero je zbor sklican, najmanj pa 30 delovnih ljudi.

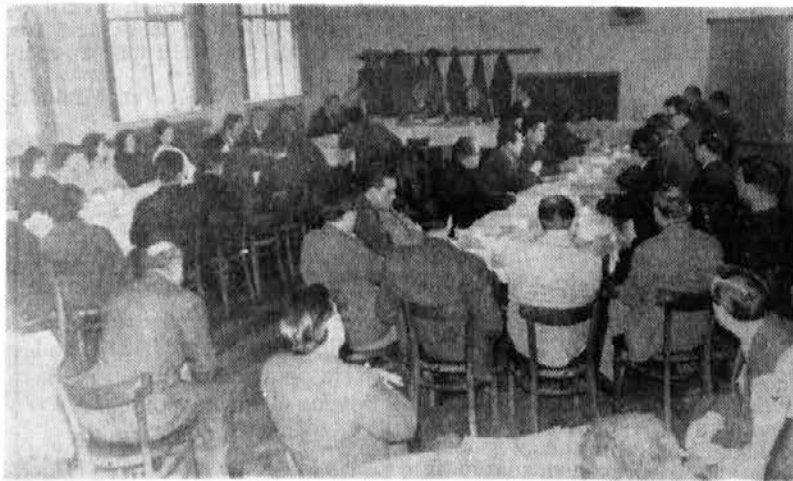
Če zbor delovnih ljudi odloči, da bo predlagal nove kandidate, nadaljuje delo po naslednjem dnevnem redu:

- predlaganje kandidatov
- določitev kandidatov

Vsak delovni človek ima pravico, da predlaga po enega kandidata. Predlog, ki ga podprejo najmanj štirje delovni ljudje, je treba prevzeti v listo kandidatov, o katerih zbor glasuje, za kandidata za volitve v zbor delovnih skupnosti pa določi tistega, za katerega je glasovala večina navzočih delovnih ljudi.



Namestnik predsednika delavskega sveta Vinko Franič je vodil sejo DS ob sprejemu zaključnega računa za leto 1968.



Delavski svet na zasedanju ob obravnavi poslovnega poročila in zaključnega računa.

Dopisujte

v

Naš glas

Izobraževanje v našem kolektivu

Ni dolgo od tega, ko so se ljudje nekako prizanesljivo nasmehovali v pogovorih o dopolnilnem izobraževanju, o družbeno-ekonomskem ali funkcionalnem izobraževanju. Po vsej verjetnosti je ta odnos posledica nedavnega javnega mnenja, da je za delo dovolj izobražen vsak, ki dokonča ustrezno šolanje, za preprostejša dela pa naj bi šole ne bile potrebne. Posmeh je verjetno vzbujal spomin na šolske klopi in strogega učitelja.

Tehnologija, organizacija proizvodnje in poslovanja ter znanost o človeku v proizvodnem procesu pa so v zadnjem času vnesle v vsakodnevno prakso toliko novega, da se stari odnosi vedno vztrajneje umikajo spoznanju o potrebah po izobraževanju, pojavljajo se tudi želje po dopolnilnem oz. funkcionalnem izobraževanju, predvsem v primerih, ko ljudje s tankim posluhom za odgovornost začutijo, da nekaterih nalog ne opravljajo več najbolj uspešno oz. najbolj racionalno.

Le redki so primeri nezadovoljivega odnosa do izobraževanja v našem kolektivu in še ti so pretežno posledica obremenjenosti posameznika z osebnimi — družinskimi razmerami itd. Tudi razgovori z nekaterimi člani našega kolektiva o izobraževanju so pokazali, da so prav družinske razmere tiste, ki odločilno vplivajo na odnose do izobraževanja posameznika.

Skratka, glede izobraževanja oz. odnosa do izobraževanja v našem podjetju ne bi smeli biti črnogledi, to pa je obenem tudi olajševalna okolnost za prihod-

nje, kajti dosežki znanosti so se v kratkem času tako nakopičili v skoraj vseh panogah človekove dejavnosti, da bomo morali vlagati v izobraževanje in izpopolnjevanje članov našega kolektiva precej več, kot smo in vlagamo sedaj. V našem podjetju smo kljub vedno intenzivnejšemu izobraževanju še popolnoma na začetku poti, glede na potrebe na eni strani in kvalitete — funkcionalnosti na drugi strani (funkcionalnost v tem primeru ne pomeni kakršnokoli izobraževanje, temveč tisto, ki ga razmeroma natančno določajo delovne naloge).

