

Odloča lahko le obveščeni delavec Krivi, da niso storili

Hotel na Črnem vrhu nad Idrijo je bil od 20. do 22. aprila domovanje udeležencev seminarja sodelavcev za obveščanje v naših delovnih organizacijah.

Seminar je bil razdeljen na praktični in teoretični del. Za uvod je pomočnik generalnega direktorja SOZD Mercator, Vukadin Nedeljković, utemeljil smisel, namen ter vlogo obveščanja v samoupravnem delegatskem sistemu. Na vprašanje, kako naj bo sestavljena informacija in kaj naj vsebuje, da bo služila svojemu namenu, je v vrsti predavanj odgovoril in to praktično prikazal Dušan Rebolj. Pri-

ložnostna seja redakcije glasila Mercator in sodelovanje vseh seminaristov na njej je pomenilo uvod v praktični del.

Pri izbiranju tem za majsko izdajo glasila Mercator smo nakazali probleme, in si zastavljali vprašanja, na katera bodo verjetno poskušali odgovoriti naši sodelavci v nadaljnjih izdajah glasila.

Popoldne drugega seminarskega

dne nas je obiskal sekretar Predsedstva Izvršnega komiteja Centralnega komiteja ZK Slovenije, Franc Šetinc. Seznanili smo ga z našim delom in z načrti za prihodnost.

Ob vsem tem smo si postavljali vprašanja, kakšno vlogo naj imajo glasilo Mercator v posamezni delovni organizaciji našega sozda in kaj bomo morali storiti v delovnih in temeljnih organizacijah, da bo informiranje potekalo v okviru sprejetih normativov. Kajti delavec lahko razpravlja in odloča o problemu samo, če je o njem dobro informiran. Pogoji za njegovo informiranost pa je dobro medsebojno obveščanje med organi upravljanja, delegati ter ostalimi delavci.

Pred približno mesecem dni so časopisi razširili novico, da je Zveza sindikatov tožila sodišču združenega dela SR BiH urednike desetih časopisov organizacij združenega dela. Razlog: te organizacije so kršile določila dogovora o delitvi sredstev za osebne dohodke, njihovi časopisi pa, razen enega, niso objavili o tem ničesar.

Novica je nevsakdanja zato, ker smo, kljub razglašanju odgovornosti v naši družbi, redkokdaj pričali, da bi posamezniki ali organizacije odgovarjali za to, česar niso

storili, pa bito bili dolžni. Javnost je to novico sprejela s simpatijami, vendar ima ta bosansko-hercegovska gesta neprijeten priokus politične farse, saj je naposled slehernemu jasno, da na zatožni klopi niso pravi.

Ne vem več, ali so bili ravno Izraelci, ki so odlagali svoje grehe na dogovorjenega kozla – važno pri tem je, da jih nikdar ni skupil pravi grešnik.



Mercator

GLASILO DELAVCEV IN KMETOV SOZD

LETO XVI

Ljubljana, maj 1978

št. 5

Spremnno pismo bralcem Mercatorja

Odgovorni urednik

Pozor – kvarljiva roba

Danes, na zadnji petek ali soboto v maju, so naš časopis po pošti prejeli na naslov svojih delovnih skupin vsi delavci Mercatorja, ostali pa domov. Tako bo poslej vsak zadnji petek v mesecu.

Ko je vaš delegat na Delavskem svetu SOZD 25. maja potrdil vsebinsko zasnovano in politiko glasila, sta se mu s tem odgovorni urednik in uredniški odbor zavezala, da bosta izvajala redno, pravočasno, resnično, celovito ter po vsebini in obliki dostopno obveščanje. Prvi rezultat načrtnega dela za uresničenje navedenih in še posebnih ciljev Mercatorjevega časopisa je njegova pričujoča majska izdaja.

