



Organizacija oddiha in rekreacije – šibka točka Mercatorja

Blizu 5000-članski kolektiv našega podjetja je v zadnjih letih močno okrepil bazo z izgradnjo nekaterih ključnih objektov. Res, da še ni vse zgrajeno, da ni centralnih skladišč v Ljubljani, da je potrebna dograditev Embe, ureditev Tovarne mesnih izdelkov, računskega centra in podobno, vendar bomo morali tudi v bodoče več vlagati v standard zaposlenih.

V sedanjih fazah razgovorov in urejanja zadev v zvezi s samoupravnim sporazumom o združevanju v Veletrgovino Mercator urejamo ekonomske odnose med posameznimi TOZD, dogovarjamo se o združevanju sredstev in uma, da nam bo še lepše in da bomo hitreje napredovali. Ekonomski napredek z izgradnjo novih objektov, modernizacijo opreme in podobno bo prav sigurno izredno pomemben, vendar bomo morali članom kolektiva nuditi več kot samo urejena delovna mesta.

Veliko podjetje brez organiziranega oddiha za delavce

Majhna podjetja, ki so se leta in leta priključevala k Mercatorju, ki je sčasoma postalo eno izmed največjih podjetij v Sloveniji in tudi med vodilnimi v Jugoslaviji, niso imela urejenih počitniških domov ali urejenih dopustov za svoje zaposlene. Prav tako razvijajoče se podjetje ni vlagalo v to smer skoraj nobenih sredstev, tako da smo na tem področju danes med zadnjimi kolektivi v Sloveniji.

In kako urejajo to vprašanje posamezne TOZD:

● TOZD Panonija

Pred tremi leti je Panonija Ptuj kupila 4 prikolice IMV Adria in jih postavila v organiziranem taboru v Poreču. To pomeni, da je 36 družinam omogočeno, da lahko

v poletnem času prebijejo cenen dopust ob morju. To je prava kaplja v morju pri 600-članskem kolektivu. Interes za letovanje je izredno velik, saj se za posamezno dekada letovanja prijavi tudi do 10 družin na eno prikolico. V le-

tošnjem letu je sindikalna organizacija prejela prek 100 prijav za svoje člane in njihove družine. Po nenapisanih kriterijih je posebna komisija poskušala pravično razporediti najprej tiste delavce, ki še nikdar niso bili na rednem dopustu na morju, potem socialno šibkejši delavci, ki si ne morejo privoščiti dragih počitnic zaradi nizkih osebnih dohodkov in številnejših družin, vsekakor pa je bilo potrebno upoštevati tudi aktivnost posameznikov v družbenopolitičnih organizacijah in samoupravnih organih TOZD.

V letošnjem letu bo tako lahko letovalo v pred in po sezoni 12 družin, v sezoni pa 24 družin, prijav pa je bilo štirikrat toliko.

Skromna sredstva, s katerimi razpolaga vsaka TOZD, nam ne garantirajo, da bi vprašanje letovanja delavcev ugodno rešili. V razgovorih s člani kolektiva se pogosto sliši mnenje, da bi bilo potrebno združiti sredstva za organizirano letovanje ter zgraditi ob morju primerne objekte za rekreacijo. Pri tem sta običajno dve mišljenji:

1. Odkupiti primerne parcele ob morju in izdelati načrt za ureditev celotnega kompleksa. Iz idejnega načrta naj bo razvidna cena in možnost etapne izgradnje vseh naprav in bivalnih prostorov, ki so za počitnice potrebni, rezervirati pa prostor za šotorišče, kjer

(Nadaljevanje na 2. strani)

Stanovanje – problem, ki ga moramo učinkoviteje reševati

V minuli številki smo objavili prvi prispevek o tem, kako v posameznih TOZD rešujemo stanovanjske razmere delavcev. Temu vprašanju pripisujemo v uredništvu velik pomen, saj je za mnoge naše sodelavce še vedno osnovno življenjsko vprašanje. Zato smo zaprosili vse TOZD, da nam podrobno poročajo, kako so doslej reševali to vprašanje, v kakšnih razmerah stanujejo njihovi delavci, koliko sredstev namenjajo za stanovanje, kako bogatijo ta sredstva, kako združujejo sredstva TOZD in individualnih varčevalcev, kakšni so uspehi takega združevanja, kako nameravajo v TOZD v prihodnje urejevati stanovanjska vprašanja svojih delavcev itd.

Odziv na naše pismo je vse hvale vreden. Vse TOZD so nam poslale prispevke. Žal, vseh nameravajo ne bomo mogli objaviti, ker jih je po obsegu za celo številko časopisa. Zato vas bomo da-

nes seznanili samo z nekaterimi, z drugimi pa v prihodnji, julijski številki.

Ni pa naš namen samo obvestiti eno TOZD o drugi. Želimo, da bi povzemali dobre rešitve, spodbu-

jali drug drugega za kar najbolj izdatno in učinkovito reševanje stanovanjskih vprašanj.

Posebej pa želimo opomniti vse na najtežje stanovanjske probleme. Gre za nekaj delavcev med nami, ki pri najboljši volji ne morejo izpolniti enega izmed osnovnih pogojev: v večini primerov — lastno udeležbo za nakup stanovanja. Kaj bomo storili za te sodelavce. Ali si upamo na glas povedati, da zanje ni pomoči in bodo večno ostali v »vrsti na repu«, saj nikdar v skladih ne bo preostajalo denarja. Ali pa se bomo zdramili kot ljudje in zavzeto primer za primerom v določenem času tem našim sodelavcem in njihovim otrokom poskr-

Nekatere pomembnejše začetne naloge za konstituiranje organizacij združenega dela

Zakon o konstituiranju organizacij združenega dela in njihovem vpisu v sodni register (ZKOZD), ki je bil objavljen v Uradnem listu SFRJ, št. 22/73 in je začel veljati 27/4-1973, je eden izmed šestih hkrati sprejetih zakonov, ki naj bi omogočili čimprejšnjo uveljavitev ustavnih dopolnil.

Vse delovne organizacije se morajo po tem zakonu konstituirati do 31/12-1973, tako tiste, ki doslej še niso začele postopka konstituiranja, kakor tudi tiste, ki so ga že začele, pa ga niso končale.

Kaj je organizacija združenega dela?

Zakon ima ta pojem v svojem naslovu in v besedilu kot skupni (generični) pojem za štiri oblike:

1. temeljno organizacijo združenega dela (TOZD),
2. skupnost TOZD,
3. delovno organizacijo, ki je:
 - a) podjetje na področju gospodarstva,
 - b) zavod na področju družbenih služb,
4. sestavljeno delovno organizacijo.

Kadar želi zakon povedati, da velja neka določba hkrati za vse štiri naštetje oblike organizacij, uporablja samo skupni pojem organizacija združenega dela. Kadar se pa posamezne določbe nanašajo samo na eno izmed naštetih, to je na TOZD, ali samo na skupnost TOZD, ali na delovno organizacijo, navaja samo tisto organizacijo, na katero se konkretna določba nanaša.

Določbe, ki so v tem sestavku navedene za delovno organizacijo, se torej za nas razumejo kot za podjetje, kjer smo ustanovljeni in ker delujemo na področju gospodarstva.

Kaj je konstituiranje delovne organizacije oziroma podjetja po novem zakonu?

Konstituiranje delovne organizacije je v tem:

1. — da se organizirajo temeljne organizacije združenega dela ter sprejme sklep o organiziranju TOZD,
- sprejmečasni statutarni sklep TOZD,

(Nadaljevanje na 8. strani)

beli vsaj skromen, suh, sončni prostor za življenje.

Razmislimo o tem. Čez dva, tri mesece vas bomo v našem uredništvu spet vprašali: Kaj ste ukrenili?

● TOZD poslovna uprava

Stanovanjsko problematiko delavcev, zaposlenih v TOZD Poslovna uprava, prej OE Mercator, moramo obravnavati za dve obdobji. Prvo obdobje sega do leta 1963, ko je podjetje po tedanjih obstoječih predpisih vlagalo sredstva za nakup stanovanj, katera

(Nadaljevanje na 4. strani)

Organizacija oddiha in rekreacije – šibka točka Mercatorja

(Nadaljevanje s 1. strani)

bi lahko članj kolektiva v okviru počitniške skupnosti taborili.

2. Takoj po končani sezoni zbrati okvirne prijave za možnost letovanja za prihodnje leto, ter odkupiti primerne kapacitete v počitniških domovih ali hotelih nižjih kategorij po dostopnih cenah, ter tako omogočiti večjemu številu delavcev organizirano letovanje.

Katera od variant je bolj sprejemljiva?

Sigurno je, da je organizacija letovanja po prvi varianti nekoliko dražja, dolgotrajnejša in zahteva večjo angažiranost ljudi in sredstev, vendar je trajnejša in boljša rešitev. Za tako akcijo bi sigurno dobili podporo v kolektivih, ki naj bi odločali, koliko sredstev naj bi se posamezno leto odvojilo v te namene iz sklada skupne porabe. V nekaj letih bi tako imeli trajnejše in dolgoročneje urejeno vprašanje letovanja.

Druga varianta je prav tako sprejemljiva, vendar si je potrebno pravočasno zagotoviti potrebne kapacitete, vedeti za potrebe v vsak posamezni enoti, cene polnih penzionov in podobno. To pa ni tako težka naloga, saj zahteva le dobrega organizatorja, ki bi deloval nekaj časa v vseh TOZD Mercatorja in prav gotovo bi se našlo dovolj sredstev, da bi takega organizatorja lahko primerno stimulirali.

Kdo naj organizira vse te akcije?

V okviru skupnih služb zadolžiti posameznega delavca za to delo ali pa v okviru katere izmed TOZD, ki je pripravljena prevzeti vlogo organizatorja skupnega letovanja naših delavcev. Po dobrem in pravilno izkoriščenem letnem oddihu lahko pričakujemo, da bodo vsi naši zaposleni lažje premagovali vse delovne napore in dosegali še boljše uspehe. zf

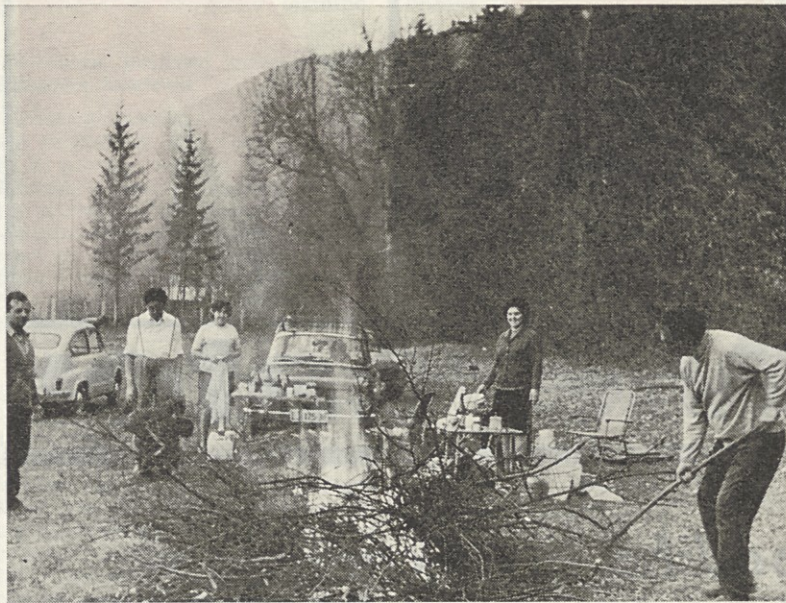
● TOZD Idrija

Ob združitvi trgovskih podjetij »Preskrba« in »Izbira« je na novo ustanovljeno podjetje »Univerzal« podedoval počitniško hišico v Fiesi. V hišici so štiri postelje in lansko sezono je v njej preživelo svoj dopust 16 družin. Člani kolektiva, ki preživijo svoj dopust v Fiesi, se hranijo v počitniškem domu »Simona Gregorčiča«, ker smo članj te počitniške skupnosti iz Kobarida. V letošnji sezoni je cena penziona za odrasle člane 48,00 din na dan, za otroke 24,00 din na dan. Poleg tega zaračunavamo, po sklepu naše sindikalne organizacije, še 5,00 din dnevno na osebo za bivanje v počitniški hišici.

Naš kolektiv šteje 235 članov in če ugotovljamo, da se v Fiesi zvrsti le 16 družin, s tem gotovo ne moremo biti zadovoljni. Ker smo finančno šibki, trenutne situacije v bližnji prihodnosti ne bo mogoče bistveno spremeniti (morebitna postavitev še ene počitniške hišice).

Več članov naše delovne skupnosti, katerih družinski člani so zaposleni pri RŽS, letuje v počitniškem domu »Rudar« v Ankaranu, oziroma po ostalih obmorskih krajih, kjer ima RŽS rezervirane sobe za svoje delavce.

Tako si na različne načine vsi tisti, ki ne letujejo v Fiesi, pomagajo in iščejo kraj letovanja.



Iz TOZD Hrana: Spomladansko čiščenje na našem rekreacijskem prostoru v Iškem Vintgarju

● TOZD Rožnik

Kolektiv TOZD Rožnik nima svojih počitniških zmogljivosti, niti se ne povezuje z nobeno počitniško agencijo. Pač pa posreduje članom kolektiva vsako leto ponudbe proste zmogljivosti drugih TOZD Mercatorja (npr. TOZD Detajl, TOZD Emona). Vendar v našem kolektivu ni množičnega zanimanja za te vrste letovanja. Prav zato in zaradi majhne finančne zmogljivosti naše TOZD še nismo razmišljali o lastnem počitniškem domu. Razmišljali pa smo o nakupu počitniške prikolicice, vendar je zaenkrat tudi to ostalo še odprto vprašanje.

Predlagamo, da bi v okviru podjetja Mercator bolj zavzeto mislili na gradnjo ali nakup lastnega počitniškega doma ob Jadrani, v katerem bi omogočili letovanje tudi socialno šibkejšim delavcem. Prepričani smo, da bi bilo ob podpori ali regresiranju socialno šibkejših delavcev za letovanje v lastnem domu več zanimanja tudi v našem kolektivu. V okviru Mercatorja pa bi bila zmogljivost doma prav gotovo popolnoma izkoriščena, torej racionalna investicija v korist delovnega človeka in v skladu dobrega gospodarjenja z družbenimi sredstvi.

Minka Mrak

● TOZD Metlika

V TOZD Metlika, ki je po obsegu majhna, nimamo možnosti za letovanje in tudi ne počitniških zmogljivosti. Z drugo organizacijo v samem mestu se do sedaj nismo povezovali, ker imajo sami dovolj problemov z rekreacijo zaposlenih. O tej zadevi je naša sindikalna organizacija že razpravljala in menila, da bi bilo dobro kaj več storiti v okviru Mercatorja.

Naš problem tiči v tem, da živimo v kraju, kjer se še skoraj vsak delno ukvarja s kmetijstvom, vinogradništvom in se zapira v svoj krog preživljanja dopusta. Drugi zopet, si gradijo lastne domove, pomagajo staršem pri delu na kmetijah in tako niti ni velikega zanimanja za letovanje. Proti takim pojavom se nenehno borujemo in želimo, da bi se položaj našega delavca zboljšal in bi svoj dopust izkoristil res »dopustniško«. Trenutno so to dej-

stva, ki jih ne moremo rešiti čez noč, kajti spremeniti se bo moralo še marsikaj drugega, da bo rešen ta problem.

Marija Šuklje

● TOZD Preskrba

Svojega počitniškega doma nimamo. Večkrat je bila v občinskem merilu iniciativa za skupne akcije, zlasti še ker ima tekstilna industrija Tržiča urejene počitniške kapacitete v Poreču. Tovar na kos ima svoj počitniški dom v Umagu. Ostali pa se pridružujejo kakor narekujejo prilike. Tako od skupne akcije za vse zaposlene, npr. za razširitev v Poreču ni bilo nič.

Tudi pri nas je bilo nekaj idej, nakup kamp prikolicice, šotorov, hišice, vendar nobena ideja ni bila uresničena. Prevladovalo je mnenje, da žele tisti, ki se odločajo za letovanje, biti vsako leto drugje in da je zato dovolj priljubljenosti. Občinski sindikalni svet je vselej seznanjal osnovne organizacije s ponudbami, samostojne ali organizirane dejavnosti v tej smeri pa v TOZD nismo imeli že dolga leta.

Gotovo bi zaposleni pozdravili idejo, ki bi omogočala ceneno letovanje in bi bili pripravljeni

združiti sredstva. Sporazumevanje daje možnost za uresničitev tudi teh skupnih potreb.

● TOZD Grmada

Vsako leto posebej sklepamo pogodbe z agencijami za letovanje (Slavnikom, SAP ali Alpe Adria). Letos smo tako pogodbo sklenili z Alpe Adria.

Cena dnevnih penzionov znaša letos od 80 do 100 din dnevno. Na te cene daje naš sindikat 50% regresa (za člane in za ožje člane družine). Nekaj članov letuje pri Mercatorju v Dolenjskih Toplicah. Tu regresiramo sobe.

Ze večkrat smo razmišljali, da bi bilo treba več storiti za boljše in uspešnejše letovanje v TOZD in podjetju. Žal se tudi tu kot na stanovanjskem področju srečujemo s pomanjkanjem denarja, z malo denarja je treba rešiti številna letovanja.

V prejšnjih letih smo v te namene trošili od 2–3 milij., letos bo potrebno več.

Dejstvo je, da vsi delavci nikoli ne gredo na letovanje. Letovanje se posluži letno od 40–70 delavcev, to je približno 20% zaposlenih.

V bodoče bi verjetno bilo smotno, glede na velikost našega podjetja, kupiti ali zgraditi lastne počitniške domove. Pri tem je razumljivo treba napraviti računice, saj majhni in razdrobljeni objekti zanesljivo niso rentabilni.

Svojih počitniških zmogljivosti nimamo.

● TOZD Špecerija

V letu 1970 in 1971 smo kupili dve stanovanjski prikolicici in ju postavili v avtocamp Poreč in Medulin. V teh prikolicah so naši delavci s svojimi družinami lahko preživeli svoj letni dopust. Najemnino kempiranja plačamo za celo sezono iz sklada skupne porabe. Letos pa bomo po sklepu delavskega sveta kupili še eno, ker bi morali drugače nekaterim prosilcem letovanje odkloniti. Sredstva za letovanje so zagotovljena na skladu skupne porabe.

Na Veliki planini oziroma Mali planini pa imamo že 20 let v našem pastirsko kočjo, v kateri tudi lahko tisti, ki jim ni za morje, preživijo dopust. Najemnino pla-

(Nadaljevanje na 3. strani)



Prikolica TOZD Hrana na medulinski rivieri, v čudovitem borovem gozdčičku ob morju

(Nadaljevanje z 2. strani)
čamo tudi iz sklada skupne porabe. Interesne druge enot v okviru Mercatorja ne odklanjamo, če je prostor, če pa ga ni, kar je največkrat, pa moramo dati prednost članom našega kolektiva.

Mnenja pa smo, da bi v okviru podjetja, ki šteje tolikšno število ljudi, bilo nujno, da si ustvarimo najmanj en počitniški center za vse delavce pri Mercatorju. Seveda bi morali v tem primeru tudi sredstva na nek način združevati, kar pa prepuščamo našim finančnikom. V bodoče bi bilo treba na vseh TOZD tudi o tem razpravljati in zavzeti ustrezna stališča.

● TOZD Standard

Naša TOZD nima lastnih počitniških zmogljivosti za svoje delavce. Smo član Počitniške skupnosti Suha krajina v Poreču, kjer lahko koristimo v sezoni 10 ležišč po ceni 8,00 din za nočitev. Prehrana v okviru te skupnosti ni organizirana. To pravico je naša enota pridobila pred leti z integracijo Trgovskega podjetja Suha krajina na Dvoru k našemu podjetju, ki je bilo pred tem član te skupnosti, zato nam je na voljo le 10 ležišč, kar pa nikakor ne zadovoljuje vseh naših potreb.

Že večkrat je bila izražena želja, da bi našli primerno obliko za skupno rešitev v okviru podjetja in z združitvijo sredstev enot za ta namen pridobili nove potrebne kapacitete za letovanje naših delavcev. V nekaterih posameznih primerih koristijo naši delavci počitniške zmogljivosti ostalih enot podjetja, kadar je to na razpolago.

Iz sklada skupne porabe enote prispevamo delavcem za oddih vsako leto 600 din, kolikor predvideva tudi samoupravni sporazum.

Ciril Jarnovič

● TOZD Emona

Že v letu 1955 se nas je združilo pet ljubljanskih podjetij in smo prevzeli v najem stavbo v Selcah za letovanje. Iz vsakega podjetja je bil po en predstavnik v upravnem odboru, ki je imel za gotov čas brezplačno hrano in posteljo, zato pa je imel ta čas dolžnosti upravnika doma, ekonomista in vodil vsa ostala organizacija, za kar je tudi pred odborom odgovarjal. Ta način organiziranja letovanja je bil za tisti čas možen in zelo uspešen. Poleg tega smo imeli v najemu tudi planinsko kočjo na Veliki planini, za vzdrževanje pa so prispevali mesečno člani sami.

V letu 1958 smo kupili staro dvonadstropno hišo v Piranu, ki smo jo sami s prostovoljnimi delom usposobili za letovanje. Celo stavbo je bilo treba adaptirati: urediti kuhinjo, jedilnico, sanitarije, kopalnico itd. Vse to so člani delovnega kolektiva z veseljem uredili. Takrat sta v tem domu stanovali še dve stranki, ki sta nam zavzemali 24 ležišč. Do sedaj se nam je posrečilo eno izseliti, druga pa je še vedno v domu v prostorih, ki bi lahko imeli 12 do 18 ležišč. Vendar nam do sedaj še ni uspelo, da bi jo izselili.

