

11434

3. 1966

Naš glas

GLASILO KOMBINATA DELAMARIS

INTERNA IZDAJA

LETNIK VIII.

IZOLA — MARCA 1966

11434

STEV. 1

Pred sprejemom statuta

Ze konec decembra preteklega leta je komisija za pripravo osnutka statuta predložila delovni skupnosti podjetja in delavskemu svetu prvi osnutek statuta. Ob predložitvi je dala komisija obširnejše poročilo in obrazložitev, ki je bila objavljena tudi v decembrski številki »Našega glasa«.

Člani delavskega sveta in člani delovne skupnosti so na predloženi osnutek dali precej bistvenih pripomb predvsem glede organizacije podjetja, organizacije strokovnih služb in pristojnosti delovnih enot. Po teh pripombah je komisija za organizacijo predlagala pomembnejše spremembe, statutarna komisija pa je skladno s predlogi ustrezno spremenila in dopolnila osnutek statuta. Osnutek je bil ponovno poslan v obravnavo članom delovne skupnosti in zborom delovnih enot. Obravnava osnutka je zajela najširši krog članov delovne skupnosti.

Delovne enote so obravnavale osnutek na svojih zbora v dneh od 9. do 11. februarja, še pred tem pa sta ga obravnavala strokovni kolegij in razširjeni aktiv članov samoupravnih organov, predstavnikov družbeno-političnih organizacij ter vodilnih in drugih strokovnih delavcev. Osnutek statuta pa je obravnavala tudi posebna komisija občinske skupščine. Komisija je prejela precej pripomb in predlogov. Razmeroma največ pripomb je dala komisija občinske skupščine, več pripomb in predlogov sta dala tudi razširjeni aktiv in strokovni kolegij, medtem ko je bilo manj pripomb z zborov delovnih enot. Pripombe občinske kom. se nanašajo na zakonitost nekaterih določb statuta, druge pa predvsem na primerenost, medtem ko se pripombe zborov, kolegija in aktiva nanašajo predvsem na organizacijska vprašanja in pristojnost delovnih enot. Statutarna komisija je skupaj s komisijo za organizacijo proučila vse pripombe in predloge ter jih v večini primerov osvojila, ostale pa zaradi neprimerenosti zavrnila. O vseh osvojenih in neosvojenih pripombah bo zadnja beseda izre-

kel delavski svet, ko bo dokončno razpravljajal o predlogu statuta.

Osnutek, ki ga je ponovno pripravila komisija na podlagi pripomb in predlogov delavskega sveta, vsebuje glede na prvotno besedilo večje spremembe. Te so največjega pomena prav v poglavju o upravljanju podjetja in se nanašajo na neposredne pravice delovnih enot. Te pravice temeljijo na zakonu in jih delovni enoti ni mogoče odvzeti niti s statutom, še manj pa z drugim splošnim aktom. S statutom zagotovljene pravice delovnih enot so:

— da dajejo delavskemu svetu predloge za sestavo letnega plana podjetja,

— da sprejemajo lastne letne in operative plane proizvodnje v okviru letnega plana podjetja,

— da odločajo o delitvi osebnega dohodka po merilih, ki jih določa pravilnik o delitvi osebnih dohodkov podjetja,

— da sprejemajo na delo in odločajo o prenehanju dela delavcev po določbah pravilnika o delovnem razmerju,

— da odločajo o organizaciji dela v delovni enoti.

Pravice, ki so zagotovljene s statutom, so zelo široke, vendar kljub temu ozke glede na zakonsko zagotovljeno pravico delovne enote. »da deli dohodek, ki ga doseže«.

K temu je dala pripombo tudi komisija občinske skupščine z utemeljitvijo, da je pravica delovne enote širša in ne samo v delitvi tistega dela dohodka, ki je namenjen za osebne dohodke. Delitev dohodka je nedvomno ena bistvenih pravic delovne enote, v kakšnem obsegu pa se ta pravica izvaja, je nedvomno odvisno od razvitenosti delovnih enot samih. Zakon obravnava podjetja kompleksno in ne posebej velika in razvita ter manjša in manj razvita podjetja. Enote v nekem podjetju predstavljajo celi obrati oz. tovarne, katerim gotovo pripada pravica do delitve dohodka, medtem ko menimo, da se v manjših delovnih enotah ta pravica skrči na delitev tistega dela dohodka,

ki je namenjen za osebni dohodek. Tudi obrati in tovarne, ki predstavljajo enote oziroma dele večjih podjetij, imajo v svojem sklopu delovne enote in prav gotovo je, da se v vseh teh enotah ne more deliti dohodek, pač pa le tisti del, ki gre za osebne dohodke.

Med izredno pomembnimi pravicami delovne enote je odločanje o pravicah iz delovnih razmerij. Delovne enote odločajo o sprejemu na delo, prenehanju dela delavcem, premestitvah v delovni enoti, o načrtu letnih dopustov in o odločitvi trajanja letnih dopustov po merilih, ki bodo določena s pravilnikom o delovnih razmerjih. Komisija občinske skupščine je postavila vprašanje, če odloča o vseh primerih prenehanja dela delavca delovna enota. Da bi bil statut bolj jase, je komisija dopolnila besedilo s tem, da odloča o prenehanju dela delavcem delovna enota, če se odpravi delovno mesto, če se trajneje zmanjša delo oziroma poslovanje podjetja, če se ugotovi, da delavčeve delovne sposobnosti ne ustrezajo zahtevam delovnega mesta, na zahtevo delavca ali sporazumno z njim. V primerih izključitve delavca odloča delavski svet, v drugih primerih (prenehanje zaradi izpolnitve starostne dobe za upokožitev, ob ugotovitvi nezmožnosti za delo in drugo) pa odloča upravni odbor.

V prvotnem osnutku je bila predvidena tudi pristojnost delovnih enot, da izrekajo kazni za kršitve delovnih dolžnosti, razen kazni izključitve, za katero je pristojen delavski svet podjetja. Ker pa bi lahko pri tem prišlo do velike neenotnosti pri izrekanju ukrepov v podjetju, predlaga komisija ponovno formiranje posebne komisije, v kateri bi bil poleg predsednika in člana, ki ju imenuje delavski svet, tudi član, ki ga imenuje delovna enota, iz katere je kršilec delovne dolžnosti. Tako bodo imele tudi delovne enote neposreden vpliv pri izre-

(Nadaljevanje na 2. strani)

(Nadaljevanje s 1. strani)

kanju ukrepov za kršitve delovnih dolžnosti.

Precej sporna so bila določila novega osnutka o odgovornosti ene delovne enote za škodo, ki jo ta povzroči drugi delovni enoti in to predvsem pri osebnih dohodkih. Teh določil prvotni osnutek ni vseboval, obvezujejo pa delovno enoto, ki s svojim nevestnim in malomarnim delom povzroči škodo drugi enoti, ki vpliva na sklad osebnih dohodkov te enote, da ji to škodo povrne iz svojega sklada osebnih dohodkov. To določilo je bilo predmet živahne razprave posebno na sestanku razširjenega aktiva. Nekateri člani delovne skupnosti so bili mnenja, da je to določilo odveč, ker delovna enota ne more kolektivno odgovarjati za škodo, ki jo povzroči drugi, in da je treba v teh primerih iskati posamezne krivice. Komisija pa meni, da gre tu:

1. za medsebojen odnos med dvema delovnimi enotama, kjer druga ne bo iskala krivcev za povzročeno škodo v prvi delovni enoti, da bi ji povrnila škodo, pač pa bo zahtevala direktno od te enote, da ji škodo povrne;

2. to določilo bo zaostriло odnos med delavci v sami delovni enoti, da bodo čimprej ugotovili krivca, ki je škodo povzročil, ker bodo sicer morali trpeti škodo vsi člani delovne enote. S tem stališčem so se strinjali tudi nekateri zbori delovnih enot in to predvsem tisti, ki so že trpeli na račun malomarnosti drugih enot.

Večje spremembe so nastale v organizaciji podjetja, in sicer v organizaciji delovnih enot in organizaciji strokovnih služb.

Glede na pripombe delavskega sveta je komisija za organizacijo predlagala nekatere spremembe. Nabavna služba z vsemi svojimi skladišči naj bi se iz komercialnega sektorja prenesla v tehnični sektor, ki bi se preimenoval v proizvodni sektor. V komercialnem sektorju naj bi ostala le prodaja na domačem trgu in izvoz ter naj bi se tako tudi preimenoval v prodajni sektor. Avtotransport pa naj bi se iz splošnega sektorja prenesel v pristojnost vzdrževanja in energetike. V prvotnem osnutku sta bili predvideni tudi dve samostojni službi — vzdrževanje in energetika ter razvojno-kontrolna. V novi organizaciji postaneta tudi ti dve službi samostojna sektorja. Na predvideno vključitev nabavne službe v proizvodni sektor je padlo precej pripomb tako na sestanku širšega aktiva kot tudi na skupnem sestanku strokovnega kolegija in komisije za organizacijo. Eden od razlogov za to združitev je bil v tem, da bi s tako organizacijo dosegli boljšo povezavo med proizvodnjo in nabavo. Mnogo pa je bilo tudi kritik na račun nabavne službe, da ni vedno ažurno in da zato večkrat trpi proizvodnja. Res pa je, da je tudi

mnogo objektivnih razlogov, ki onemogočajo normalno delovanje nabavne službe in eden glavnih je prav pomanjkanje osnovnih surovin na jugoslovanskem trgu. Glede na vse pripombe in kritike je komisija ponovno proučila organizacijo te službe, ki naj po novem predlogu ostane v okviru komercialnega sektorja kot doslej. Prav tako je komisija tudi osvojila predlog kolegija, da se avtotransport vključi v okvir komercialnega sektorja. Tudi v zvezi z delovnimi enotami so nastale določene spremembe. Tako se je zmanjšalo število proizvodnih delovnih, ki so tako postale večje, močnejše in tudi bolj zaokrožene, končno število delovnih enot pa je ostalo neizpremenjeno, ker se je doslej enotna delovna enota upravnih služb razdelila na 4 enote. Enota upravnih služb je doslej združevala vse strokovne službe, ki praktično niso imele prav ničesar skupnega. Sedaj pa so se razdelile na enoto prodaje, ki obsega komercialni sektor s skladišči gotovih izdelkov, zunanji skladišči in ribarnicami, enoto tehnološko proizvodnih služb, ki obsega tehnično pisarno, pripravo dela in celotni razvojno-kontrolni sektor, enoto splošnih služb, ki obsega upravno-kadrovski in gospodarsko-računski sektor, ter enoto delavske restavracije. Od delovnih enot, ki so bile predvidene v prvem osnutku, se po novi organizaciji združijo litografija, pločevinasta embalaža ter zabojarna in sodarska delavnica v enoto proizvodnja embalaže, ki obsega praktično vso proizvodnjo embalaže v podjetju, prejšnja samostojna enota skladišče gotovih izdelkov pa se vključi v enoto prodaje.

