

III 19/1971



1119710566, 8/9

COBISS *

merx Vestnik

LETO VII. ST. 8-9 CELJE, SEP. 1971

GLASILO KOLEKTIVA

Samoupravni sporazum o delitvi dohodka in osebnih dohodkov

S splošnim družbenim dogovorom o načelih in merilih za presojo skladnosti samoupravnih sporazumov o delitvi dohodka in osebnih dohodkov v gospodarskih organizacijah z določili zakona, morajo biti vsi samoupravni sporazumi, ki jih sklepajo posamezne gospodarske veje ali dejavnosti. Naše podjetje je sodelovalo v prvi fazi pripravljalnega postopka v dveh skupinah in sicer v skupini mlinsko-predelovalne industrije ter trgovine. Z ozirom na določila družbenega dogovora smo morali v končnem pripravljalnem postopku podrediti vse priprave načinu in merilom pretežne dejavnosti, to je trgovini. Samoupravni sporazum, ki ga bo sklenila trgovina ni neugodnejši od samoupravnega sporazuma, ki ga bo sklenila mlinsko-predelovalna industrija, zato zaradi unificiranja podjetje ne bo oškodovano.

Samoupravni sporazum bo določal globalno formiranje in globalno delitev mase osebnih dohodkov oz. dohodka, na osebne dohodke in sklade. Predpisane so dogovorjene stopnje akumulativnosti, ki so izračunane z uporabo progresivnih lestvic. Progresivnost pomeni, da bodo morala podjetja pri delitvi dohodka na osebne dohodke in sklade hitreje povečevati formiranje skladov, kot mase osebnih dohodkov, da bi se tako zagotovila sredstva za razvoj podjetja in formirala masa za delitev osebnih dohodkov izključno po principu povečane delovne storilnosti. To določilo sporazuma zasluži največjo pozornost, ker nam izračun primerjalnih podatkov za prvo polletje kaže negativne pokazatelje, predvsem glede progresive. V prvem polletju smo namreč za podjetje kot celoto v primerjavi z lanskim prvim polletjem povečali maso osebnih dohodkov prav toliko kot sklade, čeprav bi masa osebnih dohodkov morala zaostajati za proporcionalno maso skladov.

Kalkulativni osebni dohodki ali skrajšano KOD predstavljajo maso

osebnih dohodkov izračunano na podlagi števila zaposlenih po tarifah določenih v samoupravnem sporazumu, glede na stopnjo s strokovne usposobljenosti, povečano za dodatke v samoupravnem sporazumu. Po prvi verziji so samoupravni sporazumi dopuščali možnost, da podjetja izračunajo maso KOD glede na zahtevano šolsko in strokovno izobrazbo in ne po dejanski šolski in strokovni izobrazbi, kot to določajo določila družbenega dogovora. Takšna določila prvih osnutkov samoupravnega sporazuma so bila seveda v nasprotju z določili družbenega dogovora in jih zato republiška verifikacijska komisija ni potrdila. V sedanji, zadnji verziji se dopušča možnost upoštevanja zahtevane šolske in strokovne izobrazbe, le za delavce v neposredni proizvodnji in trgovini, medtem, ko za operativno, vodstveno in vodilno osebje ni mogoče upoštevati zahtevane izobrazbe, ampak izključno dejansko strokovno in šolsko izobrazbo. Čeprav je torej za delavce v neposredni proizvodnji trenutno tolerirano zahtevana šolska in strokovna izobrazba kot dejanska, pa za vse na novo sprejete delavce velja le dejanska šolska in strokovna izobrazba. Struktura strokovne usposobljenosti v našem podjetju je precej neugodna, kar bo seveda vplivalo na formiranje mase KOD. Lestvica kalkulativnih osebnih dohodkov je naslednja:

Stopnja strokovne izobrazbe in kvalifikacije	Kalkulativni neto osebni dohodki na mesec
1. nekvalificirani delavci	800.—
2. polkvalificirani delavci (priučeni)	900.—
3. kvalificirani delavci	1.450.—
4. visokokvalificirani delavci	1.700.—
5. nižja strokovna izobrazba	900.—

6. srednja strokovna izobrazba	1.700.—
7. višja strokovna izobrazba	2.000.—
8. visoka strokovna izobrazba	2.000.—
9. magisterij	2.700.—
10. doktorat znanosti	3.000.—

Iz razlike med tarifami KOD za posamezno stopnjo strokovne usposobljenosti je mogoče sklepati, kakšno vlogo bo pri formiranju mase odigrala sorazmerno slaba struktura dejanske strokovne usposobljenosti zaposlenih.

Kod je mogoče po sporazumu povečati za 25 % pri nočnih urah, 50 % pri nadurnem delu in 100 % pri urah dela ob državnih praznikih in dela prostih dnevih. Za vodilna delovna mesta je mogoče KOD povečati za 40 %. Za delovna mesta, kjer se zahteva znanje tujih jezikov ali specializacija za 300.— din. Za delovna mesta, ki so v turnusih drugačnih od običajnega delovnega časa 250.— din na mesec. Za delovna mesta, kjer so izredno slabi delovni pogoji 250.— din na mesec. Za stalnost 5 do 10 let 50.— din na mesec, nad 10 let pa 100.— din, vendar iz dela mase formirane preko KOD kot masa stimulativnosti.

Notranja delitev mase osebnih dohodkov s samoupravnim sporazumom ni predpisana, ampak je še vedno stvar organov upravljanja. Omejitve so le pri najvišjem osebnem dohodku za redni delovni čas, ki ne more biti višji od 6.000.— din. Višina najvišjega osebnega dohodka je regulirana tudi s skalo, glede na veličino podjetja. Z družbenim dogovorom je določeno, da morajo skupine dejavnosti najkasneje v roku enega leta, sprejeti nomenklaturu tipičnih delovnih mest in jih ovrednotiti, da bi preprečili različno tretiranje in nagrajevanje enakih, ali sličnih delovnih mest.

(Nadaljevanje na 2. strani)

(Nadaljevanje s 1. strani)

Iz sredstev sklada skupne porabe je po sporazumu mogoče izplačati regres za letni dopust in regresirati oskrbni dan v počitniških domovih največ do 600.— din na leto na zaposlenega. Za malice ni več mogoče izplačevati regresov v gotovini, ampak se lahko malice regresirajo na enega zaposlenega mesečno največ do 50.— din. Ostalih izdatkov, kot so darila ob raznih jubilejih in slovesnostih, praznovanje dedka mraza, 8. marca, prirejanje izletov in sličnega je mogoče porabiti največ 300.— din na zaposlenega letno.

Glede materialnih stroškov določa samoupravni sporazum, da je mogoče izplačevati polne dnevnice v Jugoslaviji največ do 80.— din in stroške nočitev po predloženem računu. Dnevnice za potovanje v inozemstvo največ do višine določene s predpisi, veljavnimi za upravne

organe. Povračilo stroškov za uporabo lastnega avtomobila v službene namene največ do 0,90 din za dejansko prevoženi km s tem, da ni mogoč obračun pavšala kilometrine. Za ločeno življenje je mogoče izplačati do 500.— din na mesec, kot terenski dodatek pa do 700.— din na mesec. Dodatek za ločeno življenje ni mogoče izplačati osebi, ki koristi terenski dodatek, ali obratno. Nadomestilo za prevoz na delo z javnimi prevoznimi sredstvi, se določa z akti podjetja.

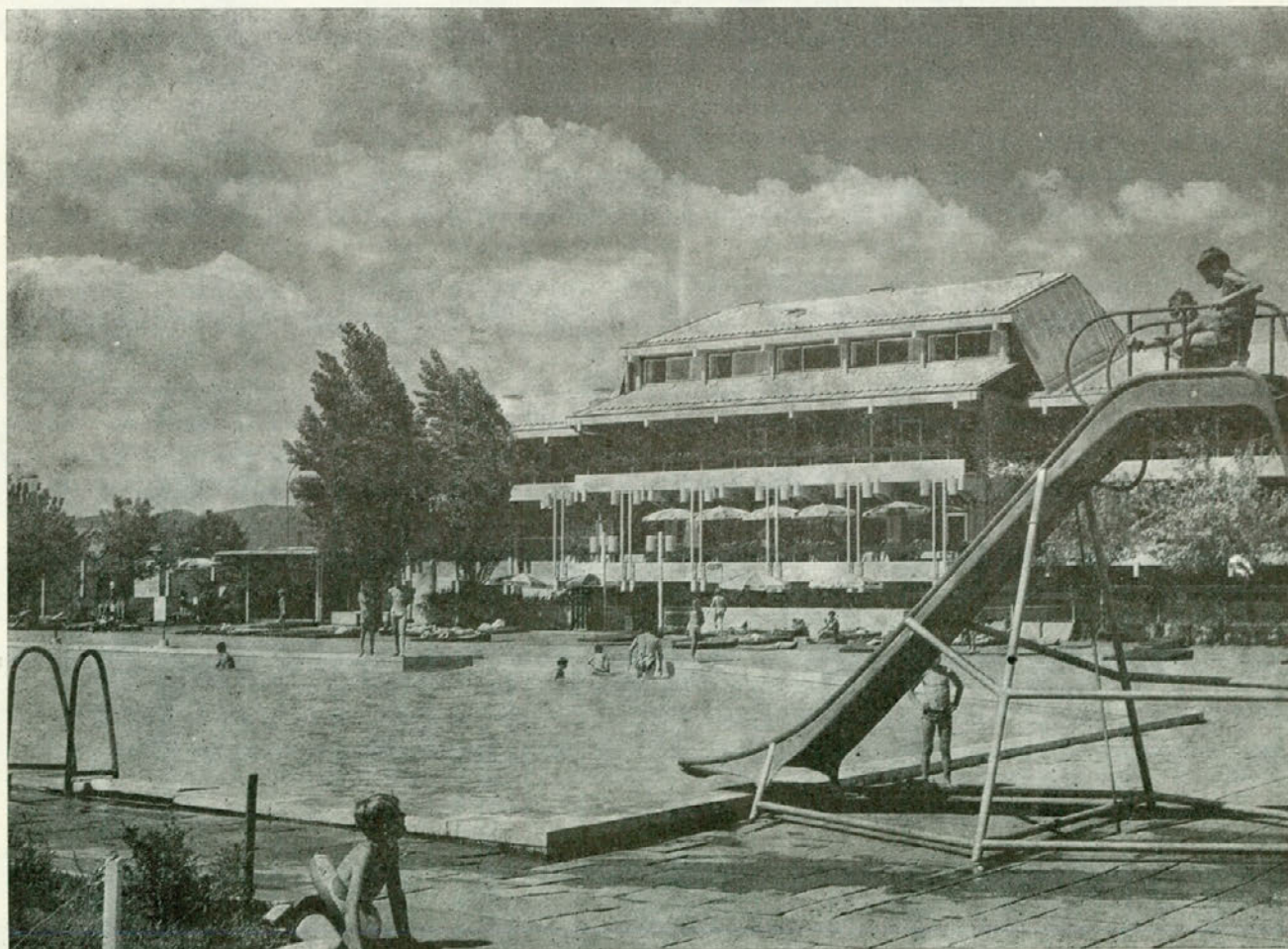
Samoupravni sporazum določa v 20. členu, da morajo gospodarske organizacije izplačevati najnižji osebni dohodek na mesec na zaposlenega v višini 900.— din. Določeno je tudi, da morajo podjetja izplačevati za regres dopustov na zaposlenega najmanj 300.— din letno. Podjetja, ki ne zagotovijo teh minimalnih pogojev nagrajevanja in regresiranja, bodo predmet posebnega družbenega ukrepanja.