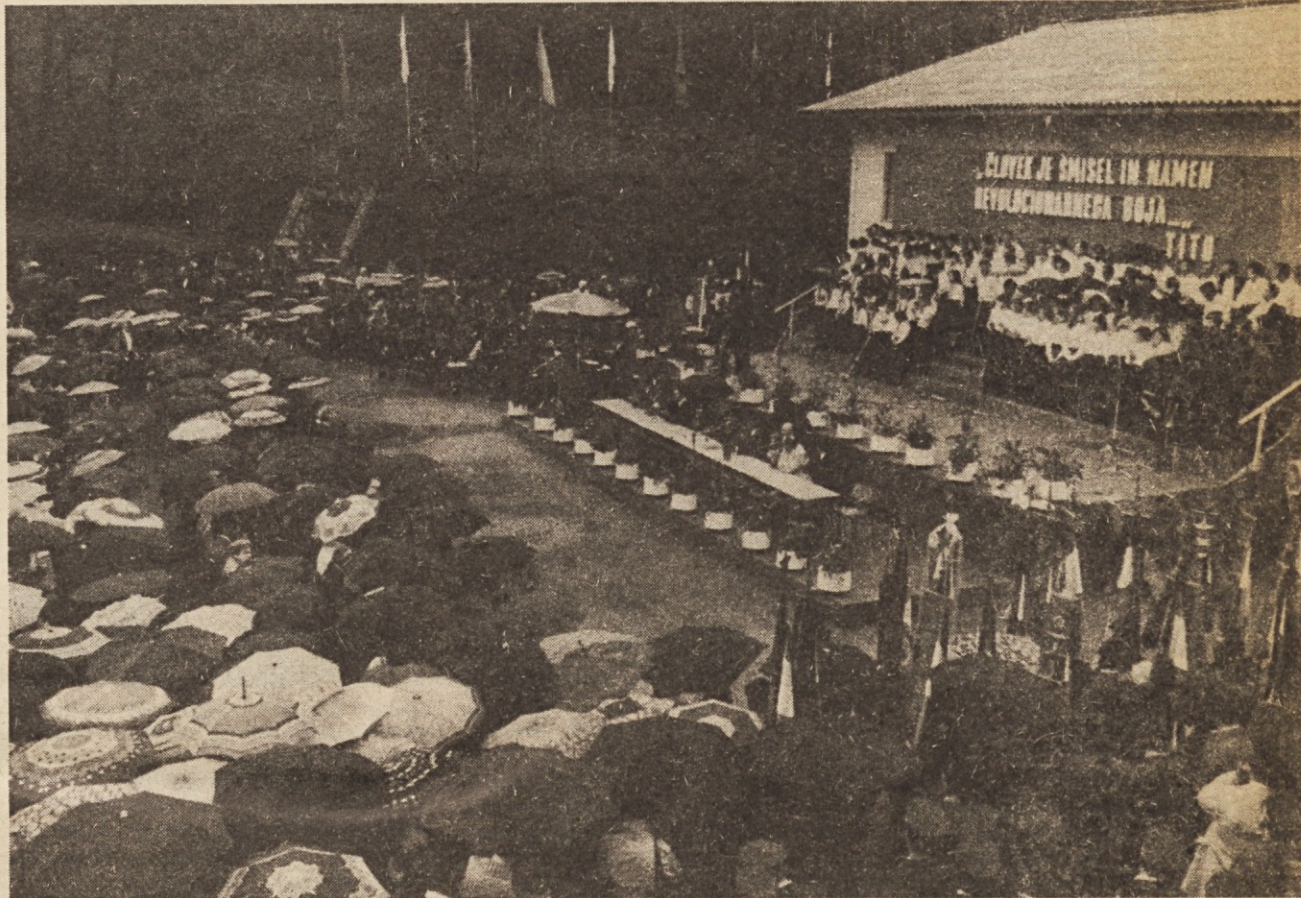
Postati glasilo delavcev in kmetov sestavljene organizacije nam je narekovalo organizacijo ter inštruiranje dopisniške mreže v vsem Mercatorju. Napotke so na aprilskem seminarju dobili naši sodelavci iz vseh organizacij, ki niso odrekle sodelovanja. Zanje bomo morda lahko kaj storili v prihodnje. Kajti tega, kako obveščati, se je treba naučiti. V današnji izdaji boste brali odlično spisane sestavke delavcev iz vaših vrst; večina njih se poprej še ni nikdar lotila poročanja v časopis. Kakovost njihovega sodelovanja nakazuje velike možnosti obveščanja s pogojem, da delavci pri časopisu vedo, kaj pričakujemo od dobre informacije. Nova fiziognomija časopisa bo s tem nastala sama po sebi.