Glede teh združitvev ni bilo bistvenih pripomb niti na zborih delovnih enot, zato lahko menimo, da dosedanje delovne enote soglašajo z novo organizacijo.

Občinska komisija je dala tudi pripombo glede določb statuta, da delavski svet le načelno odloča o podaljšanjem delu, v konkretnih primerih pa glavni direktor. Temeljni zakon o delovnih razmerjih tloča v 123. členu, da le kolegijski organi lahko odločajo o pravicah, dolžnostih in obveznostih iz delovnih razmerij. Ker gre pri odločanju o podaljšanjem delu za dolžnosti iz delovnega razmerja, direktor kot posameznik ne more o tem odločati, zato je komisija to pristojnost prenesla na upravni odbor. Posameznik bo lahko odločal le v izjemnih primerih, vendar bo tudi o teh moral razpravljati upravni odbor.

Ena važnejših pripomb komisije občinske skupščine se nanaša na odpovedne roke. Odpovedni roki so v našem statutu določeni glede na delovno dobo. Občinska komisija pa meni, da bi tudi pri odpovednih rokih morali upoštevati delovne pogoje, pomen delovnega mesta ipd. Komisija je mnenja, da so ti primeri v zakonu

le primeroma navedeni, da pa delovna organizacija lahko to uredi tako, kot ima za najbolj ustrezno. Sprememba je nastala tudi pri določilih o brezplačnem dopustu. Po prvotnem besedilu je bilo mogoče dobiti za vsak posamezen primer, naveden v statutu, le 3 dni brezplačnega dopusta. Ta določba pa se sedaj črta, ker je težko omejevati, saj se marsikdaj po kaže potreba za več dni skupaj in bi taka omejitev lahko pripegljala do tega, da bi morali zavestno kršiti določila statuta.

Navedli smo le nekaj bistvenih sprememb in dopolnitev prvotnega besedila kakor tudi že spremembe, ki so nastale na podlagi predlogov in pripomb občinske skupščine, delovnih enot, aktiva in kolegija. Predlog statuta bo pred dokončnim sprejemom obravnavala še skupščina občine Izola.

Statut podjetja vsebuje določbe o pravicah in dolžnostih organov upravljanja ter temeljne in načelne določbe o pravicah in dolžnostih članov delovne skupnosti. Konkretne pravice in dolžnosti bodo določene v pravilnikih podjetja. Od teh bodo morali biti sprejeti nekateri že do 8. aprila (pravilnik o delovnih razmerjih, pravilnik o varnosti pri delu, pravilnik o delitvi dohodka in osebnega dohodka, program in načrt za prehod na 42-urni delovni teden), drugi pa morajo biti sprejeti oziroma usklajeni do 30. junija.

Tako čaka komisije delavskega sveta in strokovne službe še mnogo odgovornega dela s pripravo internih aktov podjetja.

Ivan Remškar

Matičarjeva inventura

Čeprav opažamo, da se je prebivalstvo v Izoli ustalilo in da je konec preseljevanja, je v letu 1965 prijavilo stalno prebivališče v Izoli 540 novodošlih občanov.

V tem času je odšlo iz Izole in odjavilo svoje prebivališče 510 občanov, medtem ko je v občini spremenilo stanovanje 800 oseb.

Zakonskih zvez je bilo sklenjenih 92, nekaj Izolčanov pa se je poročilo v drugih občinah.

Rojenih je bilo 178 otrok, in sicer 86 dečkov in 92 deklic.

V lanskem letu je umrlo 124 ljudi, od tega 71 moških in 53 žensk.

MALI OGLAS

Po ugodni ceni prodam rabljeno pohištvo: mizo z ultrapasom, 4 stole, omarico za pijače (bar) in kredenco, primerno tudi za dnevno sobo. Vse je v zelo dobrem stanju. Naslov v uredništvu.

Koliko nas je in kaj smo

Ob koncu leta 1965 smo kot v zadnjih dveh letih ponovno ugotovili, da kljub večji ali enaki proizvodnji število zaposlenih v podjetju pada.

Z združitvijo prejšnjih podjetij v kombinat je bilo takoj opaziti znižanje števila zaposlenih. V letu 1960 je bilo povprečno zaposlenih (letno povprečje) 1610 delavcev in že v letu 1961 se je to število znižalo na 1526 zaposlenih delavcev. S priključitvijo bivšega podjetja »Riba« v letu 1962 se je povprečje zaposlenih povečalo na 1789 delavcev, povprečje zaposlenih se je povečalo tudi leta 1963 z na novo odprtim oddelkom za predelavo slanin rib v Kozini, in sicer na 1856 delavcev. V letu 1964 je povprečna zaposlenost pričela padati in je znašala v tem letu 1807 delavcev, v letu 1965 pa je povprečje zaposlenih znašalo 1708 delavcev.

Iz zadnjih dveh podatkov je razvidno, da se je nasproti letu 1964 povprečno število zaposlenih znižalo za 99 delavcev.

Stanje zaposlenih v kombinatu na dan 31. 12. 1965 je bilo 1620 delavcev, od tega 727 moških in 893 žena. Večina delavcev, in sicer 1526, je bilo zaposlenih v obratih Iris, Argo, Riba in v komerciali v Izoli, v ostalih krajih pa največ v Kozini, in sicer 59, v Ljubljani 12, Zagrebu 4, Beogradu 4, Kumanovem 3, Skopju 1, Splitu 1, Pulji 4, Reki 1, Novi Gorici 1, Postojni 1 in v Kopru 2 (v številu zaposlenih izven Izole so všteti tudi trgovski potniki).

Zanimiva sta tudi pregleda kvalifikacijske in starostne strukture članov kolektiva.

Primerjava strukture zaposlenih v letu 1965 nasproti letu 1964 nam kaže, da se je v glavnem znižalo število ženske ne kvalificirane delovne sile, in sicer za 76 žena, od tega 50 žena, ki so bile sprejete na podlagi pogodbe za določen čas. Iz starostne strukture pa je razvidno, da je zapustilo podjetje največ delavcev v starosti od 19. do 25. leta. Večkratni vzroki so bile poroke ali pobeži v inozemstvo. Od moške delovne sile je zapustilo podjetje največ ribičev, in sicer zaradi neresenih stancovanjskih razmer ter boljših pogojev dela drugod.

Zanimiv podatek za to področje je sestav zaposlenih po narodnosti, ki marsikoga večkrat spravlja v dvom o tem sestavu. V kombinatu je po stanju z dne 31. 12. 1965 zaposlenih 72,5 odstotka Slovencev, 23,5 odstotka Hrvatov, 3,7 odstotka Italijanov in 0,3 odstotka ostalih (3 Makedonci, 2 Madžari, 1 Črnogorec, 1 Slovak in 1 neopredeljene narodnosti).

Zanimiv podatek je tudi vsakolletna fluktuacija zaposlenih, njen odstotek pa je vsako leto nižji,

Odstotek fluktuacije je znašal v 1963. letu 34,6 odstotka, 1964. leta 28,3 odstotka in v letu 1965 (vštete so delavke, sprejete in razrešene po pogodbi) 21,2 odstotka, oziroma bi znašal brez sprejetih in razrešenih delavk po pogodbi le 15,6 odstotka.

To znižano fluktuacijo pa lahko prikažemo tudi v številkah:

1963. leta je bilo letno povprečno zaposlenih 1856 delavcev, sprejetih 332 ter 313 razrešenih. V

1964. letu je znašalo letno povprečje zaposlenih 1807, sprejetih 196, podjetje pa je zapustilo 316 delavcev. 1965. leta je znašalo letno povprečje zaposlenih 1708, sprejetih 130, odšlo pa je iz podjetja 233 delavcev (v podatkih za leto 1965 je všteto 50 delavk, ki so bile po pogodbi sprejete in razrešene).

Podatki o vzrokih prenehanja delovnega razmerja v podjetju so zanimivi in jih je treba navesti.

Kvalifikacijski sestav

Kategorija	PU	NSI	SSI	ViSI	VSI	Skupaj
Delavci	8	22	28	8	15	81
Delavke	16	53	22	1	1	93
SKUPAJ:	24	75	50	9	16	174

Kategorija	NK	PK	KV	VK	Skupaj
Delavci	307	53	243	43	646
Delavke	705	85	10	—	800
SKUPAJ:	1012	138	253	43	1446

Starostni sestav

Kategorija	Do 18	19—25	26—40	41—50	Nad 50	Skupaj
Delavci	15	69	387	160	96	727
Delavke	66	184	465	145	33	893
SKUPAJ:	81	253	852	305	129	1620

Od 233 delavcev, ki so zapustili podjetje, je bilo razrešenih 105 sporazumno, 27 samovoljno, 34 je bilo redno ali invalidsko upokojenih, v JLA jih je odšlo 7, sami so odpovedali 3, podjetje je dalo 1 odpoved, 52 je bilo razrešenih na podlagi pogodbe, 4 delavci pa so

Iz teh podatkov je razvidno, da je največ delavcev zapustilo podjetje sporazumno ali po pogodbi. V 1965. letu je bilo tudi precej članov kolektiva upokojenih, največ seveda invalidsko. Precej članov je bilo upokojenih tudi že v prvih dveh mesecih tega leta.