Iz tega kratkega orisa bistvenih elementov samoupravnega sporazuma je mogoče videti, da samoupravni sporazum v prvi fazi ne bo posegal v individualno delitev osebnih dohodkov, ampak le v formiranje mase in da bo takoj po sprejetju in potrditvi samoupravnega sporazuma potrebno vskladiti notranja merila in individualna merila nagrajevanja s samoupravnim sporazumom. Po sedanjih zagotovilih bi moral biti samoupravni sporazum podpisan in verificiran do sredine ali konca meseca septembra, s tem pa bi ugasnila tudi dosedanja omejitev povečevanja osebnih dohodkov določena na 11 %, ki v bistvu že zavira normalno nagrajevanje delavcev po uspehu dela.

O novostih in nadaljnjem poteku glede samoupravnega sporazuma bomo poročali še v eni naslednjih številkih.

Gospodarsko-rač. sektor

Naš hotel je zaživel...



EDINSTVENO OKOLJE HOTELA MERX (pogled z južne strani)

Naš hotel je zaživel...

Dobra dva meseca sta potekla, odkar je bil ob svečani otvoritvi dne 19. junija 1971 izročen svojemu namenu naš novi gostinski objekt HOTEL MERX na Ljubljanski cesti v Celju. Vsak začetek je hud in nekaj časa traja, da poslovanje brezhibno teče. Tako so zatrjevali v tem hotelu zaposleni delavci, ki so na nasmejanih obrazih skrivali majhno zaskrbljenost, če bo v resnici tako, kot so zagotavljali, če bodo kos zahtevnim nalogam, če bodo zadovoljni gostje, če bo dosežen pričakovani poslovni uspeh in ne nazadnje, če bodo tudi sami nagrajeni za svoje delo. Pa pogledjmo kakšni so bili v tem kratkem času uspehi.

Realizacija je bila v prvem mesecu poslovanja za 18 % nad planirano realizacijo, v drugem mesecu poslovanja pa za 35 % nad planirano, oziroma za 14 % višja kot v

prvem mesecu poslovanja. Realizacija nočitev je bila v drugem mesecu poslovanja pa za 35 % nad planirano, oziroma za 14 % višja kot v prvem mesecu poslovanja. Realizacija nočitev je bila v drugem mesecu poslovanja vrednostno za 39 % višja, po nočitvah pa za 26 %. Povprečno število nočitev je doseglo število 32, v strukturi gostov pa so predstavljali tuji gosti 70,5 %. Število tujih gostov se je pri nočitvah povečalo za 26 %, pri domačih pa za 25 %. V strukturi realizacije je hrana konstantno zastopana s približno 33 %, medtem, ko se hotelske usluge v strukturi povečujejo in so dosegle nekaj preko 21 %.

Nedvomno predstavlja naš hotel veliko gostinsko pridobitev ne samo za Celje in njegovo okolico, ampak tudi za zamejstvo. Reka turistov, ki se je v vročih poletnih dneh pomikala skozi Celje, se je

večkrat prekinila. Prekinili so jo turisti, ki so si zaželeli krajši počitek. Hotel pa s svojo zunanostjo in gostinskimi specialitetami privablja tudi naše goste. Solidna postrežba in zmerne cene sta zagotovilo, da se bodo zadovoljni gosti ponovno vrnili v naš hotel.

Ob upoštevanju, da je v teh prvih dveh mesecih bil hotel zaseden z 80 — 90 % kapacitetami in da je tudi poslovni uspeh zadovoljiv, lahko pričakujemo, da bo naložena investicija našla svoje opravičilo. »Blago se samo hvali« pravi star pregovor, zato bodo tudi bodoči poslovni uspehi odvisni od dobre kuhinje in kapljice, strežbe ter odnosa zaposlenega osebja do gostov, ki bo v takih prizadevanjih našlo tudi ustrezno plačilo za vloženi trud.

UREDNIK

Problematika preskrbe s sadjem in vrtninami

V četrti številki »Vestnika« sem načel problematiko preskrbe s sadjem in vrtninami. Sestavek sem končal z ugotovitvijo, da razširjena maloprodajna mreža zahteva od posredovalca, to je trgovine na debelo, mnogo več prilagajanja, sodobnih prijemov in sploh prizadevanosti.

Namenoma sem problem prilagajanja postavil na prvo mesto. V naših pogojih gospodarjenja, ob neprestanem spreminjanju organizacijskih oblik v proizvodnji kmetijskih pridelkov, v prometu in v trgovini na debelo, je premnogo krat od načina in hitrosti prilagajanja odvisno, kako bo s preskrbo sadja in vrtnin. V naši stvarnosti ni utrjenega sistema gospodarjenja. Govorimo o plansko-tržnem gospodarstvu. V resnici nimamo niti prvega, še manj pa druge. In prav to nas v trgovanju s kmetijskimi pridelki najbolj tepe.

Naša poslovna vrsta let sestavlja vsak december količinski in vrednostni plan blagovnega prometa. Pri sadju zajamemo 23, pri vrtninah pa 24 glavnih vrst. To so samo vrste, brez sort, ki jih je preko 220 in jih ne moremo planirati. Za vse najvažnejše vrste blaga sklepamo s pridelovalci kupoprodajne pogodbe. V njih jim zagotovimo prevzem določenih količin blaga po minimalnih — garantiranih (proizvodnih), ali dnevnih, ali pa vnaprej določenih cenah.

Do tu je vse v redu in prav! Toda proizvodnja med seboj ni ta-

ko dobro povezana, da bi vsakdo izmed proizvajalcev vedel, kaj in koliko drugi proizvajajo. Vmes nastopajo še nepričakovane vremenske prilike. Tako pride do velikih viškov proizvedenega, toda neprodanega blaga. Ali pa pričakovana letina popolnoma propade. Če je letina posebej ugodna, blago nima prave cene. Proizvajalci ga nudijo mimo trgovine na debelo — za vsako ceno — neposredno potrošnikom, oziroma trgovini na malo. Mi pa moramo spoštovati pogodbene obveznosti tudi takrat, ko tržne cene padejo globoko pod pogodbene. Ko pa iz kakršnihkoli razlogov proizvodnja propade in blaga ni, je to pač »višja sila« in pogodba nič ne pomeni.

Izkušnje iz dolgoletnega poslovanja v tej stroki nas torej opozarjajo, da pri sklepanju pogodb upoštevamo res samo tisto blago, ki se proizvaja v Jugoslaviji, kolikor toliko enakomernih količinah in da pri tem sodelujemo samo s posameznimi dobro poznanimi proizvajalci. Ostale vrste blaga z vsemi mnogoterimi sortami ni zagotovljeno sproti, odvisno od povpraševanja in ponudbe. Takšen način poslovanja sicer ni sodoben, toda je v sedanji razvojni stopnji gospodarjenja pri nas še nujen, če hočemo, da ne spravljamo v nevarnost dohodek poslovalnic in podjetja.

Morda je sedaj bolj razumljivo, zakaj sem uvodoma povdaruil prilagajanje kot glavni problem v naši dejavnosti.

Ko pišem o sodobnih prijemih v poslovanju s sadjem in vrtninami, imam v mislih tehnično stran poslovanja.

Na tem področju smo res še zaostali. Cetudi smo izboljšali notranji skladiščni transport, pripravili vse, da blago lahko embaliramo, vskladili skoraj vse vrste embalaže s predpisi JUS-a, vendarle prevzem, odprema in dostava blaga še ni najboljša. Kje so vzroki in kako jih odpraviti?

V naravnih, nehlahenih skladiščih, kakršna so nam na razpolago, lahko prevzemamo veliko večino svežega blaga samo v takšnih količinah, kot jih prodamo še tisti, ali največ naslednji dan. Ker je povpraševanje po blagu izredno neenakomerno, prihaja neprestano — skozi vse leto — do tega, da manjka zdaj tega, zdaj onega, čeprav ga je sicer dovolj pri proizvajalcih. Na neenakomerno povpraševanje vpliva veliko dejavnikov. Neverjetno se sliši, toda je dejstvo, da v poletni sezoni promet narašča v toplem in suhem vremenu in hitro pada ob deževju in v hladnem vremenu. Drugi takšen dejavnik, na katerega ne moremo vnaprej računati in nanj vplivati, je domača t. j. proizvodnja v neposredni okolici. Tu lahko več ali manj dobro obrodijo sadje, jagodičevje in vrtnine. Ob dobrem ali slabem pridelku doma se to takoj pozna na tržišču. (Nadaljevanje na 4. strani)

(Nadaljevanje s 3. strani)

in pri minimalnih zalogah tako hitro pokvarljivega blaga, ni nič čudnega, če pride do neprestanih zapetljajev v preskrbi.

Veliko sedanjih pomanjkljivosti in nevednosti bi lahko odpravili z ureditvijo sodobnega skladišča s primernimi hladilnimi in manipulativnimi prostori. V njih bo mogoče dalje časa zadržati blago brez škode na kakovosti. K hitrejši dostavi in manj napornemu delu bi pripomogla tudi ureditev mehanjskih naprav za nakladanje in razkladanje.

Ko obravnavam problem na tem področju, ne morem mimo dejstva, da pri nobeni novogradnji lokalov ne upoštevamo, kako bi tudi tam uredili prevzemni prostor za bodoči paletni sistem v prometu s trgovskim blagom. Vse to se nam bo še kruto otepalo, ko bodo prilike dovoljevale, da rešimo tehnično ureditev prometa v skladišču na debelo in v transportni službi.

Napisal sem tudi, da je uspešnost posredovalca sadia in vrtnin, to je trgovine na debelo, v mnogem odvisna od prizadevnosti posameznikov v kolektivu.

Četudi je sicer organizacija prometa s tem blagom še tako dobro nakazana in pripravljena, odpove mnogokaj samo zaradi brezbržnosti, malodušja in nedelavnosti posameznikov. Najbolj se to opazi in naši kupci — na žalost — najprej občutijo vse to v poletnih mesecih, ko je promet največji in posamezniki koristijo svoj dopust. Ko izmed, sorazmerno velikega števila zaposlenih, odidejo nekateri skrbni, odločni in pridni delavci, se prevzem, priprava in odprema blaga še bolj zavozlja. V prometu s sadjem in vrtninami je to posebno opazno, ker tu ni nikakršnega avtomatizma in šablonskega dela. Pri premiku blaga v vsaki odprti embalažni enoti mora delavec sodelovati z rokami, nogami, očmi, ušesi in govorom. In delavci, ki z vsem ne sodelujejo, so največkrat krivci, da je kupec nezadovoljen z blagom, embalažo, težo obojega in sploh s postrežbo.

Dobro sodelovanje med kontrolorjem komisij, spremljevalcem tovarnjaka in šoferjem lahko neverjetno veliko pripomore k uspešni preskrbi. Koliko nepotrebnih pritožb in reklamacij odpade tam, kjer vsi trije pametno sodelujejo. Prav tu, bolj kot kjerkoli drugje,

v naši dejavnosti, se kaže, da je od prizadevnosti posameznika velikokrat odvisen uspeh dela celote.

Prav gotovo je od članov delovnega kolektiva, posebno od delavcev v komerciali, odvisno hitro in pametno prilagajanje vsem novonastalim položajem v prometu s sadjem in vrtninami.

Prizadevnost posameznikov bomo morali reševati najprej z izbiro primernih delavcev in jih vzpodbujati s primernejšim načinom nagrajevanja.

Sodobna tehnična ureditev skladišč in transportnih naprav pa ni odvisna samo od kolektiva poslovnice, temveč tudi od sodelovanja vodilnih ljudi v podjetju. Če bodo tudi ti spoznali, da je promet s sadjem in vrtninami pomemben za potrošnike — kot kruh — iz dohodkovnega gledališča za podjetje pa prav gotovo še bolj, potem upamo, da bomo v prihodnjih nekaj letih lahko največji problem, to je tehnično ureditev prometa, obravnavali ne kot oviro, temveč pomagalo k boljšim uspehom poslovnice in podjetja.