V zaostanku smo celo s tistim potrebnim izobraževanjem, ki ga zahtevajo predpisi, npr. higienski minimum, zvezni in republiški predpisi o varstvu pri delu itd. Iz tega izhaja, da so nekatere oblike izobraževanja poleg potrebnosti tudi pod pritiskom sankcij. Temeljni zakon o varstvu pri delu določa denarne kazni za delovne organizacije od 500 do 10.000 Ndin, če se osebe na delu ne seznanijo z nevarnostmi in če med zaposlitvijo ne skrbijo za izpopolnitev njihovega znanja iz varstva pri delu.

Razumljivo je tudi, da tudi do sedaj nismo čakali na popolno kadrovske pripravljeno za dokaj zahtevne metode izobraževanja, temveč se poskušamo usmeriti predvsem na zadovoljitev predpisanih oblik, kajti za praviti kolektivu nujno potrebna sredstva na tak način je neodpušljiva.

Kako je potekalo izobraževanje v letu 1968, vidimo iz naslednjih podatkov:

Izobraževalna oblika	Štev. tečajev in seminarjev	Prisotni	Opravili izpit	Štev. ur predavanj
1. Higienski minimum	3	113	90	99
2. Predavanja iz varstva pri delu	3	31	—	10
3. Seminarji in tečaji iz varstva pri delu izven podj.	4	16	15	—
4. Druge oblike seminarjev in posvetovanj izven podjetja	26	25	—	—
SKUPAJ	36	185	105	109

Tudi izobraževanje v letošnjem letu poteka intenzivno in bo še bolj intenzivno v prihodnjih dveh mesecih. Do sedaj smo imeli 6 predavanj iz civilne zaščite in o vlogi vseljudske obrambe, ki jih je obiskalo povprečno 105 članov kolektiva. Kandidati za opravljanje izpitov za ladjevodje, krmarje, strojevodje in motoriste iz ribolovnega sektorja se že drugi mesec pripravljajo iz sedmih

predmetov. Ena skupina ima predavanja v rdečem koticu, druga skupina pa na Pomorski srednji šoli v Portorožu. V prihodnjih dneh bomo končali predavanja iz civilne zaščite in pričeli z dvema skupinama (Argo in Iris) tečaja za higienski minimum, z izobraževanjem in preizkusi znanja iz varstva pri delu.

Odpirajo se vedno nove potrebe po izobraževanju in čeprav je

to spodbudno, bi bilo le še potrebno nekoliko sprememb v naših odnosih do izobraževanja:

1. Vodilni in strokovni kadri kažejo mnogo več zanimanja za izpopolnjevanje podrejenih in sodelavcev kot za svoj osebni razvoj, oz. izpopolnjevanje, pri tem pa ni govora samo o osnovni stroki, temveč predvsem o izpopolnjevanju s področja organizacije dela, planiranja in racionalizacije osebnega dela, o spoznavanju psiholoških značilnosti človeka v delovnem procesu, da bi bili uspešni v komuniciranju itd.

2. Vsi člani kolektiva bi morali zavestno sprejeti v zunanem svetu že dokaj utrjeno prepričanje, da nobeno izobraževanje ni dokončno, predvsem zato, ker se metode in režim dela menjajo in se bodo še hitreje menjali v prihodnosti in da mora izobraževanje nastopiti vsakokrat, ko se delovne naloge menjajo, izpopolnjujejo ali pa se menjajo delovna sredstva.

3. Vsi moramo priti do spoznanja, da je izobraževanje izključno za trenutno stanje pravzaprav stopanje na močno zamujen vlak. Izobraževanje bi moralo biti usmerjeno naprej, za nove situacije. Verjetno ne bomo mogli več dolgo zdržati brez uporabljanja sodobnejših sredstev za obračun stroškov, za fakturiranje, za knjigovodska dela, za planske kalkulacije itd. Prehod na uporabo takšnih sredstev pa ne zahteva samo dodatnih sredstev, temveč tudi ljudi novih profilov (programerji, aplikatorji) in odlično usposobljene delavce s takšnimi delovnimi sredstvi.

4. Sprejeti bo treba tudi vedno bolj poudarjeno vlogo vodilnega delavca, da mora poleg dodeljevanja in razporejanja nalog svojim podrejenim spremljati njihovo usposobljenost za ta dela ter skrbeti za kontinuirano izpopolnjevanje.

Marjan Miklošič

ZAHVALA

Ob smrti drage žene izrekam zahvalo članom kolektiva za udeležbo na pogrebu, izraze sožalja in poklonjene vence.