Največjo fluktuacijo delovne sile sta imeli delovni enoti predelave rib in predjedi ter ribolov. Ti podatki so zanimivi in nam kažejo, da so pogoji dela najvažnejši faktor fluktuacije zaposlenih. V izboljšavo pogojev dela bo treba v bodoče vlagati več kot do danes. K temu nas sili tudi notranja fluktuacija med delovnimi enotami, ki nastaja ravno zaradi obolenj zaposlenih delavk v delovni enoti predelave rib in predjedi. Število razrešenih v letu 1965 po delovnih enotah je naslednje:

	Moških	Žensk
1. Predelava rib in predjedi	6	103
2. Pločevinasta embalaža	—	10
3. Oddelek izdelave juh	—	4
4. Izdelava hranil v prahu	1	2
5. Oljarna	1	—
6. Litografija	—	4
7. Predelava paradižnika	—	3
8. Skladišče zelenjave	1	2
9. Predelava slane ribe Kozina	—	2
10. Skladišče gotovih izdelkov	—	6
11. R i b o l o v	57	1
12. Vzdrževanje in energetika	9	—
13. G a r a ž a	2	—
14. Upravne službe	15	4

Zanimiv je prikaz odsotnosti z dela zaradi rednih letnih dopustov in drugih odsotnosti in pri-

merjava z letom 1964, ki je prikazana v naslednji tabeli:

Redni letni dopusti in druge odsotnosti z dela

	Dni v 1964	Dni v 1965
Redni letni dopusti	33.922	31.716
Brezplačni dopusti	1.725	2.002
Izredni plačani dopusti	1.047	3.369
Studijski dopusti	308	326
Dodatni dopusti	854	1.049
Neopravičeni izostanki	1.700	1.362
ODSOTNOST SKUPAJ:	39.556 dni	39.824 dni

(Nadaljevanje na 6. strani)

Zaščita in nezgode pri delu

V našem kombinatu so delovne nezgode zelo številne, zlasti če primerjamo število zaposlenih v našem kolektivu z enakim številom zaposlenih v neki drugi delovni organizaciji. Odstotek nezgod je pri nas višji predvsem zaradi specifičnosti proizvodnje. Zamislimo si delovni proces, ki je potreben, da iz lista bele pločevine nastane izdelek, pripravljen za prodajo. Kolikokrat je treba pločevino, prazno dozo in končni izdelek preložiti, je težko reči, a kako ostre robove imajo naše doze, vemo vsi. Ni čudno torej, da nastaja največ nezgod predvsem pri delu s polizdelki in izdelki pločevinaste embalaže. Teh nezgod je približno 50 odstotkov.

Število nezgod bi zmanjšali, če bi pri obdelavi bele pločevine odpravili ostre robove. To je pa pri našem sedanjem strojnem parku neizvedljivo. Vse večji razvoj znanosti in tehnike nam zagotavlja, da bo kmalu nastopil čas, ko bo embalaža iz plastičnih mas zamenjala dosedanje kovinsko in s tem rešila pereč problem.

Naslednji najpogostejši vzrok nezgod so mokra in spolzka tla.

Naše glasilo v letu 65

»NAŠ GLAS« je v minulem letu izšel devetkrat in nam tudi tokrat ni uspelo, da bi ga dobili vsak mesec. Vzrok, da list ni večkrat izšel, je preozek krog dopisnikov, saj je pri vseh teh izdajah sodelovalo s svojimi prispevki le 24 članov kolektiva. Podrobnejši pregled sodelavcev pa pokaže, da je lani dalo svoj prispevek za naš list 8 članov kolektiva, ki imajo visokošolsko izobrazbo, dva z višjo, osem s srednjo šolo, trije kvalificirani, en visoko kvalificiran ter dva z nižješolsko izobrazbo.

Ta pregled nam pokaže, da nismo znali pripraviti do pisanja vseh tistih, ki bi lahko kaj napisali pa se kljub vsemu moledovanju uredništva drže ob strani. Mnogo premalo je glasu iz proizvodnje.

Ob tej priložnosti znova pozivamo vse bralce, naj se ojunajo in obogatijo naše glasilo s svojim prispevkom.

Dobrodošli so sestavki vseh vrst, poučni, informativni ali zabavni, daljši ali tudi čisto kratki.

V lanskem letu so znašali stroški za »Naš glas« 1.984.000 din, od tega računi tiskarne 1.658.500 starih din, ostalo je foto-material in honorarji.

Ker ima »Naš glas« vlogo informatorja v vseh zadevah, ki zanimajo člane kolektiva, naj se oglašijo z novicami tudi tisti, ki sodelujejo v raznih odborih, svetih, društvih in komisijah izven kombinata.

Uredništvo

Mnogo izdatkov zaradi izgubljenega delovnega časa bi prihranili, če bi bilo v naših obratih delovno okolje boljše urejeno. Mnogo manj bi bilo padcev zaradi mokrih in mastnih tal.

Stroji in druge mehanične naprave so v glavnem urejene tako, da ne povzročajo hujših poškodb. Strojna naprava je bila vzrok hujši nesreči edino na ladji »Si-

Pregled števila nezgod za 2 leti nazaj:

	1963	1964	1965
Število zaposlenih	1856	1763	1711
Število nezgod pri delu	353	375	335
Število izgubljenih dni	2999	4593	3904
Stroški zdravljenja	3.725.980	5.038.300	7.065.900

Iz analize je razvidno, da se je število nezgod v primerjavi s prejšnjimi leti zmanjšalo. Stroški za zdravljenje so se povečali nasproti lanskemu letu za 40 %, kar je več, kot je bil dvig osebnih dohodkov. Zmanjšanje nezgod pri delu in stroškov zdravljenja bi dosegli s tem, da bi tisti, ki imajo lažje poškodbe, začasno dobili v oddelku tako delo, pri katerem bi jih poškodba ne ovirala.

Uporaba zaščitnih sredstev je pri nas urejena z internim pravilnikom o HTV, ki tudi predvideva zaščitna sredstva za posamezna delovna mesta.

Mnogokrat se zgodi, da posamezniki nimajo pravilnega odnosa do čuvanja zaščitnih sredstev. Tudi nekateri predpostavljajo, da se ne zavzemajo za to, da bi se posamezna zaščitna sredstva na primeren način vzdrževala, ali pa do konca iztrošila. Dogaja pa se

	1963	1964	1965
Število primerov obolenj	4.218	4.740	4.686
Število izgubljenih dni	34.899	44.162	37.122
Stroški zdravljenja	36.841.290	44.543.300	52.613.900

Iz analize vidimo, da je bilo vseh izgubljenih dni v letu 1965 nekoliko manj kot prejšnje leto, stroški so se povišali zaradi splošne podražitve.

Zaradi obolenj je bilo v letu 1965 stalno odsotnih z dela 5,9 %

BOLEZNI DO 30 DNI

Bolezni	172.100 ur	27.791.700 din
Poškodbe pri delu	25.464 ur	4.781.600 din
Nega družinskega člana	17.216 ur	2.561.300 din
Skupaj	214.780 ur	35.134.600 din

BOLEZNI NAD 30 DNI

Bolezni	66.320 ur	14.565.660 din
Poškodbe pri delu	5.768 ur	2.311.300 din
Nosečnost, porod, dojenje	84.754 ur	12.525.650 din
Skrajšan del. čas po čl. 27	8.898 ur	738.300 din
Skupaj	165.740 ur	30.140.910 din

Celotni stroški za bolezni in pordniške dopuste znašajo 65 milijonov 275.500 din ali 390.520 delovnih ur.

rena«. Drugi primer smo zabeležili v strojnem oddelku, kjer je orodje za izrezovanje dna odščipnilo delavki pol desnega kazalca. Huda nezgoda se je pripetila tudi v delovni enoti litografija, kjer si je delavka ob ostrem robu pločevine prerezala žilo na nogi. Ostali primeri so bili le lažjega značaja in bi mnogi od teh niti ne terjali odsotnosti z dela, če bi bili drugačni pogoji dela. Rane se ne zacelijo zaradi dela v vlagi in v mastnem.

tudi, da ne dajemo dovolj zaščitnih sredstev.

Obolenj je v našem podjetju razmeroma mnogo, vzrok za to je treba iskati v strukturi zaposlenih in delovnih razmerah, v klimatizaciji prostorov ter ponekod tudi v tehnoloških postopkih, ki terjajo prekomerne človekove energije. Zlasti imamo mnogo delovnih mest, kjer so zaposleni stalno v vlagi in na prepihu, kar vse vpliva na povišani odstotek obolenj.

V zadnjem času smo mnogo storili za izboljšanje delovnih razmer. Analize nam pokažejo, da imamo prav pri neurejenih delovnih razmerah še velike rezerve in bi mogli mnogo delovnih ur in sredstev prihraniti s preureditvijo nekaterih delovnih prostorov. Število obolenj v našem kolektivu je močno nad povprečjem v SRS. Gibanje števila obolenj v zadnjih letih je bilo naslednje:

	1963	1964	1965
Število primerov obolenj	4.218	4.740	4.686
Število izgubljenih dni	34.899	44.162	37.122
Stroški zdravljenja	36.841.290	44.543.300	52.613.900

zaposlenih ali vsak dan povprečno 101 človek. V tem niso zajete porodnice in doječe matere; s temi vred bi se odstotek odsotnih še povečal.

Celotni stroški zaradi obolenj znašajo:

Bolezni	172.100 ur	27.791.700 din
Poškodbe pri delu	25.464 ur	4.781.600 din
Nega družinskega člana	17.216 ur	2.561.300 din
Skupaj	214.780 ur	35.134.600 din

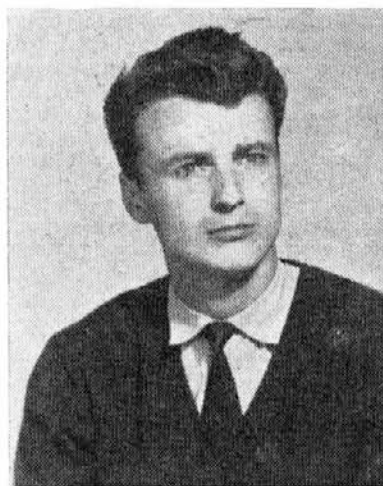
Bolezni	66.320 ur	14.565.660 din
Poškodbe pri delu	5.768 ur	2.311.300 din
Nosečnost, porod, dojenje	84.754 ur	12.525.650 din
Skrajšan del. čas po čl. 27	8.898 ur	738.300 din
Skupaj	165.740 ur	30.140.910 din

Vsota, ki jo porabimo za kurativo, je absolutno prevelika in skrajni čas je že, da se lotimo resno reševati ta problem.

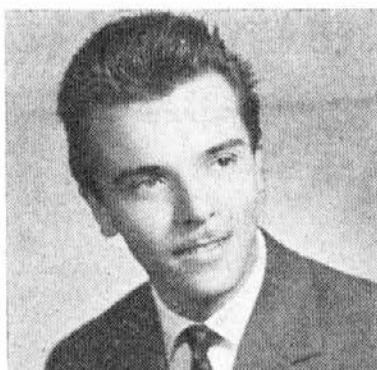
Nevo Kleva

Nagrajene tehnične izboljšave

Komisija za tehnične izboljšave in izume je po predhodnem postopku predlagala, delavski svet pa na 24. seji odobril več tehničnih izboljšav.