Edo ŠTEBLOVNIK

Elektronska obdelava podatkov in njen pomen

Pravkar je zasedal v Ljubljani 4. svetovni kongres IFIP 1971 (International Federation for Information Processing), na katerem je bilo preko 2500 strokovnjakov iz 32 držav, ki so razpravljali o dosežkih in prihodnosti računalnikov, ki nedvomno pri današnjem razvoju zavzemajo pomembna mesta:

IFIP s svojo dejavnostjo pospešuje svetovno komuniciranje in razumevanje med znanstveniki in strokovnjaki vseh narodov, hkrati pa na mednarodni ravni opozorijo na pomen obravnavanja podatkov pri tehničnem in znanstvenem napredku. IFIP organizira vsaka tri leta svetovni kongres in tako se je sedaj sestel četrti v Ljubljani, medtem ko so ostali bili v sledečih krajih:

- prvi tak kongres je bil leta 1959 v Parizu pod pokroviteljstvom UNESCO
- leta 1962 v Münchenu
- leta 1965 v New Yorku
- leta 1968 v Edinburghu

Poleg pomembnega dogodka, ki je za nami to je IFIP 1971 je pred nekaterimi člani kolektiva pomembnejša naloga, ki jo bo potrebno realizirati in to je »Elektronska obdelava podatkov Merx«. Ta dva dogodka nas vzbujata, da spregovorimo nekaj besed o računalnikih, ki so za posameznike še vedno samo pojem, medtem ko nekateri vidijo v njih prihodnost.

Uvajanje računalnikov zahteva preobrazbo človeškega mišljenja,

ki mora postati bolj stvarna, logična in dosledna, da bodo njegove vsakodnevne odločitve bolj objektivne in uspešnejše pri odločanju. Hitri razvoj računalnikov nas je večina našel nepripravljene, saj v našem gospodarstvu najbolj manjka strokovnjakov in ostalih, ki bi s svojim znanjem osvojili sodobne načine dela. Računalnik je danes prisoten na vseh področjih človekovega ustvarjanja; saj ga srečamo v znanosti, tehniki, javni upravi, medicini, prosveti, umetnosti itd.

Danes je prisotnost računalnikov v posameznih državah nujnost, saj imajo v ZDA kar 100.000 računalnikov, medtem ko jih imamo v Jugoslaviji nekaj preko 200. Sociologi napovedujejo revolucionarne spremembe v človeški družbi, ki bo razpolagala z milijon takih računalnikov. Težišče računalnikov danes dojemamo pri nas in v svetu pri poslovanju in v administraciji, kar imenujemo »Elektronska obdelava podatkov« (EOP). Takšna obdelava pa mora imeti dobro začetno organizacijsko pot, ki mora biti realna z ozirom na dane pogoje. Če ta pot ni realna, nam naboljši računalnik ne more napraviti tisto, zakar je grajen in prav to je tisto, česar se moramo temeljito zavedati, da pri vsem tem odigra prvo vlogo človek. Podjetja, ki so želela avtomatizirati kompleksne dejavnosti, niso pa imeli organizacijskih konceptov, niti ustreznih

strokovnjakov, so se nedvomno znašli v zelo težkem položaju.

Taki in podobni primeri nam narekujejo, da moramo gledati na računalnih kot relativni pojem ne glede na njegove računalniške sposobnosti.

Mirno lahko trdimo, da računalnik ni samo moda, temveč je danes eksistenčna potreba. Podatki, ki nam govorijo, da so nekatere zahodne države v računalniški industriji povečale svojo proizvodnjo kar za 25 — 30 % na leto so to nedvomno rekordni procenti v primerjavi z drugimi industrijskimi dejavnostmi.

Bodoči razvoj računalnikov predvideva zelo velike dosežke, saj smo že sedaj lahko pričali, da je od leta 1960, ko je računalnik lahko vršil sto tisoč operacij v sekundi, leta 1965 pa že milijon operacij v sekundi, leta 1970 je bila povečana hitrost deset milijonov v sekundi, medtem ko za leto 1975 predvidevajo sto milijonov operacij v sekundi. Iz tega sledi, da naraste hitrost operacij za vsakih pet let kar za desetkrat. Sam razvoj se bo lotil še drugih vprašanj kot je danes zamudno programiranje. Računalniki bodo imeli vgrajene velike integrirane enote, ki bodo lahko nadomestile vse večje elemente današnje programske opreme z ekonomsko sprejemljivo aparaturno opremo.

(Nadaljevanje na 5. strani)

Včasih si želimo velike sisteme, ki bi bili seveda zanimivi, vredni proučevanja, vendar zaradi njegove kompleksnosti in naše neizkušnosti prav gotovo ne bi bilo priporočljivo, da ga idealiziramo zgolj z abstraktnim modelom.

Cena računalnikov zadnje čase pada. Ta padec se bo še vedno stopnjeval in to prav vsled masovne proizvodnje malih in srednjih računalnikov, posebej poceni pa bodo računalniki četrte generacije brez posebne programske opreme.

Vzgoja kadrov in ustrezna raziskovalna dela sta pri nas še vedno nenačrtna in pomanjkljiva, vendar lahko to vzgojo pospešimo s pomočjo računalnikov samih.

HAFNER Horst

Od česa je odvisna kvaliteta pražene kave?

(nadaljevanje)

Ker je proces praženja odločilnega pomena za kvaliteto pražene kave, se moramo predvsem vprašati, katera sredstva imamo na razpolago, s katerimi je moč doseči najugodnejše rezultate. V prvi vrsti pride v poštev činitelj: *količina toplote*.

Za ugotavljanje količine toplote moramo poznati višino temperature v stopnjah Celzija, težo mase oz. snovi, ki toploto sprejema in oddaja ter specifično toploto tega materiala. Pri pražilnikih z izrazito zunanjim ogrevanjem je boben edini izvor toplote za praženje kave. Vendar pa moramo pri teh pražilnikih upoštevati dva momenta, ki vplivata na potek praženja in to so: direktno ogrevana stena oz. plašč pražilnika in pa notranji deli bobna z osovino vred, ki sprejemajo toploto vsled prevodnosti od zunanjega plašča. Razumljivo je, da imajo ti deli nekoliko nižje temperature — zaostajajo torej za temperaturo plašča — pri ohlajevanju pa se bo najprej ohladil plašč in šele potem notranji deli.

Nakopičeno (akumulirano) količino toplote celotnega pražilnega sistema ugotovimo s težo pražilnika in vsakokratno pripadajočo temperaturo njegove celokupne mase, pri čemer upoštevamo še specifično toploto materiala. Tako vsebuje npr. 100 kg težak pražilnik dvojno količino toplote kot pražilnik, ki tehta 50 kg. Če znaša temperatura v prvem slučaju 100° Celzija v drugem pa 200° Celzija je torej *količina* toplote pri obeh pražilnikih približno enaka. Teža pražilnika je pa odvisna od njegove velikosti, debeline sten in ostalih delov.

Pri pražilnikih je učinek toplotnega izvora določen od njegove velikosti (ploskve). Vedeti moramo, da ni važna samo količina toplote, ki je nakopičena v masi pražilnika, ampak važen je predvsem čas, v katerem odda masa določeno količino toplote. To pa je odvisno od velikosti ploskve, torej od velikosti njegove sevalne površine.

Količina toplote, ki učinkuje na

maso kavinega zrnja je torej določena s temperaturo in velikostjo pražilne površine. Omenili smo že, da je za termično bilanco važna tudi teža bobna. Težak boben lahko akumulira (nakopiči) mnogo več toplote kot lažji in rabi zato tudi dalj časa, da se ohladi ali pa ogreje na določeno temperaturo.

Razumljivo je, da je po masi težak pražilnik manj elastičen za hitre spremembe temperature kot pražilnik z manjšo težo a enako pražilno površino. Količina toplote, ki vpliva na kavo tekom praženja je določena z velikostjo učinkovite pražilne površine in količino kave. Za konkretno presojo in primerjavo toplotnega razmerja, kakor tudi zmogljivosti pražilnega stroja, je primerno, da preračunamo površine (notranje stene pražilnika) na 1 kg pražene kave. Tako govorimo npr. o 500 cm² pražilne površine, ki je na razpolago za 1 kg surove kave. Vendar pa najdemo v katalogih raznih firm, ki proizvajajo pražilne stroje, ne površine na enoto pražilnega produkta, ampak litražo bobna za 1 kg kave (npr. 3 litre za 1 kg surove kave). Ta podatek nima ničesar skupnega s prenosom toplote tekom praženja, ampak nam pove samo koristen volumen z ozirom na zadostno premešanje zrna, to pa zopet zavisi od razmerja premer : dolžina. Tako imata lahko dva pražilna agregata enako litražo, vendar pa jih moramo polniti z različno količino surove kave, da bi dosegli v obeh enako dober učinek premešavanja.

Izreden pomen *površine* pražilnega bobna, ki je na razpolago za 1 kg surove kave je v sledečem: Od obeh faktorjev, površina in temperatura, ki določata količino toplote, je vedno možno spremeniti enega na račun drugega, ne da s tem podaljšamo čas praženja. Če imamo npr. pri pražilnem bobnu za 1 kg kave na razpolago manjšo površino stene (kar je enako večji polnitvi) je jasno, da moramo nujno povišati temperaturo stene z močnejšim ogrevanjem, če hočemo doseči enako dolg čas praženja kot normalno. Razumljivo je tudi, da mora biti pri enaki jakosti ogreva-

nja podaljšan čas praženja in zvišanja temperatura stene bobna.

Kako poteka praženje pri enaki jakosti ogrevanja in različnih polnitvah nam nazorno pokaže sledeča tabela:

PO:	KOLIČINA POLNJENJA				
	2 kg	3 kg	4 kg	5 kg	6 kg
2 minutah	175°	180°	185°	185°	185°
4 minutah	185°	190°	190°	190°	190°
6 minutah	200°	205°	205°	208°	196°
8 minutah	215°	215°	213°	212°	208°
10 minutah	206°	225°	223°	218°	215°
12 minutah	215°	225°	240°	230°	225°
14 minutah	210°	220°	223°	245°	248°
16 minutah				225°	232°
18 minutah					225°

Čas
pričetka 8 1/2 10 1/2 12 13 1/4 14 1/2
prasketanja min min min min min

Čas oziroma pričetek časa, ko se pojavi prasketanje je simbolična točka (mejna točka) vsakega pražilnega procesa, kajti od te točke naprej je v glavnem odvisno nadaljnje ravnanje s kavo. Toda o tem pozneje! Na tem mestu bi predvsem poudaril, da ima vsaka sprememba količine nasipa kave v pražilnik za posledico različne organoleptične ocene nastalih aromato, pa tudi, če je čas praženja pri isti jakosti ogrevanja vedno enak. S kemičnega stališča je v protislovju, če pri različnih nasipih kave v pražilnik pričakujemo enake organoleptične vrednosti pražene kave. To je razumljivo, če pomislimo sledeče: če je nasip manjši kot običajno, pomeni to, da pride na 1 kg kave večja površina pražilnega bobna, da vpliva torej večja količina sevalne toplote iz stene bobna kot običajno, na kavo vpliva torej v časovni večja toplotna količina. Za pretvorbo v rujav barvo (tvorba melaminov) rabi kava vedno določeno minimalno toplotno količino, katero pa je moč dovajati v dveh principijelno različnih oblikah in sicer potom nižje ali višje temperature. Če je za 1

(Nadaljevanje na 6. strani)

(Nadaljevanje s 5. strani)

kg razpoložljiva površina bobna zelo velika, je zato potrebna temperatura odgovarjajoče nizka — pri tem pa nastane popolnoma določena vrsta spremembe, ki je prilagojena razmerju — površina : temperatura. Čim večja je učinkujoča ploskev in čim nižja je temperatura, tem boljša je sprememba vseh sestavin kave. To nam pojasnjuje sledeč primer:

Mineralna olja z visokim vreliščem so snovi, katerih najmanjši delci (molekule) sestojijo iz med seboj verizanih povezanih atomskih spojin. Če torej vpliva na mineralno olje majhna količina toplote z nizko temperaturo, ampak zelo dolgo časa, se ta molekularna veriga cepi bolj v sredini in tako nastanejo dve popolnoma novi spojini, ki so si v lastnostih enake ali pa so kemično sorodne. Tako nastane npr. i mineralnega olja petrolej, ki kemično ni enotna spojina, ampak je zmes kemično enakih in kemično sorodnih spojin. Pri vplivu visokih temperatur in velikih količin toplote pa se omenjena veriga cepi na obeh skrajnih koncih in tako nastane poleg malih količin petroleja in drugih snovi samo plinaste spojine oziroma celo samo vodik in ogljik. Če zmanjšamo količino toplote dobimo v glavnem lahke bencine. Pri nadaljnjem zmanjšanju temperature oz. količine toplote dobimo težki bencin. Na tem primeru vidimo najboljše kakšno važno vlogo ima temperatura na nastanek različnih kemičnih spojin. Kot v tem slučaju je tudi pri praženju vpliv temperature tisti činitelj, ki je odločilnega pomena za tvorbo aromatskih snovi v kavi. Ne smemo pri tem pozabiti, da ima *količina toplote večji vpliv kot pa zvišanje temperature*. Najnižja tem-

peratura, ki je potrebna da doseže zrno zadostno rjavost barvo je (tudi pri velikih ploskvah bobna) približno 130 — 150°C.