Sindikalni organizaciji podjetja pa se zahvaljujem za darovano denarno pomoč.

Josip Klunič

kapetan ribiške ladje
»KRAP« — LIZNJAN

Upravni odbor predlagal delavskemu svetu

Upravni odbor Kombinata konzervne industrije »Delamaris« Izola je na svoji 14. redni seji dne 17. februarja 1969 sprejel naslednji

SKLEP

Delavskemu svetu se predlaga:

1. Povečati OD strokovnih delavcev do višine, ki ustreza povprečju OD istih kategorij delavcev drugih podjetij našega območja.

Predlog za korekcijo osebnih dohodkov mora upoštevati tudi notranje neskladje med osnovnimi kategorijami (osnovno vrednotenje delovnega mesta) strokovnih kadrov ter njihovimi stvarnimi osebnimi dohodki.

2. Povečanje uresničiti v obliki posebnega dodatka, ki pa naj bi bil le začasen in to do sprejema novega pravilnika o delitvi osebnih dohodkov.

3. Pooblasti se glavnega direktorja, da se pri razgovorih z novimi nujno potrebnimi kadri o njihovih osebnih dohodkih in morebitnih drugih pogojih predhodno pogaja. Ta pooblastila naj trajajo samo do sprejetja predloga o korekciji osebnih dohodkov v višini predlaganega povečanja za ustrezne kategorije.

4. Povečanje naj zajame vse najbolj prizadete kategorije strokovnih delavcev, za katere obstoji realna možnost odhajanja iz podjetja (od vodilnih in drugih odgovornih delavcev do komercialnega, tehničnega, pisarniškega, knjigovodskega in računovodskega osebja).

5. S povečanjem osebnih dohodkov ustrezno zaostriti disciplino in odgovornost slehernega delavca, zlasti pa vodilnih in drugih delavcev.

Zaostritev discipline in odgovornosti slehernega delavca je bistvenega pomena za nadaljnje uspešnejše poslovanje podjetja. Ta načela naj bi bila določena ob predlogu za korekcijo osebnih dohodkov.

Obenem naj se s programom posebnih ukrepov za izboljšanje organizacije in poslovanja podjetja zaostrijo odgovornost za izvršitev že do sedaj zadanih nalog glavnega direktorja in drugih organov samoupravljanja, upoštevajoč že dosedanje sugestije družbeno-političnih organizacij.

Utemeljitev

Zadnje čase je nekaj naših strokovnih delavcev odpovedalo delo v podjetju.

Cepprav je morda več vzrokov, ki so jih privedli do takšne odločitve, pa navajajo kot neposreden vzrok nizke osebnih dohodke, ki jih pri nas prejema. Na novih delovnih mestih bodo imeli

od 30 do 50 % višje dohodke kot pri nas.

Precejšnje število delovnih mest strokovnih delavcev je nezasedenih. Zaradi nizkih osebnih dohodkov pa so bila vsa dosedanja prizadevanja, da bi jih izpolnili, zaman. Nezasedena so mnoga delovna mesta, ki so zelo pomembna za redno poslovanje in za nadaljnji razvoj podjetja. Da bi lahko dobili potrebne delavce, bi morali zagotoviti približno enake osebnih dohodke, kot jih imajo v drugih podjetjih naše in sosednjih občin. Nenadno odhajanje sedanjih kadrov pa to vprašanje še bolj zastruje. Zato moramo hitro ukrepati, da preprečimo nadaljnji beg strokovnih delavcev iz podjetja. Vse namreč kaže, da bodo podjetje zapustili še drugi delavci. O tem se veliko govori, imamo pa tudi že nove primere odpovedi. Upoštevati moramo tudi dejstvo, da odhajajo naši delavci v manjša in manj znana podjetja, kot je naše, ki tudi v finančnem pogledu niso nič boljša od našega.

Nedavno tega smo obiskali podjetja »Mehanotehnika«, »Luko Koper«, »Agrario«, »Slavnik« in »Tomos« Koper z namenom, da ugotovimo, kakšne osebnih dohodke imajo strokovni delavci v teh podjetjih. Ugotovili smo, da prejema mnogo višje osebnih dohodke kot pri nas. Posledica tega je, da se navedena podjetja kadrovske krepijo, mi pa izgubljam dragocene kadre, brez katerih podjetje ne bo moglo poslovati.

Postavlja se torej vprašanje, kaj je potrebno ukreniti, da zadržimo tiste delavce, ki so že dali odpoved, a niso še zapustili podjetja, da preprečimo nadaljnji odhod kadrov in da omogočimo izpolnitev nezasedenih delovnih mest.