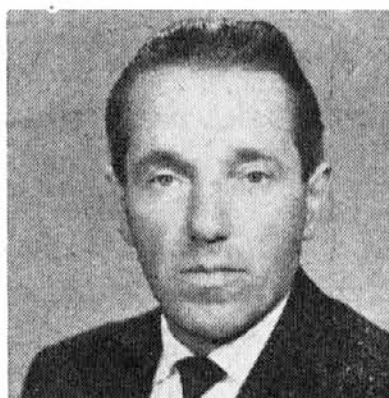
— Tovariša Edi Ferš in Albin Božič sta izboljšala delovanje zapiralnega stroja »Sudry« in s tem dosegla gospodarsko korist za podjetje. Po lestvici, ki določa višino nagrade za tehnične izboljšave, sta dobila za prvo leto uporabe te izboljšave vsak 35.387 starih dinarjev.



— Janez Molč je izboljšal način pretakanja olja, izboljšal je pa tudi postopek pri proizvodnji ribje moke. S temi izboljšavami je dosegel skupne gospodarske koristi za dobo enega leta 691.747 starih dinarjev, za kar mu je delavski svet priznal nagrado 104.092 starih dinarjev.



— Franc Pangeršič in Jože Repič sta stroju za rezanje zelenjave vgradila posebne nože, in s tem dosegla gospodarsko korist za dobo enega leta 9.625.724 starih din. Delavski svet jima je po lestvici v pravilniku priznal nagrado, vsakemu 374.271 starih din.



— Anton Stanič je izboljšal hlajenje pri ladijskih motorjih »BUCHENWOLF« s tem, da je predelal delovanje injektorske igle. Tako je dosegel gospodarsko korist za podjetje in delavski svet mu je za prvo leto uporabe tehnične izboljšave priznal 154.914 starih din.



— Ivo Radman, Teodor Cok in Anton Stanič so izboljšali celovanje vrtiljivega mosta na ribiških ladjah. Gospodarska korist znaša v enem letu 672.000 starih din. Delavski svet je priznal vsakemu 31.640 starih din za prvo leto uporabe tehnične izboljšave.

— S tem je delavski svet rešil vse predložene primere, nekaj izboljšav pa je še v postopku in bodo obravnavane na eni prihodnjih sej delavskega sveta.



Zborovanje športnikov

Prejšnji mesec je imela občinska športna zveza občni zbor, na katerem so naši športniki pregledali svoje delo. Ker udeleževanje v telesni kulturi pozitivno vpliva na storilnost dela, na zdravje občanov itd., pomembno pa je tudi zaradi številnih pozitivnih, moralnih in etičnih norm socialistične družbene skupnosti, kot so tovarištvo, samoodpovedovanje, čut za skupnost, medsebojno sodelovanje, požrtvovalnost, skromnost itd., povzememo nekaj najvažnejših ugotovitev.

V preteklem letu je bilo za telesno kulturo na voljo 13 milijonov

nov 163.833 dinarjev ali 1400 dinarjev na občana brez upoštevanja lastnih sredstev. Sredstva so se delila med društva po ključu, ki so ga z anketnimi listi sprejeli predstavniki vseh društev in klubov.

V letu 1965 je bila dejavnost telesne kulture krita 67% iz sredstev delovnih organizacij in 33% iz sredstev občinskega proračuna. Sredstva delovnih organizacij so negotova in se neenakomerno stekajo, odvisna so od razumevanja kolektivov in posameznikov, kar je zopet pogojeno z dejstvom, da velik del prebivalstva v svoji mladosti ni imel pogojev oziroma možnosti, da bi aktivno gojil telesno kulturo.

Občinska zveza za telesno kulturo združuje približno 1.700 članov. Kljub temu lahko ugotovimo, da smo pretežno del sredstev porabili za tekmovalništvo, ki so za nas glede na lokacijo Izole še posebno draga. Zato bo nujno potrebno narediti selekcijo med tekmovalnimi športi in podpirati le tiste, ki dosežejo vložnim sredstvom ustrezne rezultate.

Večji poudarek kot v preteklosti moramo posvetiti ustvarjanju pogojev za množičnost. Veslači in jadralci ne morejo bistveno povečati članstva zaradi pomanjkanja plovnihih objektov. Partizan lahko pride v lastno telovadnico samo še ob večernih urah, ker je prej v njej šolski pouk itd. Za tabornike je bilo kupljeno za več kot milijon dinarjev opreme za taborjenje, kar bo prav gotovo ugodno vplivalo na novo včlanjevanje v taborniško organizacijo.

Izola slovi po kvalitetnem športu, saj imamo v svoji sredi dva člana olimpijskega osmerca Baruta in Kleva, ki bosta skupaj s Kočevarjem zastopala jugoslovanske barve tudi na svetovnem prvenstvu na Bledu. Odbojkarji so brez poraza osvojili prvo mesto v II. republiški ligi in bodo skupaj s članicami tekmovali letos v I. republiški ligi. Vidne uspehe so dosegla tudi druga društva, kjer je delo načrtno, športniki pa so disciplinirani.

Predlagali so preselitev kina v sedanjo telovadnico in ureditev telovadnice v sedanji kino dvorani. To bi bila za športne organizacije velika pridobitev, zato upajmo, da se bo uresničila do poletja 1967.

TVD Partizan je v letu 1965 prejemal 15% sredstev zveze, ima 200 članov, pretežno mladine. Zaradi podaljšanja pouka je moral opustiti delo z deco. Najaktivnejši so odbojkarji, ki so dosegli slovesne ekipe v republiškem merilu. Odbojkarji — člani in članice imajo redne stike z ekipami v Hrvaški Istri, še tesnejši pa s SZ »BOR« iz Trsta. Člani in čla-

nice bodo letos tekmovali v I. republiški ligi. V zadnjem času se je ponovno aktiviral tudi roko-met.

Odred Jadranskih stražarjev je prejemal 6,6% sredstev zveze, ima 200 članov; med njimi razen nekaj članov vodstva samo mladino. Zaradi neugodne lokacije novega sedeža in pomanjkanja kadra se članstvo ni povečalo. Osemdeset članov je taborilo tri tedne, 17 članov je bilo na zimskem smučanju, opravili so 630 ur vzgojnega dela. Sodelujejo pri proslavah, prireditvah, izletih itd.

Veslaški klub »ARGO« je prejemal 19,7% sredstev zveze, ima 46 članov (27 mladine). V letu 1965 so opravili 641 ur udarniškega dela. Imajo 14 plovnihih objektov, od katerih pa jih je le 5 popolnoma v redu. Delavnica je opravila 1.082 ur storitev veslaškim klubom v Sloveniji in Istri. Sami izdelujejo gladke tekmovalne skife in vesla zase in za prodajo. Stiri scul vesla so bila izdelana celo za državno reprezentanco na Bledu, kjer so jih priznali za izredno kvalitetna. VK »ARGO« se je uveljavil kot eden najboljših klubov v Jugoslaviji, kar potrjujejo rezultati tekmovalij in zastopstvo izolskih veslačev v republiški in državni reprezentanci. Lahko pričakujemo, da tudi prihodnja evropska, svetovna in olimpijska prvenstva ne bodo brez zastopstva Izolčanov. Doseženi rezultati so sad dela celotnega članstva, posebno pa trenerjev Lina Grbca, Jurija Juriševiča in Iva Lazarja, ki jim je občni zbor VK izrekel pohvalo, ki se ji danes pridružujemo tudi mi.

Veslaški klub vzgojno vpliva na članstvo. Pohvale vredno je tudi, da je VK »ARGO« odstopil svojega trenerja veslaškemu klubu v Kopru.

Jadralni klub »BURJA« je prejemal 11% sredstev zveze, povečal članstvo od 56 na 72, povprečna starost članstva je 16,4 let, opravili so 1850 ur prostovoljnega dela pri popravilu plovnega parka, 60 članov se je naučilo jadрати. Imajo devet plovnihih objektov. Sodelujejo z LT Mehanotehnike in BD »SIDRO« iz Maribora. Na zbiljski regati so osvojili 1. in 2. mesto. Do sezone bodo skupaj z LT Mehanotehnike naredili še 4 jadrnice. Za uspešno delo so prejeli diplomu republiške zveze.

Nogometno društvo Izola je prejemalo 29,8% sredstev zveze, ima 61 članov, opravili so 600 ur prostovoljnega dela. Članska ekipa je izpadla iz I. republiške lige in je sedaj v II. ligi na VII. mestu. Društvo je imelo vedno težave z vodstvom in s sredstvi. Zaradi spremenjenega ključa za leto 1966 je odstopil predsednik kluba. Zaradi slabše kvalitete in

(Nadaljevanje na 7. strani)

Koliko nas je in kaj smo

(Nadaljevanje s 3. strani)

V navedenem pregledu odsotnosti ni navedena odsotnost zaposlenih zaradi bolniškega staleža, ker je o tej odsotnosti že izšel članek v našem glasilu. Zajete tudi niso zamude prihodov na delo ter privatni izhodi.

Iz navedenih podatkov je razvidno, da je bilo v letu 1965 v primerjavi z letom 1964 izkoriščenih 2.206 dni manj rednega letnega dopusta, vzrok je v nižjem številu zaposlenih. Brezplačnih dopustov ali opravičenih izostankov je bilo za 227 dni več; vzrok za to so bili prevozi zaposlenih iz Kozine v Izolo, nekateri pa so dobili brezplačni dopust. Večje je tudi število izredno plačanih dopustov, in sicer za 2.322 dni, največ zaradi premestitve oddelka predjedi iz obrata Argo v obrat Iris. Studijski dopusti so se povečali le za 18 dni. Povečalo se je število dodatnih dopustov, in sicer za 195 dni (dodatni dopust članom ZB). Vesela pa je ugotovitev, da se je kljub znižanju števila zaposlenih znižalo število neopravičenih izostankov, in sicer za 338 dni.

Razveseljiva je tudi ugotovitev, da se je v letu 1965 znižalo število privatnih izhodov. Občutno se je znižalo število teh izhodov po mesecu juliju, ko je bilo izdajanje teh dovoljenj poostreno zaradi navodil in nalogov uprave podjetja.

V primerjavi z letom 1964 se je znižal čas privatnih izhodov za 782 ur, število izhodov se je znižalo za 345 primerov in ravno tako se je znižalo število uporabnikov teh dovoljenj za 200 primerov.

Največ privatnih izhodov je bilo v obratu Argo, in sicer 404, v obratu Iris in komerciali skupaj le 218 in v obratu Riba samo 17.