Tvorba različnih aromato v mešanicah je odvisna od posameznih sort ne toliko radi kemičnih sestavin kakor pa radi fizikalnih svojstev zrna. Če pražimo kavo v obliki mešanice ima vsaka komponenta za sebe svojo tipično lastnost.

Doslej smo se seznanili z vplivom količine toplote tekom praženja.

Naslednji faktor, ki vpliva na tvorbo arome pražene kave je *temperatura*. Na splošno bi omenili, da moramo razlikovati agregate z notranjim in zunanjim ogrevanjem. Pri bobnih z notranjim ogrevanjem oddajajo kurilni plini toploto direktno nasuti masi kave, medtem ko oddaja pri zunanjem ogrevanju bobna kovinska masa bobna toploto potom kontakta z zrnom. Pri notranjem ogrevanju ima bobnen vedno nižjo temperaturo kot bobnen pri zunanjem ogrevanju.

Predmet notranjega ogrevanja bobna (s plinom) je seveda v tem, da je regulacija temperature razmeroma lahka, hitra in sigurna med tem ko je regulacija temperature z zunanjim ogrevanjem bobna toga, neelastična in počasi učinkovita, kar je razumljivo, če pomislimo, da je v tem slučaju izvor toplote, ki jo sprejema kava, stena oz. kovinska masa bobna. Radi akumulirane toplote v kovinski masi pride vsako zmanjšanje ogrevanja le počasi do izraza — regulacija temperature na potek praženja pride torej le počasi do izraza in vedno ni lahko doseči željen prazilni učinek. Praktično je pa nemogoče pri zunanjem ogrevanju regulirati temperaturo med praže-

njem, ampak šele od šarže do šarže z večjo ali manjšo polnitvijo. Jasno je tudi, da lahko pri bobnih z notranjim zgorevanjem med praženjem reguliramo temperaturo s tem, da povečamo ali zmanjšamo dotok plina. To nam bo še bolj razumljivo, če pomislimo, da ima železo bobna veliko toplotno kapaciteto, kurilni plini pa spremljajo le zelo majhen del razpoložljive toplote. Pratično si to objasnimo takole:

Zaradi direktnega dotika enega dela kavinih zrn s steno bobna za določen kratek čas se temperatura zrna močno poveča, temperatura bobna pa se komaj ali skoraj nič ne zmanjšata. Pri direktnem ogrevanju notranjosti bobna s plini se pa temperatura sten bobna samo malo zviša, temperatura vstopajočih zgorevalnih plinov v notranjosti bobna vpliva le na tista zrna, ki se pojavljajo tik pri vstopu zgorevalnih plinov v bobnen in to — radi rotacije bobna — samo za trenutek. Ta trenutni dotik kavinega zrna z vročimi plini pri vstopu bobna je bistven, kajti čim globlje zgorevalni plini v bobnen, tem bolj se ohladijo. Kava pa dobi šele takrat močnejši dotok toplote, ko se vsled rotacije bobna približa vstopni odprtini.

Kot smo že v začetku omenili je kavino zrno slab prevodnik toplote. Železo prevaja toploto mnogokrat boljše in hitreje. Če začnemo pražiti z nepredgretim bobnom porabijo stene bobna večino toplote za ogretje. Šele ko dosežejo stene temperaturo, ki je višja od temperature zrna začne proces praženja. Za predgrevanje bobna je seveda merodajna tudi njegova teža.

(nadaljevanje sledi)

Janko PETRIČNIK, dipl.ing.chem.

OD ČESA ZAVISITA PROMET IN USPEH OZIROMA NEUSPEH PRODAJALCEV V TRGOVINI NA MALO

Pod pojmom prodajalec razumemo kvalificiranega trgovskega delavca v trgovini. Njegova osnovna dejavnost je, da kupuje in prodaja blago neposredno potrošniku po njegovem okusu in željah.

V družbenem in ekonomskem sistemu razlikujemo socialistično in kapitalistično trgovino. Cilj in interes prve trgovine je nam že znan, dočim socialistična trgovina služi najrazličnejšim interesom celotne družbe. Z razliko v ceni krijemo lastne režijske stroške in družbene dajatve. Z ustvarjenim dohodkom moramo obenem tudi skrbeti ne samo za enostavno, ampak tudi za razširjeno reprodukcijo.

S hitrim razvojem trgovine na malo se obenem prenaša na prodajno osebo v trgovini vse težje zahteve in odgovornosti, ki so vsestranskega pomena. Ena od osnovnih zahtev je, da prodajno osebo dobro obvlada tehniko prodaje, brez katere ni napredka v trgovini na malo. Kadar razpravljamo na raznih sestankih o problemih trgovine se največkrat srečujemo v zvezi z nabavo blaga, prodajo, ceno kvaliteto in tržiščem blaga. Nasprotno redkeje se srečujemo in razpravljamo o *prodajalčevi tehniki* prodaje blaga v trgovini na malo, od česa dostikrat zavisi finančni efekt posameznih poslovalnic. V trgovini ne zadostuje zgolj samo znanje, ki smo ga pridobili v šoli

za prodajalce, dostikrat je uspeh prodajalca odvisen, kako se nam znajde v določenem momentu. Pri tem naj omenim samo nekaj momentov, ki se mi zdijo zelo važnega pomena:

- Spoznavanje potrošnikov* zlasti stalnih po karakterističnem obelježju
- Modulacija glasu* pri prodajnem razgovoru
- Pravilen pristop kupcu*
- Skušati spoznati željo in okus kupca*
- Tekstilni prodajalci bi morali biti stalno seznanjeni z modnimi intervali*

(Nadaljevanje na 7. strani)

Stališča in predlogi o izobraževanju v del. organizacijah

(iz razprave na seji predsedstva republ. sveta ZSS)

I.

Sindikati smo že večkrat poudarili, da je za naš nadaljnji družbeni in gospodarski razvoj nujno potrebno kadrovsko-izobraževalni problematiki odmeriti veliko večjo pozornost, kot so jo delovne organizacije in drugi dejavniki doslej. Gospodarski in znanstvenotehnični napredek ter potrebe po hitrejšem razvijanju samoupravnih razmerij in po višji kulturni ravni delovnih ljudi namreč vse odločneje terjajo višjo raven izobrazbe in znanja vseh zaposlenih. Na prepočasne premike na kadrovsko-izobraževalnem področju ponekod v precejšnji meri vpliva še močno zakoreninjena miselnost (tako v delovnih organizacijah kot na drugih ravneh), da kadri le niso tako odločilen dejavnik in da znanju ni treba pripisovati tolikšne pomembnosti kot sicer na splošno menimo. Zato tudi v posameznih delovnih organizacijah nalogi za razvoj in za napredek proizvodnje niso vedno usklajeni s prizadevanji na kadrovsko-izobraževalnem področju.

Izobrazbena struktura zaposlenih v Sloveniji kaže, da gre še vedno za precejšnjo neskladnost med sedanjim zasedenostjo delovnih mest glede na stopnjo izobrazbe delavcev in potrebno.

Ob zadnjem statističnem popisu je bilo npr. kar 43,7 % delavcev brez visoke izobrazbe na delovnih mestih, ki zahtevajo tako izobrazbo. Ob tem je seveda treba opozoriti tudi na mnogokrat neustrezno razvrščenost strokovnih kadrov, na njihovo premajhno izkoriščenost, na nenačrtovitost v zaposlovanju itd. Če želimo doseči višjo produktivnost in večjo dinamiko družbeno-ekonomskega razvoja, potem ni druge poti kot kakovostno spreminjanje izobrazbene strukture zaposlenih. Pomembnejše premike pa moramo doseči tako glede visoke šolanih kadrov kot srednješolsko izobraženih strokovnjakov, tako da se bo odstotek nekvalificiranih delavcev oziroma zaposlenih z nepopolno osnovno šolo znatno zmanjšal (primerjaj projekcije srednjeročnega plana razvoja Slovenije).

Eden izmed temeljnih pogojev, da bi lahko premostili nezadovoljivo stanje, je načrtovitost na tem področju, ki se začne z dolgoročnim in kratkoročnim načrtovanjem kadrov, z uravnavanjem in usklajevanjem potreb s šolanjem (usmeritev) ustreznih strokovnjakov in nenanadnje s sistematičnim dopolnilnim izobraževanjem, prekvalifikacijo itd. V delovnih organizacijah razvojni načrti še ne vsebujejo vedno tudi dolgoročnih kadrovskih projekcij, tako da ostaja to področje brez trdnje usmeritve in da je priliv novih kadrov povsem nesistematičen.

Delovne organizacije bi morale svojo dejavnost na kadrovsko-izobraževalnem področju predvideti v statutih in drugih aktih, v dolgoročnih planih razvoja kadrov in v letnih načrtih izobraževanja. Na tem področju za zdaj še niso doseženi večji premiki, zato se pomanjkanje načrtovitosti pri urejanju kadrovsko-izobraževalne problematike nujno kaže v prepočasno se spreminjajoči izobrazbeni strukturi in posredno v produktivnosti. Anketa zavoda za šolstvo SRS je pokazala, da od 94 anketiranih delovnih organizacij, od katerih ima 83 % nad 1000 zaposlenih; 20 % delovnih organizacij še vedno nima letnih načrtov izobraževanja; 86 % nima perspektivnih planov izobraževanja; 34 % nima pravilnikov o izobraževanju itd.

II.

Za uresničevanje nalog, ki jih imajo delovne organizacije na področju izobraževanja, morajo biti dobro organizirane, saj sicer ne bodo mogle niti načrtovati niti ustrezno skrbeti za izobraževanje zaposlenih, za sodelovanje z izobraževalnimi ustanovami itd. Pomeni, da so nujno potrebne dobre kadrovske in izobraževalne službe; te bi morale v celoti poskrbeti za izvajanje kadrovsko-izobraževalnih načrtov, ki so jih sprejeli samoupravni organi. Vedno znova moramo ugotavljati, da je celo med večjimi delovnimi organizacijami precej takih, ki na izobraževalnem področju niso zadovoljivo organizirane in zato tudi ne razvijajo resničnih potrebam ustrezne dejavnosti. (Tako ima npr. izobraževalne centre in službe le v približno 80 delovnih organizacijah, medtem ko je v republiki 213 podjetij z več kot 500 zaposlenimi).