Trenutno imamo 23 ležišč v šestih sobah in 4 ležišča na pričinah v tako imenovanem »bunkerju«. Menjava gostov je vsako leto na 10 dni, cene smo imeli običajno dvojne, za domač kolektiv Emone, ki so bile nižje od cene ostalih tu-

jih gostov. Otroci do 10 let starosti pa so imeli polovično in še imajo. Za letos je postavljena cena za del. kolektiv naše TOZD enodnevnega penziona s tremi obroki in prenočevanjem 45 din, za vse ostale goste pa 55 din. Zadnjih 7—8 let se dom vzdržuje sam, brez kakršnih dotacij, z vestnim in poštenim poslovanjem, ostane vsako leto toliko sredstev, da lahko vzdržujemo popravila v sami stavbi, katera zahteva vsako leto dodatna popravila. Uspešno poslovanje se odraža tudi v tem, da je še vedno vložena precej brezplačnega dela od strani gotovih članov kolektiva.

Počitniški dom upravlja poseben odbor, ki ga je izvolil DS TOZD, ki vsako leto po zaključku sezone predloži obračun poslovanja DS v razpravo in potrditev.

Moti nas pa nekaj. Zadnja leta se vse manj poslužujejo člani našega kolektiva tega doma, to pa verjetno zato, ker si želijo letovati in videti ter spoznati tudi druge kraje našega Jadrana. Zato imajo zadnja leta več možnosti, kot so jih imeli prej, saj ima že tudi skoraj vsaka družina lastna prevozna sredstva. Sezona letovanja traja običajno v mesecih junij, julij, avgust. Če so gostje se tudi podaljša do srede septembra, kljub temu pa, da pozivamo družine ali samske, ki so brez šoloobveznih otrok, naj izkoristijo dopuste v mesecu juniju, nismo v tem uspešni. Verjetno zaradi vremena. S tem pa nastajajo motnje, ker vsi želijo v juliju in avgustu. Vsako leto sporočimo pismeno skoraj vsem TOZD cene penziona, čas letovanja itd. in dajemo v prvi vrsti možnosti tudi delavcem ostalih TOZD, kateri se tudi že vsa leto poslužujejo našega doma.

Mogoče ne bi bilo napačno, če bi podjetje Mercator odkupilo naš počitniški dom in ga združilo s svojimi lastnimi ali najemniškimi kapacitetami za letovanje, saj poznam več podjetij, ki imajo lastne počitniške domove in to že kar precej razkošne, zato bi bilo dobro, da bi tudi naše podjetje organiziralo možnosti skupnega letovanja.

Do zdaj se nismo vezali z drugimi skupnostmi letovanja, ker smo se pač zadovoljili z lastnim domom.

Kdor izmed članov kolektiva ostalih TOZD misli tudi letovati v našem počitniškem domu, prosimo, da se čimprej prijavi in rezervira prostor osebno, pismeno ali telefonsko pri tovarišu Mejaču na naši upravi.

Franc Strojani

● TOZD Trgopromet

Za rekreacijo skrbi osnovna organizacija sindikata. Delavci naše TOZD se udeležujejo aktivno športnih iger, ki jih organizira osnovna organizacija. Veliko je zanimanje članov za kegljanje. Za sindikalne športne igre sestavimo za določene panoge večje število ekip, vidne uspehe pa smo dosegali predvsem pri šahu. Ponovno je oživiljena ideja za organizacijo srečanja v naravi, ki so se ga doslej v velikem številu udeleževali delavci TOZD Trgopromet z družinami.

Predvsem pa je sindikalna organizacija delavna pri organizaciji letovanj na morju. Leta 1965 smo kupili počitniško hišico v Pelegrinu pri Umagu, kjer lahko pomenj letujeta istočasno dve družini. Zanimanje je bilo tako veliko, da smo bili kasneje prisiljeni ku-

piti še dve prikolicici, ki sta po želji večine interesentov prepeljani vsako leto v drugi kraj. Do sedaj sta bili prikolicici dvakrat v Savudriji, enkrat v Poreču, letos pa bodo letovali naši delavci v Medveji.

Hkrati torej letujejo štiri družine. Zanimanje je tolikšno, da se komaj zadosti vsem željam. Žal ne vsem v času, ki si ga želijo.

Prikolicici navadno prepeljemo tja, kjer je mogoče v bližini nakupovati, saj se večina odloča za prehrano v lastni režiji, mogoče pa se je abonirati v bližnji restavraciji.

Povprečno letuje v počitniški hišici, v prikolicah v eni sezoni do 26 družin s približno 140 družinskimi člani. To število je sicer nizko, vendar določeno število delavcev letuje v počitniških domovih drugih delovnih organizacij.

Sindikalna organizacija zaračunava za kritje stroškov (elektrike, plin, vodarina itd.) določen znesek. Za letos je določena odškodnina 10,00 din na posameznega družinskega člana na dan.

Pod takimi pogoji je iz leta v leto večje zanimanje za letovanje in do sedaj so bile vse zmogljivosti pretežno izkoriščene.

Predvsem narašča zanimanje za letovanje v prikolicah, ki so predvsem za manjše družine zelo primerne.

Želja naših delavcev je, da bi v okviru podjetja Mercator tudi na tem področju bolj sodelovali, saj bi bile zmogljivosti bolj izkoriščene, mogoče pa bi bilo letovati v različnih krajih.

Janez Lunder

● TOZD Hrana

Število dni dopusta odloča upravni odbor TOZD v skladu s samoupravnimi akti, vsakemu delavcu, ki prejme tudi obvestilo — odločbo.

Sindikalni odbor je na svojih sejah večkrat razpravljal o tem, da naj bi vsak član kolektiva dejansko izrabil letni dopust za počitek, kar vsekakor ugodno vpliva na zdravje in povečanje delovne sposobnosti. Včasih že sama sprememba kraja ali višinska razlika zelo ugodno vpliva na zdravje človeka.

Prav tako smo predlagali na zboru kolektiva, da naj bi vsak član kolektiva delil dopust na dva dela. Polovico alj vsaj en del bi ga izkoristil izven sezone, ostali del pa v mesecu juliju in avgustu. Predlog je umesten zato, ker ne moremo vsi člani kolektiva na dopust v mesecu juliju ali avgustu, ker bi sicer morali prodajalne zapreti za čas dopustov, to pa ni izvedljivo.

Za letovanje ima naša TOZD lastni rekreacijski prostor z manjšo počitniško hišico v Iškem Vintgarju. Ta prostor je idealen za enodnevni vikend, saj je ob bistrem potoku Iške na eni strani, na drugi pa so nepregledni gozdovi. Kraj je primeren za žoganje in nogomet. Parcela je velika ca. 2000 m², na kateri je prostor tudi za več skupin in za parkiranje avtomobilov.

Marsikatera družina članov našega kolektiva, je že preživela prijeten dan v zdravem okolju in ob žuborenju potoka, ki ima tudi svojo privlačnost.

Sindikalni odbor je že razpravljal o bodoči ureditvi tega prostora. Prvo bo treba zgraditi primerne bivalne prostore vsaj za eno družino, napraviti prostor za balinanje, košarko itd.

Vendar je to zaenkrat samo v planu, ker trenutno odbor nima finančnih sredstev.

Poleg tega sindikalni odbor razpolaga s tremi prikolicami v Medulinu. Prelepa medulinska riviera je 10 km od Pule. Ob peščenih plažah, borovem gozdičku je avto-camp, v katerem imamo celo leto postavljene omenjene prikolicice s 13 ležišči. Prikolicice so opremljene s plinskimi štedilniki, kuhinjsko opremo, hladilniki in električno.

Vsa ležišča so oddana samo našim članom kolektiva za ceno 300 din v mali in 400 v veliki prikolicici za dobo 10 dni.

Poleg tega ima sindikalni odbor tudi šotor za 4 osebe, ki je na razpolago vsem članom kolektiva.

Na medulinski rivieri je več hotelov z zabavnim disco klubom, tako da je poleg toplega morja, plavanja, sončenja tudi za zabavo dobro preskrbljeno.

Poleg tega si lahko ogledate tudi znamenito areno in ostale zgodovinske znamenitosti v mestu Pulju.

Prav tako je naš sindikalni odbor že razpravljal o tem, da bi vse TOZD Mercator prispevale vsaka po svoji finančni zmogljivosti za skupni rekreacijski center ob morju. Parcela — zemljišče bi moralo biti tako veliko, da bi lahko tudi posamezna TOZD gradila manjše objekte predvsem samo ležišča, medtem ko naj bi bila restavracija in ostali prostori za zabavo lahko skupna.

Letos je naš odbor predlagal mestnemu sindikalnemu svetu 5 članic za preventivni dopust. Del sredstev prispeva mestni sindikalni svet, del naša organizacija, del pa vsak sam član kolektiva. Predlagali smo predvsem samo matere samohranilke, ker menimo, da so do te ugodnosti najbolj upravičene.

Pri reševanju vseh problemov, tako stanovanjskih kakor tudi rekreacijskih in drugih pa pogrešamo sodelovanje in izmenjavo mnenj med zastopniki sindikalnih delavcev TOZD Mercatorja, s čimer bi lahko marsikaj izboljšali, ter pomagali eden drugemu, tako da bi imeli vsi skupne koristi. Zato priporočamo vsem odborom sindikalnih organizacij, da o tem razmišljajo, ter o tem v našem časopisu tudi pišejo.

— — —

Taka je torej bera o lastnih počitniških zmogljivostih, o možnostih za ceneno letovanje, o tovrstni skrbi za delavca, ki bi si naj po napornem vseletnem delu osvežil moči za novo delovno leto.

Brez izjeme ugotavljamo, da smo glede letovanja in rekreacije storili premalo. Verjamemo, vprašanje je denar. Z razpoložljivim denarjem lahko TOZD malo stori. Toda, če bi zložili ta denar in z dobro voljo, ne da bi »načeli« druge poslovne načrte, primaknili še kak dinar, bi lahko že v kratkem postavili osnovo za skupne Mercatorjeve počitniške zmogljivosti. Toda predpogoj za to je — hoteti. Za to se mora nekdo, ustrezna organizacija, ustrezna služba podjetja zavzeti.

Sodimo, da bi to uvrstila v svoj program sindikalna organizacija v tesnem sodelovanju s splošnim sektorjem podjetja. Ne bo težko. Vzdruže je ustvarjeno: kot bi se zmenili, so v vseh TOZD zapisali: *združimo sredstva za skupne počitniške zmogljivosti.*

Stanovanje – problem, ki ga moramo učinkoviteje reševati

(Nadaljevanje s 1. strani)

je potem dajalo v najem posameznim delavcem ter tako reševalo njihovo stanovanjsko vprašanje. Z letom 1964 se je pričelo bolj intenzivno in vsestransko reševati stanovanjsko problematiko, ne samo z nakupom stanovanj, ampak tudi z dodeljevanjem posojil posameznim delavcem, da so se na ta način reševala stanovanjska vprašanja. Takšen način reševanja stanovanjskih vprašanj je še danes v veljavi.

Od leta 1964 do leta 1972 so bila odobrena naslednja sredstva za reševanje stanovanjskih vprašanj:

Leto	din
1964	138.946,64
1965	120.252,00
1966	373.509,17
1967	850.000,00
1968	667.363,00
1969	833.000,00
1970	1.078.030,00
1971	1.214.426,00
1972	1.502.600,00
skupaj	6.778.126,81

Za leto 1973 znašajo razpoložljiva sredstva ca. 1.300.000 din. Če opredelimo prosilce po posameznih delovnih mestih, lahko ugotovljamo, da je skupno prejelo posojilo 230 delavcev, od tega 33 šoferjev, 38 zaposlenih v gospodarsko-računski službi, 11 v komercialni službi, 26 na vodilnih in vodstvenih delovnih mestih ter 92 zaposlenih v skladišču in 30 na ostalih delovnih mestih. Najemna stanovanja so bila v letu 1970 in 1971 prodana koristnikom ter znašajo pogodbene obveznosti teh

712.983,75. 18. 4. 1968 je CDS sprejel okvirni pravilnik o oblikovanju in delitvi sredstev skupne porabe v podjetju, v katerem so bili določeni načelni kriteriji v zvezi z razdeljevanjem posojil za reševanje stanovanjskih problemov podjetja. Istega leta je DS OE Mercator sprejel pravilnik o oblikovanju in delitvi sredstev sklada skupne porabe, v katerem so bili prav tako določeni kriteriji, po katerih so delavci prejeli posojila za reševanje svoje stanovanjske problematike. Ker so imela določila tega pravilnika le načelne določbe glede pogojev, brez natančnejših kriterijev, je bil na pobudo upravnega odbora poslovne uprave sestavljen predlog sporazuma o oblikovanju in delitvi sredstev skupne porabe TOZD v okviru Veletrgovine Mercator, Ljubljana, kateri je bil sprejet na zboru delovnih ljudi poslovne uprave dne 2. 6. 1973.

Na podlagi določil tega sporazuma bodo odobrena posojila za leto 1973. Skupno znaša število prosilcev 70, ki so v svojih prošnjah zaprosili za sredstva v višini 2.520.000 din in to za novogradnje 1.380.000, za nakup stanovanj 505.000 in za adaptacije 645.000 din. Število prosilcev iz centralnega skladišča je 39, iz uprave 31. Komisija za gospodarjenje s sredstvi sklada skupne porabe, ki jo je imenoval DS TOZD Poslovna uprava, mora na podlagi sporočil sporazuma obravnavati vse prošnje, izdelati prioritarno listo ter predlog za dodelitev posojil. Na podlagi tega bo DS Poslovne uprave odobril razdelitev sredstev.

Po določitih sporazuma ima vsak delavec pravico, da vložijo prošnjo za odobritev posojila pod

pogojem, da je najmanj 3 leta delavec v združenem delu TOZD. Delavci, ki so lastniki vikendov, nimajo pravice do posojila iz sredstev za reševanje stanovanjskih vprašanj.

Za določitev prioritete pri dodeljevanju posojil oziroma stanovanj se uporabljajo kriteriji, ki vsebujejo točkovni sistem. Za izhodišče vrednotenja posameznih osnov in meril po kriterijih velja velikost standardnega stanovanja, ki pripada prosilcu oziroma njegovi družini, izraženo v m² (1 oseba 21 m², 2 osebi 38 m² itd.). Z ozirom na dosejanje stanovanjske razmere dobi prosilec točke po naslednjih kriterijih:

1. sedanje stanovanjske razmere:
- a) stanovanjska površina in število oseb v skupnem gospodinjstvu,
- b) ločeno življenje,
- c) podnajemniški odnos,
- d) higiensko zdravstveno stanje stanovanja,
- e) sodna odpoved,
- f) oddaljenost od delovnega mesta,
- g) trajanje stanovanjskega problema.
2. Delo prosilca in odnos do dela.
3. Delovna doba prosilca v TOZD oziroma podjetju.
4. Zdravstveno stanje prosilca in njegove družine.
5. Težke socialne razmere.
6. Udeležba v NOB.
7. Pridobitev razpolagalne pravice za TOZD.
8. Pripravljenost delavca za lastno udeležbo.
9. Druge premoženjske razmere prosilca.
10. Kreditna sposobnost prosilca za vračanje kredita.

Na podlagi navedenih pozitivnih kriterijev bodo odobrena posojila. O vseh kriterijih bo moral prosilec predložiti dokazila o dejanskem stanju po posameznih kriterijih. Delavec, ki mu je bilo odobreno posojilo, vrača po določitih sporazuma posojilo v roku največ 20 let in najmanj z 2% obrestno mero, kolikor v pogodbi na podlagi sklepa delavskega sveta TOZD ne bi bilo drugače določeno. Vsak posojiljemalec se bo moral v pogodbi obvezati, da v primeru prenehanja lastnosti delavca v združenem delu po lastni odpovedi ali krivdi ali v primeru odtujitve stanovanja oziroma hiše, takoj vrne preostali del posojila z vsemi dospelimi obrestmi. Obvezati se tudi mora, da bo povrnil TOZD celotni znesek posojila v primeru, če pridobljeno posojilo ne bo porabil namensko, če ne bo odplačeval zapadlih anuitet po posojilni pogodbi, ali če bi dal neresnične podatke, ki bistveno vplivajo na pravico do pridobitve posojila. Zato je prav, da se vsi delavci, posebej pa prosilci za stanovanjska posojila, temeljito seznanijo z določitimi sporazuma, da ne bo prišlo do nepotrebnega negotovanja oziroma do nevednosti. Mišljenja smo, da so kriteriji za ocenjevanje prošnj posameznih posojilprosilcev tako opredeljeni in določeni, da lahko objektivno in pošteno pripomorejo k reševanju stanovanjskega problema slehernega prosilca.

● TOZD Rožnik

Ves čas obstoja TOZD Rožnik imamo stanovanjske probleme, ki terjajo najbolj racionalne rešitve.

Stanovanjske probleme je TOZD svojim delavcem pomagala reševati šele v letu 1962 in še to v neznatnem znesku. V tej dobi namreč še ni bil formiran sklad skupne porabe — stanovanjski del. Zato je TOZD odobrila stanovanjsko posojilo iz sklada skupne porabe, ki ga je formirala ob delitvi dohodka po zaključnem račun. Doseženi dohodek v trgovini, v dobi pred letom 1962, je bil izredno majhen in temu primerna tudi sredstva, ki so bila vložena v sklad skupne porabe.

Do ustanovitve namenskega sklada skupne porabe, torej do leta 1966, je TOZD nudila sredstva kot pomoč pri stanovanjski gradnji le štirim delavcem. Ko so se po zakonu sredstva stanovanjskega prispevka od izplačanih osebnih dohodkov začela stekati na sklad skupne porabe TOZD, se je stanje pri reševanju stanovanjskih problemov znatno izboljšalo.

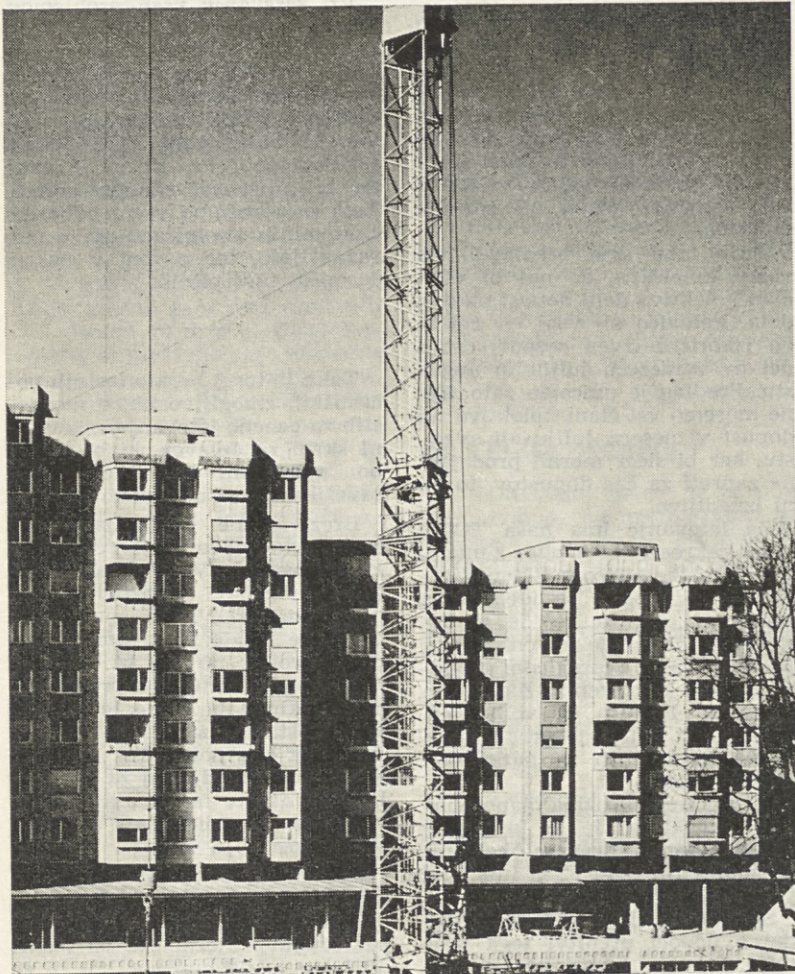
Pritok sredstev je reden, ne glede na potrebe, kar je omogočilo, da je TOZD do danes ugodno rešila vse prošnje za stanovanjsko posojilo, ki so bile dokumentirane (gradbeno dovoljenje ali pogodba za nakup novega stanovanja). Tako je DS iz namenskih stanovanjskih sredstev odobrila posojilo še nadaljnim dvajsetim delavcem, čeprav v manjših zneskih, saj dosega najvišje odobreni stanovanjski kredit v TOZD le 40.000 din. Pripomniti moramo, da je v TOZD zaposlenih le 106 delavcev in da je zato pritek sredstev v ta sklad razmeroma majhen. Kljub temu je TOZD z odobrenimi krediti pomagala dvajsetim svojim delavcem pri gradnji individualne stanovanjske hiše in dvanajstim delavcem za nakup novega stanovanja. Od štiriindvajsetih delavcev, ki so prejeli stanovanjsko posojilo, so do danes vsi ostali zvesti delavci naše TOZD, razen treh, ki so zapustili kolektiv in se zaposlili drugod.

Za delitev sredstev iz sklada skupne porabe je DS izvolil komisijo za reševanje stanovanjskih problemov v TOZD. Pri delitvi se je komisija vedno opirala na določila »Okvirnega pravilnika o oblikovanju in delitvi sredstev skupne porabe« in skušala sredstva najbolj racionalno razdeliti med prosilce, nato pa odobritev predlagala DS. Na podlagi prizadevnih individualnih varčevalcev in racionalni razdelitvi stanovanjskih sredstev, zaposleni v TOZD Rožnik stanujejo v takih stanovanjskih pogojih:

- 31 delavcev v lastni stanovanjski hiši
- 21 delavcev v stanovanju — etažna lastnina
- 3 delavci v lastnem stanovanju pri starših
- 19 delavcev v najemniškem stanovanju
- 14 delavcev pri starših v skupnem gospodinjstvu
- 18 delavcev v podnajemniški sobi.

V slednjih dveh skupinah so predvsem mlajši, ki še nimajo lastnih družin.