Te podatke navajamo zato, ker to število ponovno narašča in vprašanje je, ali je razmerje med privatnimi izhodi v obratu Argo in Iris, v katerih je približno enako število zaposlenih, opravičeno.

Marijan Mlekuž

NAŠA DELAVSKA RESTAVRACIJA

Delavska restavracija kombinata posluje v obeh obratih ARGO in IRIS. Topla jedila pripravljajo v kuhinji obrata ARGO. Vsak dan pripravijo približno 900 obrokov. Gostinska prostora, ki imata skupaj 300 sedežev, sta okusno urejena. Predvsem skrbijo za to, da je pri strežnem osebju kakor tudi

v vseh prostorih in shrambah največja čistoča.

V obeh restavracijah je zaposlenih osem žensk in en nakupovalec hrane, ki s svojim zaprtim motornim vozilom prevažajo tudi hrano iz obrata ARGO v IRIS. Kuhinja pripravlja tople malice in sendviče, medtem ko točilnice

prodajajo le brezalkoholne pijače in pivo. Malico delijo enkrat na dan v dveh izmenah, malica za vsako izmeno pa traja pol ure. Jedilni list vsebuje navadno tri vrste toplih jedil. Od teh je samo ena vrsta, ki se menja največ vsak drugi dan. Ostale jedi pa se pojavljajo na mizi najmanj po enkrat na teden. Kakovost hrane se razlikuje iz dneva v dan. Včasih je slaba, večkrat zelo okusna in so dnevi, ko je odlična, posebno tedaj, če ima delavec srečo, da zagradi krožnik, v katerem je največji kos mlade kure ali piščanca.

Cena tople malice s kosom kruha je 100 starih dinarjev. Razlika med dejanskimi stroški in ceno pokriva podjetje iz sklada osebnih dohodkov.

V preteklem letu je bilo izdanih 182.000 obrokov, 1964. leta pa 193.000 obrokov. V lanskem letu se je tudi povprečno število zaposlenih znižalo za 100 delavcev. Restavracija ima 90 % stalnih gostov. Ostali odstotek si oskrbi malico od doma ali je suho hrano in čišče menzo le tedaj, kadar je na vrsti ena izmed njihovih zaželenih jedi. Vsak na delu prisoten delavec je lansko leto pojedel povprečno 138 obrokov in enako število tudi predlansko leto, če od prisotnih na delu odštejemo ribiče in delavce iz obratov Kozina, ki delajo izven Izole, ter tiste, ki zaradi diete ne morejo uživati močne hrane.

Za živila, pijačo, osebne dohodke, davek na pivo in za druge manjše izdatke je restavracija porabila lani 25.100.000 starih dinarjev ali 47 % več kot v prejšnjem letu. Za prodane malice po enotni ceni in nealkoholne pijače ter pivo pa je iztržila 18.400.000 starih dinarjev ali 45 % več kot v letu 1964. Po navedenih podatkih je imela restavracija lani 6.686.000 dinarjev ali 26,72 % izgube, medtem ko je le-ta znašala v 1964. letu 4.330.000 starih dinarjev ali 25,5 odstotka od dejanskih stroškov. Ker mora kombinat izgubo pokrivati iz sredstev za osebne dohodke, se ta poveča za obvezne prispevke (proračunski prispevek, socialno zavarovanje itd.) Zaradi tega se je izguba restavracije povečala v lanskem letu na 11 milijonov 560.000 starih dinarjev nasproti 7.456.000 starih din v letu 1964.

Delavska restavracija ni samo prostor, kjer se delavec lahko nasiti in si za nadaljnje delo nabere novih kalorij, temveč je tudi kraj izven delovišča in zato se tukaj lažje telesno in duševno spoji. Dober počitek pa je v gospodarstvu zelo važen činitelj, ker pospešuje produktivnost. Zato moramo stremeti za tem, da bodo naše restavracije stalno kulturno urejene, prijetne in zaradi čistoče, postrežbe ter hrane čimbolj privlačne.

Karel Cuder

Zborovanje športnikov

(Nadaljevanje s 6. strani)

težav z igriščem v preteklosti je društvo izgubilo tudi gledalce, obetajoča pa je mladinska ekipa.

Strelska družina »Darko Marušić« včlanjuje precej mladine. Prejela je 6,8 % sredstev zveze. Članov je manj in kvaliteta je slabša, ker je nekaj članov UO neaktivnih. Zaradi tega tudi še niso imeli občnega zbora. V letu 1965 je strelska družina urejevala tudi malokalibrsko strelišče.

Kegljaški klub je prejel 5 % sredstev zveze, včlanjenih ima 106 članov. V lanskem letu sta ponovno pričeli trenirati ženska in mladinska ekipa. Posamezniki in tudi ekipno so dosegli nekaj dobrih rezultatov. V programu imajo popravilo keglaških stez in gradnjo dveh balinišč zaradi izrednega števila ljubiteljev baliranja. V odnosih do sklepov zveze je skupaj z jadralskim klubom najboljši klub v zvezi.

Solsko športno društvo »Delfin« bi moralo biti nosilec množične telesne kulture. Zal te funkcije ni opravilo, verjetno zaradi podcenjevanja in neodgovornosti. Predsednik društva je tudi član OZTK, a ni prišel niti na eno sejo zveze, niti ni svojega izostanka opravičil. Odobrena sredstva pa je razporejal učitelj za telesno kulturo.

AMD je prejelo 2,1 % sredstev zveze, kar je le majhen delež njegovih skupnih dohodkov. Društvo je aktivno, v dejavnosti pa prevladuje tehnična vzgoja. Uspešno sodeluje na go-cart dirkah, za katere je precejšnje zanimanje tudi med izolskimi gledalci.

Večina društev skrbi za vzgojo svojega članstva, predvsem za šolsko mladino, premalo pa so doslej spremljala življenje svojega strokovnega in organizacijskega kadra. Iz vsega navedenega bi lahko povzeli nekaj zaključkov in predlogov za bodoče delo:

Koristno bi bilo sodelovanje obalnih občinskih zvez za telesno kulturo, še posebno pri tekmovalnih športih, da bi izboljšali kvaliteto nastopajočih ekip z medsebojnimi okrepitvami.

Več skrbi je potrebno posvetiti načrtni vzgoji strokovnega in organizacijskega kadra posebno z dopisnim šolanjem. V samoupravnih organih je potrebno vključiti več mladine in jo pripraviti na

prevzem vodilnih mest v društvih in zvezi, ker je sedaj obstoj društva marsikje odvisen od posameznikov.

Sedanji objekti so sad volje in prizadevanj posameznikov ali določenih skupin; prav tu je potrebno več načrtnosti in dolgoročnih rešitev. Potrebno bi bilo doseči, da v občini ne bi investirali nobene objekta za telesno kulturo brez soglasja občinske zveze za telesno kulturo.

Intenzivno je treba delati za premestitev sedanje telovadnice v park, kjer naj se uredi tudi odbojkarsko igrišče in še vsaj eno balinišče. Na letnem igrišču, ki rabi vsem šolam, Partizanu in NK, je treba urediti sanitarije in slačilnice, ki jih sedaj ni, čeprav je tedensko po več ur na igrišču več kot 1.600 samo šolske mladine.

Financiranje dejavnosti društev je treba opraviti po ključu. ki je bil sprejet na seji Zveze in je naslednji: TVD Partizan 17 %, taborniki 9 %, VK Argo 20 %, jadralski klub Burja 12 %, nogometno društvo 25 %, strelska družina 6,5 %, SSD Delfin 3,5 %, keglaški klub 5 % in AMD 2 %, skupaj 100 %.

Stroški zveze se krijejo pred delitvijo sredstev na društva. Kakor v letu 1965 naj bo tudi v prihodnje cilj zveze in društev, da bi znal vsak član zveze in vsak učenec, ki konča osemletko, plavati. Zaradi popestritve turistične sezone in ustvarjanja obmorskega ambience je nujna večja povezava s turističnim društvom. Društva, ki imajo stike z društvom v zamejstvu, naj te stike še naprej gojijo in poglobljajo.

Društva naj poleg skrbi za izvajanje programa dejavnosti skrbijo tudi za življenjske razmere svojih članov.

Izvršni odbor občinskega odbora SZDL je pripravil razdelilnik za dotiranje športne dejavnosti na osnovi osebnih dohodkov po gospodarskih organizacijah. Za to leto je potrebno zbrati 140.000 novih dinarjev. Naš kombinat naj bi za kritje teh skupnih potreb prispeval 39,4 odstotka, kar da 55.160 novih din. O tej dotaciji bo razpravljala in odločala delavski svet, zato smo tu malo obširneje prikazali dejavnost in potrebe športnih društev v Izoli.

Industrijska obdelava surove kave, praženje in tehnologija predelave



Tako so nekoč preganjali »kofetarje«

OBIRANJE KAVE

V državah gojiteljicah kavovca se je obdelava surovine (kave) skoraj popolnoma industrializirala. Lahko rečemo, da praktično ni več ročne obdelave kot v prejšnjih časih.

Prav zaradi tega pa danes, razen v redkih državah v Afriki in delno v Braziliji, nikjer ne obirajo popolnoma zrele kave, temveč po raznih metodah določajo stopnjo zrelosti.

Tako ločijo dejansko tri obiranja:

a) začetno obiranje 5—10 % pridelka,

b) glavno obiranje 80—90 % pridelka,

c) zaključno obiranje ca. 10 % pridelka.

Seveda je kvaliteta surovine začetnega in zaključnega obiranja znatno slabša. Enako je tudi s plačilom za delo, ki je v teh dveh fazah znatno nižje.

Pri glavnem obiranju znaša akord 30—50 kg jagod kave dnevno tako za moške kot ženske.

Do sedaj znani najvišji 8-urni dosežek obiranja znaša 200 kg kavni jagod (Brazilija).

Merniki, ki običajno rabijo delavcem pri obiranju, so petrolejske posode, ki so jih prej uporabljali za transport goriva; to so posode ca. 19 litrov, ki držijo okoli 13 kg kavni jagod.

Za primerjavo navajam:

1. *Cossea Arabica*: 5 posod jagod za 1 posodo očiščene kave za prodajo;

2. *Cossea Robusta*: 4 posode jagod za 1 posodo očiščene kave za prodajo;

3. *Cossea Liberica*: 10 posod jagod za 1 posodo očiščene kave za prodajo.

Osemurni zaslužek delavca-obiraleca na plantaži (po nemških virih!) je 1 do 1,50 DM (nem. marka) ali 312 do 467 din.