Poseben problem je tudi struktura izobraževalne dejavnosti v delovnih organizacijah, ki je za zdaj preveč enostranska in premalo usklajena z zamislijo o permanentnem izobraževanju. Podatki kažejo, da je pretežni del dejavnosti odmerjen poklicnemu usposabljanju in priučevanju, medtem ko je dopolnilnemu strokovnemu izobraževanju (strokovnjakov, vodilnih delavcev in drugih zaposlenih) namenjeno relativno malo pozornosti (posamezne delovne organizacije so izjeme). Podobno velja tudi za družbeno izobraževanje, katerega obseg se je v zadnjem času celo zmanjšal. (Ob tem pa je seveda res, da družbeno izobraževanje postaja vse bolj sestavina drugih vrst izobraževanja, tako npr. poklicnega, strokovnega in funkcionalnega izpopolnjevanja kadrov itd.)

III.

Ena izmed pomembnih pomanjkljivosti v zvezi z izobraževalno problematiko v delovnih organizacijah je prešibka povezanost gospodarskih organizacij in izobraževalnih ustanov oziroma drugih dejavnikov, ki se ukvarjajo z izobraževanjem. Medsebojni vplivi so še izrazito naključni, tako da med porabniki kadrov in nosilci izobraževalne dejavnosti ni neke stalne in vsebinsko tehtno zasnovane interakcije. Razumljivo je, da so eden od bistvenih pogojev podrobno predvidene kadrovsko-izobraževalne potrebe v delovnih organizacijah, programiranje dejavnosti in sprememb na kadrovskem in izobraževalnem področju. To pomeni, da morajo delovne organizacije izobraževalnim ustanovam zelo jasno in natančno opredeliti svoje zahteve in potrebe, nato pa s skupnimi močmi izoblikovati rešitve. Izobraževalne ustanove v nobenem primeru ne morejo mimo pobud, ki jih dajejo za urejanje izobraževalne problematike delovne organizacije, prav tako pa bi morale biti tudi delovne organizacije pripravljene upoštevati želje in predloge izobraževalnih ustanov. Usklajenost uresničevanja obojestranskih pobud naj bi potekala tako na vsebinskem področju kot pri urejanju gmotnih razmerij.

Glede na vse doslej povedano predsedstvo republiškega sveta Zveze sindikatov Slovenije sprejema akcijski program, ki naj bi bil izhodišče za družbeno-politično delovanje sindikalnih organizacij v delovnih organizacijah in na drugih ravneh, hkrati pa naj bi spodbudil tudi tiste dejavnike, ki so dolžni neposredno uresničevati posamezne naloge in poskrbeti za razreševanje perečih vprašanj na izobraževalnem področju.

1.

Sindikati podpirajo pobudo, da bi v Sloveniji čimprej pripravili dokument o izobraževanju, ki bi na podlagi resolucije o razvoju vzgoje in izobraževanja na samoupravnih podlagi natančneje predvidel uresničevanje zamisli o razvoju tega področja. Podlaga naj bi bila tudi stališča Zveze komunistov o idejno-političnih vprašanjih vzgoje in izobraževanja, hkrati pa bi morali čimprej ustanoviti posebno delovno skupino, ki bi proučila celotno problematiko in pripravila ustrezno zasnovo za takšen dokument.

2.

Republiški svet Zveze sindikatov Slovenije je s politično akcijo podprl prizadevanja posameznih

delavskih univerz, gospodarske zbornice idr.) v zvezi s sistemizacijo delovnih mest v delovnih organizacijah. To zahtevo je treba čimprej uresničiti in se hkrati zavzeti, da bi bil v predvidenem roku izpolnjen tudi predlog republiške skupščine, naj bi v prihodnjem letu delovne organizacije sprejele dolgoročne načrte izobraževanja in kadrovske politike.

3.

Sindikati se bodo še naprej prizadevali, da bi prišlo do tesnejše povezanosti med gospodarstvom in izobraževalnim področjem in da bi našli čim ustrežnejše oblike in načine medsebojnega povezovanja. Brez neposrednih vezi med materialnimi in vsebinskimi temelji nosilcev izobraževanja in delovnimi organizacijami oziroma njihovimi asociacijami ne bo mogoče premagati odtujenosti med enimi in drugimi. S tem bi gotovo tudi vse močnejše spodbujali, da bi delovne organizacije na temelju samoupravljanja in samoupravnih odločitev skrbale za izobraževanje in vzgojo tako, kot skrbijo za vsako drugo sestavino družbene reprodukcije.

Poleg tega se bodo sindikati zavzeli, da se bodo delovne organizacije v samoupravnih sporazumih o delitvi dohodka in osebnih dohodkov zavezale, da bodo dale vsaj 1 % od bruto osebnih dohodkov za izobraževanje zaposlenih.

4.

Ko bo opravljena analiza statuta delovnih organizacij v zvezi z določili o izobraževanju (pripravljajo center za raziskovanje javnega mnenja pri RS ZSS), bi morali tako sindikati kot drugi dejavniki vplivati na delovne organizacije, da bi ustrezno izpopolnile svoje statute in pripravile ter sprejele tudi druge normativne akte, ki urejajo izobraževalno področje.

5.

Sindikati so se že pred leti zavzeli za bolj organizirano dopolnil-

no (funkcionalno) izobraževanje, saj mora tako izobraževanje omogočati, da si zaposleni (vodilni, strokovni in drugi delavci) lahko razširijo in poglobljajo znanje in ga dopolnjujejo z dosežki tistih znanstvenih disciplin, ki jih potrebujejo pri delu. Sindikati se bodo prizadevali, da bi delovne organizacije natančneje predvidele svojo aktivnost v zvezi z dopolnilnim izobraževanjem (strokovnim, splošnim in družbenim), da bi dosegli sodelovanje ustanov, ki se s tem ukvarjajo (fakultete, delavske univerze, izobraževalni centri itd.), da bi prišlo do usklajenega proučevanja potreb in usklajevanja programov itd.

Posebno pozornost pa je treba posvetiti izobraževanju za samoupravljanje, ki mora biti neločljiva sestavina tako splošne izobraževalne politike kot izobraževalne politike v delovnih organizacijah.

6.

Če bomo hoteli uresničiti zahteve, ki jih postavlja zakon o poklicnem izobraževanju in o urejanju učnih razmerij in zakon o delavskih univerzah, izobraževalnih centrih in drugih organizacijah, ki se poleg šol ukvarjajo z izobraževanjem, se bomo morali sistematično lotiti urejanja razmer tako v delovnih organizacijah kot v posameznih izobraževalnih ustanovah, kot so npr. delavske univerze. Napori za konsolidacijo posameznih ustanov bodo terjali prisotnost tako sindikatov kot drugih subjektivnih dejavnikov, poleg tega pa tudi ustrezen program akcij na tem področju.

7.

Sindikati in drugi dejavniki naj bi se zavzeli, da bi zavod za šolstvo, komite za strokovno izobraževanje pri izvršnem svetu in sekretariat za prosveto in kulturo proučili možnosti za popolnejše spremljanje, izvajanje in svetovanje izobraževalnega dela (posebna strokovna služba). Morali bi zagotoviti: sistematično spremljanje

in proučevanje izobraževanja strokovnih kadrov, več strokovne pomoči delovnim organizacijam pri razvoju izobraževalnih centrov in služb pri programiranju in organizaciji izobraževanja, pri »legaliziranju« izobraževanja za poklice ozkega in širokega profila, pri uvajanju izobraževanja za nove poklice, pri razvijanju dopolnilnega izobraževanja itd.

8.

Gospodarska zbornica in republiški odbori sindikatov posameznih dejavnosti naj bi se v okviru posameznih grupacij dogovorili, kako bi zlasti v večjih delovnih organizacijah in panogah spodbudili boljše organiziranost na področju izobraževanja in kaj naj bi s tem v zvezi ukrenili. V ta namen naj bi tudi z vodstvi delovnih organizacij, zlasti tistih, ki imajo več kot tisoč zaposlenih, pa nimajo razvite izobraževalne dejavnosti, organizirali posvete.

9.

Posebno aktivnost bo terjalo reševanje šolanja in sistematičnega izpopolnjevanja organizatorjev izobraževanja in inštruktorjev. Sindikati se bodo zavzeli, da bi ustrezni organizmi izdelali potrebne projekte in predvideli možnosti za razrešitev teh vprašanj.

10.

Andragoško društvo Slovenije ali druga ustrezna organizacija naj bi poskrbela za primerno združevanje delavcev, ki delajo na izobraževalnem področju v delovnih organizacijah, saj bi z redno izmenjavo izkušenj teh delavcev lahko dosegli pomemben napredek pri organizaciji in delovanju izobraževalnih služb v delovnih organizacijah. Potrebno bi bilo ustanoviti tudi združenje izobraževalnih centrov.



(Nadaljevanje s strani 6)

f) Obvladati bi morali temeljno znanje o estetiki oblačenja ipd.

g) Danes je nujno, da prodajno osebje obvlada 1 — 2 tujih jezikov, zaradi čedalje večjega vpora tujih turistov in tranzitnega prometa, ki se odvija skozi celo leto. Takšnih in podobnih trenutkov, bi se moralo osebje bolj zavedati. Neredko pa se dogoja ravno nasprotno, kar dostikrat opazmo ravno poslovođače poslovalnic. Omenim naj samo nekaj negativnih vplivov na kupce:

1. Nekateri prihajajo na delo neurejeni na zunanji videz (neurejene frizure, nohti, moški neobriti in podobno)

2. Nezainteresirani za potrošnika (so molčeči, ne pozdravljajo, so kratkobesedni, odgovarjajo besedo DA ali NE)

3. Nekateri napram kupcem uporabljajo neprimerne izraze, ki celo žalijo kupce.

Vsi takšni negativni pojavi sigurno ne sodijo kulturni postrežbi.

Vsak prodajalec v trgovini na malo bi se moral zavedati, da ima opravka z ljudmi iz najrazličnejših slojev. Prodajalec ima tudi v enem smislu politično funkcijo pri prodaji blaga. Prodajno osebje mora biti seznanjeno s potežkočami naše industrije v primeru, ko zmanjka kakšen artikel na tržišču. Dnevno nas sprašujejo kupci o manjkajočem blagu, ki ga trenutno ni moč kupiti. Pri tem bi bilo dobro opozoriti nabavno - prodajni oddelek podjetja, da na kratko obvešča prodajno osebje, kje so vzroki o manjkajočem blagu. Toda včasih niti poslovođa ne more dati zadovoljivega odgovora kupcu, ki je upravičen na vprašanje in odgovor. Vsako leto zapored se dogaja, da v času letnih dopustov manjka v naših skladiščih cel kup artiklov, kar onemogoča nemoteno poslovanje poslovalnic. Hvale vredna je pobuda direktorja maloprodaje tov. Laznika glede novega načina dostave zelenjave, sadja in pi-jaa. Saj se je dogajalo, da so nekatere trgovine dobivale zelenjavo

še le v popoldanskih urah, ko pa vemo, da je nakup zelenjave dopoldan večji. Kar se tiče dostave Merxovih skladišč 1 in 2 je v glavnem urejeno in zadovoljivo. Nujno bo treba urediti s priznavanjem % kala pri dostavi svežega mesa pri Kmetijskem kombinatu Zalec in Kmetijskem kombinatu Šentjur. Le-ti nam včasih dostavljajo popolnoma sveže meso, ki je še toplo in takšno meso je neprimerno za prodajo. Dostikrat se izgovarjajo, da se to dogaja zaradi pomanjkanja klavne živine. V trgovinah, kjer se proda večja količina svežega mesa pa nastaja visok % kala, za katerega prodajno osebje nima kritja.

S takšnimi in podobnimi problemi se srečujemo dostikrat v trgovinah na malo, ki vplivajo negativno na finančni uspeh poslovalnic in s tem tudi na celokupni dohodek podjetja.