(Nadaljevanje na 5. strani)



V mestih je še vedno najbolj smotrno graditi stanovanjske bloke, toda to morajo šele graditelji dokazati s ceno na kvadratni meter

Stanovanje - problem, ki ga moramo učinkoviteje reševati

(Nadaljevanje s 4. strani)



Najcenejše so še vedno montažne hiše, toda kje je prostor zanje?

Od 106 rednih delavcev živijo štirje zaposleni v izredno težkih stanovanjskih razmerah. V dveh primerih gre za odpoved stanovanja, oziroma podnajemniške sobe. V enem primeru za težke družinske razmere (tri družine v eni kuhinji), v slednjem primeru pa je težava v tem, da živi samohranilka z dvema otrokoma v podstrešni sobi. Nobeden od teh prizadetih do danes ni iskal pomoči pri TOZD, kajti za odobritev posojila je nujno potrebno tudi individualno varčevanje, katerega pa njihova finančna zmogljivost ali življenjska sposobnost ne zmore. Za rešitev teh problemov so torej potrebna znatna finančna sredstva s strani TOZD (nakup novega stanovanja).

Toda na namensko izločenih računih TOZD trenutno nima dovolj sredstev, da bi rešila samo en primer. Rešitev teh problemov bi bila, po mnenju TOZD, le v primeru, če bi bilo z zakonom dovoljeno iz namenskih stanovanjskih sredstev odobriti posojilo za nakup starega stanovanja ali za adaptacijo. Tako bi se z majhnimi sredstvi rešili najbolj pereči stanovanjski problemi.

Zaradi stalnega pomanjkanja investicijskih sredstev v TOZD in novega zakonskega ukrepa glede pokrivanja lastnih obratnih sredstev TOZD v zadnjih letih iz ustvarjenega dohodka ni razporejala sredstev v sklad skupne porabe za stanovanjske namene.

Tudi za leto 1973 v finančnem načrtu ni predvidenih teh sredstev. Zato TOZD ne more nuditi zaposlenim posojila za adaptacijo starih stanovanj ali za njihov nakup.

TOZD ima v prihodnje namen še bolj racionalno deliti lastna sredstva za stanovanjsko izgradnjo. Nerešljive probleme pa predlagati Skupščini občine, v kateri je delavec zaposlen, za rešitev njegovega problema iz sredstev

solidarnostnega sklada, ki je bil ponovno formiran prav v tem letu in v katerega vlaga tudi naša TOZD. Za rešitev zares perečih problemov se je v tem letu odprla še nova možnost, namreč najetje kredita pri banki iz »obvezno vezanih sredstev za stanovanjsko graditev«. Tudi v ta vezana sredstva naša TOZD pri vsakem izplačilu osebnih dohodkov namenja in vlaga svoj delež. Zato pričakuje, da bodo tudi zaposleni v TOZD Rožnik deležni pomoči pri reševanju stanovanjske stiske.

Minka Mrak

● TOZD Preskrba

Doslej smo imeli dokaj slabe možnosti za reševanje stanovanjskih problemov zaposlenih. V ta namen zbrana sredstva so v prejšnjih obdobjih zadoščala za nakup največ enega dvosobnega stanovanja. To pomeni, da bi letno lahko reševali en sam stanovanjski problem. Ne dosti bolje se nam ne obeta tudi v prihodnje, saj naša udeležba pri solidarnostnem skladu, kjer naj bi reševali res pereče probleme, ni takšna, da bi omogočala sprotne reševanje. Pričakovana akumulacija pa, glede na obveznosti, ne bo mogla biti uporabljena izven 6% stopnje.

Doslej smo sredstva namenjena za stanovanjsko gradnjo (4%) razdelili med prosilce in delno oročali v banko, da bi po preteku roka pridobili več sredstev. Tu gre v primerjavi s cenami stanovanj za nevelike zneske. Leta 1966 smo na primer oročili 20.000 din, lansko leto pa 70.000 din.

Saldo stanovanjskega sklada per 31. 12. 1972 je 522.000. Sredstva so seveda angažirana in da je lani prejelo 17 zaposlenih vsega 222.000, potem gre res za drobljenje sredstev, vendar si na drug način nismo mogli pomagati.

Letos je predložilo vloge 14 prosilcev. Vsi skupaj prosijo za 440.000 din, razpoložljivih sredstev je 249.000 din. Skupščina občine je odstopila dve vlogi naših delavcev v reševanje nam, to pomeni nadaljnjih 420.000 din po ceni enega stanovanja — gre za dvosobna stanovanja — vsako po 210.000 din. Če bi hoteli rešiti letošnje primere, bi potrebovali 860.000 din, imamo pa štirikrat manj. Potrebe so sicer dosti večje, kot so jih navedli prosilci, vendar vedo, da letos ne morejo dobiti več. Pojavili se bodo spet prihodnje leto in ponovno zaprosili za kredit.

Kdo prosi za posojilo? Vse starostne kategorije. Pomagajo si tako, da varčujejo sami, mož ali žena dobi del posojila tudi v podjetju, kjer sta zaposlena, tako da skupaj zbereta primerna sredstva za začetek gradnje. Pretežno so se doslej odločali za gradnjo individualnih hiš, manj je bilo zanimanja za nakup stanovanj v blokkih. Po stanju 31. 12. 1972 je evidentiranih 42 posojilojemalcev. Nekateri se pojavljajo tudi trikrat, saj traja gradnja po več let.

Doslej je najvišji odobreni znesek posojila znašal 60.000 din. Dobil ga je prodajalka.

Z letošnjim letom je delavski svet sprejel nekatere spremembe in dopolnitve pravilnika. V občini je bil podpisan sporazum, ki obvezuje podpisnike, da izločajo za stanovanjsko gradnjo najmanj 6%. Od tega ostane v delovni organizaciji 60%, 30% gre v solidarnostni sklad, 10% pa se združuje za kreditiranje usmerjene stanovanjske gradnje.

Pogoji za pridobitev posojila v naši TOZD so:

— prosilec mora imeti 20% vrednosti, oročenih v banki, ali zgrajen objekt do prve gradbene faze,

— najvišji znesek kredita je 50.000 din za novogradnjo, za adaptacijo, s katero se pridobijo

nove stanovanjske površine pa 30.000 din,

— doba vračanja je 10 let, za adaptacijo pa 5 let,

— obrestna mera je najmanj 2%, zamudne obresti so 8%,

— mesečni obrok je najmanj 150,00 din,

— v primeru prenehanja dela na lastno željo ali po krivdi delavca, je treba vrniti kredit v roku enega leta,

— upošteva se prioriteta po točkovnem sistemu.

● TOZD Trgopromet

TOZD Trgopromet razpolaga s stanovanjskim fondom, ki obsega 27 družinskih stanovanj in 9 samskih sob. Od tega je 20 stanovanj novih oziroma zgrajenih po letu 1960. Vsa našeta stanovanja so dana v upravljanje Stanovanjskemu podjetju v Kočevju, tako da je TOZD Trgopromet samo imetnik razpolagalne pravice, razen tistih stanovanj, ki so v poslovno-stanovanjskih hišah in jih je skupaj 7.

Izhajajoč iz načela vzajemnosti in solidarnosti, da bi se ustvarili pogoji za hitrejšo zadovoljevanje stanovanjskih potreb delovnih ljudi, smo tudi v občini Kočevje podpisali samoupravni sporazum o izločanju in usmerjanju sredstev za stanovanjsko izgradnjo. S tem sporazumom smo se zavezali, da stopnja obveznega izločanja sredstev za stanovanjsko izgradnjo ne more biti nižja od 6% od bruto osebnih dohodkov. Ne glede na sporazum pa se je delavski svet TOZD odločil, da bomo od 1. 1. 1973 izločali namensko za stanovanjsko izgradnjo 8% od bruto osebnega dohodka.

Od tako ustvarjenih sredstev ostane 2% v celoti TOZD, 6% pa se deli po zahtevanih kriterijih v razmerju 40—30—30 in sicer 40% ostane TOZD Trgopromet, 30% se odvaža v kreditni sklad in 30% v solidarnostni sklad. S sredstvi za kreditiranje razpolaga zbor vlagateljev, ki ga sestavljajo vse organizacije združenega dela, podpisnice samoupravnega sporazuma. Solidarnostni sklad pa je namenjen za subvencioniranje ekonomskih stanarin, socialno šibkim delavcem in za gradnjo stanovanj mladim delavcem.

Po samoupravnem sporazumu smo dolžni nad polovico tako ustvarjenih sredstev uporabiti za gradnjo oziroma nakup družbenih stanovanj.

S programom stanovanjske izgradnje smo v TOZD predvideli, da bomo od leta 1972 do leta 1976 lahko kupili 6—7 družinskih dvosobnih stanovanj in to 4 iz lastnih sredstev, 2—3 pa iz sredstev kreditnega sklada, ki je ustanovljen s samoupravnim sporazumom in podpisom s strani vseh organizacij združenega dela v občini Kočevje.

Predvidevamo, da bomo v naslednjih štirih letih razpolagali namensko za stanovanjsko izgradnjo z zneskom 1.772.000 din. Od tega zneska bomo namenili 910.000 din za nakup družbenih stanovanj, 820.000 din pa za kreditiranje individualne gradnje stanovanjskih hiš.

Od leta 1966 pa do danes smo namenili za kreditiranje indivi-

(Nadaljevanje na 6. strani)

Stanovanje - problem, ki ga moramo učinkoviteje uresničevati

(Nadaljevanje s 5. strani)

dualne gradnje stanovanjskih hiš 1.200.000 din in s tem rešili 26 stanovanjskih problemov. Do sedaj smo odobraval kredite le tistim delavcem, ki niso imeli ustreznih stanovanj ali pa so bili v stanovanju, za katerega je imela razpoložljivo pravico TOZD Trgopromet. Na ta način smo najhitreje reševali stanovanjske probleme.

Glede na določbo novega samoupravnega sporazuma, kjer smo se zavezali, da bomo najmanj 50 odstotkov sredstev za stanovanjsko izgradnjo uporabili za gradnjo družinskih stanovanj, bo ta način financiranja za nas manj ugoden, ker je cena stanovanj sorazmerno visoka, saj stane dvo-sobno stanovanje 210.000 dinarjev. S tem denarjem bi pa v našem primeru lahko zadostili trem prosilcem za zasebno gradnjo stanovanj in istočasno rešili 3 stanovanjske probleme.

Z anketiranjem smo v letu 1972 ugotovili, da imamo 10 prosilcev za družinska stanovanja in 23 za samska stanovanja, vendar se je to število prosilcev letos že nekoliko spremenilo zaradi fluktuacije delovne sile in se je tako število prosilcev za samska stanovanja zmanjšalo, neznatno pa povečala potreba po družinskih stanovanjih.

Lahko trdimo, da smo do sedaj s kreditiranjem individualne gradnje stanovanjskih hiš učinkovito reševali stanovanjsko problematiko, kar pa za v prihodnje ne moremo trditi glede na to, da smo zavezani s sporazumom nad 50% sredstev vlagati v nakup družbenih stanovanj.

● TOZD Metlika

Stanovanjske probleme je naša TOZD reševala doslej tako, da smo zaposlenim nudili kredite v manjših zneskih, največ do 35.000 din. Sredstva, ki jih zberemo iz stanovanjskega prispevka, so majhna, zato smo ob zaključnih računih razporedili še del za kre-

ditiranje. Družbenih stanovanj nismo kupovali, ker bi morali sredstva zbirati več let za eno stanovanje, medtem pa bi ostalo neresenih več problemov. Prepričani smo, da se ta skromna sredstva, ki jih odobrimo posamezniku, hitreje oplemenitijo in so bolj koristno naložena. Sleherni se trudi, da še z lastnim varčevanjem in odrekanjem poveča sredstva, se zadovolji z najnujnejšim. Za delo poprime sam, pri tem mu pomagajo z delom in sredstvi starši ali sorodniki in tako je stanovanjski problem rešen kar v kratkem času, če še upoštevamo, da se marsikdo vseli v nedokončano stanovanje.

V zadnjih petih letih smo zbrali sredstva za stanovanjsko izgradnjo v višini 321.000 din, jih razdelili posameznikom in tako pripomogli k rešitvi 17 problemov. Nekateri so še sami namensko varčevali pri Dolenjski banki in hranilnici Novo mesto in s tem plemenitili naša sredstva še z bančnimi. Kredite dodeljujemo za dobo 10 let in 2% obrestno mero, največji možni znesek za odobritev je 35.000 din.

Naša TOZD ima trenutno 65 zaposlenih, od katerih je 44 poročenih (od tega so 4 pari) in imajo skoraj vsi rešen stanovanjski problem, razen 3, ki živijo v neprimernem stanovanju. Neporočenih je 21, kjer bo slej ko prej prišlo do problemov.

Tudi v prihodnje bomo stanovanjske probleme reševali po nakazani politiki, ker je dosedanja praksa pokazala, da so uspehi tako najbolj vidni.

Marija Šuklje

● TOZD EMBA

V dosednji stanovanjski politiki je Emba v kar največji meri in seveda v okviru možnosti podpirala stanovanjsko izgradnjo. V dosednji praksi in kot kaže, bo to v bodoče, smo se izogibali nakupu najemniških stanovanj ter smo usmerjali razporejena sredstva v posojila za nakup lastnih

stanovanj oziroma izgradnjo individualnih hiš. Pri kreditiranju delavcev smo se držali določb pravilnika o uporabi sredstev sklada skupne porabe za dajanje posojil za nakup stanovanj in izgradnje stanovanjskih hiš.

Razumljivo je, da smo pri do-deljevanju posojil imeli določene kriterije. Prednost so imeli delavci, ki so bili v podjetju najmanj pet let, dalje tisti, ki sploh nimajo stanovanja ali živijo v zdravju škodljivih stanovanjih, delavci, ki so podjetju nujno potrebni, poleg tega pa nismo zemarili udeležencev v NOV. Z željo, da bi v čimvečji meri zadovoljili potrebe prosilcev, smo upoštevali tudi odstotek lastne udeležbe s tem, da so delavci z manjšimi dohodki imeli nižji odstotek. Delavski svet podjetja je na osnovi gornjih kriterijev obravnaval vsako prošnjo posebej ter v okviru možnosti ter kreditne sposobnosti delavcu odobril posojilo. Sredstva, ki so se stekala v sklad za stanovanjsko izgradnjo iz naslova 4% stanovanjskega prispevka, so bila premajhna za zadovoljivo reševanje zahtevkov. Zato se je Emba posluževala vezave sredstev pri Ljubljanski banki, delno pa je odobraval posojilo direktno iz sklada skupne porabe. Vsi krediti so bili dani za dobo 25-30 let, razen treh premostitvenih. Pogoji za vračanje posojila so bili isti kot pri Ljubljanski banki.

Tako smo do leta 1968 odobrili 2 kredita v znesku 21.292,18 din, medtem ko smo v letih 1968 do 1972 izdvojili sredstva, kot kaže naslednja tabela:

Leto	Znesek	Število danih posojil
1968	160.700,00	4
1969	84.755,00	2
1970	162.000,00	4
1971	125.000,00	3
1972	276.595,00	5

Pri reševanju stanovanjske problematike smo se povezali

tudi z delovnimi organizacijami, v katerih so zaposleni zakonci prosilcev za kredit z namenom, da z združenimi sredstvi omogočimo rešitev stanovanjskega problema. Naj omenimo, da smo pri tem zadeli na razumevanje. Istočasno smo svetovali delavcem načine, po katerih naj bi si v okviru možnosti priskrbeli še dodatna sredstva. Menimo, da smo do sedaj najkriticnejše primere zadovoljivo rešili. To pa ne pomeni, da smo z reševanjem stanovanjske problematike zaključili. Imamo še delavce, ki živijo v neprimernih stanovanjih, vendar moramo počakati, da si bodo zasigurali dovolj visoka lastna sredstva, da bomo lahko z našim deležem uspešno rešili njihov stanovanjski problem.

Ljudmila Andolšek

ha, ha, ha



— V vajinem primeru svetujem ločeni spalnici! Eno v Beogradu, eno v Zagrebu



— Pozdravljena, Terezija! Pravzaprav sem te mislil poklicati že veliko prej. Upam, da me razumeš, najprej prva svetovna vojna, nato druga...



Kako, denimo, do take hišice v individualni gradnji?



Žal, nobenega čistega kozarca nimamo več!

Predstavljamo vam: TOZD Hladilnica

Med dejavnostmi s katerimi se bavi Mercator, so tudi hladilniške storitve, ki jih nudi naša TOZD Hladilnica. K Mercatorju se je pripojila leta 1966, kot njegova samostojna enota. Hladilnica je kolektiv, kjer so delavci izpostavljeni najtežjim delovnim razmeram.

Izgradnjo hladilnice so pričeli leta 1959. To je bil prvi del, ki je pričel obratovati leta 1962. Imel je le pet celic, od tega z nizkimi temperaturami štiri in eno z blagimi. Površina teh celic je znašala ca. 900 m² in kazalo je, da ne bodo mogli dobiti blaga za tako velike celice. Izkazalo pa se je ravno narobe. Že leto dni kasneje je postala hladilnica premajhna in ni mogla nuditi uslug vsem zainteresiranim. Zato je bilo nujno misliti na povečanje in leta 1964 se je kolektiv odločil za izgradnjo drugega dela.

Tako so dobili ca. 3000 m² uporabne površine. Dve tretjini sta namenjeni za globoko hlajenje, kjer uskladiščujejo vse vrste mesa, divjačino in mlečne izdelke, medtem ko so na blagih temperaturah sadje, zelenjava in še nekatera drugi živila. Na m² gre okoli 1000 kg blaga, koeficient obračanja v letu pa je približno trikrat. Torej iz tega lahko zaključimo, da se letno zadržuje v Hladilnici 9 milijonov kg blaga. Blago se zadržuje v hladilnici od nekaj dni pa celo do treh let. Izgube na kvaliteti blaga so minimalne, nekatero blago, kot na primer sadje, pa praktično ne izgubi ničesar in obdrži vse prvotne lastnosti.

Po dograditvi drugega dela, leta 1966, se je kolektiv priključil k Mercatorju kot njegova samostojna enota. O delu same Hladilnice in delovnih pogojih v njej pa je povedal tovariš direktor Miljutin Zupanec:

70° C RAZLIKE

»Hladilnica se ukvarja predvsem z uslužnostno dejavnostjo, ki pa je odvisna od konjunktur

dejavnosti na tržišču. Seveda pa tudi od nekonjunktur. V zadnjih letih je za hladilniško dejavnost nekonjunktura situacija in se mo-



Miljutin Zupanec, direktor TOZD Hladilnica

ramo z vsemi silami truditi, da ustvarimo zadovoljivo realizacijo.

Delo v Hladilnici teče v težkih fizioloških pogojih, saj so v notranjosti temperature tudi do -45° C, medtem ko je v poletnem času zunanja temperatura tudi do +30° C. Razlika, v povprečju 70° C, je za človeški organizem tako škodljiva, da danes že težko dobimo delavca. Še pred časom smo uspevali problem reševati tako, da so prejeli boljše osebne dohodke. Danes so osebni dohodki po sporazumu izenačeni z osebni dohodki ostalih skladiščnih delavcev. Tako nam je odvzeta

možnost stimuliranja naših delavcev. Sama preventiva, ki jo uživa naš delavec, podaljšanje letnega dopusta, zdravljenje v toplicah, topla malica, mleko itd., ne morejo nadomestiti velikih izgub zdravja. Tu je treba upoštevati, da so to le mladi ljudje in da še ti teh naporov ne vzdržijo. Zato je razumljivo, da je v naši TOZD fluktuacija delavcev zelo



Inž. Živko Velkavrh, predsednik DS TOZD Hladilnica

velika. Domačih že skoraj ne dobimo več, zato si pomagamo z delavci iz drugih republik.

Pred leti je bila Hladilnica z osebnimi dohodki na samem vrhu, danes pa je tam nekje v sredini. Povprečje v letu 1972 je znašalo 2225 din.«

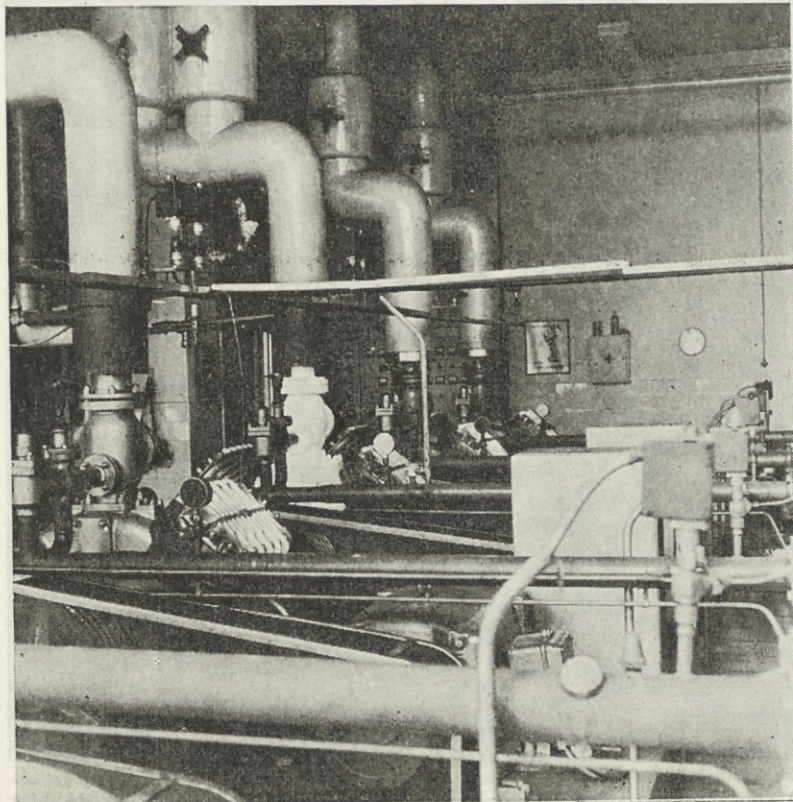
BENEFICIRANJE DELOVNE DOBE

O čem trenutno razpravljajo samoupravni organi v kolektivu, mi je odgovoril predsednik delavskega sveta tovariš ing. Živko Velkavrh:

»Aktualno vprašanje je samoupravni sporazum o delitvi osebnih dohodkov, ki ga bomo obravnavali tudi na zboru delovnih ljudi. V ta namen smo povabili na ta sestanek predstavnika iz mestnega sindikalnega odbora. Naši samoupravni organi so dali pred kratkim vlogo na Zavod za socialno zavarovanje glede beneficirane delovne dobe naših delavcev. Do sedaj so imela beneficirano dobo le tri delovna mesta, medtem ko so naši samoupravni organi ugotovili in tudi proučili,

da bi se to število moralo povisati na 9. Hladilnica se pripravljala za dodatno dejavnost — pakiranje zmrznjene zelenjave in o tem pripravljamo krajši elaborat.«

Iz razgovora lahko povzamem tudi to, da je 40-članski kolektiv TOZD Hladilnica o delu in sklepih samoupravnih organov sprotno informiran, da v kolektivu nimajo nobenega člana komunista, vendar se na to pripravljajo. Kandidatov, ki bi se vključili v ZK je nekaj, prav tako izpolnjujejo nekatera merila za sprejem in v bližnji bodočnosti pa pričakujemo ustanovitev aktiva. N. L.