Zato ni čudno, da srečamo v Braziliji največ milijarderjev pa tudi najhuje eksploatirano delovno silo v svetu!

Vsi ti bajni zaslužki lastnikov plantaž pa ne ostanejo v državi, temveč jih nalagajo v inozemstvu. Torej v kratkem: najbolj potencirani kapitalizem.

SUŠENJE, LUŠČENJE IN SORTIRANJE KAVE

Kavo, ki jo nahajamo na tržišču, pripravljajo na dva glavna načina:

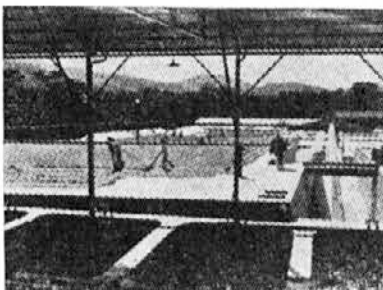
a) suha obdelava kavinih zrn (češenj)

b) mokra obdelava kavinih zrn (češenj)

Pri suhem načinu obdelave kave razprostro kavine češnje po ravnem, zbitem, ilovnatem terenu, ali pa po betonskih tleh, v tankem sloju, največ debeline plasti dveh češenj, tako da pride na kvadratni meter 10—40 kg kave. Na tropskem soncu se češnje pri večkratnem obračanju v kratkem času posuše (12 do 14 dni). Preko noči pograbi češnje v kupe in jih zjutraj ponovno razprostro.

Ponekod obrane češnje kave pred sušenjem še sortirajo tako, da jih potopijo v kante, napolnjene z vodo, nakar slaba zrna (češnje), ostanke lesa, listje in podobno voda odplavi, težje zrele kavine češnje pa poberejo z dna in jih sušijo na soncu.

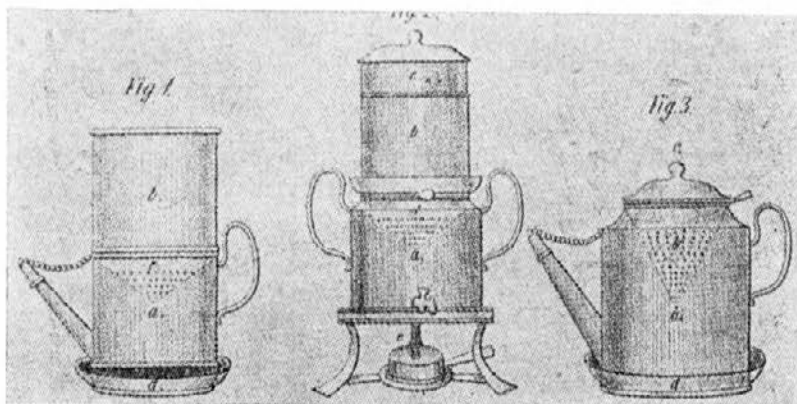
Po tem načinu je možno obdelovati kavine češnje rodu *Cossea Arabica* in *Cossea Robusta*, medtem ko vrsto *Cossea Liberica* obvezno obdelujejo po mokrem



Sušenje oprane kave

postopku, ker je njena pulpa bolj občutljiva.

Pri mokrem postopku obdelave (Café lavado), ali zahodnoindijsko W. J. B., češnje kave obdelujejo v specialnih aparatih »Depulpados«, kjer češnje zmečkajo



Stari ekspresni lončki za kavo

in tako izločijo mehka kavina zrna. Del »pulpe« česnje pa še ostane prilepljen na zrna in to je treba brezpogojno odstraniti. To izvedejo tako, da zrna zgrnejo v velikanske kupe, kjer se zaradi fermentacije celotna masa na soncu močno ogreje in po preteku kakih 20 ur se odlepi zaostala pulpa od kavnega zrna. Ta operacija poteka tem hitreje, čim večji so kupi in čim toplejša je sonce. Tako traja n. pr. v goratih predelih ta operacija kar 40—50 ur. Za kavo rodu *Liberica* traja fermentacija 3 do 4-krat dlje kot za *Robusta*.

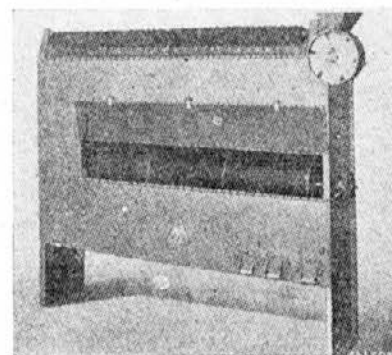
Poleg že omenjenega običajnega postopka pa obstaja še drugi način: zrnje kave polnijo v bazene z vodo in ga pustijo tam fermentirati. Zrnje kave (fermentirano po enem ali drugem mokrem postopku) nato izpirajo s posebnimi mešali »rastrillos«, tako da obenem odstranijo tudi slaba zrna, ki plavajo na površini.

Po tej operaciji zrnje suše na zraku ali pa ga po predhodnem, delnem sušenju na zraku suše v posebnih sušilnih napravah, kjer cirkulira zrak s 60 stopinjami Celzija. Sušenje na zraku traja okoli 5 dni, nato pa še nekaj ur v aparatih s toplim zrakom.

Po mokrem postopku običajno obdelujejo najboljše vrste kave iz Costarice, Nicaragua, Indije, Afrike in Brazilije.

Nadaljnja obdelava kavin zrn obstoji v luščenju kave, odstranjevanju srebrne kozice, sortiranju po velikosti in izločanju okroglih zrn (perl), ki so najbolj cenjena oblika kavin zrn.

Kot končna operacija pa sledi ročno prebiranje kave (handpicking). Ni pa to ročno prebiranje nujno in prav po tem se ločijo najboljše kave. Vso kvaliteto kavo na tržišču torej prebirajo ročno, s kavo za industrijsko predelavo pa običajno ne ravnaajo tako. Po sortiranju po velikosti kavo običajno polnijo v 60 kg vreče in tako izvažajo. Ročno prebiranje opravljajo normalno v uvoznih lukah Amerike in Evrope.



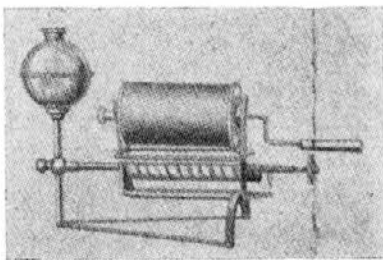
Sortirni stroj za kavo

PRAŽENJE KAVE

Praženje kave je pravzaprav nepretrgana suha destilacija ali bolje nedokončan sežig.

Kavo pražijo pri temperaturah od 140 do 240 stopinj Celzija, odvisno od načina in izvedbe pražilnika. Močno parjenje, pokanje in dokončno praženje so tri faze praženja.

Pri močnem parjenju se v začetku izloča mnogo vodne pare (vlage), ki v drugi fazi ali tudi ob zaključku parjenja preide v pokanje kavin zrn ter v tretji fazi v izločanje oziroma v razvijanje arome.



Starinski pražilnik

Pri praženju prehaja barva surove kave od svetle do temno rjave ali tudi črne, kakor pač zahteva konzument.

Poleg tega se zaradi visoke temperature spreminjajo sladkor, beljakovine, vlakna, maščobe, kisline in kofein v mešanico raznih okusov in arom, ki se jim pridružijo še ostali razpadni produkti in prav tako dajejo praženi kavi značilen vonj in okus. Vseh sestavin v kavinem zrnju, ki dajejo omenjene efekte, je nad 100. Zato do danes še ni popolnoma pojasnjeno, kako pridobiti najboljše kavo, glede na praženje.

Pri praženju izgubi surova kava od 14 do 22 odstotkov teže, odvisno od stopnje praženja: polovica od tega odpade na izločeno vodo oziroma vlago.

Zanimivo je omeniti, da ni še minilo niti 100 let, odkar so pričeli kavo industrijsko pražiti. Do leta 1870 so jo namreč pražili v ponvah in ročno.

Pred približno 90 leti pa se je pričelo pravo industrijsko praženje. Prvotne pražilne naprave so bile na ročni pogon, hlajenje pa na odprtih sitih. Kmalu so uvedli strojni pogon, napravo za odstranjevanje dima in ventilator za hlajenje izpražene kave. Praženje, ki je v začetku trajalo okoli 20 minut, se je po najnovejših konstrukcijskih izboljšavah pri nekaterih pražilnikih skrajšalo do 6 minut. Seveda pa je od tako hitrega praženja delno odvisen tudi okus pripravljene napitke. Kljub najnovejšim konstrukcijam pražilnih naprav še vedno daje najboljše aromo in okus praženje, ki traja od 12 do 15 minut; to po najnovejših ugotovitvah izvedencev.

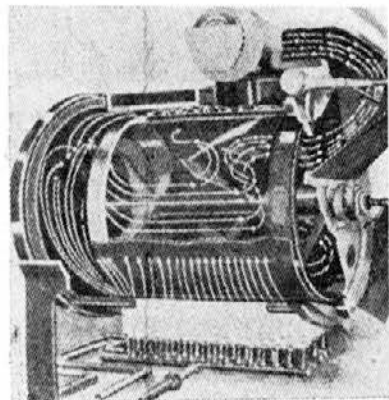
V prav zadnjem času je prišla v prodajo aparatura, ki izpraži 100 do 1200 kg surove kave v 2 do 3 minutah in jo ohladi na normalno zunanjo temperaturo v 1 do 2 minutah. Torej celoten po-

tek traja največ 5 minut. Poleg šaržnih pražilnih naprav obstajajo tudi kontinuirane naprave, ki so pravzaprav sušilni bobni, kot pri nas v ekstrakciji olja, ki imajo najvišjo kapaciteto do 5.000 kilogramov surove kave na uro. Proces praženja v teh napravah traja 5 do 7 minut, odvisno od stopnje praženja.

Celotni proces pri industrijskem praženju obsega 10 do 14 manipulacij, t. j. od dovoza surove kave do ekspeidita.

Pri praženju kave imamo dva načina, in sicer: praženje posameznih vrst kave in praženje mešanice kav.

Kateri način izberemo, je odvisno od tega, kakšen je okus konzumentov. To je tako različno, da pri tem ni mogoča nikakva zakonitost ali točno navodilo. To je odvisno tudi od vrst kave, ki jo pri praženju uporabljamo. Glede komercialnega videza je praženje mešanice veliko bolj enakomerno, ker določamo barvo mešanice skupno in se tudi pri hlajenju skoro vedno enako obnaša, pri praženju posameznih vrst kave pa je veliko več možnosti, da barve posameznih komponent niso izenačene.