Naš sistem delitve OD je pomanjkljiv. O tem je bilo že veliko povedanega. Uvedba novega sistema, ki bi zagotovil pravičnejšo in objektivnejšo delitev po delu, ne predstavlja lahke in kratkotrajne naloge. Zato bi morali še pred sprejemom novega pravilnika popraviti OD nekaterih kategorij delavcev, zlasti pa tistih, ki so nujno potrebni za redno poslovanje podjetja.

Ukrepi bi morali torej zajeti vse tiste kategorije delavcev, ki so posebno prizadeti pri delitvi OD in zaradi tega odhajajo iz podjetja, in tistih, za katere obstoji nevarnost, da odidejo.

Glede na to, da bomo v doglednem času pripravili nov pravilnik o delitvi osebnih dohodkov, naj bi bili ukrepi samo začasni. Ker pa so sedanja merila delitve precej neproučena, včasih celo desti-

mulativna, bi osebne dohodke lahko popravili s posebnimi dodatki, s katerimi bi se vsaj približali osebnim dohodkom v drugih podjetjih.

Povišanju osebnih dohodkov bi morala nujno slediti večja prizadevnost in odgovornost posameznika pri opravljanju dela v podjetju, ob uvedbi novega pravilnika pa bi morali postaviti vse OD v okviru novega sistema delitve OD.

Pri nenadnem pojavu odhajanja kadrov bi bilo morda primereno pooblastiti glavnega direktorja ali kakšen drug organ, da se pri sprejemanju novih, podjetju nujno in neobhodno potrebnih kadrov lahko pogaja s kandidati glede pogojev, ki naj jim jih podjetje zagotovi. Tako delajo tudi v drugih podjetjih (na primer v vseh tistih podjetjih, ki snubijo naše delavce). V tem predlogu je nekaj nedoslednosti in odstopanj od določenih načel sedanjega sistema delitve OD. Gledati pa moramo resnici v oči in se sprizniti s takšno, kakršna je. Ker smo v izrednem položaju in ker obstoji dejanska možnost, da se nam položaj še poslabša, je nujno sprejeti izredne in hitre ukrepe, s katerimi bomo takšno nevarnost odstranili.

Pevci, pozor!

Na pobudo Občinskega združenja ZB Izola nam je z reorganizacijo uspelo, da je pevski zbor spet zaživel in pričel z rednimi vajami študirati zastavljeni program.

Pevski zbor šteje sedaj 34 rednih članov. Kljub številčnosti pa še ni glasovno usklajen za izvedbo vsakega programa, da bi ga lahko delili na mešani in moški zbor. Zato želimo naše pevske vrste v moškem zboru (posebno) pomnožiti. Sedaj, ko smo začeli vaditi program za samostojni koncert, stremimo za tem, da bi pridobili še in še novih pevcev.

Obračamo se na vašo sindikalno organizacijo kot aktivno in vplivno, da svoje člane, ki imajo veselje do petja ter ljubezen do naše lepe slovenske narodne in umetne zborovske pesmi, usmeri v naš pevski zbor.

Skušajte s to akcijo tudi vi prispevati svoj delež k zaživitvi kulturne dejavnosti, ki je v našem mestu ob vsaki priliki tako potrebna.

Pevske vaje so vsak torek in petek ob 19. uri v prostorih DPD Svoboda Izola, I. nadstropje.

Za odbor pevskega zbora
Ivan Skrjanc

Smučarsko tekmovalje na Livku

Neuradno
Delamarisovi tekmovalci prvi

Na Livku je bilo 8. in 9. februarja sindikalno prvenstvo obalnih občin v veleslalomu, ki se ga je udeležilo 24 moških in 3 ženske. Tekmovalja se je udeležila tudi ekipa naše tovarne.

Tekmovalje je dobro organiziral Obalni sindikalni svet v sodelovanju z domačim Turističnim društvom. Na žalost je nekoliko nagajalo vreme, saj je vso soboto tako močno snežilo, da je bila cesta na Livek neprevozna in samo najbolj vneti smučarji so se kar peš odpravili na pot. Trud in znoj pa nista bila zaman, saj je bil smuk v dolino po 7 km dolgi cesti edinstveno doživetje.

V nedeljo zjutraj so bili vsi tekmovalci zgodaj na nogah. Zbudilo jih je prekrasno vreme in sonce, ki se je pokazalo izza mogočnega Krna, je razjasnilo obraze tistih pesimistov, ki so že v soboto hoteli domov. Tudi cesta je bila zjutraj že splužena, ker so prizadevni domačini, ki jih še ni pokvaril skomercializiran zimski turizem, vso noč plužili in čistili cesto in tako omogočili prevoz na Livek s kombiji.