Stroje, kompresorje in avtomatiko v hladilnici so uvozili iz Italije. Na posnetku vidimo »srce« hladilnih naprav



Delovne razmere v hladilnici so težke. Razlika med notranjo in zunanjo temperaturo je včasih celo 75° C. Še tako dobra zaščitna obleka ne more preprečiti številnih obolenj

Nekatere pomembnejše začetne naloge za

(Nadaljevanje s 1. strani)

- izvoli delavski svet TOZD, če delavci odločijo, naj določene funkcije upravljanja izvršuje ta organ,
- da se sklene samoupravni sporazum o združevanju v delovno organizacijo,
— da se izvoli delavski svet delovne organizacije,
- da se sprejmejo statuti TOZD, v skladu s samoupravnim sporazumom o združevanju v delovno organizacijo.

Ta oblika konstituiranja velja za delovne organizacije, ki imajo najmanj dve ali več TOZD v svojem sestavu. Če pa delovna organizacija nima organiziranih TOZD, se konstituira po novem zakonu, tako da sprejme statut in izvoli delavski svet.

Kako začne konstituiranje?

Konstituiranje delovne organizacije začne s tem, da delavci odločijo o organiziranju TOZD v njenem sestavu.

Kdaj imajo delavci pravico organizirati TOZD?

Vsak del delovne organizacije, ki pomeni delovno celoto, v kateri se uspeh skupnega dela delavcev lahko potrdi kot vrednost na trgu ali v delovni organizaciji in je lahko na tej podlagi samostojno izražen, imajo delavci pravico organizirati kot TOZD.

To določilo zakona v celoti prevzema objektivne pogoje iz ustavnih dopolnil ter subjektivne pogoje, ki smo jih navajali doslej tudi kot pravico samoorganiziranja.

Kdo pripravlja organiziranje TOZD?

Organiziranje TOZD pripravlja delovno telo, ki ga sestavljajo delegati delavcev, izvoljeni v vseh delih delovne organizacije.

Že v maju 1972 je centralni delavski svet našega podjetja priporočil vsem enotam, naj izvolijo delegate, ki naj bi delali pri organiziranju TOZD in pripravili sporazuma o združevanju. Ti delegati so bili posredno izvoljeni, večino jih je izvolil DS enote. Ob ustanovitvi TOZD so bili zato delegati ponovno neposredno izvoljeni na zborih delavcev. Za ponovno neposredno izvolitev delegatov smo se odločili zato, ker jo predvideva druga faza ustavnih sprememb. Po 34. členu ZKOZD je določeno, da morajo biti delegati izvoljeni v vseh delih delovne organizacije, ni pa zahtevano, da morajo biti neposredno izvoljeni.

Analiza pogojev za TOZD

Delavci vsakega dela delovne organizacije, ki pomeni delovno celoto, ugotovijo, da so podani pogoji za organiziranje TOZD šele, ko obravnavajo pismeno izdelano analizo teh pogojev.

Vsakemu delavcu mora biti vrnjena, ali vsaj dostopna, pismena analiza, ki obsega zlasti:

1. obstoječe ekonomsko in finančno stanje delovne organizaci-

je kot celote in njenih posameznih delov,

2. ugotovitev, kateri deli delovne organizacije pomenijo delovno celoto in izpolnjujejo druge pogoje za to, da se organizirajo v TOZD,

3. določitev delovnih sredstev delovne organizacije, s katerimi bodo upravljali delavci v TOZD,

4. ugotovitev terjatev in obveznosti delovne organizacije ter možnost njihove razdelitve med posamezne TOZD,

5. ugotovitev vrednosti investicijskih naložb posamezne TOZD,

6. pogoje za pridobivanje dohodka in dohodek, ki bi ga ob teh pogojih mogle doseči posamezne TOZD,

7. osnove, na katerih bi bilo mogoče urediti odnose med posameznimi TOZD v sestavi delovne organizacije.

Sklep o organiziranju TOZD

Ko delavci v delu delovne organizacije, ki pomeni delovno celoto, ugotovijo, da so podani pogoji za organiziranje TOZD, sprejmejo sklep o organiziranju TOZD.

Sklep o organiziranju TOZD vsebuje zlasti:

1. ime in sedež TOZD,
2. dejavnosti, ki jih v okviru poslovnega predmeta delovne organizacije opravlja TOZD,
3. ime osebe, ki je pooblaščen podpisovati TOZD in meje njene pooblastila.

Ta sklep sprejmejo delavci neposredno in enakopravno z večino glasov vseh delavcev tistega dela, ki se organizira kot TOZD.

TOZD mora nato v 8 dneh od dneva, ko sprejme sklep o organiziranju TOZD, poslati ta sklep vsem drugim TOZD oziroma drugim delom delovne organizacije, ki pomenijo delovno celoto.

Spor glede organiziranja TOZD

Vsaka TOZD oziroma vsak del delovne organizacije, ki pomeni delovno celoto, lahko na zahtevo večine svojih delavcev sam ali po delovni organizaciji sproži spor pred ustavnim sodiščem, glede zadostitve pogojem, ki se zahtevajo za organiziranje TOZD. Ta spor se lahko sproži v 30 dneh od dneva, ko je bil vročen sklep o organiziranju TOZD.

Med trajanjem spora, to je do odločbe ustavnega sodišča, se ne sme delavec spornega TOZD spremeniti lastnost delavca v združenem delu, ne njihovih pravic in obveznosti, ki so jih pridobili do sklepa o organiziranju TOZD.

S sklepom o organiziranju je TOZD pridobila sposobnost biti stranka v sporu z drugimi TOZD ali drugimi deli delovne organizacije.

Kdaj je sklep o organiziranju TOZD dokončen?

Sklep o organiziranju TOZD postane dokončen, ko poteče 30 dni od dneva, ko je bil vročen drugim delom delovne organizacije.

Če pa je bil sprožen spor pred ustavnim sodiščem, postane sklep o organiziranju TOZD dokončen, ko izda ustavno sodišče svojo odločbo o sporu.

Ko je sklep o organiziranju TOZD dokončen, pridobi TOZD sposobnost skleniti samoupravni sporazum o združevanju ter pravice, ki ji pripadajo po ustavi in zakonu.

Ne pridobi pa še pravice sklepanja pogodb z drugimi v pravnem prometu izven delovne organizacije ter opravljanja druga pravna opravila. Te pravice pridobi v skladu s samoupravnim sporazumom o združevanju, z dnem vpisa konstituiranja delovne organizacije v sodni register.

Statutarni sklep TOZD — ena izmed prvih nalog TOZD

S statutarnim sklepom so lahko začasno urejena posamezna vprašanja, ki se urejajo s statutom TOZD:

Statutarni sklep sprejmejo delavci z večino glasov vseh delavcev TOZD. Podrobnejši postopek za njegovo sprejemanje zakon ne določa ter je zato odločitve delavcev vsake TOZD odvisen način sprejemanja, to je ali na zboru, ali z referendumom.

V osnutkih zakona je bilo predvideno, da se sprejme statut TOZD, še predno je sprejet samoupravni sporazum o združevanju v delovno organizacijo. Pri tem osnutek ni upošteval določbe ustavnih dopolnil, da statut TOZD ne sme biti v nasprotju s samoupravnim sporazumom o združevanju. Tega vsekakor ne bi mogli ugotavljati, če bi bil statut TOZD prej sprejet kot samoupravni sporazum o združevanju. Zato je zakonsko besedilo vključilo dobro rešitev: začasnega notranjega organiziranja TOZD s statutarnim sklepom.

Določbe statutarnega sklepa se bodo uporabile pri končnem oblikovanju statuta TOZD, ki ga mora TOZD sprejeti najkasneje 60 dni po dnevu sklenitve samoupravnega sporazuma o združevanju v delovno organizacijo. Pri sprejemanju statuta TOZD bo pa možno in seveda hkrati obvezno upoštevati ustavno in zakonito določbo, da statut TOZD ne sme biti v nasprotju s samoupravnim sporazumom o združevanju.

Kaj naj vsebuje statutarni sklep TOZD?

Statutarni sklep TOZD naj bi vseboval vse tiste določbe, ki jih mora po zakonu vsebovati statut TOZD. Te so zlasti:

— o imenu, sedežu in dejavnostih TOZD,



V začetku maja so bile v Ljubljani športne igre pripadnikov javne varnosti. Slovenska ekipa je bila tudi naš gost. V TMI jo pozdravljajo predstavniki Mercatorja: generalni direktor Adolf Osterc, direktor TOZD TMI Rudi Miler in direktor splošnega sektorja Marjan Pogačnik

konstituiranje organizacij združenega dela

— o organu upravljanja (delavskem svetu) TOZD,
— o izvršilnih organih TOZD,
— o načinu njihovega oblikovanja, trajanju mandata njihovih članov, njihovem delovnem področju in odgovornosti,
— o sklepih, ki jih sprejmejo delavci neposredno (z referendumom, na zborih delavcev in drugače),
— o odgovornosti delegatov TOZD v organu upravljanja delovne in druge organizacije,
— o razporejanju dohodka,
— o uporabi produkcijskih sredstev in drugih delovnih sredstev in o razpolaganju z njimi,
— o ustanovitvi notranje samoupravne delavske in druge kontrole ter njenih pravicah in dolžnostih,
— o načinu sprejemanja sprememb in dopolnitev statuta ter sprejemanje drugih splošnih aktov TOZD.

Neposredno sprejemanje sklepov

V statutarnem sklepu in pozneje v statutu TOZD mora biti določen način, kako delavci uresničujejo svojo ustavno pravico, da neposredno sprejemajo sklepe, kar še posebej velja za neodtujljive pravice. Po XXI. ustavnem dopolnilu je neodtujljiva pravica delavcev TOZD zlasti, da pridobivajo dohodek, upravljajo zadeve in sredstva družbene reprodukcije, ter odločajo o dohodku. Neodtujljiva je zato, ker je nihče ne more vzeti niti je ne morejo odtujiti oziroma se tej pravici odpovedati delavci sami.

Neposrednost v našem podjetju ni majhen problem, zlasti v TOZD, ki imajo svoje prodajalne na širšem območju in je zato težko sklicevati delavce na eno mesto na zbor delavcev.

Zato zakon večinoma ne precizira, kaj se mora sprejemati na

zboru delavcev, kaj z referendumom oziroma z drugo neposredno obliko. Zato bo treba v teh TOZD dobro pretehtati, kako naj bi se organizirale oblike neposrednega odločanja delavcev, da bodo zagotovljene njihove pravice, da pa pogosto sklicevanje zborov delavcev ne bo v breme delavcem in s tem zavrlo njihovo sodelovanje in interes za resnično odločanje.

Samoupravni sporazum o združenju v delovno organizacijo

Zakon ne postavlja roka za sklenitev samoupravnega sporazuma o združenju, pač pa le pove, da sklenejo TOZD, ko so se organizirale, tako kot določa zakon, samoupravni sporazum o združenju.

Samoupravni sporazum o združenju se sklene v pisni obliki.

Samoupravni sporazum o združenju je sklenjen, ko v vsaki TOZD 2/3 vseh delavcev sprejmeta sklep o njegovi sklenitvi in ko sporazum podpišejo pooblašteni delavci vseh TOZD.

Vsebina samoupravnega sporazuma o združenju

S samoupravnim sporazumom o združenju v delovno organizacijo se urejajo:

1. firma in sedež delovne organizacije,
2. dejavnosti, ki so poslovni predmet delovne organizacije in glavne dejavnosti TOZD v njeni sestavi,
3. posli, ki se bodo v okviru delovne organizacije skupno opravljali na podlagi usklajenih načrtov in programov dela ter razvoja TOZD v njeni sestavi,
4. koordiniranje delovnega procesa,
5. sprejemanje skupnih načrtov in programov dela ter razvoja delovne organizacije,

6. način združevanja sredstev in določanje njihovega namena,

7. skupen organ upravljanja (delavski svet),

8. skupni kolegijalni izvršilni organi,

9. individualni izvršilni organ delovne organizacije,

10. volitve in čas, za katerega se ti organi volijo,

11. delovno področje, način odločanja in njihova odgovornost,

12. pravice in obveznosti delovne organizacije in TOZD do drugih ter oblike odgovornosti TOZD za te obveznosti,

13. medsebojni poslovni odnosi in drugi medsebojni odnosi,

14. način reševanja sporov — notranja arbitraža,

15. način sprejemanja statuta in drugih splošnih aktov delovne organizacije,

16. postopek za spremembo ali dopolnitev samoupravnega sporazuma o združenju,

17. druga vprašanja, ki so pomembna za skupno delo in poslovanje.

Sredstva, pravice in obveznosti se razporedijo na TOZD, ki se organizirajo v sestavi delovne organizacije s samoupravnim sporazumom o združenju ali s posebnim pisnim sporazumom, ki je njegov sestavni del.

Statut TOZD

Ko je sklenjen samoupravni sporazum o združenju v delovno organizacijo, sprejme TOZD svoj statut.

Glede vsebine statuta TOZD veljajo navedbe, ki smo jih zajeli v vsebini statutarnega sklepa.

Statut TOZD sprejmejo delavci z večino glasov vseh delavcev TOZD. Kot že povedano, mora biti statut TOZD v skladu s samoupravnim sporazumom o združenju.

Rok za statut TOZD zakon določa kot obvezni rok, in sicer mo-

ra biti sprejet najkasneje v 60 dneh od dneva, ko je bil sklenjen samoupravni sporazum o združenju v delovno organizacijo.

Statut delovne organizacije

Statut delovne organizacije se sprejme, ko je sklenjen samoupravni sporazum o združenju v delovno organizacijo, prav tako najkasneje v 60 dneh od njegove sklenitve.

Statut delovne organizacije mora biti v skladu s samoupravnim sporazumom o združenju.

Način sprejemanja pa zakon prepušča samoupravnemu sporazumu o združenju, ki lahko določi, da mora biti sprejet v vseh TOZD. Če samoupravni sporazum nima take določbe, sprejme statut delovne organizacije delavski svet ali drug ustrezen organ delovne organizacije.

Združevanje v skupnost TOZD

Ker je tudi v našem podjetju začel proces združevanja v skupnost TOZD, je prav, da navedemo nekaj zakonitih določb o tem.

Dvoje ali več TOZD v sestavi iste delovne organizacije, se lahko združi v skupnost TOZD.

Združevanje v skupnost TOZD se izvede s samoupravnim sporazumom o združenju v skupnost TOZD. Ta samoupravni sporazum se sklene v pisni obliki. Sklenjen je, ko v vsaki TOZD, ki se združujejo v skupnost TOZD, večina vseh delavcev TOZD sprejme sklep o njegovi sklenitvi in ko ga podpišejo pooblašteni delavci vseh TOZD.

Samoupravni sporazum o združenju v skupnost TOZD mora biti v skladu s samoupravnim sporazumom o združenju v delovno organizacijo.

K skupnosti TOZD lahko pozneje pristopijo tudi druge TOZD v sestavi iste delovne organizacije.

V tem sestavku je navedenih le nekaj pomembnih določb zakona in nalog, ki so pred nami. Pri konkretnem delu pa bomo naleteli še na vrsto problemov, ki jih bomo morali reševati na način, ki bo kar najbolj ustrezal zakonu in ustavi in seveda našim potrebam in željam za čim boljše sodelovanje vseh TOZD v okviru podjetja Mercator.

MIRKO RUPELJ

ha, ha, ha

Učitelj: Kaj se zgodi s pločevino, če jo pustimo na odprtem oknu?

Branko: Zarjavi.

Učitelj: In kaj se v istem primeru zgodi z zlatom?

Branko: Ukrađeno je.

— Rad bi se poročil z vašo hčerko.

— Ali imate kaj denarja?

— Denarja? Poročiti jo želim, ne kupiti, gospod!

— Ali je tvoja prijateljica res tako varčna, kot se sliši?

— Res, ona gre celo z drugimi fanti na zabave, samo da svojega zaročenca »obvaruje«.



Pri Mercatorju v Dolenjskih Toplicah je bila tako polna trgovina nakupovalcev, da sem se dobro načak predon sem lahko ujel vse tri prodajalke v objektiv. GUTMAN VALERIJA, ŠAJNIC MARIJA in REPAR SLAVKA pa so si za hipec lahko oddahnile. Sicer se ne pritožujejo, pravijo pa, da je dren vsak dan, kar pa ni nič čudnega saj tam, kjer nihče nima trgovine, jo ima »MERCATOR« in kjer je »MERCATOR« pa ljudje že vedo, da imajo vse. (Foto: Sandi Mikulan)

Saj ga poznate, dobri, stari nebotičnik

Saj menda ni prav nikogar med nami, ki ne bi poznal te tako značilne stavbe za belo Ljubljano. Si mar lahko predstavljate razglednico našega mesta brez ljubljanskega nebotičnika? Marsikomu izmed nas se je porodila misel, da je za Ljubljano nebotičnik to, kar pomeni za Pariz Eifflov stolp. Sicer pa, čemu vse te besede? Zakaj sploh v našem listu omenjamo to zgradbo? No, naj povemo naravnost, da se je z novim letom »Mercatorjeva družina« povečala za enega člana. Kavarna in bar »Nebotičnik« sta postala naš najmlajši član kolektiva.

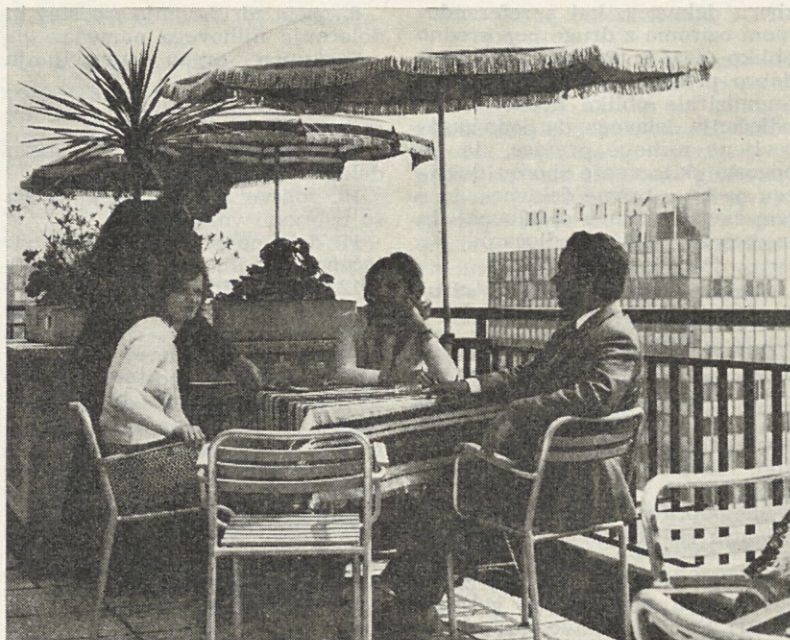
NA NEBOTIČNIK SVA ODŠLA ...

Da, pred dnevi sva z našim fotoreporterjem odšla na nebotičnik, da bi pripravila tale zapis. Direktor bivšega gostinskega podjetja »Nebotičnik« je bil že pripravljen na najin razgovor. Pojdimo tudi mi z njim na kratek sprehod skozi čas.

»V tridesetih letih so Ljubljanci želeli imeti kos Amerike tudi doma,« je dejal tovariš Stane Korinšek. »Kot bomba je odjeknila novica, da bo Pokojninski zavod postavil sredi Ljubljane ogromno železobetonsko stavbo, ki bo po svoji višini prekosila še tako visok ljubljanski zvonik. Zastavili so temelje, stavba se je začela dvigati v višave. In prišel je dan, ko je bil prvi nebotičnik v našem mestu dokončan. Prav v njegovi kroni pa je bila odprta kavarna.«

To so bili torej začetki kavarne »Nebotičnik«. Pred vojno in med vojno to gostinsko podjetje, glede na visoke stroške, ni bilo rentabilno. Pa danes?

»Danes smo visoko aktivni,« je nadaljeval tovariš Korinšek. »Glede na promet, ustvarjamo lepe sklade in tudi lep dohodek. Smo na zgornji meji med ljubljanskimi gostinci.«



V toplih poletnih dneh je prav prijetno posedeti na terasi. In od tod imaš celo Ljubljano kot na dlani. In če pridete na teraso, vas bo natakhar Karel Artič res prijazno postregel

»Kaj vas je vodilo k temu, da ste pristopili v delovno skupnost Veletrgovine Mercator?«

»Prišli smo do tega, da sami ne bomo več mogli. Ozrli smo se okrog sebe in premislili, kje bi bilo za nas najboljše. Spomnili smo se na Mercator in vzeli za zgled Kavarno in slaščičarno Evropa, ki je že pred leti storila ta korak. Preštudirali smo razne Mercatorjeve dokumente, videli, da delavcu nudite res kar najbolj široke svoboščine. Videli smo, da pri vas delavec res pride do tega, kar novi ustavni amandmaji predvidevajo. Mislimo, da smo si poiskali res takšnega partnerja, ki nam povsem ustreza, da bomo naše delovne odnose pošteno prilagodili amandmajem in trenutnemu gospodarskemu položaju.«

MALA TERASA, SPODAJ LJUBLJANA POMANJŠANA ...