Cirkulacija toplega zraka v pražilniku

TEHNOLOGIJA OBDELAVE IN PREDELAVE KAVE

Industrijska obdelava in predelava kave zajema v glavnem dve dejavnosti:

- postopek izdelave kave brez kofeina
- pridobivanje ekstraktov kave

Prvi patent postopka pridobivanja kave brez kofeina je iz leta 1900, torej 66 let nazaj. To nam pojasnjuje marsikaj. Uvidimo, da so tudi tisti ljubitelji kavinega napitka, ki ga do leta 1888 niso mogli uživati zaradi kofeina, le našli možnost, kako priti do tega tako zaželenega okusa in arome.

Jasno je torej, da je postala kava zaradi takih apetitov in to ne samo konzumentov, temveč še bolj trgovcev, popoln borzni artikel, ki zavzema danes zelo važno mesto v svetovni trgovini.

Pridobivanje kave brez kofeina je samo po sebi zelo preprost postopek; surovo kavo obdelamo z organskim topilom, ki ekstrahira kofein, katerega pridobimo posebej in topilo nato pr-

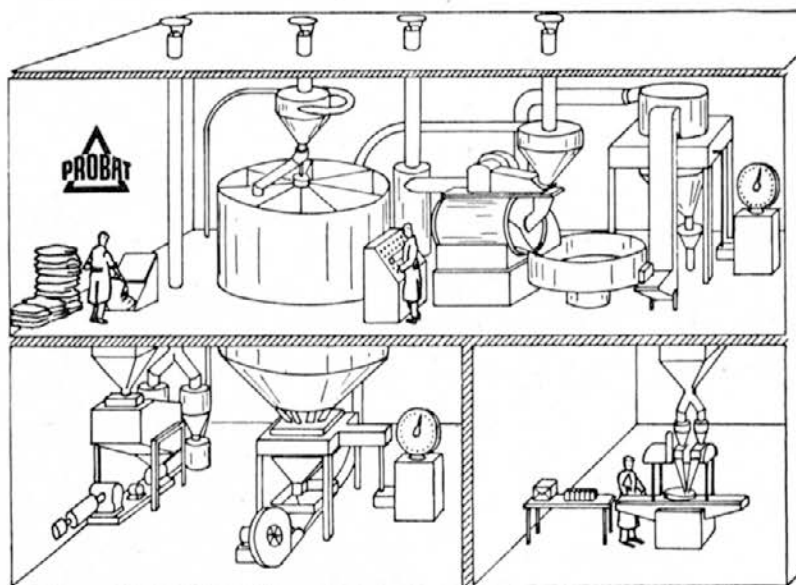
Za pridobivanje toplega ekstrakta kave se lahko poslužimo toplega postopka kot n. pr. pri nas v Delamarisu, Spray-sistema ali pa hladnega postopka, tako imenovane liofilizacije, kjer se voda,

ekstrakt, ki smo ga pridobili, najprej izpremenimo s posebno aparaturo v gosto peno, ki jo potem pod pritiskom 20 do 60 Atm razpršimo preko posebne šobe v sušilni stolp. Zrak za sušenje ugrejemo na ca. 220 stopinj Celzija in ga v isti smeri z ekstraktom vpihavamo v sušilni stolp. Ekstrakt pri tem odda vso vodo, ki jo vsrka vroči zrak, in se izloči v obliki kroglic v ciklonih. Ta suhi ekstrakt (Delkava) nato hitro ohladimo na 30 stopinj Celzija in presejanega polnimo v hermetično zapirajoče se posode. Od tam ga s posebno napravo polnimo v doze ali vrečke, ki se tudi hermetično zapirajo, ker je tako pridobljeni ekstrakt zelo higroskopičen (izredno hitro vpija vlago).

Uporaba toplega ekstrakta kave se je med drugo svetovno vojno prenesla v Evropo in zavzela sorazmerno visoko mesto: 20 odstotkov potrošnje. V ZDA je potrošnja kave v prahu okoli 30 do 35 odstotkov celotne porabe. Kot lahko razberemo iz statistik, se je v Evropi kakor tudi v ZDA ustvaril krog ljubiteljev toplega ekstrakta kave, ki pa se ne širi, temveč ostaja v navedenih mejah.

Za zaključek naj omenim, da ljubitelji kave, da ne rečem obsejenec, sam najbolje ve, kako je s to zadevo. Vsak si pač po svojem okusu pripravlja ta napitek ter pri tem zaverovano verjame, da je njegov način priprave najboljši.

Dipl. inž. Beno Saksida



Moderni postopek praženja

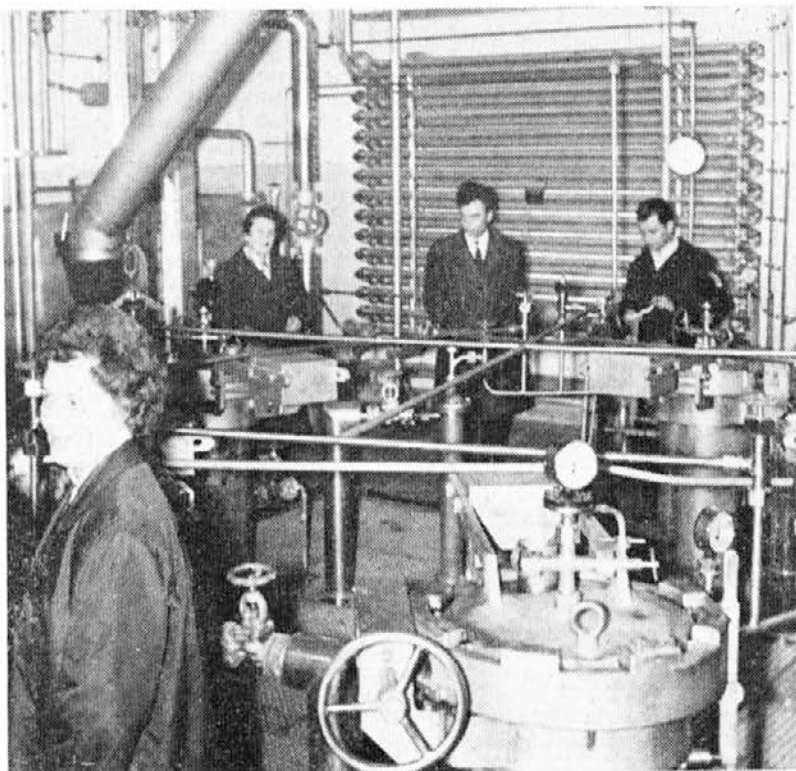
polnoma odstranimo iz zrnja. Proizvodnja dekofeinirane kave znaša v celoti okoli 10 odstotkov svetovne porabe, torej sorazmerno zelo veliko.

Kava brez kofeina se po svojem okusu zelo malo razlikuje od običajne kave in je največ popijejo v ZDA in Nemčiji. Pri nas je na tržišču praktično ni, ker nimamo take industrijske proizvodnje. Surova je po barvi podobna na soncu sušeni kavi, torej nekoliko bolj rumeno-sivega tona. Ima pa precej manj vlage kot običajna surova kava.

Tehnološki proces pridobivanja kavinega ekstrakta v tekočem ali suhem stanju se prične ravno tam, kjer sem prekinil opis praženja kave. Torej: praženo kavo zdrobimo in jo polnimo v ekstraktorje, ki so lahko različne izvedbe. Od ozkih in visokih, kot v našem oddelku, do nizkih s premerom do 2,5 metra. Ekstrahiranje poteka s pomočjo mehke vode od spodaj navzgor in z ekstrakterji v bateriji tako, da vstopa čista voda vedno v najbolj izlužen ekstraktor in ekstrakt izteka iz sveže napolnjenega ekstraktorja. Pri tej samokoncentraciji pridobimo od 20 do 40-odstotni ekstrakt, ki ga lahko uporabljamo takega ali pa ga dalje posušimo v ekstrakt kave v prahu (Delkava). Ekstrakcija poteka pod visokim pritiskom 10 do 20 Atm in pri temperaturi 170 do 200 stopinj Celzija.

ki je v ekstraktu, odstrani pod visokim vakuumom in pri temperaturi pod -10 stopinj Celzija.

Postopek sušenja s toplim zrakom je mnogo cenejši od postopka liofilizacije in to v sorazmerju 1:4, računano na stroške obratovanja. Pri toplem postopku



ORGANIZACIJA INDUSTRIJSKE CIVILNE ZAŠČITE

Naloge in dolžnosti inženirsko-tehnične službe

Na področjih, ki so izpostavljena potresom, poplavam, požarom in drugim elementarnim nesrečam, bi morala imeti inženirsko-tehnična služba v sestavi industrijske civilne zaštite na razpolago razne stroje. V poštev pridejo bagerji, dvigala, traktorji, razno orodje in material. Le tako bi lahko hitro in uspešno odstranjevali ruševine po potresu ali požaru, naplavine po poplavih in adaptirali zgradbe. Ker so navedeni stroji dragi in jih imajo samo gradbena podjetja, ki jih rabijo za svojo dejavnost, v primeru potrebe te stroje mobiliziramo za dejavnost inženirsko-tehnične zaštite.

Naloge inženirsko-tehnične zaštite:

- organizira in vodi tečaje in vaje za vzgojo kadra inženirsko-tehnične službe;
- izdeluje in opravlja zatem-

njevanje in maskiranje objektov pred napadi iz zraka;

- izvaja tehnično zaščito strojev, strojnega parka in drugo;
- izvaja tehnično zaščito pred eksplozivnimi materiali;

— pripravlja načrte in gradi zaklonišča in zasilna zaklonišča, vzdržuje zaklonišča za zaščito delavcev;

— rešuje ljudi in materialna sredstva podjetja ob elementarnih in drugih katastrofah v miru in vojni;

— odstranjuje ruševine, prebija odprtine v zidove objektov in zaklonišč, da bi rešili zasute ljudi in materialna sredstva, podpira poškodovane objekte, da se odstranjujejo nevarnosti rušenja ter izvaja gradbena dela v zvezi z akcijami civilne zaštite;

— organizira zaščito in označuje mesta neeksploziviranih bomb in

granat, uničuje neeksplozivirana razstrelilna sredstva (bombe, granate itd.);

— opravlja nujna popravila poškodovanih inštalacij, električnih, vodovodnih, kanalizacij in drugo.