Za napeto tekmovalno vzdušje so poskrbeli sami tekmovalci, kajti smučarji iz Izole so na treningu pred tekmovaljem pokazali, da bodo prav oni imeli glavno besedo; znova se je na športni način pokazala rivaliteta med Kopro in Izolo.

Progo je postavil domačin ing. Knapič, ki je tudi vodil tekmovalje. Zaradi novozapadlega snega je bila proga krajša, vendar so zaradi tega tekmovalci vozili dva teka. Po prvem teku je krepko vodil Justin, ki je imel najboljšo startno številko 1. Tekmovalci Delamarisa so vozili prvi tek preveč previdno in tudi izredna vožnja v drugem teku, ko sta Janko in Krajnc dosegla prvi in tretji najboljši čas, ni zadostovala za zmago.

Ceprav ni veljala tudi moštvena uvrstitev, so tekmovalci Delamarisa neuradno zasedli prvo mesto, saj so dosegli 2., 5. in 10. mesto.

Rezultati:

- Justin Drago (Tomos Koper) 54,0 s
- Janko Metod (Delamaris Izola) 54,7 s
- Lazar Ivo (Italijanska osnovna šola Izola) 55,1 s
- Torkar Edo (Mehanotehnika Izola) 55,8 s
- Krajnc Franci (Delamaris Izola) 56,7 s
-
- Finkšt Franc (Delamaris Izola) 59,0 s

Krajnc Franci, ml.

Varstvo pri delu v letu 1968

Odkar je gospodarska reforma pokazala pravo vrednost dinarja, je tudi varnost postala vse bolj pomembna. Stanje na področju varnosti pri delu se v našem podjetju izboljšuje in dane so vse možnosti na nadaljnji napredek. Razmere za leto 1968 so prikazane v naslednjih tabelah.

Število nezgod za nekaj preteklih let:

Leto	Število nezgod	Povprečno število zaposlenih	% poškodovanih
1964	375	1810	20,4
1965	335	1708	19,6
1966	260	1614	16,0
1967	222	1446	15,4
1968	187	1404	13,3

Nezgode po spolu v 1968:

Spol	Število nezgod	%
Ženski	96	48,7
Moški	91	51,3
Skupaj	187	100

Nezgode po posameznih oddelkih:

Oddelok	Število nezgod	%
Predelava rib	90	48,1
Emblažni oddelok	17	9,1
Sektor vzdrževanja in energetike	16	8,6
Vsa skladišča s komercialo	15	8,0
Ribolov	8	4,3
Paradižnik	7	3,8
Litografija	6	3,2
Hranila v prahu	4	2,1
Zabojarna in sodarna	4	2,1
Laboratoriji	4	2,1
Hladilnica	4	2,1
Interni transport	4	2,1
Juha	3	1,7
Upravno-kadrovski sektor	2	1,1
Oplemenjenje maščob	2	1,1
Garaža	1	0,5
S k u p a j	187	100

Nezgode po dnevih:

Dan	Število nezgod	%
Ponedeljek	36	19,25
Torek	30	16,04
Sreda	26	13,90
Četrtek	38	20,32
Petek	35	18,73
Sobota	19	10,16
Nedelja	3	1,60
S k u p a j	187	100

Nezgode po delovnih urah:

Ura	1	2	3	4	5	6	7	8	Več	Skupaj
Št. poškodb	26	22	26	28	24	24	13	20	4	187
%	13,9	11,8	13,9	15,0	12,8	12,8	7,0	10,7	2,1	100

Nezgode po starosti:

Leta	Število poškodb	%
do 19	15	8,02
20—29	48	25,67
30—39	61	32,62
40—49	54	28,88
50 naprej	9	4,81
S k u p a j	187	100

Nezgode na poti ali na delu:

Pot	Število poškodb	%
Pot	10	5,34
Delo	177	94,66
S k u p a j	187	100

Anton Lampe

Marketing - kaj je to?

Beseda marketing se v poslovnem življenju našega časa večkrat pojavlja. Nekatera podjetja imajo pod takim imenom tudi posebno službo. Omenja se najpogosteje v zvezi s prodajo oziroma kot izpopolnitev prodajne politike in boljše prodaje, natančnejšega planiranja itd.