Aleksander GRČNIK, poslovođa

Sodelovanje na zagrebškem velesejmu

Kot vsako leto se tudi letos vključuje naše podjetje med razstavljalce na Zagrebškem velesejmu. V informacijo naj povem, da sta vsako leto dva sejma: spomladanski in jesenski. Zlasti je pomembna razstava na jesenskem sejmu, na katerem razstavljalci masovne nastopajo. Da bi kaj več zvedel o organizaciji priprav in udeležbi, sem zastavil nekaj vprašanj direktorju komercialnega sektorja tov. Pirher Rupertu in šefu prodaje tov. Govejšek Janku, ker pač spadajo te naloge v nujno področje dela.

Sodelovanje na Zagrebškem velesejmu je po mnenju tov. Pirherja pomembno zaradi tega, ker se v času, ko traja sejem, t. j. od 9. do 19. septembra predstavijo podjetja kupcem z lastnimi proizvodi, dosežki sodobne tehnike, embalažo itd. Sejem je prikladen za izmenjavo medsebojnih izkušenj med poslovnimi partnerji, hkrati pa pritegne tudi pozornost novih kupcev. Le-ti se zlasti zanimajo za našo kavo, dišave z okusno embalažo in še kaj. Brez dvoma prinaša nastop na Zagrebškem velesejmu podjetju koristi, hkrati pa tudi afirmacijo v našem gospodarskem sistemu.

Tov. Govejšek, ki neposredno sodeluje v času trajanja sejma in ves čas kontaktira s poslovnimi partnerji, prav tako pripisuje sejmu velik pomen. Pravi, da je zlasti jesenski sejem masovno obiskan, znatno bolj kot pa spomladanski, ki traja samo sedem dni. Naše podjetje se vključuje na razstavi-

šču že od leta 1966 in ima tam stalno razstavno mesto. Sejem nudi med drugim tudi priliko, da se poleg izmenjave izkušenj rešujejo določene reklamacije, sklepajo nove pogodbe z novimi kupci, ki kažejo veliko zanimanje za naše blago. To dokazuje iz leta v leto za okrog 20 % povečani promet. Povdarek dajejo kupci zlasti izdelkom, ki ga proizvajajo razstavljalci sami in ga tudi embalirajo. Tu izstopa naša priznana kava. V prejšnjih letih so bile težave, kar so kupci videli v našem podjetju bolj grozila kot pa proizvajalca in detalista. S postopnim prodiranjem naše prodaje tudi v ostale republike, predvsem Bosno in Hercegovino, Črno goro in Vojvodino, pa je tako gledanje zblendelo i je naše podjetje danes močan poslovni partner med razstavljalci ter uživa pri kupcih velik ugled. V navedenih področjih ni zanimanje samo za našo kavo, ampak tudi za arašide, kokosovo moko, rozine, sladkor v prahu, dišave, čaj, riž in tudi naše bonbone, kar vse v zelo prikupni embalaži navdušuje številne kupce.

V času sejma sodelujejo tudi naši potniki, ki poslovno kontaktirajo s kupci iz ostalih republik. S povabilom posameznih kupcev v naš paviljon seznanjajo le-te z novitetami blaga, embalažo itd. Takšen neposredni kontakt vzbudi v kupcu zanimanje za naše blago in ob sveži kavici prinese določene odločitve. K temu prispeva tudi dobro počutje v lepo okusno dekoriranem prostoru, za kar poskrbi naš aranžerski oddelek, ki bo

dal posebni povdarek naši zlati kavi.

Odveč bi bilo povdarjati še nadaljnji pomen Zagrebškega velesejma, ki ima svojo tradicijo in odigrava zlasti v povojnem obdobju pomembno vlogo. Prepričani smo lahko, da srečanja na takšnih sejmih privedejo do sklepanja novih pogodb, poboljšanju poslovnih rezultatov in ne nazadnje tudi zadovoljitvi potreb potrošnikov, katerih želja in težnja je hkrati zahteva po kvalitetnem blagu in večjemu asortimanu.

Obiščite Zagrebški velesejem in naš razstavni prostor v stalnem paviljonu 5, stojnica 63.

UREDNIK

Dopisujte v

merx/estnik

PIVO IN CVETJE

Mesto Laško je znano po tem, da vsako leto organizira turistično prireditev PIVO IN CVETJE, pri kateri že 9 let vedno bolj uspešno sodeluje tudi naše področje trgovine na drobno Laško.

V okviru turistične prireditve naše področje vsako leto organizira gostinski prostor pri marketu Laško za pogostitev obiskovalcev, katerih je bilo letos že preko 10 tisoč. Obseg del na 2-dnevni prireditvi je tolikšen, da so letos pri pripravi in sami strežbi in prireditvi sodelovali skoraj vsi zaposleni področja Laško.

Na lanskoletni prireditvi je sodelovalo 51 kvalificiranih delavcev in 15 učencev, letos pa že 78 kvalificiranih delavcev in 13 učencev. Promet te prireditve je bil velik in je napram lanskemu letu na-

rastel za 23 %. Gostinske usluge so bile nudene na prostoru, na katerem je področje organiziralo preko 150 miz z nad 650 sedeži. Prostor je bil zelo vzorno urejen, lepo dekoriran in aranžiran, strežba pa po izjavah udeležencev zelo dobra in hitra.

Posebno priznanje gre kolektivu področja tudi zato, ker se v tem delu izraža izredno kolektivno delo, ki ga vsi opravljajo zavestno in s posebno predanostjo.

Udeležba tega področja pri organizaciji turistične prireditve je že tako pomembna, da bi odsotnost občutno zmanjšala kvaliteto in obseg praznovanja PIVA IN CVETJE in zato kolektivu za predano delo še posebno čestitamo.

Tone Laznik

Reorganizacija ZM v naši občini

Letos pripravljamo v občini reja, ki smo ga sprejeli na 8. kongresu ZMS, je utemeljil nujnost delovanja ZM ter odprl nova pota delovanju ZM. Danes po treh letih pa ugotavljamo, da je ZM kljub nekaterim uspehom na raznih področjih življenja mladih, še vedno neučinkovito. To je dalo povod, da smo analizirali dosedanje delo ter ugotovili, da smo se premalo posvetili konkretnim rešitvam življenjskih problemov mladih, od katerega je odvisen njegov položaj v sredini, kjer dela in živi, od kadrovanja, osebnega dohodka itd. Tako so večje akcije v okviru občinske konference ZM ter aktivov odvzele dosti časa, posledica tega pa je pomanjkanje časa ter nedoslednost do sprejetih sklepov. Letos bomo v akcijski program OK ZMS v Celju vključili le en ali dva problema, ki sta najaktualnejša ter ju poskušali čim zadovoljivo rešiti. Nemogoče je reševati kup problemov, kajti zavedamo se, da je za to potrebno dosti časa, da se pokažejo sadovi našega dela. Poleg vsebinske organizacije ZM bomo spremenili tudi organiziranost ZM ter zagotovili čim demokratičnejšo vključevanje mladih v občinske forume ZM. Tako bomo na novo vpostavili združene organizacije po panogah, ki bodo imele nalogo koordinirati delo mladinskih aktivov po panogah. V njih bo sedem predstavnikov aktivna določene panoge, kateri pa bodo tudi kandidati na volitvah v OK ZMS v Celju. Vzpostavljene bodo nove ko-

misije ter častno razsodišče. Častno razsodišče bo imelo nalogo kontrolirati delo mladinskih funkcionarjev ter bo izreklo ustrezno sankcijo vsakomur, ki bo neodgovorno opravljal svojo dolžnost ali izkoriščal svoj položaj. Kajti mnogi mladinski aktivni delujejo slabo, za kar so neke objektivni vzroki, druge pa bi morali iskati v vodstvu mladinske organizacije ali kje drugje. Skratka, zahtevali bomo večjo odgovornost, ki je danes pri manjkuje mnogim.

To reorganizacijo, ki jo pripravljamo s spremembami v okviru OK ZMS iz Celja, bomo nadaljevali v vseh aktivih ZM. Vsi si moramo prizadevati, da bo reorganizacija ZM uspela, saj bomo le tako dokazali svojo zrelost.

Robert Čemažar



vaše glasilo

merx
kava

Poročilo

o delu Poslovnega odbora

V zadnji številki VESTNIKA smo objavili pregled važnejših organov upravljanja, ki so bili sprejeti do 2. julija t. l. Po tem datumu pa je imel Poslovni odbor še dve seji in sicer dne 29. julija in 17. avgusta, na katerih je obravnaval nujne zadeve iz njegove pristojnosti ter sklepal o njih.

Predvsem velja omeniti razpravo o rezultatih poslovanja v I. polletju, ki je bila na dnevnem redu obeh navedenih sej. Na 20. redni seji je direktor gospodarsko računskega sektorja, enot s samostojnim obračunom in podjetja kot celote. Na naslednji, 21. seji, dne 17. 8. t. l. pa je Poslovni odbor obravnaval poročilo o polletnih rezultatih posameznih poslovalnic.

Celotni pregled poslovanja sicer kaže pomembne rezultate, vendar še ni doseženo delitveno razmerje, predvideno z družbenim sporazumom. Rast stroškov in osebnih dohodkov je hitrejša prioriteta naloga za uvedbo takih ukrepov, ki bodo pogojevali obratno razmerje. Gre predvsem za ukrepe v zvezi z izboljšanjem poslovanja, zlasti strukture prodaje, nadalje, ukrepe za doseg večjega dohodka, omejitev naraščanja stroškov, povečanje koeficienta obračanja, zniževanje zalog, likvidacijo zalog nekurantnega blaga in pa ukrepe za preprečevanje izgub v enotah, zlasti tam, kjer za nastanek pasive ni objektivnih vzrokov.

Res je sicer, da se je število pasivnih poslovalnic znižalo v primerjavi z istim obdobjem lanskega leta, vendar je potrebno še nadalje ugotavljati in odpravljati vzroke izgub.

Vse poslovne enote so seznanjene z rezultati poslovanja v I. polletju in jih morajo obravnavati ter analizirati na sestankih delovnih skupnosti, oz. na sejah Svetov sektorjev in področij. Zato je Poslovni odbor s posebno okrožnico naročil direktorjem sektorjev, šefom področij in poslovnih ter predsednikom Svetov sektorjev in področij, da najkasneje v 14 dneh skličejo seje Svetov, ki naj podrobno obravnavajo rezultate poslovanja. Svoje pripombe, zaključke in predloge naj sporoče tajništvu organov upravljanja, ki jih bo posredovalo Delavskemu svetu v obravnavo in odločanje.

Predmet širše razprave na 20. redni seji je bila ponudba Javnih skladišč v izgradnji, Celje, da bi naše podjetje v novih skladiščnih prostorih uredilo obrat družbene prehrane. Zavoljo utemeljenih po-

mislekov glede rentabilnosti investicije in spričo trenutnega nepovoljnega stanja investicijskih sredstev, je Poslovni odbor ponudbo odklonil.

Tov. JUSTINA LIPOVSEK, blagajničarka v menzi Zelezarne v Ravnah na Koroškem, se je pritožila zoper odločbo o razporeditvi na enako delovno mesto v Domu železarjev, Ravne. Preverjajoč pritožbene navedbe, je Poslovni odbor ugotovil, da niso utemeljene, ker ni nobenih razlik, niti v delovnih pogojih, niti pri osebnih dohodkih in je premeditve tudi sicer povsem v skladu z določili TZDR ter določili samoupravnih aktov podjetja. Pritožba je zavržena, tov. generalni direktor pa pooblaščen, da Občinskemu sindikalnemu svetu v Ravnah, ki je tudi v tem primeru posredoval na strani pritožiteljice, primerno pojasni naše stališče do njegovih enostranskih intervenc in take in slične ukrepe podjetja.