Kakor je razvidno iz teh nalog, mora biti služba razdeljena v ekipe, da lahko opravlja določene naloge, ki jih nalaga situacija. Ekipe inženirsko-tehnične službe so:

- ekipa za zatemnjevanje
- ekipa za vodovodne inštalacije in kanalizacijo
- ekipa za električne inštalacije
- ekipa za gradbena dela in razčiščenje
- ekipa varilcev.

Zarko Višnjič

PO UKINITVI K-15

Zvezna skupščina je sklenila, da se s 1. 1. 1966 odpravi popust na vožnji na podlagi obrazca K-15. S to ukinitvijo pa prenehajo plačevati gospodarske in druge organizacije 1,5 % od bruto osebnih dohodkov v zvezni sklad, iz katerega so dobila transportna podjetja regres za opravljene vožnje uporabnikov K-15. Na tem skladu se je letno zbralo nad 65 milijard, kar je bilo precej več, kot je predstavljala razlika do polne cene prevoza, zato so se iz tega sklada razen prevoza na dopust krili še nekateri drugi izdatki.

Vsa ta sredstva ostanejo letos na razpolago dosedanjim vplačnikom s tem, da jih uporabijo po lastni presoji kolektivov, vendar se morajo namensko zbirati na skladu skupne porabe in porabiti za rekreacijo članov kolektiva.

Naš kombinat je v lanskem letu vplačal v ta sklad 20.977.241 din, kar da 13.100 din na zaposlenega. Ker pa je precej takih, ki še nimajo pravice do dopusta, se ta delež na posameznika še poveča.

V letošnjem letu bo 1,5 % od bruto osebnega dohodka dalo še nekaj več, ker so se povečali osebni dohodki in lahko računamo ca. 15.000 din na zaposlenega.

Kako bodo ta sredstva uporabljena? Sindikalni odbor je predlagal, naj bi dobili vsi, ki imajo pravico do dopusta, enak delež, ne glede na delovno mesto, delovni staž ali osebne dohodke, ker tudi pri obrazcu K-15 nismo delali razlik.

V nekaterih gospodarskih organizacijah so o uporabi teh sredstev že odločali in pri tem upoštevali tudi vzdrževane sivoce članov kolektiva (nezaposlena žena, otroci), ki so bili prej upravičeni do K-15. Ker gre tu za rekreacijo, ne bi smeli pozabiti na počitniški dom in naiti ustrezno nadomestilo za razvedrilo in osvežitev članov kolektiva.

Ker bo naš delavski svet na eni prihodnjih sej razpravljal o uporabi teh sredstev, naj bi člani kolektiva svetovali obliko, ki bo najbolj ustrezala našim možnostim in potrebam.



Degustacija kave

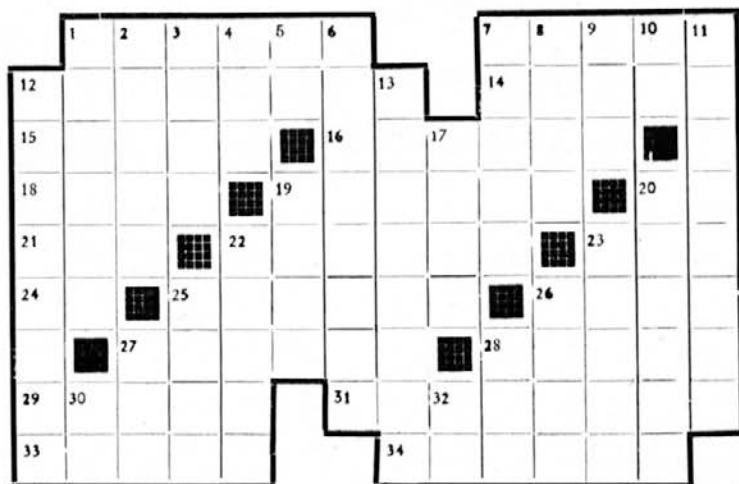
Nagradna križanka

REŠITEV KRIZANKE IZ PREJSNJE STEVILKE

Vodoravno: 1. Split, 6. samar, 11. skleda, 12. Njogoš, 14. melasa, 15. zebra, 16. A. M. (Amadeus Mozart), 18. etaža, 19. motiv, 20. Ana, 21. rida, 22. Vareš, 23. prsk, 24. in 25. ranac, 26. Tomos, 27. agraren, 30. puran, 31. robot, 32. narod, 33. rovaš, 34. Govekar, 36. bahat, 37. davek, 38. up, 40. Oman, 41. Koral, 42. Sosa, 44. zor, 45. zamak, 46. ladje, 47. a v, 48. Poreč, 49. Vilhar, 50. Stefan, 52. Boston, 53. skata, 54. odtod.

Navpično: 1. sklad, 2. plaža, 3. lesa, 4. Ida, 5. ta, 6. snetec, 7. ajbiš, 8. Merv, 9. aga, 10. Ro, 11. setina, 13. šanson, 14. Meri, 15. Zoran, 17. Maks, 19. Manet, 20. armada, 22. varoš, 23. porok, 25. rabat, 26. Turek, 28. Grohar, 29. Revan, 30. Pavel, 32. Novak, 33. Ramovš, 34. garač, 35. Rusjan, 36. baza, 37. domena, 39. Paer, 41. karat, 42. salto, 43. odhod, 45. zofa, 46. list, 48. pek, 49. vod, 51. T. S., 52. BO.

Za pravilno rešitev je žreb dolečil nagrado tov. Jožici Jerman.



Vodoravno: 1. letni čas, 7. ugodno naključje, 12. del Maribora, 14. stara dolžinska mera, 15. kača (dvoj.), 16. pesem o Eneju, ustanovitelju Rima, 18. vzgojna ustanova, 19. slovenski slikar, umrl v Londonu, 20. kem. znak za kripton, 21. žensko ime, 22. pristanišče v Turčiji, 23. kraj pri Ptuj, 24. kem. znak za natrij, 25. zaselje pri Trebelnem, 26. lesene posode, 27. vrstni številka, 28. pevec iz grškega bajeslovja, 29. moška cseba iz Finžgarjeve povesti »Pod svobodnim soncem«, 31. največja turška mošeja v Carigradu, stara nad 500 let, 33. geom. telo, 34. kozeški poveljnik.

Navpično: 1. kraj v mariborski okolici, 2. kraj ob vodi, 3. drobina, 4. žensko ime, 5. prva in zadnja črka, 6. reka v Srbiji, 7. tkanina, 8. moško ime, 9. grška črka, 10. ako, 11. preobčutljivost, 12. komandant jurišnega bataljona 15. divizije (Uragan), 13. sila, moč, 17. žensko ime, 19. odpadek, 20. zdravilo proti kašlju, 22. dan v tednu, 23. pokrajina v Etiopiji, domovina kave, 25. azijska država, 26. kem. prvina, 27. okrajšava za znano bolezen, 28. žuželka, 30. soglasnik in samoglasnik, 32. arabski konj.

Rešitve pošljite uredništvu do 20. 3. 1966.

Iz disciplinskih spisov

Iz evidence kršitve delovnega reda za nekaj let nazaj je razvidno, da se delovna disciplina vsako leto izboljšuje. Medtem ko smo imeli v prejšnjih letih vselej nad 50 raznih prestopnikov, je bilo v lanskem letu izrečenih 34 ukrepov zoper kršilce delovnega reda. Med temi je 8 izključitev iz gospodarske organizacije zaradi samovoljne zapustitve dela, kar je po prejšnjem zakonu o delovnih razmerjih veljalo za prenehanje po samem zakonu. Sedani zakon, ki velja od 8. aprila 1965, pa predpisuje tudi za samovoljne zapustitve dela disciplinski postopek, izključitev pa mora izglasovati delavski svet.

Do sprejema novega zakona je samovoljno odšlo 19 delavcev, za 8 samovoljnih zapustitev pa je delavski svet izglasoval izključitev.

Za samovoljnimi odhodi so zamudniki na delo. Teh je bilo kaz-

novanih 11. Zaradi slabega odnosa do dela jih je bilo kaznovanih 5. Ena kazen je bila izrečena zaradi popraviljanja podatkov na evidenčnem kartončku. Višine kazni so bile različne, kot je bila različna teža prekrška.

Na denarno kazn do 5% od enomesečnega dohodka je bilo kaznovanih 12 delavcev, večina

zamudnikov na delo. Ostali so dobili 4 opomine, 5 javnih opominov, 5 zadnjih javnih opominov.

Novi temeljni zakon o delovnih razmerjih je odpravil denarne kazni in so bile te izrečene pred 8. aprilom 1965.

Ta pregled nam pokaže, da se naši ljudje vedno bolj zavedajo, kako važna je karakteristika, ki si jo vsak posameznik piše sam s svojim delom in vedenjem v podjetju.

Uredništvu »Našega glasa«

Ked redni bralec »Našega glasa« naj tudi jaz zastavim vašemu odboru nekaj vprašanj.

Zapoclen sem v oddelku para-diznika, ki obratuje v treh izmenah, in vsi, ki delamo v izmenah, smo prikrajšani na leto za ca. 30.000 din, pa najsi bo to zaradi malice ali pa zaradi osvežujočih pijač — piva, oranžade, malinovca ali radenske. Vse to je namreč na voljo samo dopoldanski izmeni. Mi si moramo nositi malico s seboj in tako uživati dva tedna suho, en teden pa toplo hrano. Hrana, ki jo kupimo v trgovini, je tudi precej dražja. Ker dajemo dotacijo iz skupnega sklada, jo dajemo za vse in ne samo za eno izmeno. Prikrajšani pa smo tudi

zato, ker nimamo reda ne pri počitku, ne pri razvedrilu in ne pri hrani.

Ne vem, zakaj lahko v drugih kolektivih oziroma podjetjih delijo hrano tudi v popoldanskih in celo nočnih izmenah in še kosilo po ceni, ki je res dostopna delavcu (Mehanotehnika). Zgodilo se je, da je zmanjkalo vode in smo obratovali s tovarniško vodo; ko sem šel k vratarju, da bi šel v trgovino po radensko, sem se moral vrniti brez vsega (strogi ukrepi). Potem pa se sprašujemo, zakaj jih je toliko v bolniškem staležu.

Prosim, da objavite ta moj dopis v »Našem glasu«.

Jože KRANJEC

»NAŠ GLAS« izdaja kolektiv
konzervne industrije »DELA-
MARIS« Izola — List urejuje
uredniški odbor. — Odgovorni
urednik **AVGUST BREZAV-
ŠČEK** — Tiska tiskarna ČZP
Primorski tisk v Kopru.