Prav na vrhu nebotičnika, to je v dvanajstem nadstropju, je razgledna terasa. Kot na dlani imaš pred seboj vso Ljubljano in še precej dlje ti seže oko. To je privlačnost za turiste. Tujci posebno radi pridejo v letnem času na teraso. Ta razgledna točka Ljubljane je poznana daleč po svetu. Škoda, da poleti domačini tako malo zahajajo na teraso. Je pa zato toliko bolj živahno v kavarni v zimskem času, ko je tam glasba s plesom. Posebno mladi prav radi pridejo, da se zavrtje ob taktih moderne glasbe. Naj povejmo tudi to, da se red in disciplina obiskovalcev vse bolj zboljšuje, s kvalitnimi uslugami pa si kolektiv prizadeva doseči večji ugled. No, naj omenimo tudi nočni bar, ki je odprt od 22. ure pa vse do pol petih zjutraj in nudi obiskovalcem kvalitetni mednarodni program.

Naj ob koncu navedemo še nekaj podatkov o poslovanju Kavarne in bara Nebotičnik. Stalno



Direktor TOZD »Kavarna in bar Nebotičnik« Stane Korinšek: »Obiščite nas, nudimo vam kvalitetne gostinske usluge.«



Nebotičnik, brez katerega si Ljubljanci verjetno ne bi znali predstavljati svojega mesta. Dolgo je kraljeval v vrtoglavih ljubljanskih višinah



Takole pospravljen bar čaka na obiskovalce. Še nekaj ur in že se boste lahko zabavali prav do jutra

V nekaj stavkih...

zaposlenih delavcev v podjetju je 28. V letnem času pa je zaradi sezone potrebno zaposliti še nekaj ljudi. Lani je podjetje ustvarilo nekaj manj kot 300 starih milijonov prometa, kar pomeni v primerjavi z letom 1971 30% povečanje. Promet se dviga in tako za letošnje predvidevajo porast za približno 25%. Podjetje ustvarja močne sklade. Veliko sredstev namenijo za izobraževanje kadrov; v kolektivu je le majhen odstotek nekvalificiranih delavcev. Po svoje skušajo reševati tudi stanovanjsko problematiko zaposlenih.

Pa načrti, želje? Zadovoljni so s prometom, s kvalitnimi uslugami pa bi radi pridobili še več obiskovalcev. Radi bi razširili svoje prostore, radi bi prišli tudi v prtiličje in odprli sodoben bistro. Radi bi v stavbi za svoje delavce uredili stanovanja, radi bi... Tako kot povsod imajo tudi v Kavarni Nebotičnik dosti načrtov in želja.

Na koncu naj v imenu Kavarnar in bara Nebotičnik sporočim članom delovne skupnosti Veletrgovine Mercator iskrene pozdrave naše najmlajše temeljne organizacije združenega dela. Kolektiv se topla priporoča za obisk, vaše zaupanje pa bo poplačal s kvalitnimi uslugami.

DEJAN

Iz zapiskov naše pravne službe

...Cilj združitve podjetja vidi »Kavarna in bar Nebotičnik« v hitrejšem razvoju v sklopu podjetja Veletrgovine »Mercator« Ljubljana. Zato menimo, da predvidena integracija z Veletrgovino »Mercator« ne predstavlja nobenih dodatnih organizacijskih in finančnih težav, temveč težnjo kolektiva po sodelovanju v večji gospodarski organizaciji z možnostjo lastnega dela in organske rasti v okviru našega podjetja. Predvidena integracija je zaradi tega organizacijsko in ekonomsko utemeljena...

...Delovni kolektiv Gostinskega podjetja »Nebotičnik« Ljubljana je dne 9. 2. 1973 glasoval o pripojitvi tega podjetja k Veletrgovini »Mercator«. Od skupnega števila 25 delavcev je glasovalo za pripojitev 22 delavcev, en glas je bil neveljaven, izostala sta dva delavca. Pripojitev je bila torej izglasovana z 88% večino.

...Sprejme se pripojitev Gostinskega podjetja »Nebotičnik« Ljubljana k Veletrgovini »Mercator« Ljubljana z veljavnostjo od 1. 1. 1973 dalje po prejšnji ugotovitvi umestnosti te pripojitve na podlagi ekonomske finančne analize.

...Delavci pripojenega podjetja ustanovijo po pripojitvi Temeljno organizacijo združenega dela ter se enakopravno vključijo v oblikovanje in sprejemanje samoupravnega sporazuma o združenju TOZM Mercator.

DEJAN

Na pločniku ob Titovi cesti v poletnih mesecih prodajajo tudi sladoled. Pripravljajo klasični sladoled najrazličnejših okusov. Dnevno prodajo približno 40 litrov sladoleda oziroma osemsto porcij. Lani so samo s sladoledom ustvarili okrog deset milijonov prometa.

Prenaporno bi bilo prehoditi tistih tristo in več stopnic do vrha nebota. Kavarna ima dva

svoja lastna dvigala, s katerima vozi goste v svoje prostore. Lift boy prevozi v sedmih urah po nekaj sto obiskovalcev. Stroški prevoza na gosta znašajo 45 starih dinarjev.

Najstarejši član kolektiva je tovariš Stefan Sluga, šef strežbe v baru. V tem podjetju je zaposlen že polnih osemtrideset let.

Mnogo obiskovalcev privlači tudi nočni bar. To je najstarejši

in pa tudi najcenejši bar v Ljubljani. Artiste za program dobe prek artistskega združenja v Zagrebu. Vedno si prizadevajo, da obiskovalcem nudijo kvaliteten program na mednarodni ravni.

V tipični kavarniški kuhinji pripravljajo sladoled, kuhajo kavo; goste lahko postrežejo tudi z različnimi brezalkoholnimi in alkoholnimi pijačami, sendviči, hrenovkami in pecivom. DEJAN

Ponujamo vam

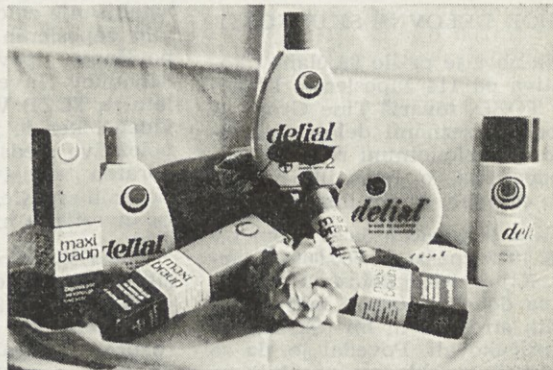
V tej rubriki bomo odslej predstavljali izdelke ali predmete, ki so novi na naših prodajnih policah; in pa tudi izdelke, ki jih že poznate, pa jih po dolgem času spet lahko najdete v naših prodajalnah. Cene, ki jih navajamo, so seveda grosistične, torej niso všteti davki in marža.



V množici raznih lakov za lase se je pred kratkim pojavil tudi nov, kvaliteten lak — »Mercator hair spray«. Za »Mercator« ga polni TKI Hrastnik, kar je tudi zagotovilo za kvaliteto. Cena za 500-gramsko dozo je 14,50 din.



Aluminijska folija je zadnje čase v gospodinjstvu postala skoraj nepogrešljiva. Tudi če se odpravljate na vikend ali dopust, vam bo prišla prav. Po dolgem času je našim potrošnikom spet na voljo, Tokrat iz uvoza, cena za rolo 20 metrov alufolije pa je 18,10 din.



Če se odpravljate na dopust, potem ne pozabite na primerno sredstvo za sončenje. V družini Delial je novost krema Maxi braun, ki že v nekaj urah zagotavlja zagorelo polt tudi brez sončenja. Cena za tubo kreme Maxi braun je 13,25 din.



Priljubljeni Rex papir za police, zavijanje zvezkov in podobno je po skoraj dveh letih spet tu. Izbira barv je res velika, pa tudi mnogo vzorcev je na voljo. Ker je v času, ko to poročamo Rex papir še na poti, lahko navedemo le približno ceno: 6,60 din.

Izbral in zapisal:
DEJAN

Predstavljamo vam TOZD Vrhnika

Te dni so bili v vseh naših TOZD zbori delovnih skupnosti. Osrednja točka dnevnega reda na teh sestankih je bil sprejem plana za tekoče leto. Poleg plana pa so domala povsod obravnavali še nekatera druga vprašanja, ki so aktualna v posamezni TOZD.

Ko vam danes predstavljamo TOZD Vrhnika ne bo napak, da napišemo tudi nekaj vrstic o njihovem zboru, ki je bil 21. maja.

Na dnevnem redu so imeli poleg sprejemanja plana za leto 1973 še določitev delegata TOZD in podelitev nagrad delavcem, ki so v kolektivu 10, 15 ali 20 let.

ZBOR DELOVNE SKUPNOSTI

Na zbor je prišlo 89 članov kolektiva od 114 zaposlenih. Direktor TOZD, tovariš Tine Grom, je uvodoma seznanil delovno skupnost z lanskoletnimi rezultati gospodarjenja, o letošnjih načrtih in o težavah, ki jih ima kolektiv.

Tako je poročal, da je promet v letu 1972 znašal 50.000.000 dinarjev. Kljub dokaj dobremu prometu pa dohodek zaradi močno naraslih stroškov ni bil takšen, kot so pričakovali. Povedal je, da so sredstva iz skladov porabili za kritje stroškov adaptacij dveh poslovalnic. Tako so se letos srečali z nepredvidenimi težavami, ker je bil sprejet zakon o obveznem formiranju lastnega poslovnega sklada. Glede na to, da so porabili večino lastnih sredstev iz skladov za nujno obnovo zastarelih lokalov in ob vloženi povišani amortizaciji od 300.000 na 900.000, ki so jih dali v skupne namene za kritje investicij združenega podjetja Mercator, so ob koncu leta 1972 ostali brez sredstev za nadaljnji razvoj.

Za leto 1973 je kolektiv TOZD Vrhnika predvidel 20% porast realizacije. Uspešno poslovanje pa je odvisno predvsem od zmanjšanja stroškov in zalog ter hitrejšega obračanja zalog. To je zdaj osnovna naloga kolektiva, ker le tako bodo lahko uspešno zaključili poslovno leto.

Plan za leto 1973 je obrazložila tovarišica Alenka Srdič iz raz-

vojno planskega oddelka. Nazorno je prikazala plan celotnega podjetja in plan TOZD Vrhnika. Tako so člani vrhniške TOZD izvedeli, da se pri njih predvideva 20% porast realizacije, 9% zmanjšanje zalog, zmanjšano število zaposlenih (sedem) in 18% povišanje povprečnih osebnih dohodkov. Investicije v tekočem letu za TOZD Vrhnika niso predvidene, ker je potrebno vsa razpoložljiva sredstva razporediti za obratna sredstva, zato tudi iz skupnih sredstev v letošnjem letu za investicije ni kaj vzeti.

Tovarišica Srdičeva je obrazložila tudi plan ekonomske propagande za leto 1973.

Po podanem poročilu je stekla razprava. Slišali smo pripombe, da je plan realizacije postavljen previsoko, da je plan zalog nerealen, ker je previsok. Izrečena je bila tudi pripomba glede plana investicij, ker v njem ne najdemo Vrhnike, čeravno so se o tem že pogovarjali. Gre za ureditev ene od poslovalnic na Vrhniki. Zbor je predlagal, da se planira in vpiše na prioriteto listo obnova omenjene trgovine.

Plan za leto 1973 je bil nato sprejet. Vendar bi ob tem radi nekaj pripomnili. Vse preveč opažamo, da so ljudje premalo seznanjeni o stvareh, za katere glasujejo ali pa se zanje premalo zanimajo. Tako se dogaja, da se na zborih ne oglašajo, ne razpravljajo, da le zaradi formalnosti dvigajo roke in svoje pripombe izrekajo šele za prvim vogalom.

Na zboru so člani delovne skupnosti TOZD Vrhnika izvolili tudi novega delegata za TOZD, ker je prejšnji zapustil njihov kolektiv. Predlagan in hkrati izvoljen je



Zvestoba, dolga deset let. Stane Fefer, Betka Buh, Minka Golob, Francka Sedej, Mari Lenarčič, Jožica Trček, Olga Škrbec, Cirila Končnik in Janez Knapič so prišli v vrhniški kolektiv pred desetimi leti



Za njimi sta dve desetletji plodnega dela, premagovanja težav in prizadevanj za napredek svojega kolektiva. To so vrhniški jublanti Kristina Jereb, Janez Dobrovoljc, Malči Dolenc, Tine Grom, Tončka Potrebuješ in Ivanka Medič

bil tovariš Tine Grom, direktor TOZD.

Ob koncu zбора je predsednica DS tovarišica Fanj Šušteršičeva podelila praktične in denarne nagrade vsem članom, ki so ali bodo letos dopolnili 10-, 15- in 20-letno delovno dobo v kolektivu.

OSNOVNI PODATKI O TOZD

Pred enaindvajsetimi leti so na Vrhniki pristojni organi ustanovili Trgovsko podjetje Vrhnika, ki je dobilo v svoje upravljanje šest poslovalnic. Podjetje se je počasi razvijalo in si ni moglo ustvariti toliko sredstev, da bi šli v večjo investicijo. Zato so se začeli pogovarjati, da bi se združili v večje in močnejše podjetje. Kot najboljši partner se je izkazal ljubljanski Mercator h kateremu so se pripojili leta 1971.

Danes ima TOZD Vrhnika 21 poslovalnic na območju vrhniške občine in dve na ljubljanskem področju. Med njimi so štiri samopostrežbe z bifeji.

TOZD Vrhnika si še želi razširiti maloprodajno omrežje in o



Čestitko in nagrado za svoje dvajsetletno ustvarjalno delo v kolektivu je prejel tudi tovariš Tine Grom, direktor TOZD Vrhnika



V TOZD Vrhnika so pogostili in obdarili svoje jublante kar v domači pisarni. Med jublanti — dvajsetletniki je bila tudi tovarišica Ivanka Medič, ki ji kar ni šlo v glavo, da je že dvajset let v kolektivu



V vrhniško blagovnico hodijo nakupovat predvsem kupci iz okoliških krajev, manj sami Vrhničani, ki se raje zapeljejo v Ljubljano

tem je direktor tovariš Grom povedal:

»Najnujnejša investicija, ki jo imamo v planu je izgradnja centra — blagovne hiše ob vstopu na Vrhniko. Izdelane imamo že načrte in rezervirano parcelo ca. 2000 m².

Izgradnjo blagovnice smo imeli v planu že tedaj, ko smo se pripajali k Mercatorju. Ker so izgleli za gradnjo šele v prihodnosti, je naš DS predlagal, da bi za čas naredili med poslovalnica-ma Križišče in Preskrba vmesni prizidek v obliki hale, ki bi služila kot samopostrežba in prodajalna tehničnega blaga. To bi bila začasna rešitev za to področje, ki postaja vse gosteje naseljeno.

Računamo, da se mora promet vsekakor povečati. Na Vrhniki je vse več novih hiš in ljudi in tako bo tudi kupna moč večja.«

TOZD Vrhniko zaposluje 115 delavcev in 33 učencev. Po višini povprečnega osebnega dohodka so tam nekje na koncu lestvice med TOZD Mercatorja. Ta je znašal za leto 1972 1750 dinarjev.

Nagrade učencev se gibljejo od 200 din za prvi letnik, 300 din za drugi do 450 din za tretji letnik. Učencev na Vrhniki ne primanjkuje, saj se vsako leto prijavijo v velikem številu. Edini problem je dobiti fante, ker se ti raje odločajo za poklice v kovinski obrti. Kljub zadovoljivemu številu mladega kadra pa se pojavijo kadrovske težave, ko le ti končajo šolo. Mnogi si poiščejo boljšo službo v Ljubljani ali v industriji, nekateri se odločijo za nadaljnje izobraževanje na komercialni ali poslovodski šoli in kolektiv ima problem, kako dobiti zadosti trgovskih delavcev.

Kolektiv enote Vrhnika je ustanovil svojo TOZD 23. 11. 1972. leta. O tej odločitvi je direktor Grom menil:

»Smatram, da ima ustanovitev TOZD pozitivne strani, ker so tako dobile posamezne enote še večjo samostojnost in delavci še večje pravice upravljanja. Samo tedaj, ko delavec ve, da o vseh stvareh odloča sam, bo pokazal več zanimanja za poslovno in družbeno-politično življenje v svojem kolektivu.«

Zanimala sem se tudi za organizirano delovanje komunistov in mladine v vrhniškem kolektivu in izvedela, da niti člani ZK niti mladina še nista organizirana v aktivu.

SINDIKALNO DELO

Na prvem letošnjem sestanku si je IO zastavil nalogo, da reši probleme posameznih poslovalnic in same TOZD. Problemov je veliko in sindikat bo moral trdo delati.

O delu sindikata mi je v razgovoru povedal njegov predsednik, Marko Znidaršič naslednje:

»Kot vsa podjetja nameravamo tudi mi skrbeti za rekreacijo naših delavcev. Za letošnje poletje smo omogočili našim delavcem letovanje na morju po minimalnih cenah. Zadnja leta redno organiziramo skupni izlet kolektiva, na katerem se vsi skupaj vidimo in razvedrilo.«

Naša organizacija sindikata si želi stalne stike, in jih tudi ima, s samoupravnimi organi, ker le z njihovo pomočjo bomo lahko reševali probleme.«

N. Lombardo

Hitra cesta prinaša nezadovoljstvo?

Da, tako so mi dejali oni dan na Vrhniki, v klasični prodajalni živilskega blaga »Preskrba«. Da je bil promet prej večji. Da je prava škoda, da ni odcep na novo avtomobilsko cesto med Vrhniko in Postojno vsaj nekaj deset metrov više. Ko avtoceste še ni bilo, so se v prodajalni ustavljali mnogi mimoidoči turisti, tudi veliko inozemcev. In takrat je šla v denar čokolada, pa slivovke se je veliko prodalo in tudi konzerv. In prav zraven trgovine je velik parkirni prostor, kjer so se ustavljali tovornjaki. Za dolgo pot, ki so jo imeli pred sabo, so šoferji nakupili obilne malice.

trudimo za kar najboljši poslovni uspeh.

Radi bi, da bi nam lokal prenovili. Kolektiv si najbolj želi adaptacije in povezave s trgovino »Na križišču«. Vmesni prostor bi povezali z montažnimi elementi in tako bi lahko pridobili sodobno samopostrežno prodajalno. Tu, kjer je zdaj trgovina in bife, pa bi lahko uredili sodoben gostinski lokal. S tem bi bili zadovoljni, ker vemo, da zaradi gospodarskega položaja gradnja blagovnice ni mogoča.«

To so zaenkrat samo želje kolektiva, ki pa upa, da bodo nekoč postale tudi stvarnost. Z moder-



Zgleda, da je poslovodja Oto Kužnik zadovoljen. Prav gotovo se je danes nabral v blagajni lep izkupiček

Zdaj je malo drugače. Čeprav je prodajalna v samem središču Vrhniko, promet ni več tak. Sicer pa je tudi sam lokal za sodobno poslovanje dokaj neprimeren.

»Dvajset do petindvajset milijonov prometa imamo mesečno. Zadnje tri mesece v letu pa te številke tudi presežemo. Radi bi delali več,« je dejal poslovodja prodajalne Oto Kužnik. »Toda pogoji za delo so zelo slabi. Lokal je star, premajhen. Skladišča so neprimerna, mrzlo je. Pri nas ni pogojev za poslovanje, kakršnega zahteva čas. Štirje smo redno zaposleni, pa še dve učenci imamo. Vsi se po svojih močeh

nizacijo ne bi zadostili samo željam domačinov, temveč bi zajeli tudi več prehodnih potrošnikov. In to bi bilo v korist ne samo Mercatorju, temveč tudi občini.

Naj povem, da je trgovina kljub vsemu prijetno urejena in prijazne prodajalke te prav hitro in lepo potrežejo. Po potrebi, od časa do časa imajo v prodajalni sestanek s poslovodjem. In takrat se pogovarjajo o načinu strelbe, o odnosu prodajalcev do kupca, glede ureditve lokala in drugo. Malo pa tudi pokritizirajo aranžerje, saj menijo, da premalokrat aranžirajo v prodajalni.

DEJAN



V spodnji etaži vrhniške blagovnice je prijeten kotiček s šolskimi potrebščinami in pisarniškimi pripomočki. Tovarišica Silva Repuš ni nikdar brez dela, tudi sedaj ne, ko gre šolsko leto h koncu

Oh, ti izpiti

Zdaj, ko je šolsko leto pri kraju, je verjetno marsikdo takole vzdihnil. In tudi tisti dan, ko sem se mudil na Vrhniki, si je verjetno marsikdo grizel nohte od treme in nerveze. Zaključni izpiti iz praktičnega znanja so bili. Osemnajst učencev je tistega dne opravljalo preizkušnjo praktičnega znanja. Osemnajst ocen je tovariš Vilko Korenčan zapisal v indekse. In med njimi ni bilo niti ene slabe ocene.

Pa tudi odličnjaka ni bilo. Prav dober uspeh je bil najboljši in Jožica Kovač je bila presrečna, da je dobila tako oceno. Prvi letnik ima tako za sabo. Že v petem raz-

redu osnovne šole se ji je porodila misel, da bo nekoč prodajalka. In zdaj, ko je uspešno opravila prvi letnik, je dobila še več veselja za nadaljnje šolanje.