Ker je naše uredništvo zasledilo v listu »SAVA« sestavek o marketingu, se je odločilo, da ga ponatisnemo, saj bo prav gotovo večino članov našega kolektiva, posebno članov, ki se ukvarjajo s prodajo, zanimalo, kakšne naloge ima ta služba.

Marketing predstavlja vsoto vseh akcij, ki jih izvaja podjetje po končanem proizvodnem procesu do trenutka prodaje blaga končnemu potrošniku. Beseda marketing je angleškega izvora in se je v literaturi kapitalističnih držav dokaj udomačila. Ta pojem je precej težko prevesti, ker zajema vrsto sorodnih del, ki jih izvaja podjetje. Se najbližji je izraz »izboljšanje prodaje«, toda ta izraz ne zajema vseh del, ki spadajo v marketing. Vendar pa, gledano na izraz v širšem smislu, zajema vse, kar neko podjetje sploh dela, ker je končni cilj podjetja, da izboljša svojo prodajo.

Odkar so podjetja morala svoje napore usmeriti ne samo na proizvodnjo, temveč tudi na prodajo izdelkov, dobiva marketing vse večji pomen in predstavlja obvezno službo v podjetju.

Marketing zajema več akcij. Vse te akcije so v pristojnosti podjetja. To so:

a) Oblikovanje proizvoda in embalaže, v kateri se artikel predstavlja tržišču. Zelo važno je poudariti pomen tega dela marketinga za izvoz na tržišča, ker je ravno jugoslovanska praksa polna primerov neuspeha na ino-

zemskih trgih zaradi slabe embalaže in neustreznega oblikovanja izvoznega blaga.

b) Propaganda oziroma reklama, ki zajema in predstavlja blago, kakor tudi vse akcije za stimuliranje na inozemskih trgih in vse več na domačem jugoslovanskem trgu, predstavlja pogoj za uspeh. Dolgo časa smo v Jugoslaviji menili, da je reklama »nujno zlo« in da se zanjo ne izplača razmetavati denarja, ki ga lahko koristneje porabimo v proizvodnji ali zavoljo prihranka znižamo cene. Ekonomska vloga reklame je v tem, da seznanja potrošnika z blagom in njegovimi lastnostmi, kar stimulira potrošnjo. Reklama obvešča potrošnika o ponudbi na tržišču: če potrošnik ne sega po najboljšem blagu, tržišče preneha imeti vlogo tistega činitelja, ki najprilneje razporeja proizvodne moči. V razvitih državah obstaja zelo učinkovita zakonodaja, ki preprečuje reklami, da rodi neželene posledice. Tako je z zakonom prepovedano dajati neresnične podatke o lastnosti proizvodov kakor tudi napadanje, omalovaževanje in celo splošno navajanje in primerjanje drugih podjetij in artiklov z lastnim proizvodom.

c) V marketing spada tudi organiziranje kanalov, preko katerih se prodaja blago, v inozemstvu in doma. Podjetja morajo sistematično pripravljati izhod na tržišče in posvetiti pozornost načinu, s katerim se bodo na tržišču pojavila. Podjetja morajo dobro preračunati, ali bodo dosegla večji uspeh na inozemskem tržišču, če se pojavljajo kot direktni dobavitelji preko lastne mreže, ali pa če se poslužujejo raznih zastopnikov, agentov, inozemskih uvoznih podjetij, trgov-

skih hiš in trgovine na veliko in malo.

d) Izhod na inozemsko tržišče je vezan na določeno politiko cen. Pri tem mora podjetje računati, da cena ni samo prikaz proizvodnih stroškov, temveč tudi instrument za prodor in plasma na tržišču.

Navadno vodijo podjetja konkurenčno vojno za določeno politiko cen, toda treba je poudariti, da se uspešna konkurenčna borba mora voditi z dajanjem drugih ugodnih pogojev za kupca, kot so roki, krediti, stalnost v dobavljanju itd.

e) Končno pa predstavlja najvažnejši del marketinga analiziranje tržišča in konjunktura, kar je predmet tega analiziranja. Analiziranje tržišča in analiza prodaje omogočata podlago za ves marketing, kajti niti ene od navedenih akcij ne moremo pravilno voditi, če ne poznamo tržišča.

Treba je poudariti, da predstavlja marketing zelo važen element za planiranje bodočega razvoja podjetja. To se posebno nanaša na analiziranje tržišča. Vsa velika podjetja se lahko zahvalijo za uspeh v poslovanju v veliki meri racionalno organiziranemu marketingu.

TUDI LETOS KRVODAJALSKA AKCIJA

Kri je kot zdravilo nenadomestljiva.