Direktor prodaje na drobno tov. Laznik, je dal s predlogom o ukinitvi delovnih mest poslovdij v samopostrežnih trgovinah z nad 500.000,- din prometa, ki poslujejo v nedeljem delovnem času, pobudo za obširno razpravo. V pojasnilu predloga je navedel tehtne razloge, ki narekujejo in tudi upravičujejo tako spremembo. Namesto delovnega mesta namestnika poslovdije, naj bi se v navedenih poslovalnicah uvedli dve delovni mesti izmenovodje. Eno tako delovno mesto bi zasedel sedanji namestnik poslovdije, drugo pa prvi oddelkovodja. Takšna razporeditev ne bi povzročila niti zvišanja, niti znižanja skupnega števila točk, ker je aritmetična sredina 645 točk, kar ustreza dosedanjim točkovnim ocenitvam.

Tako nai bi bilo delovno mesto izmenovodje ocenjeno:

- v prodajalnah nad 1.000.000 din prometa 700 točk,
- v prodajalnah nad 750.000 din prometa 650 točk in
- v prodajalnah nad 500.000 din prometa 600 točk.

Po mnenju tov. Laznika, dosežani način ni pogojeval skupnega dela poslovdije in njegovega namestnika. S tem pa je trpel izobraževanje kvalificiranega in visoko kvalificiranega kadra v samopostrežnih trgovinah, kjer bi se pravzaprav morali šolati bodoči poslovdije trgovin. Tudi točkovna ocenitev namestnikov poslovdij v samopostrežnih trgovinah in marketih je previsoka napram ocenit-

vi poslovdij manjših trgovin, ki imajo bistveno večjo odgovornost, kot sedanji namestniki.

Glede na to, da z navedenim predlogom soglašajo vsa področja prodaje na drobno in je tudi Poslovni odbor v debati prišel do zaključka, da je predlog utemeljen, bo, po sklepu, uveden predpisani postopek za ukinitve delovnega mesta namestnika poslovdije in ustanovitve delovnih mest izmenovodij v samopostrežnih trgovinah.

V nadaljevanju razprav po ostalih točkah dnevnega reda 20. redne seje, je Poslovni odbor odobril sklenitev najemne pogodbe s podjetjem SLOVENIJA VINO, Ljubljana, za izpraznjene poslovne prostore v Zidanškovi ulici v Celju in kupne pogodbe za 2 tovrstna avtomobila po knjižni vrednosti.

Upoštevajoč predloge in priporočila pristojnih služb, je potrdil razporeditev tov. MIHAELA NABERNIKA na delovno mesto skladiščnika II, v skladišču Sloveni Gradec, imenovanje tov. ANICE KOVAC za poslovdinjo gostišča ZARJA v Slivnici pri Celju in imenovanje tov. FRANCISKE LAMOVSEK, za namestnico upravnika Hotela MERX, tov. LUDVIKA URHA, za namestnika šefa strežbe ter tov. MARTINA SALOBIRJA, za namestnika šefa recepcije v navedenem hotelu.

Učenci s področja prodaje na drobno Laško, ki so bili angažirani na prireditvi »Pivo in cvetje« v Laškem, so se pri delu izredno izkazali. Zato je Poslovni odbor osvojil predlog šefa področja Laško in podelil enkratno nagrado učencem II. letnika po Din 30., osim učencem III. letnika pa po 60.- din.

Tov. ELIZABETI ŠMUC je zaradi nujnih privatnih opravkov odobren 14 dnevni brezplačni dopust.

Seznanjen z vsebino pogodb o financiranju negospodarskih investicij v raznih občinah, je Poslovni odbor odobril sklenitev pogodb s SOB Trbovlje, o financiranju potreb teritorialne obrambe in civilne zaštite in pogodbe s SOB Zalec, o financiranju rekonstrukcije in modernizacije komunalnih objektov.

Odobril je prispevek Din 1.000,- kot podporo Klubu slovenskih študentov na Dunaju in enak znesek tov. JOŽETU GRAMCU iz Gazič, za omilitev posledic požarne nesreče.

(Nadaljevanje na 10. strani)

(Nadaljevanje z 9. strani)

Na 21. redni seji, dne 17. avgusta t. l. je Poslovni odbor poleg polletnega obračuna, kot že uvodoma povedano, obravnaval tudi osnutek samoupravnega sporazuma o delitvi dohodka in osebnih dohodkov. Vsebinska tega sporazuma je opisana v posebnem članku direktorja gospodarsko računskega sektorja in jo je Poslovni odbor v celoti akceptiral.

Predmet obširnejše razprave je bilo tudi vprašanje sklenitve družbenega dogovora o štipendiranju. Ker imajo občine, razen celjske, različne zahteve glede odvajanja sredstev, se je Poslovni odbor zedinil za sklep, da se odobri sklenitev družbenega dogovora z občinami o štipendiranju, pod enakimi pogoji, kot veljajo za občino Celje. Občinske skupščine, ki vstrajajo pri zahtevi, da se jim odvajajo določena sredstva pa bomo obvestili, da smo pripravljeni prevzeti štipendiste z njihovega področja, vendar le za pridobitev poklicev, potrebnih v naši dejavnosti.

Kot važno, velja omeniti razpravo o stanovanjskih problemih in sklepe v zvezi z dodeljevanjem stanovanj in kreditov za njih gradnjo.

Po mnenju tov. generalnega di-

rektorja, bo nujno opustiti sedanjno prakso odobravanja posojil v tranšah, ker so graditelji zaradi obročnega koriščenja odobrenih zneskov prizadeti spriču nenehne naraščanja cen gradbenega materiala in uslug. Potrebno bo najti način, da se v bodoče omogoči koriščenje celotnega odobrenega posojila naenkrat.

Problem, ko je zmanjkalo sredstev za nadaljevanje gradnje, je nastopil pri tov. MILICI GABRON in tov. JULIJANU GOLAVSKU in je Poslovni odbor ugodil njuni prošnji ter odobril, da se jima v letu 1971 omogoči koriščenje celotnega zneska posojila.

Ugodil je nadalje prošnji MILKE JUG, kateri je dodelil v uporabo sobo nad MM Ponikva MIRKA NIKOLICA, kateremu je načelno odobril posojilo Din 3.500, za 10% udeležbo pri odkupu stanovanjske hiše od Železarne Store, s pogojem da zak. predpisi dopuščajo tak način in svrhu uporabe sredstev in prošnji tov. MILENE CEKUTA, za katero je odobren nakup enosobnega stanovanja.

Zavrnil pa je prošnjo za dodelitev stanovanja, ki jo je vložil BOŽO SUŠNIK, ker je prosilec zaposlen pri podjetju šele od aprila, letos, in nima pogojev za uvrstitev v prednostno listo. Odklonjena je

tudi prošnja tov. TILČKE LAZIČ-KI, za 20.000.- din posojila kot doplačilo za večje, dvosobno stanovanje, z utemeljitvijo, da ima prosilka zaenkrat zadovoljivo urejene stanovanjske razmere in ni uvrščena v prioriteto listo prosilcev za stanovanja.

Na predlog šefa področja prodaje na drobno Celje 2, je Poslovni odbor imenoval:

- tov. CVETKO PLANINSEK, prodajalko v MM Hudinja, za poslovodkinjo prodajalne Gaberje,
- tov. JOŽICO ORAČ, prodajalko v SP Gaberje pa za v. d. poslovodje Espressa v Celju.

Tov. CVETKA PUŠNIK je s 15. 8. 1971 razrešena delovnih dolžnosti v. d. poslovodkinje Espressa v Celju.

Šoferjema, tov. SLAVKU KO-UHU in JOŽETU AŠIČU je odobreno povračilo 50% stroškov šolanja na šoli poklicne vozike motornih vozil, odklonjeno pa je povračilo teh stroškov BOGOLJUBU KOTNIKU in ANTONU BENCU, ker sta se šolala na lastno pest, brez vednosti podjetja in tudi nista zaposlena kot šoferja. Zato ne izpolnjujeta pogojev za povračilo šolnine.

Franjo Šarlah

Iz personalne službe

MESECA JUNIJA SO SE ZAPOSILI:

1. Koren Jožica, perica v MH
2. Sodin Draga, admin. strojep. v RGS
3. Žmaher Ivana, natak. v Espressu Ljubljana
4. Gorenšek Matilda, čistilka v MH
5. Kračun Ema, čistilka v MH
6. Drčar Ida, blagajnik-admin. v MH
7. Rakar Rezika, sobarica v MH
8. Žurej Franc, natak. v MH
9. Kopušar Danica, trgov. pom. Šoštanj
10. Golež Franc, natak. v Espressu Ljubljana
11. Lamovšek Fanika, šef strežbe MH
12. Podhraški Alojz, delavec v Pekarni Store
13. Koren Ivan, delavec v Skladišču Smartno
14. Leskovšek Edi, mesar v MM Hudinja
15. Pintarič Jože, delavec v skl. Čret
16. Zore Magda, čistilka Pek. Zagorje
17. Trefalt Stefan, natak. v Espressu Ljubljana
19. Žaren Milan, del. skl. Krško
18. Pirc Pavel, del. sklad. Krško

20. Bukovšek Vida, čistilka v MH
21. Voršič Alojz, pripravnik v Pek. Gaberje
22. Motoh Nada, čistilka Espresso Sentjur
23. Krašovec Marija, blagajnik v MH
24. Podlesnik Marija, prodajalka v Malini Ljubno
25. Fortek Jožica, prodajalka v Rušah
26. Gunzek Jože, delavec v Mlinu
27. Paradižnik Hilda, prod. v MM Rimske Toplice
28. Zagoričnik Alojzija, blagajnik v MH
29. Mihevc Ervin, prod. v SP Šentjur
30. Luzar Marija, v. d. poslovodja Bife Stari Grad
31. Strgar Anton, prod. Marelica Prebold
32. Mlakar Mira, prodajalka MM Lipa
33. Šabec Milica, prod. Opeka Ljubčana
34. Fakin Pavla, prod. MM Sevnica
35. Frančeskin Žarko, prod. sklad. 1,
36. Mastnak Cveta, prod. MM D. P.
37. Pilihi Marta, prod. MM Ljubljana
38. Kačič Breda, prod. Šentjur
39. Razdevšek Olga, MM D. P. prodajalka

40. Jelen Jožica, prod. v SP Delavska
41. Senica Jožica, prod. v SP Rimski dvor
42. Šketa Marija, prod. Povrtina Zalec
43. Založnik Irena, prod. Vitanje
44. Čokl Leopoldina, prod. Livar Store
45. Koprivnik Olga, prod. MM Ljubljana
46. Vašl Matilda, prod. Kiosk Polzela
47. Erjavac Zora, prod. Tekstil Sentjur
48. Urh Ludvik, natak. Merx Hotel
49. Oblak Cvetka, SP Gaberje, prodajalka

V ISTEM ČASU SO ODSLI:

1. Mirnik Majda, natak. MH
2. Gorenšek Matilda, čist. MH
3. Tamše Martin, šofer skl. Krško
4. Valant Milan, del. skl. 1
5. Korat Marija, prod. Ponikva
6. Kragl Anton, šofer, skl. Krško
7. Rezec Marija, kuharica, MH
8. Lokar Marija, delavka Pek. Gaberje

(Nadaljevanje na 11. strani)



(Nadaljevanje z 10. strani)

9. Medved Zlatka, del. MM D. P.
10. Santl Ida, nat. Espresso Ljubljana
11. Zemva Marija, admin. strojep. Aranžerstvo
12. Očko Zlatka, čistilka MM Lipa
13. Ratajc Marjana, prod. SP Gaberje
14. Petre Vera, prod. MM DP
15. Vilhar Viktor, šofer, Pek. Štore

MESECA JULIJA SO SE ZAPOSILI:

1. Gaber Ivan, del. Mlin Celje
2. Doberšek Marija, prod. MM Planina
3. Hrastnik Anica, prod. SP Trnovlje
4. Tominšek Alenka, prod. Espresso Ljubljana
5. Kračun Ernest, pek. Pek. DP
6. Kadilnik Rudolf, slaščičar, Pek. ADA
7. Belina Angela, nat. MM D. P.
8. Beg Štefka, nat. Bife »Zarja« Slivnica
9. Jagodič Elza, nat. MM Hudinja
10. Bračič Stojan, recept. v MH
11. Naglič Irena, prod. »Toplice« Dobrna
12. Esih Ivana, prod. MM Vojnik
13. Berdnik Cvetka, nat. Bife »Stari grad«
14. Kuzman Nada, prod. »Sloga« Skofja vas
15. Trobiš Milena, trg. del. »Prehrana« Šmarjeta
16. Lancner Vida, prod. Marija gradec Laško
17. Kovač Jožica, prod. »Espresso« Stanetova
18. Alekšič Jožica, prod. »Espresso« Stanetova
19. Gunzek Gabriel, kuhar, MH
20. Šešerko Rajko, prod. SP Sentjur
21. Zdolšek Drago, pek. Pek. Center
22. Brglez Irena, prod. MM Ponikva
23. Kobal Karl, mizar, stran. obrati
24. Koprivnik Darinka, prod. »Potrošnja« Socka
25. Jančič Zorica, prod. Livar, Štore
26. Kokotec Martin, prod. Železnina Laško
27. Salobir Irena, prod. MM Ljubljana
28. Vukosav Miljenko, prod. Goriča Šmartno v R. d.
29. Perčič Janko, prod. SP Podgradom
30. Vetrh Ivana, prod. »Gozdar« Vitanje
31. Kokotec Irena, prod. »Železnina« Laško
32. Zagožen Marija, prod. »Kiosk« Polzela
33. Podpečan Irena, prod. »Višnja« Dobrna
34. Skale Marjana, prod. »Šmohor« Laško

35. Sedovšek Ida, prod. »Enotnost«
36. Krk Nežika, prod. SP Sentjur
37. Zupanc Anica, prod. MM Laško
38. Svet Romana, Pečovnik
39. Benko Marjana, prod. SP Soča
40. Pušnik Jože, prod. MM Ponikva
41. Koželj Maksimiljan, prod. SP Sentjur
42. Križnik Franc, prod. Livar Štore
43. Štebe Albina, prod. »Gruda« Šoštanj
44. Hrovatič Stanko, prod. glav. sklad.
45. Kosmačin Ana, prod. MM Rim. T.
46. Polšak Stanislava, prod. SP Ostrožno
47. Vizjak Marica, prod. »Tekstil« Ljubljana
48. Kukovič Franc, del. Embalarnica
49. Donko Dušan, prld. Družmirje, Šoštanj
50. Plaskan Anica, prod. Poslov. Velenje
51. Perovec Darinka, prod. Delikatesa, Šoštanj
52. Pangrac Silva, prod. SP Ravne
53. Pandel Mira, prod. Špecerija Ravne
54. Kolenc Marjan, ključavničar, stran. obrati
55. Benkovič Zdenka, prod. Gaberje
56. Kristavčnik Peter, del. Silos
57. Toman Martin, del. Silos
58. Ranšek Jožica, natak. HM
59. Seničar Branko, pek. Pek. Gaberje
60. Berdnik Regina, natak. Radlje
61. Gostenčnik Erika, natak. Radlje
62. Kračun Stanko, del. skl. 1
63. Pangerl Božidara, admin. strojep. aranžerstvo
64. Rep Anton, blagajnik, Šoštanj
65. Legen Milka, prod. SP Prevalje
66. Knapp Ivana, prod. Ravne
67. Mlakar Ivana, prod. Ravne
68. Kosem Tatjana, prod. Prevalje
69. Kvas Metka, prod. Prevalje
70. Gruđen Jelka, prod. Ravne
71. Tušnik Jožica, prod. Slov. gradec
72. Garbus Ivan, prod. Slov. gradec
73. Lovre Olga, prod. Slov. gradec
74. Krebel Ana, prod. Ravne
75. Vitrih Aplonija, prod. Prevalje
76. Firšt Marjana, prod. Ravne
77. Posrpnjak Metoda, prod. Slov. gradec
78. Vivot Silva, prod. Mislinja
79. Lasnik Jelka, prod. Prevalje
80. Maček Zvone, delavec, embalarnica
81. Kovačič Karl, šofer, transport Celje
82. Martinčič Slavko, del. skl. 1
83. Klezin Ivan, del. poslov. 3
84. Vezensek Dominik, del. šofer, transport Celje
85. Lapornik Friderik, del. skl. 1
86. Pintar Ivan, del. skl. 1
87. Žveglar Ivan, sovozač, poslov. 3

88. Godec Anton, del. Pek. Štore
89. Blanca Idriz, del. poslov. 3
90. Pavlinc Blažek, prod. Prevalje
91. Mulalič Enisa, prod. MM Hudinja
92. Ivanšek Jože, šofer, sklad. Krško
93. Javornik Ferdo, komisionar, skl. Slov. gradec
94. Založnik Stanko, komisionar, skl. Slov. gradec
95. Kline Franc, del. Izdelovalnica bonb.
96. Bučar Milan, šofer, Pek. Velenje
97. Racman Karl, del. skl. 1
98. Volk Željko, komisionar, sklad. Krško
99. Šah Štefan, vodja pom. obratov., pomožni obrati
100. Volavšek Mirko, del. mlinar, Izdelov. bonbonov
101. Esih Janko, pek. Pek. Vojnik
102. Teržan Rozalija, čistilka, MH
103. Sotošek Jože, šofer, sklad. Krško
104. Zalesnik Fanika, čistilka, Ravne
105. Kos Angela, nat. Prevalje
106. Drajzinger Stanislava, natak. Sentjur
107. Šnajder Ivana, del. Ravne
108. Štemlak Erna, nat. Ravne
109. Oprešnik Bernarda, čistilka, Sentjur
110. Podpečan Martin, del. poslov. 3
111. Vranc Marjan, del. poslov. 3
112. Žafran Drago, del. vratar MH
113. Kotnik Bernarda, prod. Ravne
114. Zadravec Marija, prod. Ravne
115. Snilgevič Ivanka, prod. Ravne

V ISTEM ČASU SO ODSLI:

1. Karltec Stane, kuhar, Ravne, na željo delavca,
2. Kečer Jožica, blag. Ravne,
3. Majerič Alojz, obratovodja pek. Zalec, starostna upokojitev
4. Kristavčnik Peter, delavec v Silosu, samovoljno
5. Toman Martin, delavec v Silosu, samovoljno
6. Doberšek Marija, trg. del. v MM Planina, samovoljno
7. Pirc Pavel, del. v sklad. Krško, samovoljno
8. Špiler Anton, šofer v skl. Krško, samovoljno
9. Polak Anica, poslov. poslovaln. Savica, inv. upokojitev
10. Kukovič Anton, predpečnik v Pek. Štore, inv. upokojitev
11. Žibert Jerica, delavka, embalarnica, starostna upokojitev
12. Prajndl Mirko, delavec skl. Slov. gradec, na lastno željo
13. Pesič Helena, del. Ravne, na lastno željo
14. Kristan Ana, del. Ravne, invalidska upokojitev
15. Kralj Dora, prod. Ravne, na lastno željo
16. Colner Breda, usl. v RGS, na lastno željo

(Nadaljevanje na strani 12)

(Nadalejevanje z 11. strani)

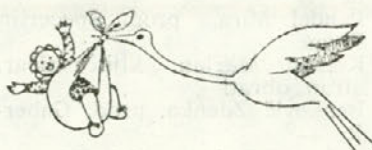
17. Melanšek Milena, blagajnik, Šoštanj, na lastno željo
18. Peganc Marija, čistilka na Starem gradu, samovoljno
19. Benc Rudi, pek, Pek. Gaberje, samovoljno
20. Haskuka Muharme, delavec v poslov. 3, samovoljno
21. Krempuš Stanko, pek, na lastno željo
22. Perko Anica, delavka, Gaberje, na lastno željo
23. Brečko Anica, uslužbenka, na lastno željo, sploš. sektor
24. Kordež Terezija, prod. Ravne, na lastno željo
25. Pečak Ljudmila, prod. MM D. P. na lastno željo
26. Leskovšek Tatjana, prod. ravne, na lastno željo
27. Kukec Venčeslav, šofer, skl. Krško, na lastno željo
28. Perko Anica, delavka, Pek. Gaberje, na lastno željo
29. Mirnik Majda, natak. MH, na lastno željo
30. Gmajner Marija, prod. Enotnost, na lastno željo
31. Kračun Ema, del. MH, na lastno željo
32. Lampret Milica, prod. Ruše, na lastno željo

POROKE



Zakonsko zvezo so sklenili:
 Senica Terezija, Muzelj Rado,
 Podrgajs Helena, Trupej Leopold,
 Jekl Franc, Jamnišek Jožica, Bru-
 men Vlado, Kotar Vinko, Mlakar
 Ivanka in Košec Jožica.
*Kolektiv jim želi mnogo sreče
 in osebnega zadovoljstva!*

ROJSTVA



Vedenik Antonu, Breclj Ljubo-
 tu in Kumberger Stanetu so se ro-

dili sinovi. Plank Mih, Hostnik
 Slavkotu in Sivko Angeli pa so se
 rodile hčerke.

Čestitamo!

Perme

ZAHVALA

Zahvaljujem se vsem sodelav-
 kam in sodelavcem iz embalarne
 za prelepo darilo ob odhodu v po-
 koj, ki mi bo drag spomin za ved-
 no. Želim jim še v nadalje mnogo
 uspehov pri delu.

Obenem se zahvaljujem tudi za
 nagrado, ki mi je bila izplačana ob
 odhodu v pokoj.

JERICA ŽIBRET

Urejuje uredniški odbor: Franjo
 Šarlah, Slavica Perme, Cveto Ko-
 lenc, Edo Steblovnik, Stanko Golav-
 šek. — Odgovorni urednik Ladislav
 Čmer, dipl. iur. — Izhaja mesečno.

Tisk: Papirkonfekcija, obrat Valva-
 sorjeva tiskarna, Krško
 Naklada 2.100 izvodov.



Franci in Jože sta hodila skupaj
 v tehnično šolo. Po končani šoli se
 je Francetova mama ujezila na Jo-
 žetovo in ni več govorila z njo. Jo-
 žetova mama je bila radovedna in
 je vprašala zakaj ne govori z njo.
 »I zakaj«, je ta odgovorila: »Vaš je
 naredil šolo, naš pa ne, pa sta se
 oba učila iz ene knjige«.

Vprašal sem starega knapa Fran-
 celjna, zakaj ne gre na dopust na
 morje. »Kje neki«, je dejal, »ko pa
 imam toliko živali doma«. »Kaj pa
 imaš« sem bil radoveden. »Imam
 kozico za kuhanje, zajca za škornje
 sezuvat in kobilo za drva žagat«.

Žena je potožila možu. »Včasih
 si me vedno zvečer prijel za roko,

ko sva šla spat«. Mož jo je prijel za
 roko. »No in potem si me poljubil«,
 je nadaljevala žena. Mož jo je po-
 ljubil. »In potem si me vedno na
 ramo ugriznil«. Mož je vstal in od-
 šel iz sobe.

»Kam greš«, je bila razočarana
 žena. »V kopalnici sem pozabil zo-
 be«, je dejal mož.

Zadnjič je potožil starejši moža-
 kar v Trbovljah: »Najrajši bi umrl,
 da ne bi bil nikomur na pot«. Pa se
 je to res kmalu zgodilo in usoda je
 hotela, da so kot prvega pokopali na
 pot na pokopališču. In je bil spet
 vsem »na pot« — ljudem, radiu in
 časopisom. Nekateri ljudje res nima-
 jo sreče, ne v času življenja, pa tu-
 di ne po njem. Kaj hočemo!