DEJAN

Gospa Kresnica si je v trgovini z živalmi kupila psa dakla. Že naslednji dan se je vrnila in vsa zaskrbljena rekla prodajalcu:

— Vrnila bom psa, ker ima prekratke noge!

— Ne vem, gospa, kaj želite. Noge zadostujejo vendar do tal.

Predlog plana sprejet brez

Delovna skupnost TOZD Panonija Ptuj je na sedmih zborih v času od 21. do 23. maja 1973 razpravljala o predlogu plana Veletrgovine Mercator Ljubljana za leto 1973 ter predlog sprejela brez bistvenih pripomb.

Pri obravnavi plana je bilo več pripomb na to, da je predlog plana dan v razpravo komaj v sredini leta za tekoče leto, ko je že več kot ena četrtina plana realiziranega. Pred dokončnim sprejetjem v centralnem delavskem svetu pa bo preteklo že pol leta.

Člani delovne skupnosti so bili mišljenja, da bi morali razpravljati o planu že v novembru ali decembru in to za prihodnje leto.

TOZD Panonija je svoj plan sprejela v začetku leta, zato tudi na skupni plan ni bilo bistvenih pripomb, razen pri trošenju sredstev za reklamo, kjer so bile poudarjene specifičnosti poslovanja Panonije. Sklep kolektiva je bil, da naj se Veletrgovini Mercator oziroma njenemu osrednjemu delavskemu svetu predlaga, da spremenj plan trošenja sredstev tako, da se bo v večji meri pokrivalo področje Štajerske, Medjimurja, Prekmurja in Zagorja.

POGOJI POSLOVANJA V LETU 1973 SO PRECEJ TEŽJI OD POGOJEV V LETU 1972

V drugi točki dnevnega reda na zborih kolektiva, so bili člani delovne skupnosti seznanjeni s poslovnimi rezultati Veletrgovine Mercator Ljubljana in TOZD Panonija Ptuj v letu 1972. Vse prodajalne in skladišča so predhodno dobile pismeno gradivo, tako da so se lahko vsi pripravili za razpravo.

Primerjalno so bili podani tudi podatki iz periodičnega obračuna za prvo četrtletje, iz katerega je razvidno, da so pogoji poslovanja v letošnjem letu precej težji in da prodajalne brez Blagovnice komajda dosegajo lanskeoletni količinski promet.

Zraven tega vplivajo na poslovanje tudi spremenjeni in težji

pogoji prodaje predvsem zamrznjene marže, ki pri vedno več artiklih ne pokrivajo stroškov pri prodaji. Vsak posamezni artikel naj bi pokrival stroške prodaje, zato bi morali biti dopustne take kalkulacije in marže, ki bi to omogočale.

V nadaljevanju je bil prikazan problem lastnih in trajnih obratnih sredstev, teh Panoniji primanjkuje predvsem zato, ker se je v lanskem letu in v prvih mesecih letošnjega leta precej povečal obseg poslovanja (Blagovnica, obrat »Zaščita« Kidričevo, Krojaško šiviljska delavnica).

SAMOUPRAVNI SPORAZUM O DELITVI OSEBNIH DOHODKOV — OSREDNJA TOČKA RAZPRAV

Posebna strokovna komisija, ki jo je določil direktor TOZD in komisija za plan in osebne dohodke delavskega sveta TOZD Panonija, je že dalj časa pripravljala predlog samoupravnega sporazuma o delitvi osebnih dohodkov v TOZD Panonija Ptuj.

Dosedanji pravilnik o delitvi osebnih dohodkov, ki je bil sprejet v začetku leta 1972, je v mnogočem zastarel, predvsem pa niso bila pravilna razmerja med posameznimi delovnimi mesti. To ni kritika prejšnjih sestavljalcev pravilnika o delitvi osebnih dohodkov, temveč se je v tem zadnjem letu obseg dela precej povečal, število zaposlenih se je povečalo za prek 200, nastale so spremembe posameznih predpisov, ki zahtevajo nove evidence in dela ter s tem tudi večja odgovornost služb in posameznikov na posameznih delovnih mestih.

Zbori delovne skupnosti so spremembe oziroma samoupravni sporazum sprejeli, o predlogih in pripombah, ki so jih zbori podali pa bo odločal delavski svet.

Delegati zborov — pomembna novost

Novi zakon o združenem delu daje precej večje pristojnosti zaposlenim delavcem, in v tej smeri so sprejeli posebno novost, ki je v tem, da bodo predstavniki posameznih zborov kot delegati so-



Dvorana v delavskem klubu je bila na nekaterih zborih celo premajhna, tako, da je tudi po 40 članov kolektiva stoje pozorno poslušalo in sodelovalo na zboru



Del kolektiva blagovnice na zboru

delovali na seji delavskega sveta, ko bo ta odločal o predlogih in pripombah sprejetih na zborih. Izvoljenih je bilo 10 delegatov, ki bodo imeli enake pravice kot člani delavskega sveta, ko se bo glasovalo o omenjeni zadevi.

V TOZD PANONIJA PTUJ IZVOLJENA KOMISIJA DELAVSKE KONTROLE

Da bi vsi organi v združenem delu postali resnično organi delavcev ter da bi imeli delavci iz neposredne proizvodnje resnično možnost vplivanja na vse faze družbenopolitičnega in samoupravnega procesa ter da se zaščiti samoupravni sistem, se je pričela akcija za ustanavljanje posebnih organov delavske kontrole.

O tem so razpravljali tudi na zborih v TOZD Panonija in sprejeli okvirni program dela, ki bi ga naj komisija opravljala.

Osnovne naloge bi bile v naslednjem:

— kontrola izvrševanja sklepov in nalog,

— spremljanje odločitev kolektivnih in individualnih izvršilnih organov predvsem pa če ti organi spremljajo izvrševanje sklepov,

— kontrola dela vseh samoupravnih organov za zagotavljanje uresničevanja sprejetih načel, v kar spada spremljanje izvrševanja samoupravnih sporazumov, družbenih dogovorov, normativnih aktov, zakonov itd.

Komisija delavske kontrole mora biti seznanjena z vsemi fazami samoupravnega odločanja.

Za kvalitetno delo komisije delavske kontrole, je po mnenju mnogih, potrebno troje:

1. kako nastajajo in se oblikujejo samoupravne odločitve (sporazumi, normativni akti, posamezni sklepi itd.);

2. ali so posamezne odločitve v skladu z že sprejetimi sporazumi, normami in odločitvami;

3. kako se izvršujejo in uresničujejo sprejeti sporazumi, sklepi in normativni akti.

Za izvrševanje teh nalog pa je potrebno, da se izoblikuje poseben organ kontrole, ki bi naj bil popolnoma neodvisen od druge samoupravne in izvršilne strukture v delovni skupnosti.



Člani kolektiva TOZD Panonija pozorno poslušajo obrazložitve k posameznim točkam dnevnega reda zborov, ki so bili v času od 21. do 23. maja

bistvenih sprememb



Delovno predsedstvo na zboru v Ptuj

V organih delavske kontrole samo neposredni proizvajalci

V organu delavske kontrole naj bi bili v večini oziroma pretežno sami delavci iz neposredne proizvodnje, kar pomeni v trgovini, da naj bi to bili kvalificirani trgovski delavci, ki nimajo podrejenih delavcev in ki niso obremenjeni z vodstvenimi deli.

Prav tako je bilo mišljenje, da v organu delavske kontrole naj ne bi bili nosilci samoupravnih izvršilnih in družbenopolitičnih funkcij v TOZD. Na osnovi tega je tudi bila na vseh zborih soglasno izvoljena komisija delavske kontrole in sicer:

Jože Murko, kvalif. trg. delavec v skladišču prehrane — za predsednika,

Lizika Bagar, ref. obračuna osebnih dohodkov za namestnika predsednika,

Ivan Senčar, kvalif. trg. delavec,

Vekoslav Lašič, visoko kvalif. električar,

Stane Širovnik, kvalif. trg. delavec,

Anica Kokol, kvalif. trg. delavka,

Slavko Orovič, aranžer in Ferdo Lovrec, višji upravni delavec za člane komisije.

Vsi podatki, ki jih komisija potrebuje za svoje delo, morajo strokovne službe za komisijo pravočasno pripraviti, po možnosti pa dodati še primerjalne podatke drugih TOZD, v okviru ali pa izven Mercatorja.

Zraven načelnih nalog bi naj komisija še obravnavala nekatere druge naloge, kot so: ocenjevanje gospodarjenja z družbenimi sredstvi, ugotavljanje skladnosti stroškov z dogovorjenimi normami, kontrolirala stroške za reklamo, reprezentanco, službena potovanja, dnevnice, honorarje, nadomestila, nagrade itd.

Člani komisije naj bi uživali imuniteto

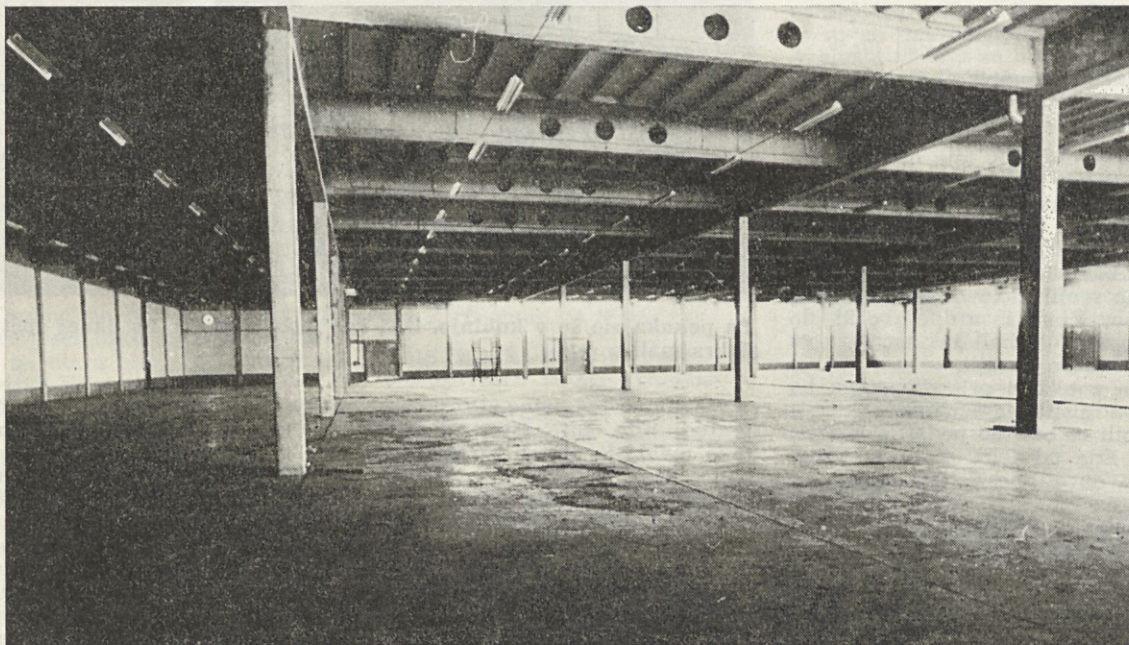
Glede na to, ker komisija obravnava razna kočljiva vprašanja s področja poslovanja podjetja in TOZD, je nujno, da se jih pri delu zaščiti. V samoupravnih aktih bi morala biti določila o imuniteti članov komisije za čas trajanja njihovega mandata in še nekaj časa po izteku mandata za delo v komisiji.

Komisija delavske kontrole bi naj bila direktno odgovorna članom kolektiva, ki so jo neposredno izvolili, zato je ne more klicati na odgovornost ali njenih članov noben organ upravljanja, niti posameznik.

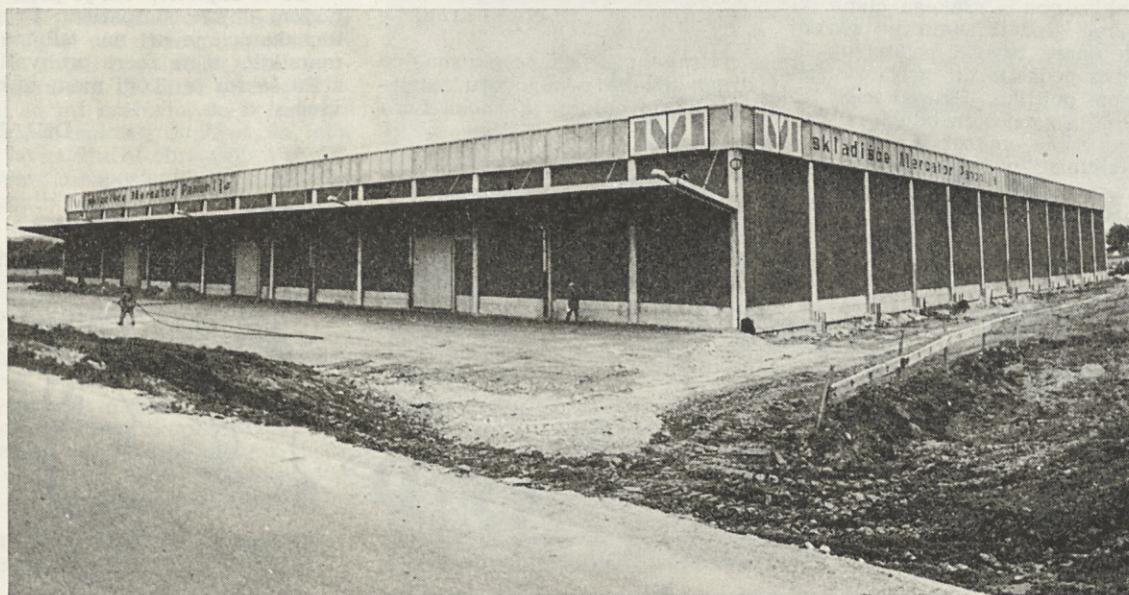
Mandat komisije naj bi trajal do rednih volitev v samoupravne organe, ko bi bila komisija delavske kontrole izvoljena neposredno s tajnim glasovanjem in odprto kandidatno listo.

z. f.

Novo Mercatorjevo skladišče v Ptuj



Notranjost skladišča v Ptuj, ki že čaka na tehnični prevzem in na prve pošiljke blaga



Okolica skladišča v Ptuj bo kmalu urejena, gradbena dela pa so že končana

ha - ha - ha - ha

Sergej in njegov prijatelj sta prišla v disco klub.

— Ali si videl, Janez, tisto dekle, kako se mi je nasmejalo, ves ponosen reče Sergej prijatelju.

— Nič čudnega, Sergej, tudi jaz sem se smejal, ko sem te prvič videl.

Natakar je zahteval od gosta plačilo še prej, ko je na mizo dobil kosilo

— Ali pri vas tako zaračunavate vsem gostom, je radoveden gost.

— Ne, samo tistim, ki pri nas naročijo gobe, mu odgovori natakar.

Proti poldnevu stopi Jule v gostilno in vpraša natakara:

— Ali sem bil jaz sinoči pri vas?

— Da, bili ste. Zakaj sprašujete?

— Ali sem kaj pil?

— Veliko, saj ste plačali 500 dinarjev?

— Hvala bogu! Sedaj sem zopet pomirjen. Mislim, da sem ves ta denar izgubil.

— Zelo sem žejen, pravi nečak svoji teti, pri kateri je na obisku.

— Takoj ti bom prinesla kozarec vode.

— Nisi me razumela teta. Nisem umazan, temveč žejen...

OO ZK – nositelj in izvršitelj akcij v kolektivu

Po sklepu 5. seje občinske konference ZK Tržič se je aktiv ZK v tržiški TOZD preimenoval v Osnovno organizacijo ZK Mercator TOZD Preskrba Tržič. Imenovan je bil tudi tričlanski sekretariat in izvoljen sekretar.

Za sekretarja so člani ponovno predlagali in obenem tudi izvolili tovariša **Marjana Gradišarja**, ki je funkcijo kljub veliki obremenitvi prevzel. Ob tej priložnosti sem ga zaprosila, da mi odgovori na nekaj vprašanj.

Predstavite nam prosim vašo OOK. Koliko članov šteje, kakšna je njihova starost, kaj ste obravnavali na zadnjih sestankih in kako izpolnjujete sklepe?

Z ozirom na reorganizacijo ZK je bila pri nas ustanovljena OOK, ki šteje 12 članov. Med njimi so štiri nove člani, ki smo jih sprejeli v našo organizacijo 25. maja. Člani so večinoma mladi ljudje, med njimi pa prevladujejo ženske.

Sklepe, ki smo jih na zadnjih sestankih sprejeli, smo uresničili. Sprejeli smo štiri nove člane in tako uresničili nalogo, da moramo našo organizacijo nenehno pomlajevati. Tudi sklep, da se skliče širši zbor političnega aktiva, DS, UO, IO OOS in mladinske organizacije, je bil realiziran. Zbor je bil meseca aprila, na njem pa smo obravnavali samoupravni sporazum in informirali vse navzoče, kako daleč smo v pripravah za podpis sporazuma. Opravljeni so bili tudi sestanki po vseh večjih prodajalnah, na katerih smo seznanjali člane naše delovne skupnosti o pripravah za podpis samoupravnega sporazuma, o obveznostih enote do matičnega podjetja, o upravljanju skupnih investicij, o gospodarjenju našega kolektiva in posamezne prodajalne, s težavami in problemi pri gospodarjenju naše TOZD.

Ti sestanki so bili potrebni in bomo z njimi v bodoče nadaljevali. Naj povem, da je bil to že tretji zbor delovne skupnosti od ustanovitve TOZD 22. 11. 1972. Obveščeno je pri nas na visoki stopnji. Zaposlene redno obveščamo o višini osebnih dohodkov vseh članov našega kolektiva, o izplačanih potnih stroških in dnevnicah,

sprotno dobivajo izvlečke iz periodičnih obračunov. Informirani so tudi o spremembah pravilnikov in planov.

Kljub dobri obveščenosti pa pri zaposlenih ni prave zainteresiranosti in marsikdaj zadenemo na premajhno razumevanje. Menim, da bo čas prinesel svoje, da bodo ljudje sproščeno govorili in se bolj zanimali za življenje v kolektivu. Zaupam kolektivu, priznam da se trudi, vendar ljudje gledajo na mnoge stvari preozko. Vzrok, da je tako, je tudi v tem, ker tudi družba gleda trgovino drugače kot industrijo.

Kakšno vlogo naj nosi ZK v kolektivu?

OOK naj bo nosilec vseh akcij v podjetju in v prvi vrsti naj jih tudi uresničuje.

Kakšen mora biti član ZK?

Pošten, delaven, iskren, tovariški, neustrašljiv in pripravljen žrtvovati tudi svoj prosti čas za reševanje problemov.

Kako se komunisti v vašem kolektivu idejno politično izražajo?

Vsak član ZK ima možnost, da se udeleži seminarjev, ki jih prireja Delavska univerza v Tržiču. Žal so ta predavanja ob 16. uri, takrat pa kot vemo, so naše prodajalne odprte in člani morajo biti na svojih delovnih mestih. Naši novi člani so v dneh od 21. do 25. maja obiskali tak tečaj in ga tudi dobro ocenili.

Že v bližnji prihodnosti pa bo treba misliti na seminarje, ki naj bi bili za celotno podjetje Mercator. Ena od tem, ki bi jo lahko obravnavali, je vzgoja kadra.

Kako ocenjujete ustanovitev sveta ZK Veletrgovine Mercator?

To je bilo potrebno. Naredili smo korak naprej posebno pri reševanju problemov v posamezni TOZD in njeni politiki. Svet bo dosegel uspeh, če bomo enotni in odkriti. Podjetje, kot je Mercator, je lahko ponos vsakega člana, ki ne sme gledati samo na razvoj svoje enote, temveč na razvoj celotnega podjetja, ki mora zavzeti enotno politiko. Skupni cilji so garancija za pošten odnos in življenje vsake enote posebej.

Komunisti pa se morajo zavzemati za to med prvimi.

N. L.

Novo v Tržiču

■ Na mednarodnem moto crossu na Ljubelju je bil med nastopajočimi tudi naš učenec **Franci Povalej**, ki je v kategoriji 60 kubikov zasedel odlično tretje mesto med 60 tekmovalci. Za uspeh mu iskreno čestitamo in želimo še mnogo športne sreče.

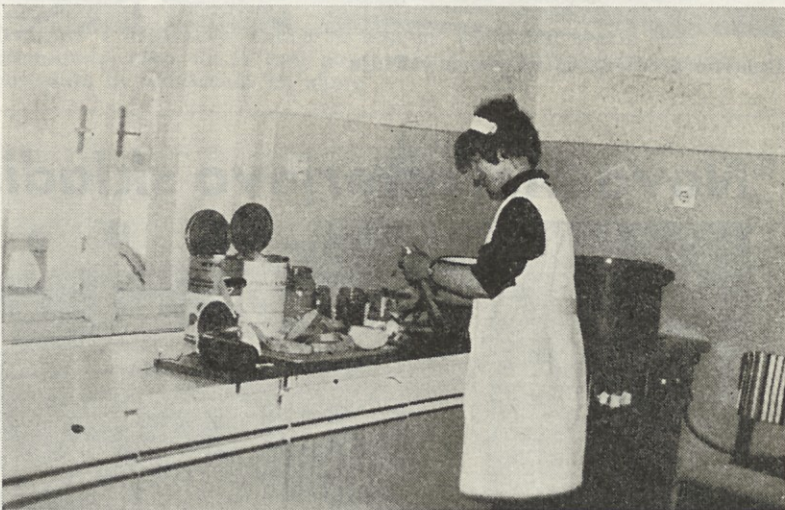
■ Osnovna organizacija sindikata in mladinska organizacija pripravljata izlet v naravo – nedeljski piknik za vse člane kolektiva. Namen izleta je jasen: sprostiti se in spoznati se.

■ Ni je prireditve na Gorenjskem, kjer ne bi našli bogato založene Mercatorjeve stojnice. Tako so s »polno paro« delali na motornih dirkah na Ljubelju, na srečanju aktivistov Gorenjske v Podljubelju, že naslednji mesec pa bomo sodelovali tudi na prireditvi ob 70-letnici tovarne Pe-ko.