Vsak zdrav človek je lahko od 18. leta dalje krvodajalec. Človek ima približno 5 litrov krvi. Kri je produkt živega organizma; uporabljamo jo pri poškodbah, za zamenjalno transfuzijo pri dojenčkih, za operacije, pri zastrupitvah, pri slabokrvnosti in pri nekaterih nalezljivih boleznih.

Vedno večji potrebi po krvi lahko zadosti le množični odziv krvodajalcev.

Občinski odbor RK je tudi letos organiziral krvodajalsko akcijo. Za naše podjetje obsega plan 20 % vseh zaposlenih, ki bi se morali vključiti v to humano akcijo in darovati kri. Organizator razglasa, da je v sedanjem času in ob sedanjih potrebah po krvi poudarek krvodajalstva ne samo na človekoljubnosti in humanosti, temveč je tudi dolžnost slehernega občana, da pomaga pri rešitvi najvrednejšega potenciala družbe — življenja človeka.

Odvzem krvi je na Transfuzijski postaji v Izoli vsak torek in petek. Krvodajalcem našega podjetja pripada na dan odvzema krvi osebni dohodek, kot da bi delali in so tistega dne prosti. Pred odvzemom krvi je posameznik temeljito zdravniško pregledan. Odvzem krvi ne boli in ne slabi zdravja.

VAŠA KRI LAHKO MARSIKOMU VRNE ZDRAVJE ALI MU CELO REŠI ŽIVLJENJE!



Vsakdanje delo naših sodelavk pri proizvodnji predjedi

Naša prehrana

Pravilna prehrana je nujno potrebna za zdrav razvoj in obstanek človeškega telesa. Biti mora zadostna, higiensko in okusno pripravljena ter pravilno sestavljena, da zadostuje potrebam organizma. Važno je tudi, v kakšnem okolju hrano uživamo, v kakšnem razpoloženju jemo in kako hitro to delo opravimo. Hrana, užita v dobrem telesnem in duševnem počutju človeka, v prijetni družbi, ob lepo pogrnjeni mizi, vzbuja tek, se dobro prebavlja in odlično presnavlja. Kar pojemo v jezi in morda še na hitro pogoltnemo, nam gotovo ne bo dobro delo. Taka hrana obleži v želodcu dalj časa, pri čemer čutimo neko obtežitev, slabo počutje, glavobol, lahko pa pride do motenj v obliki katarja (vnetja) želodca in črevesja. Če redno ali pogosto uživamo hrano v nepravilnih okoliščinah, lahko to privede do kroničnih motenj na prebavilih, s tem pa si pokvarimo lep del življenja.

Jesti moramo veseli in vedri, ne pa mračni in zaskrbljeni. Prav tako si je treba vzeti čas. Večina naših ljudi zgodaj vstaja in odhaja na delo. Ta zgodnji delovni čas pa je vzrok temu, da ostajamo brez zajtrka, ki je pravzaprav najbolj važen obrok v celodnevni prehrani in bi moral biti tudi najbolj izdaten. Tako zjutraj človeku primanjkuje energije, ker je lačen. Po dveh do treh urah dela je že izrazito lačen in njegova delovna storilnost pade. V tem času so tudi nesreče zelo pogoste — to je med 8. in 9. uro, in to pri delavcih, kjer so možne poškodbe.

Zajtrk bi moral dobiti nazaj svojo veljavo in bi moral biti izdaten in kaloričen kljub zgodnjim jutranjim uram. Morda bi bilo potrebno le deset minut prej vstati, zvečer pa bi si vse potrebno že vnaprej pripravili. Seveda ima velik pomen tudi malica, ki jo danes delovni človek užije namesto zajtrka in se je tako navadil treh dnevnih obrokov: malice, kosila in večerje. Ti trije dnevni obroki so običajno izdatni in celo preveč izdatni, s čimer pa seveda preobremenjujemo naša prebavila. To se tudi kaže takoj po zaužitem obroku v utrujenosti, zaspanosti in nedelavnosti, kasneje pa lahko privede do kroničnih motenj na prebavilih. Obolenja prebavil zavzemajo zelo vidno mesto na lestvici obolenj in je delancizmožnost zaradi njih izredno visoka.