V bife na suha reberca



Kdo ve, kolikokrat po dva deci je Fani Langenvalter že natočila za temle pultom



Pa pokukajmo še v kuhinjo. Diši kar lepo, verjetno bo danes spet dobra malica

V sklopu prodajalne »Preskrba« je tudi bife. Bife, kjer so prav tako malo »jezni« na novo avtocesto. Saj jim le-ta odpelje prenekaterega gosta. Ampak so vseeno zadovoljni s prometom. Tako le, približno šest milijonov se čez mesec nabere v blagajni. V poletnih mesecih še več. Precej imajo stalnih gostov, veliko tudi prehodnih. Šoferji, ki se iz bližnjega parkirnega prostora odpravljajo na dolgo pot, radi zaidejo semkaj. Saj imajo tako okusna suha reberca, pa šink in dobre kranjske klobase.

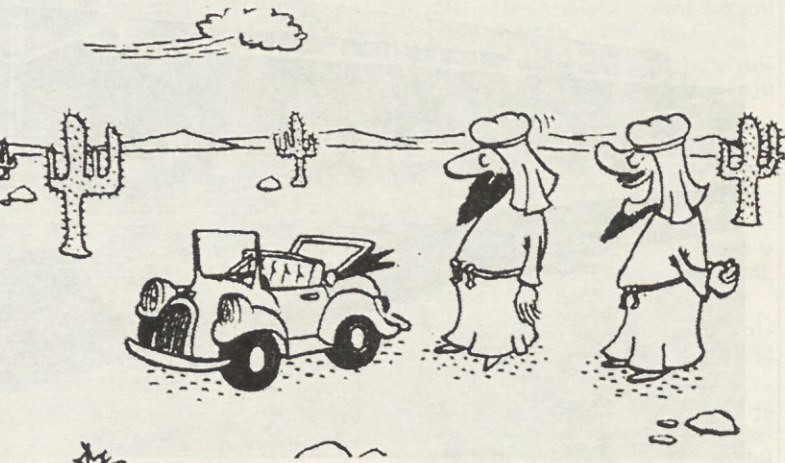
»Hrana pri nas je okusna, pa draga ni,« je v pogovoru zatrjevala poslovodkinja Francka Lan-

genvalter. »Kuharica Marta pripravlja razne enolončnice za malice in prav vse vedno prodamo. Gostje so zadovoljni. Nekateri stalno prihajajo k nam na hrano. Tudi izletnikov je dosti. Žganih pijač gre bolj malo v denar, sploh poleti. Pa zato prodamo toliko več piva, sadnih sokov in drugih osvežilnih pijač. Pijancev pri nas ni. Nimamo miz za sedeče goste in tako se v lokalu nihče predolgo ne zadrži.«

»Se to zapišite,« mi je pred odhodom dejala simpatična Francka, »kavica je pri nas odlična in marsikdo jo ne more prehvaliti.«

Pa še res je. Tudi meni je bila všeč.

DEJAN



— Avto je majhen in hiter, največja njegova prednost pa je, da rabi zelo malo parkirnega prostora

Bralci o glasilu

FANI ŠUSTERŠIČ — fakturistka, TOZD Vrhnika

»Mercator« je naš obveščevalec, ki nam posreduje precej novic. Obvešča me o vsaki stvari pomalem, tako da nimam zanj nobenih bistvenih pripomb. Zdi se mi primerno glasilo in mislim, da izpolnjuje svojo osnovno nalogo — povezuje in čvrsti kolektiv.

Koncepta ne bi spreminjala. Pišejo naj člani, ki se znajo izražati, ki dosti vedo in vidijo.

MARKO ŽNIDARŠIČ — prodajalec, TOZD Vrhnika

Naše glasilo je informator o življenju v Mercatorju. Vedno ga preberem in mi je všeč, še posebno sestavki, v katerih predstavljate trgovine. Pripomnil pa bi, da nas ne obvešča popolno. Manjka konkretnih informacij, marsikdaj ne omenjate številke, ki veliko povedo. Zame bi bilo interesantno, da neko trgovino predstavite kompletno, da napišete o njej vse možne informacije. Tako se bodo lahko med seboj primerjale in prevzemale navade, ki so se izkazale za koristne.

Informacije naj da tisti, ki o določeni stvari največ ve. Strokovne članke naj pišejo strokovnjaki, ostale pa tisti, ki so za to dovoljeni.

IVANKA MEDIČ — namestnica poslovodje, TOZD Vrhnika:

Če prebiraš časopis Mercator, dobiš nek pregled dogajanj in poslovanja celotnega podjetja. Z dogajanjem v podjetju nas seznanja zadovoljivo, če pa bi nas hotel popolnoma, potem bi že moral biti tehnik ali pa štirinajstdnevnik.

Osebnost ne bi spreminjala njegove vsebinske usmeritve. Morda pa ne bi bilo slabo, ko bi objavljali sklepe CDS.

Pišejo naj domači ljudje, ki imajo za to smisel in čas.

JANKO PETEK, vodja blagovnice, TOZD Ptuj

Naš časopis je primerno informativno sredstvo, iz katerega ljudje vidijo razvoj podjetja. Če tega glasila ne bi bilo, bi ljudje na splošno zelo malo vedeli o Mercatorju, poznali bi samo svojo TOZD. Veza med celotnim kolektivom, med TOZD bi bila prekinjena.

Zelo priporočljivo bi bilo, ko bi objavljali več poslovnih podatkov, da bi dobili popolnejšo sliko o gospodarskem gibanju Mercatorja. Zdi se mi premalo, da o tem pišemo le enkrat, dvakrat na leto, ko so zaključni obračuni. Več podatkov o zaposlenih, o prometu, o osebnih dohodkih, o pogojih dela, o potrebah posamezne TOZD ne bi škodilo. Planska analitska služba naj večkrat poroča o takih vprašanjih, da bi lažje videli perspektivo kolektiva.

Podatke naj dajejo ljudje, ki se s tem bavijo, ker le tako bodo točni.

Koncept našega glasila je povsem pravilen, o vplivu OOKZ na njegovo vsebino pa menim, da se v njem vidi njena prisotnost, kar se mi zdi popolnoma pravilno.

PETER HACIN — ekspeditor, TOZD PU:

»Mercator« me seznanja z življenjem v kolektivu. Iz njega spoznavam naše TOZD, izvem kako

so zadovoljne s priključitvijo k Mercatorju, kako napredujejo in kako živijo.

O poslovnem in samoupravnem življenju me je v vseh letih še kar dobro obveščal. Seveda pa so bile vmes večje pavze, ko ni izhajal in takrat smo ga pogrešali.

Glasilo mi je všeč, z njegovo vsebino sem zadovoljen. Edino kar pogrešam je, da premalo pišemo o posameznih članih našega kolektiva. Pa še to, križanka manjka. Ta je v prejšnjih letih marsikoga razveselila.

V naš časopis naj pišejo vsi, od najnižjega do najvišjega delavca.

OTO KUŽNIK — poslovodja, TOZD Vrhnika:

Glasilo »Mercator« mi je zelo všeč. To je informator, ki prinaša zanimive zapiske o delu v tako velikem podjetju.

Kar se tiče samoupravnega življenja moram reči, da je list o tem obveščal zelo na široko. Večkrat pa opažam, da strokovne službe premalo posegajo v posamezne enote.

Komercialne težkoče bi morali večkrat obravnavati. Na primer, kupimo blago slabše kvalitete; ljudem bi bilo dobro razložiti zakaj tako, zakaj ni mogoče nabaviti kvalitetnejšega. Med enotami je premalo povezave, premalo se poznamo.

V glasilu naj bi pisali brez olepšav, čimbolj realno. Se mi zdi, da časopisi sploh v lepši luči prinašajo poročila. Sem za to, da se pohvali, kar pohvalo zasluži. A dostikrat so koristne tudi graje.

Podatke naj dajejo strokovne službe, saj jih drugi ne ve. Piše naj čimveč članov kolektiva, seveda sposobnih za tako delo.

METKA TURŠIČ — prodajalka v blagovnici, TOZD Vrhnika:

Iz našega časopisa veliko lahko razberemo, kako se posluje širom

po Mercatorju. Pomeni mi okno v svet našega kolektiva.

O samoupravnem življenju naše glasilo po mojem mnenju piše zelo veliko. O delovnih uspehih in poslovanju podjetja pa bi lahko pisali več. Tisti, ki nismo v organih upravljanja, lahko o življenju v podjetju zveemo v glavnem le iz našega glasila.

Večkrat naj bi malce prostora posvetili ženski; predstavili naj bi ženo kot delavko v podjetju, na drugi strani pa kot mater na svojem domu. Saj veste, me ženske rade preberemo tudi probleme drugih mater.

Bralci zahtevajo razne stvari in urednik mora biti naklonjen vsem enako.

Podatke naj da tisti, ki se na to razume. Tisti, ki določeno stvar pozna, ki dosti ve. Le tako bomo lahko točno obveščeni.

ANGELA MAURI — namestnik šefa prodajalne »Preskrba«, TOZD Vrhnika:

Časopis mi veliko pomeni, saj je to plod podjetja, kjer sem zaposlena. Le preko »Mercatorja« lahko vidim, kako se imajo drugod, kako podjetje raste.

Meni je naše glasilo všeč, saj iz njega delavec lahko izve vse. V službi ni časa za branje; nesem ga domov in vsi domači ga radi prebirajo. Saj jih konec koncev tudi zanima, v kakšnem podjetju dela njihova mama.

List prinaša vsega nekaj in zdi se mi, da je iz številke v številko kvalitetnejši.

Osnovno pozornost bi posvečala delu, ustvarjanju prometa. Tudi ne bi bilo slabo, ko bi primerjali doseženi promet med enotami.

Pišejo naj tako tisti iz centrale, kot tisti iz posameznih temeljnih organizacij združenega dela. Strokovnjaki pa naj dajo podatke za časopis.

TONČKA ROZMAN — prodajalka v galanterijskem skladišču, TOZD PU:

Naše glasilo mi je všeč, saj največ preko njega spoznavam naše veliko podjetje. Redno ga prebiram in vedno nestrpnost pričakujem novo številko.

Mislím, da nas zadosti informira tako o poslovnem, kot tudi o samoupravnem življenju.

Premalo se piše o stanovanjski politiki, o reševanju stanovanjskega problema naših delavcev. Mar ni morda prav to vprašanje sploh za mladega človeka najbolj aktualno?

Rekla sem že, da mi je »Mercator« všeč. Še v naprej naj izhaja tako redno in naj ostane tak, kakršen je.

Kdor ima smisel za pisanje, ta naj piše. Poleg stalnih sodelavcev naj bi seveda čimveč dopisovali člani kolektiva.

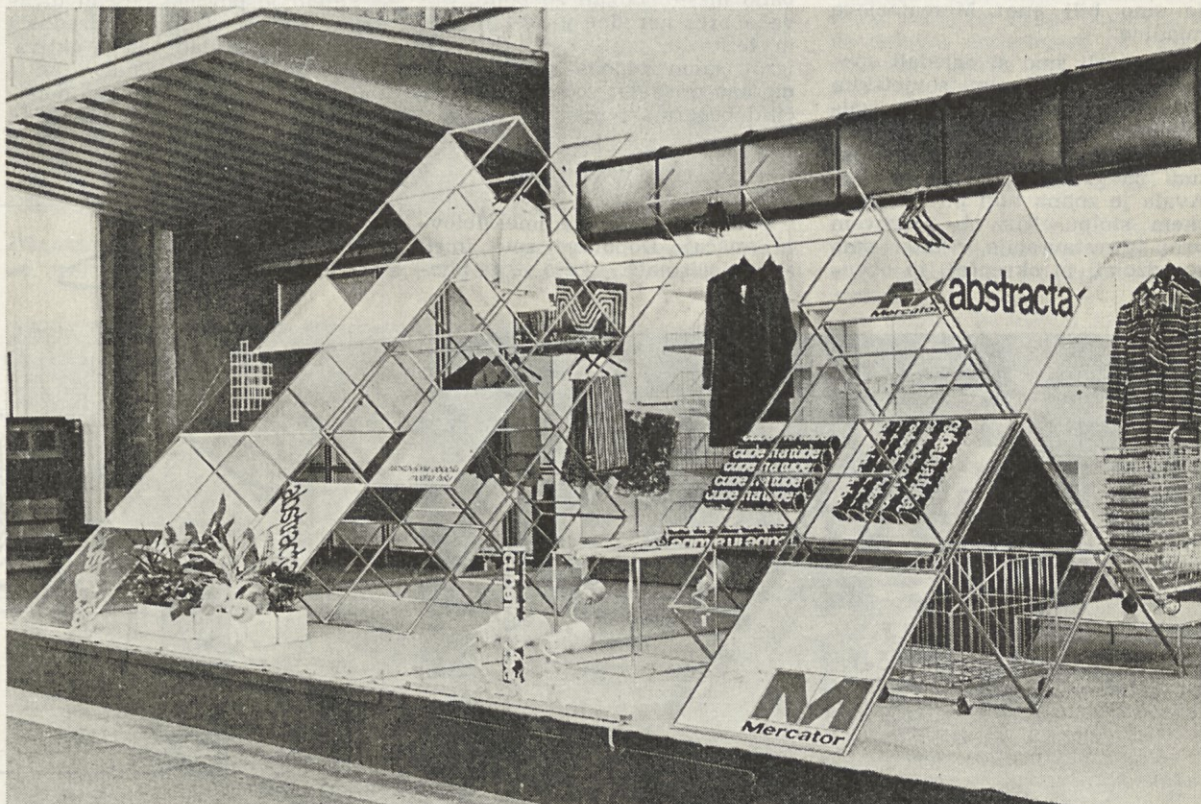
MIRKO RUPELJ — vodja pravne službe, TOZD Poslovna uprava:

Všeč mi je naše glasilo. Zdi se mi, da je to naše skupno glasilo vir, ki pomeni dosej še najboljšo obliko združevanja vseh delavcev podjetja »Mercator« s tem, da nas nenehno seznanja o vseh naših TOZD in njih uspehih in težavah.

Mislím, da je časopis v dobi izhajanja hkrati z rastjo podjetja napravil velik korak. Zdi se mi, da je oblika obveščanja o vseh stvareh že taka, da ni niti več kaj dosti dodati; naj se naše glasilo še v naprej razvija v taki smeri. Imam občutek, da je naše glasilo res kvaliteten časopis.

Težko rečem, o čem bi morali več pisati. Zdi se mi, da o tistih problemih, ki so trenutno najbolj aktualni; morda prav zdaj o izpolnjevanju ustavnih dopolnil.

Če bi bil urednik, bi peljal časopis tako naprej, kot gre sedaj. Dosti drugače ne bi želel delati.



Tudi na »Jutru 73«, razstavi gostinske in trgovinske opreme, je bil razstavni prostor Investe urejen iz Abstracte, zaradi katere je bil vseskozi deležen nemalo občudovanja s strani trgovinskih in gostinskih delavcev, kakor tudi drugih obiskovalcev

Obiskali smo beograjske mladince

Članj mladinskega aktiva TOZD Poslovna uprava smo prejšnji mesec obiskali mladino naše beograjske veleblagovnice. Na izlet v Beograd nas vežejo prijetni spomini, saj smo si poleg naše veleblagovnice ogledali tudi samo mesto in veličastno prireditev na stadionu JLA ob rojstnem dnevu tovariša Tita.

Želja, da bi obiskali kolektiv beograjske veleblagovnice ni bila trenutna. Že pred meseci smo potihem mislili na to, da bi nekega dne odpotovali v naše glavno mesto in si ogledali Mercatorjevo veleblagovnico, ki so ji izrekli že mnogi veliko priznanj. Ko smo izvedeli, da ima kolektiv tudi že svoj mladinski aktiv, smo bili še toliko bolj veseli, ker smo želeli navezati medsebojne stike.

Ko so nam samoupravni organi po zaključnem računu odobrili 20.000 din dotacije, smo začeli že glasneje premišljevati o našem obisku. Odločili smo se, da gremo 25. maja.

AVALA

V zgodnjih jutranjih urah smo odpotovali s poslovnim vlakom. Mnogi med nami, bilo nas je dvajset, so prvič potovali v Beograd. Vozili smo se dobrih šest ur in ob deveti uri dopoldne prispeli na beograjsko železniško postajo. Tam so nas že čakali beograjski kolegi. Ko smo stali na peronu, smo že od daleč zagledali pet mladih ljudi, ki so nam prihajali nasproti. Aha, smo si rekli, to so oni. In res so bili. Ne da bi povprašali kdo je kdo, smo si segli v roke kot stari znanci.

Beograjčani so imeli program našega dvodnevnega bivanja in so tudi oba dneva povsod spremljali.

Še isto dopoldne smo se z avtobusom odpeljali na Avalo, znano okoliško turistično točko. Med vožnjo je v avtobusu zadonela pesem, zdaj slovenska narodna, zdaj znana popevka, ki smo jo znali vsi. Že so bila slenjena prijateljstva, že smo se pričeli tikati, že smo bili eno: Mercatorjeva mladina.

Na Avali smo si ogledali spomenik ponesrečenim sovjetskim vojaškim voditeljem, ki so izgubili svoja življenja v letalski nesreči pred leti. Povzpeli smo se tudi na grob neznanega junaka. Avala je znana tudi po televizijskem stolpu. Tik ob njegovem vrhu je restavracija, v kateri smo se odžejali in okrepečali in obču-

dovali griče in gozdove, ki se razprostirajo južno od Beograda.

DAN MLADOSTI

Ob šestih popoldan smo se odpravili na stadion JNA, kjer je bila ob 20. uri tradicionalna prireditev ob dnevu mladosti. Že uro pred začetkom je bil stadion nabit poln in več tisoč gledalcev je nestrpno pričakovalo tovariša Tita, ki tu vsako leto sprejema štafetno palico — poslanico mladine in narodov Jugoslavije.

Teško je z besedami opisati to prireditev, na kateri je nastopilo blizu 10.000 šolarjev, gojencev vojaških šol in akademij in članov telovadnih in kulturno-umetniških društev. Čudovite barve dresov in oblek, brezhibna izvajanja so navduševali. Vsaka točka programa je nekaj simbolizirala. Tako je tisoč gojencev vojaške akademije kopenske vojske in vojaške ekonomske šole v svojem izvajanju prikazalo moč mladosti v vojski. Vaja se je imenovala Kdor udari v naša srca, udari v kremen.

Najsvečanejša pa je vsekakor bilo, ko je mladi delavec iz Kikinde izročal tovarišu Titu štafetno palico. Ko se je vzpenjal proti častni tribuni, je na stadionu zavladala popolna tišina. Mlademu Milanu je v trenutku zmanjkalo glasu, ni mogel izreči do konca vseh tistih želja, ki smo jih zaželeli tovarišu Titu ob njegovem 81. rojstnem dnevu. Med množico je završalo in po stadionu se je razlegalo dolgotrajno ploskanje, znak hvaležnosti in čestitk za Titov rojstni dan.

Beograd je ponoči zelo razgibano mesto. Lokali so polni. Seveda brez narodne glasbe ne gre in težko je najti lokal, kjer bi igrali samo zabavno glasbo. Tudi mi smo preživeli večer v eni značilni beograjski restavraciji.

DELOVNI DAN

Sobotni program je imel delovni značaj. Dopoldne smo imeli skupni sestanek, ki sta se ga ude-



Prvi dan obiska v Beogradu so nas beograjski mladinci popeljali na Avalo

ležila tovariš Zoran Popović, direktor veleblagovnice in tovariš Milivoj Marković, predsednik Mestne konference ZM Novi Beograd.

Uvodoma nas je tovariš direktor seznanil z osnovnimi podatki o sami veleblagovnici in njenem kolektivu. Poudaril je, da je to kolektiv mladih, saj je od 200 zaposlenih kar 135 mladincev. Velik del bremena v kolektivu nosi mladina, ki mora dobiti popolno afirmacijo, je med drugim dejal tovariš Popović.

O samem poslovanju veleblagovnice smo izvedeli, da je bil plan v prvem trimesečju realiziran, da se veleblagovnica s kvaliteto in cenami blaga dobro uveljavlja na beograjskem tržišču. Naša veleblagovnica je na spisku gospodarskih organizacij, ki jo obiskujejo tuje delegacije. Med zadnjimi, ki so si jo ogledali, je bil načelnik mesta Moskve.

Zatem je povzela besedo tovarišica Mirjana Dinić, predsednica beograjskega mladinskega aktiva, ki nas je seznanila z delom aktiva. Aktiv zaenkrat še nima dodeljenih finančnih sredstev, zato še ne moremo stopiti v konkretne

akcije. Izmenjali smo nekaj medsebojnih izkušenj, ki bodo tako enim kot drugim jamčile uspešno delo.

V veliko čast nam je bilo, da nas je pozdravil tudi predsednik Mestne konference ZM Novi Beograd, ki nam je poročal o njihovem delu in načrtih za letošnje leto.

NAVDUŠENI NAD VELEBLAGOVNICO

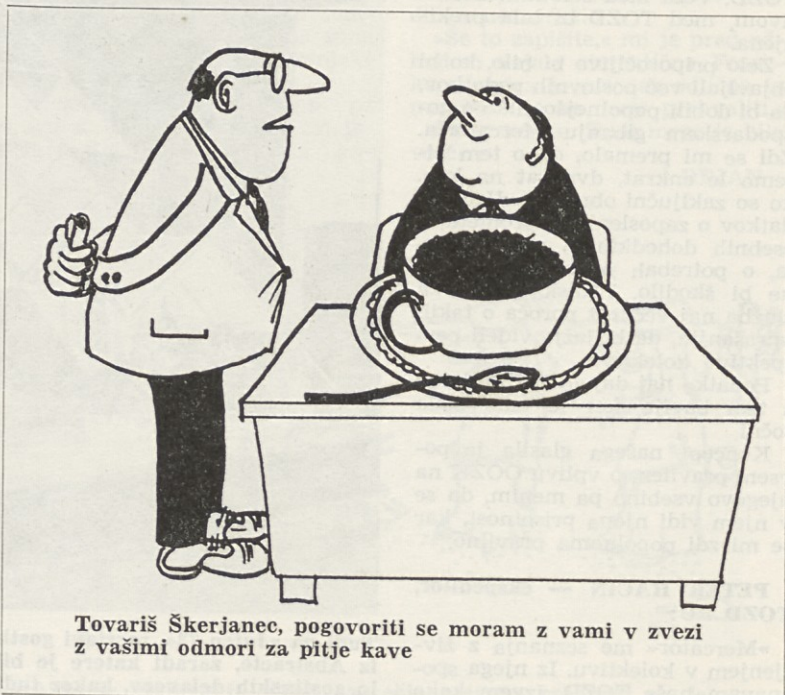
Čisto za konec pa smo si privoščili ogled te naše lepe veleblagovnice. Navdušeni smo bili nad prostornostjo, lepo opremo, bogato izbiro blaga. Predvsem smo se dalj časa zadržali pri butiki 3 M. Domiselno urejen ima veleblagovnica tudi kotiček za otroke, ki so medtem, ko mamice nakupujejo na varnem.

Ura odhoda se je vse bolj približevala. Ko je najlepše, se je treba ločiti, pravijo. Tako je bilo tudi z nami. S težkim srcem smo se ločili od novih prijateljev, s katerimi smo preživeli dva prijetna dneva. Zahvaljujemo se jim za gostoljubnost in ključno kmalu na svidenje v Ljubljani.

N. Lombardo



Dobre volje smo stopili iz veleblagovnice, ponosni, da ima Mercator tako lepo blagovno hišo



Tovariš Škerjanec, pogovoriti se moram z vami v zvezi z vašimi odmori za pitje kave

Urejanje medsebojnih razmerij delavcev po novem

Zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu (Uradni list SFRJ, št. 22/73 z dne 19. aprila 1973) zahteva, da se vse skozi in temeljito spremeni dosežana praksa na področju delovnih razmerij, kjer postaja subjekt njihovega urejanja vsak delavec, ki naj z drugimi delavci določi sporazum o medsebojnih pravicah in obveznostih v združenem delu.

Zakon o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu (v nadaljevanju: zakon) je pričel veljati osmi dan po objavi in morajo delavci v organizacijah združenega dela svoja medsebojna razmerja v združenem delu urediti v skladu z določbami tega zakona do konca leta 1973. Zato ob-

ravnava vprašanj nove ureditve na področju medsebojnih razmerij delavcev v združenem delu ni samo aktualna, ampak zahteva tudi čimprejšnjo seznanitev vseh delavcev vsaj o najbolj bistvenih novostih novega zveznega zakona.

Zakon bistveno spreminja samoupravno razmerje v novih razmerah združenega dela in ureja samo temeljne pravice in obveznosti na področju medsebojnih razmerij delavcev v združenem delu in prepušča njihovo natančnejšo ureditev republičkim zakonom, družbenim dogovorom in samoupravnim sporazumom. Iz temeljnega zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. SFRJ, št. 12/70), ostane pa sedaj v veljavi še 26

členov v celotnem in 13 členov v delnem besedilu ter tiste določbe, v katerih so predpisane sankcije in ukrepi za kršitev teh določb. Te določbe bodo ostale v veljavi najdlje do 31. 12. 1973, toda s predpostavko, da se te razlagajo in uporabljajo v skladu z določbami novega zakona. Zaradi uskladitve z ustavnimi dopolnili zakon vsebuje globoke vsebinske spremembe, ki izhajajo iz novega izrazoslovja. Ne govorimo več o »delovnih razmerjih«, »sklenitvi delovnega razmerja«, »urejanju delovnih razmerij« ampak »o medsebojnih razmerjih delavcev v združenem delu«. Delavci ne »stopajo na delo« in jim ne »preneha delo«, pač pa ti »pridobiva-

jo lastnost delavca v združenem delu« in jim ta »lastnost preneha« oziroma »stopijo« in »izstopijo« iz združenega dela.

Ko delavec združuje svoje delo z delom drugih dejansko pri nikomur ne »stopi na delo« in z nikomur ne »sklepa delovnega razmerja« in tudi ni »član delovne skupnosti«, ampak »delavec v združenem delu oziroma TOZD«.

Dosedanji zakon je številne natančnejše ureditve prepuščal statutu, pravilniku o delovnih razmerjih in drugim splošnim aktom. Novi zakon pa določa, da delavci, ki so se organizirali v TOZD in so sprejeli samoupravni sporazum o združevanju neposredno in enakopravno sami — ne več delavski svet — uredijo področje medsebojnih razmerij v združenem delu v svojem samoupravnem sporazumu. S tem, da bo vsaka TOZD imela svoj samoupravni sporazum pa še ni rečeno, da določenih vprašanj z tega področja ne bo smel urejati tudi samoupravni sporazum o enotnem urejanju določenih pravic in obveznosti v združenem delu ter končno tudi splošni akt.

Zakon je razdeljen na 6 delov sicer:

I. UREJANJE IN URESNIČEVANJE PRAVIC IN OBVEZNOSTI DELAVCEV

Pravice in obveznosti iz medsebojnih razmerij v združenem delu urejajo in uresničujejo delavci neposredno in enakopravno s samoupravnimi sporazumi v okviru TOZD in samoupravnim sporazumom o združevanju v delovno organizacijo.

V obvezno vsebino samoupravnega sporazuma na ravni TOZD spada:

— način in pogoji pridobivanja lastnosti delavca v združenem delu,

— pravice, obveznosti in odgovornosti delavca pri delu,

— določanje delovnih mest oziroma dela v okviru posameznega delovnega mesta ter strukturo izobrazbe določenega poklica oziroma smeri ter druge pogoje glede delovne sposobnosti za vsako delovno mesto — kadrovska struktura delavcev oziroma sistematizacija delovnih mest,

— delovna mesta, ki se zasedajo po javnem razpisu ali se sicer javno objavljajo — javna objava,

— delovna mesta, na katerih imajo delavci posebne pravice in odgovornosti — vodilna delovna mesta,

— osnove in merila za delitev sredstev za osebne dohodke ter način obračunavanja in izplačevanja osebnih dohodkov delavcev in osebnih dohodkov za nočno delo ali delo, daljše od polnega delovnega časa,

— razporeditev, počitek in konec delovnega časa,

— pogoji in način odmora, počitka, dopusta in odsotnosti,

— varstvo delavcev pri delu,

— posebno varstvo, že, mladine in invalidov,

— pravice in obveznosti delavcev do usposabljanja in izpopolnjevanja ustrezno potrebam združenega dela ter pogoje in način uveljavljanja teh pravic,

— pogoje in način uporabe sredstev skupne porabe delavcev,

— pravice in obveznosti iz minulega dela in iz solidarnosti,

— primere in pogoje, v katerih delavec sme ali je dolžan delati

(Nadaljevanje na 20. strani)

Dobili smo priznanje

Mladinska organizacija Velegovine Mercator Ljubljana, TOZD »Panonija« Ptuj, je najaktivnejša organizacija v delovnih organizacijah ptujske občine. Zato nam je bilo podeljeno priznanje na III. seji občinske konference ZMS Ptuj, ki je bila 14. marca 1973. To je v dveh letih že naše drugo priznanje za delo v mladinski organizaciji. Veseli smo priznanja, ki nam je plačilo za naše dosedanje delo in hkrati spodbuda za nadaljnje delovanje. V kratkem orisu bom omenil naše najpomembnejše dejavnosti, ki utemeljujejo, da je priznanje prišlo res v prave roke.

Veliko pozornost smo posvetili reševanju socialne problematike učencev. V ta namen smo predlagali delavskemu svetu naše TOZD, naj odobri socialno pomoč 15 učencem, ki imajo najtežji gmotni položaj, v obliki plačila prevoznih stroškov na delo ali v šolo, oziroma plačilo bivanja v dijaškem domu. Delavski svet je upošteval naš predlog in sprejel temu ustrezn sklep. Tako torej ti učenci že prejemalej odobreno pomoč.

Naša mladinska organizacija sodeluje z vsemi družbenopolitičnimi organizacijami TOZD in z njenimi organi ter na ta način organizirano vpliva na samoupravno odločanje in uveljavljanje samoupravnih pravic predvsem na odločanje o družbeno-ekonomskem položaju mladega človeka.

Veliko zaslugo za dodeljeno priznanje ima tudi navezava stikov s pobrateno občino Arandželovac oziroma njihovim trgovskim podjetjem »Kolektiv«. V lanskem letu je prišlo do izmenjave obiskov mladih med njihovo in našo delovno organizacijo.

V letošnjem letu smo se udeležili dvodnevne seminarja za vodstva mladinskih aktivov na gradu Borlu. Sodelovali smo na pohodu po poteh slovensko-goriške Lackove čete. Udeležili smo se srečanja delavske mladine občin Ormož, Varaždin, Čakovec, Ptuj, Slovenska Bistrica in Krupina na Ravni gori. Nadalje smo sodelovali v tekmovanju v počastitve dneva mladosti. Veliko vlogo smo imeli pri izvedbi Titove štafete. Prav zaradi tega, ker smo najaktivnejša mladinska organizacija v delovnih organizaci-

jah ptujske občine, so naši mladinci ponesli štafeto z pozdravi tov. Titu za njegov 81. rojstni dan v imenu mladih vseh trgovskih podjetij ptujske občine.

S takšnimi aktivnostmi moramo nadaljevati, saj nas še čaka veliko dela. Ob dnevu borca nameravamo organizirati srečanje

mladih »Panonije« z zabavnim programom. Takrat bomo podelili tudi priznanja poedincem in organom, ki imajo največ zaslug za podeljeno priznanje. S tem jim bomo simbolično poplačali trud, ki so ga vložili za aktivnost naše mladinske organizacije, za kar smo jim vsi skupaj hvaležni.

Sekretar
Anton Janžekovič



Učenka TOZD Panonija Terezija Fridl je prevzela zvezno štafeto od sekretarja občinske konference SZDL Ptuj, Mihe Kolariča



Mladi TOZD Panonija nosijo štafeto Titu za njegov 81. rojstni dan

na drugem delovnem mestu v TOZD,

— predloge, pogoje in način prenehanja lastnosti delavca v združenem delu,

— varstvo pravic delavcev iz združenega dela,

— druga vprašanja iz medsebojnih razmerij v združenem delu.

Poleg naštetih obvezne vsebine sporazuma, lahko zajema sporazum tudi druge, za TOZD pomembne pravice in dolžnosti. Zakon daje tudi možnosti, da so lahko ta vprašanja urejena z enim samim sporazumom ali z več samoupravnimi sporazumi. Medtem ko se urejevanje pravic in obveznosti ureja izključno s samoupravnim sporazumom na nivoju TOZD ali pa delovne organizacije, se lahko vprašanja postopka — urejevanje pravic in obveznosti, urejajo v skladu s sporazumom tudi s splošnim aktom — praviloma pravilnikom.

Predlog samoupravnega sporazuma pripravlja DS TOZD. V postopku priprave predlogov mora biti zajamčena udeležba delavcev v vseh delih TOZD in sindikalna organizacija. Predlog sporazuma določijo delavci z večino glasov vseh delavcev v TOZD. Sporazum pa je dokončno sklenjen, ko 2/3 vseh delavcev TOZD pisмено izjavi, da se strinja s pravicami in obveznostmi, ki so določene v predlogu samoupravnega sporazuma. Sklenjeni sporazum velja tudi za tistega delavca, ki ni postal omenjene pismene izjave, če v roku, ki ga določa sporazum, ne poda pismene izjave z željo, da mu preneha lastnost delavca v združenem delu.

Zakon dopušča tudi možnost, da delavci uresničujejo svoje pravice in obveznosti tudi v posameznih delih TOZD, v katerih so delavci neposredno povezani z delovnim procesom (delovno skupino — delovno enoto). Takšni primeri pa morajo biti določeni v samoupravnem sporazumu. V sporazumu pa je lahko tudi določeno, da o uresničevanju pravic in obveznosti odločajo organi, ki jih neposredno vodijo delavci TOZD.

Spremembe sprejetega samoupravnega sporazuma so vezane na isti postopek, ki je predpisan za njegovo sklenitev.

Številna vprašanja s področja medsebojnih razmerij v združenem delu, ki so skupnega pomena, je mogoče urediti tudi v samoupravnem sporazumu o združevanju v delovno organizacijo oziroma v skupnost TOZD. Delavci TOZD lahko takšen sporazum uredijo na enoten način ali določijo skupne predloge in smernice za urejanje naslednjih vprašanj:

— pravice in obveznosti iz naslova solidarnosti delavcev v teh organizacijah,

— pod kakšnimi pogoji in drugimi okoliščinami imajo delavci ene TOZD pravico delati v drugi TOZD v sestavi delovne organizacije oziroma skupnosti TOZD, da se zagotovi socialna varnost in stabilnost,

— način izbire delavcev na posamezna vodilna delovna mesta v TOZD, ki so posebno pomembna za delovno organizacijo oziroma za skupnost TOZD,

— druga vprašanja skupnega pomena iz medsebojnih razmerij v združenem delu: delovni čas, razporeditev časa, odmori, dopusti in njihova razporeditev, varstvo (žene, mladine, invalidov), socialno varstvo delavcev, higi-

ensko tehnično varstvo, vprašanje osebnega dohodka, vprašanje odgovornosti delavcev, prenehanje odgovornosti delavcev v združenem delu, urejanje socialnih in kulturnih vprašanj delavcev.

Ta vprašanja se lahko uredi izven okvira sporazuma o združevanju s posebnim samoupravnim sporazumom, ki ga sklenejo TOZD v sestavi delovne organizacije oziroma skupnosti TOZD.

Prav tako se v navedenih sporazumih lahko uredijo s tega področja tudi posamezne pravice in obveznosti delavcev, ki opravljajo funkcijo individualnega izvršilnega organa v delovni organizaciji in skupnosti TOZD ter drugih delavcev, kateri imajo posebna pooblastila in odgovornosti pri opravljanju zadev skupnega pomena za TOZD (vodilna delovna mesta).

II. TEMELJNE PRAVICE IN OBVEZNOSTI DELAVCEV

1. Pridobitev lastnosti delavca v združenem delu

Vsakemu je ob enakih pogojih dostopno vsako delovno mesto, za katero sklenejo delavci v TOZD, da ga zasedejo. Lastnost delavca v združenem delu se pridobi ob pogojih, ki jih določa:

- TOZD,
- zakon: zvezni in republiški,
- družbeni dogovor ali samoupravni sporazum.

Prosta delovna mesta se lahko zasedejo samo v sodelovanju TOZD in organizacije za zaposlovanje na podlagi in v okviru obveznih družbenih dogovorov oziroma samoupravnih sporazumov.

V zvezi z uresničevanjem načela se morajo: prosta delovna mesta, pogoji glede strukture izobrazbe za določen poklic ali stroko in drugi pogoji, ki so potrebni za opravljanje dela na delovnem mestu, objaviti v javnimi sredstvi za obveščanje. Zakon torej ne pozna internih objav. Še vedno pa določa, da se morajo vodilna mesta zasedati po javnem razpisu. To so delovna mesta, ki spadajo pod udar reelekcije. Zakon podrobno ureja razpisni postopek v 13. členu.

Nihče ne sme začeti delati v TOZD, preden ne pridobi lastnosti delavca v združenem delu. To lastnost pridobi delavec, ko so izpolnjeni naslednji pogoji:

- splošni in posebni, ki so razvidni iz oglasa oziroma razpisa,
- sprejet sklep samoupravnega telesa oziroma organa, da na podlagi oglasa oziroma razpisa delavca sprejme v članstvo združenega dela,

— ko je podpisana izjava, da delavec sprejme pravice in obveznosti, ki jih določa samoupravni sporazum o medsebojnih razmerjih v združenem delu. S tem postane delavec v združenem delu.

Konkretne pravice in obveznosti pa pridobi delavec šele z dnem, ko začne delati v TOZD. Če delavec brez opravičenega razloga ne bi začel delati določenega dne, je to razlog za prenehanje svojstva delavca v združenem delu.

Delavec praviloma združuje svoje delo za nedoločen čas. Delo za določen čas je izjema. Določanje teh izjem je prepuščeno TOZD, ki pa je pri tem omejena z določili zakona (Zvezni čl. 15/2 in republiški). Delavec, ki dela s krajšim od polnega delovnega časa, ima vse pravice in obveznosti delavca, ki dela polni delovni

čas. Obseg pravic se ureja skladno z merili, ki so določena v TOZD.

Praviloma dela delavec na delovnem mestu, na katero je bil razporejen. Po določitih sporazuma se pa delavec lahko razporedi znotraj TOZD na drugo delovno mesto, ki pa mora ustrezati strokovni izobrazbi njegovega poklica. V nasprotnem primeru se lahko delavec razporedi le z njegovo privolitvijo.

Člen 20 jasno ureja splošne, posebej pa pravice delavcev do dopoljenih 18 let, do izpopolnjevanja in razvijanja njihovih delovnih, upravljaljskih in psihofizičnih sposobnosti. Posebej pa govori 21. člen o položaju, pravicah in obveznostih pripravnikov.

2. Delovni čas

V ureditvi delovnega časa ni pomembnejših novosti niti sprememb. Le-ta ne sme biti daljši od 42 ur na teden — poln delovni čas. Z razporeditvijo tedenskega delovnega časa se ne sme vpeljati manj kot 5 delovnih dni na teden — 5-dnevni delovni teden. Če pa je vpeljan delovni teden z manj kot 6 delovnimi dnevi, se štejejo dnevi za koliko je skrajšan delovni teden kot delovni dnevi. Tako še vedno velja pravilo, da se štejejo dnevi, za kolikor je vpeljan delovni teden z manj kot šestimi delovnimi dnevi glede uveljavljanja pravic delavcev oziroma dela kot delovni dan (dela proste sobote ostajajo še nadalje delavni, kar pride posebno do izraza pri določanju letnega dopusta).

Poleg polnega delovnega časa pozna zakon še:

- krajši delovni čas, ki ga zakon sedaj označi za krajšani polni delovni čas;
- skrajšani ali nepolni delovni čas;
- podaljšani delovni čas (nadurno delo);
- nočni delovni čas.

3. Odmori, počitki, dopust in odsotnost

Zakon ohranja vse dosedanje možnosti in oblike odmorov in počitkov.

Delavec ima pravico med dnevnim delom z enkratnim delovnim časom do najmanj 30-minutnega odmora. Njegovo trajanje je treba določiti v samoupravnem sporazumu (TZDR je določil samo 30 minut).

Med dvema zaporednima delovnim dnevoma ima delavec pravico do nepretrganega dnevnega počitka, ki mora trajati najmanj 12 ur.

Tedenski počitek mora trajati nepretrgano najmanj 24 ur.

Pravico do počitka ima delavec ob praznikih SFRJ in ob praznikih republike, ki so z zakonom izrecno določeni kot dnevi počitka.

Tudi odslej ima delavec pravico biti odsoten z dela v določenih primerih in v določenih pogojih. Za odsotnost s pravico do nadomestila OD določa primere in pogoje sicer TOZD, vendar v skladu z zakonom. Primere in pogoje za druge vrste odsotnosti pa določa povsem samostojno TOZD.

Letni dopust ni več najmanj 14, ampak traja najmanj 18 delovnih dni, največ pa 30 delovnih dni.

Letni dopust je mogoče nastopiti po 6 mesecih neprekinjenega dela v TOZD. Pravico do letnega dopusta pridobi torej delavec takoj, ko si pridobi lastnost delavca, pravico do njegove izrabe pa si pridobi šele potem, ko mu preteče v TOZD določen čas nepretrganega dela, ki ga določi samostojni TOZD, ki pa ne sme biti daljši kot 6 mesecev.

4. Varstvo žena, mladine in invalidov

Namen posebnega varstva za poslenih žena je predvsem omogočiti zaposleni ženi opravljanje dela, tako, da ne škodi njenemu organizmu. To varstvo obsega:

— prepoved opravljanja določenih del (težka telesna dela, dela pod zemljo in podobno);

— prepoved razporejanja delavk na nekatera delovna mesta (zdravju škodljiva delovna mesta);

— prepoved nočnega dela žensk;

— posebno higiensko-tehnično varstvo;

— varstvo materinstva žena in še posebej zaposlenih v ožjem smislu (za čas nosečnosti, poroda in po porodu) ter v širšem smislu na sploh (otroško varstvo, razbremenitev zaposlenih mater pri gospodinjskih delih).

Ena od temeljnih zaščitnih določb za mladino je, da lastnost delavca v združenem delu ni mogoče pridobiti pred dopolnjenimi 15 leti starosti. Tudi za mladino velja prepoved razporeditve na nekatera delovna mesta (30. člen) pred 18. letom starosti, prepoved opravljanja dela dalj kot poln delovni čas, prepoved nočnega dela.

Varstvo invalidov ureja 38. člen, katerega je treba obravnnavati skladno s predpisi o invalidskem zavarovanju, ki govore o poklicni rehabilitaciji in zaposlovanju invalidov. Ta določila so zadostno varstvo delovnih invalidov glede stalnosti zaposlitve na svojem ali drugem delovnem mestu.

(Nadaljevanje prihodnjic)



Mercator

Glasilo delovne skupnosti veletrgovine »Mercator«, Ljubljana, Aškerčeva 3 — Izdaja centralni delavski svet veletrgovine »Mercator« — Izhaja enkrat mesečno — Ureja uredniški odbor: Edo Božič, Danilo Domajnko, Branko Gorjup, Kancijan Hvastija, Nada Lombardo, Marjan Pogačnik, Jože Renner, Janez Rozman, Mirko Rupelj, Stane Vrhovec, Ivanka Vrhovčak — Glavni urednik: Marjan Pogačnik — Odgovorna urednica: Ivanka Vrhovčak — Tiska: tiskarna »Toneta Tomšič«, Ljubljana
Oproščeno temeljnega davka od prometa proizvodov