Dnevni obroki naj bodo manjši in zato bolj pogosti. Porazdelimo si jih takole: izdaten zajtrk, šibkejša malica, primerno kosilo, lahka popoldanska malica in zelo lahka večerja

Tako bomo prehrano, ki je vir energije, prilagodili potrebam našega telesa. Počutili se bomo dobro in zdravo. Zvečer nas ne sme prevarati prijeten občutek ob izdatni večerji. Kasneje bomo videli, da naš spanec ne bo miren, kakor bi si ga želeli, ampak zelo slab. Tudi prebavila potrebujejo počitek! Človek v spanju energije ne troši, zato se zaužita hrana vskladišči v rezerve, ki se kmalu pokažejo v obliki neljube debelosti.

Prehrano je treba prilagoditi tudi telesni aktivnosti. Človek, ki opravlja fizično težko delo, porabi več energije, zato mora biti njegova hrana izdatnejša in bolj kalorična. Tisti, ki se veliko giblje, troši več energije od tistega, ki opravlja delo sede. Hrana pa mora zadostiti potrebam našega telesa tudi kvalitetno (kakovostno) in ne le po količini. Vsebovati mora:

1. dovolj beljakovin, ki so organizmu potrebne, ker telo gradijo,
2. dovolj vitaminov, ki telo varujejo, ščitijo,
3. primerno količino ogljikovih hidratov, ki dajejo telesu energijo,
4. zadostno količino maščob, ki telo ogrevajo (pozimi jih potrebujemo več kot poleti),
5. poživila, ki nam sladijo življenje.

Beljakovine imajo naslednja živila: meso vseh vrst in vsi mesni izdelki, mleko in vsi mlečni izdelki, jajca, gobe in fižol. Ta živila so draga, zato jih veliko naših ljudi uživa v premajhni količini. Zelo važno je, da imajo dovolj beljakovin v prehrani otroci, ker je njihov organizem v razvoju, noseče in doječe žene, bolniki, ljudje po preboleli boleznih in starčki.

Vitamine imajo vse vrste svežega sadja in zelenjave, nekateri pa so tudi v drugih živilih. Vitamini so prav tako potrebni v večji količini otrokom, nosečim in doječim materam ter bolnikom in starčkom, ker telo varujejo pred boleznijo. V primerni količini pa jih potrebuje tudi vsak zdrav organizem.

Ogljikovi hidrati so v sladkorju, moki in vseh njenih izdelkih (kruh, testenine) ter krompirju. Ta živila dajejo telesu največ kalorij, po jedi pa vzbudijo občutek sitosti. Zato jih moramo uporabljati v kombinaciji z drugimi živila: v prevelikih količinah pa povzročajo debelost.

Maščobe najdemo v rastlinski in živalski masti, olju, maslu in

margarini. Telesu dajejo toploto, zato jih v večji količini potrebujemo v zimskem času. Priporoča se uporaba rastlinskih masti in olj, ker jih organi lažje prebavijo in bolj presnavljajo.

Poživila so kava, alkohol, tobak, poper, cimet, sol itd. Z njimi izboljšamo okus naše prehrane.

V celodnevni prehrani naj bodo zastopane vse navedene skupine, da se bomo hranili polnovredno, kakor temu pravimo.

Izbrane misli

Obujati spomine je isto, kot lovit veter.

Gogolj

Čim več človek potuje, tem manj ima predsodkov.

Goldoni

Hoteti jutri, pomeni, ne hoteti.

Seneka

Zgodovine ne moremo videti, tako kot ne moremo videti, kako raste trava.

Pasternak

Humor ni dar duha, pač pa dar srca.

Borne

Nikdar ne dovoli jeziku, da bi prehiteval misli.

Hilton

Govoriti pametno je težko, molčati pametno pa je še težje.

Bodenstedt

Da bi bili svobodni, smo prostovoljni sužnji zakonov.

Cicero

Sreča je vsepovsod, gre le za to, da jo znamo izluščiti.

Konfucij

Kdor hoče druge vzgajati, mora biti nad drugimi.

Emerson

Človek je samo vsota svojih dobrih in slabih del.

Hegel

Zabloda je tem bolj nevarna, čim več resnice je v njej.

Amiel

»NAS GLAS« izdaja kolektiv Kombinata konzervne industrije »Delamaris« Izola. — List urejuje uredniški odbor skladno z 229. členom statuta kombinata Delamaris v sestavi: Rajko MAKOVEC, predsednik, Davorin RESCIC, Mihaela TREBSE, ing. Dušan FERLUGA, Marjan MIKLOŠIČ, Gregor KIRN, Cvetko ROS, člani. — Lektor: Gregor KIRN, strojepiska: Stana KOMEL. — Glavni in odgovorni urednik Davorin RESCIC. — Tiska tiskarna CZP Primorski tisk Koper. — List dobijo člani kolektiva brezplačno.