Z inštruiranimi sodelavci smo glasilo ustvarili predvsem zaledje, kateremu pa je bilo potrebno zagotoviti tudi to, da bodo informacije prišle do vseh uporabnikov redno v enakih razmakih in pravočasno ter oblikovno dostopno. Kajti nobena roba ni tako hitro kvarljiva kakor aktualen časopis. V ta namen smo se poslužili sodobnih hitrih uslug časopisne enote DELA. V 4 dneh od oddaje zadnjega gradiva bo zadnji bralec v zadnji poslovalnici na robu Mercatorjeve mreže z dostavo po pošti prejel časopis vsak zadnji petek v mesecu.

Zakaj se potlikšni? Prvič, izbrali smo lahko med tem formatom in polovščko. Drugič, želeli smo se približati naši zvezi obveščanja tu-

di v obliki časopisa – bralec naj z enim pogledom zajame več med sabo rangiranih informacij, na eni strani, namesto da se prebija od prve do zadnje kakor v knjigi. Tretjič, zaživijo naj fotografije, da bodo res predstavljale in se ne skromno stiskale v dveh stolpcih, razsejane po vogalih. In naposled: čemu neupravičena skromnost Mercatorjevega malega formata? Samo zaradi priročnosti in hranjenja? Za take potrebe bodo še vedno na voljo izdaje v polovički ali četrtinki.

Vse možnosti torej so, da se naše organizacije ugledno pojavijo med svojimi delavci in v javnosti. Kdor teh možnosti ne bo poizkusil izkoristiti, si bo zapravljaj pomembno sredstvo za obveščanje. Pomniti je namreč treba, da do določene mere še vedno velja: **ni se zgodilo, o čemer niso poročali časopisi.**



Na proslavi občinskega praznika občine Ljubljana Vič-Rudnik, 27. aprila 1978 na Igu – Foto: M. Marinček



Franc Šetinc, sekretar predsedstva IK CK ZKS, ljub gost na proslavi občinskega praznika – Foto: Majtaž Marinček

Danica Prosen – CENTER ZA OBVEŠČANJE

Franc Šetinc s sodelavci glasila

Vzporedno z našim seminarjem za sodelavce Centra za obveščanje, je potekal v hotelu Bor na Črnem vrhu nad Idrijo seminar Republiškega centra za marksistične krožke pri Predsedstvu republiške konference ZSMS, namenjen mentorjem marksističnih krožkov. Na tem seminarju je predaval tudi tovariš Franc Šetinc, sekretar Predsedstva IK Centralnega komiteja ZKS, o razvoju samoupravljanja pri nas.

Za kratek čas je obiskal tudi naše seminariste. Zanimal se je za njihovo delo in načrte. V sproščenem pogovoru je osvetlil poklic poročevalca z dvema prigodama iz svoje nekdanje novinarske prakse:

Kot mlad novinar se je tovariš Šetinc nekega dne odpravil v Trzič, da bi napisal prispevek za nedeljsko izdajo Dela. Odločil se je, da bo pisal o krojačih in preizkusil njihovo pripravljenost za pomoč. Odtргalsi je gumb na suknjiču – »takrat še lahko« – in se odpravil k prvemu krojaču s prošnjo, naj mu prišije gumb, misleč kajpada, da ga bo krojač zavrnil. Toda bil je presenečen. »Kar slecite suknjiču«, je rekel krojač in mu brez besed prišil gumb. In tako je mladi novinar za nedeljsko izdajo Dela namesto o slabih napisal prispevek o dobrih krojačih, ki jim je delal krivico.

Ob koncu obiska je tovariš Šetinc dopisnikom Mercatorja priporočil, naj pri svojem delu vselej preverijo podatke v sestavkih, ki jih nameravajo objaviti, ter vsem zaželel še veliko uspeha pri nadaljnjem delu.

7. zasedanje Delavskega sveta SOZD

Marija Štular – CENTER ZA OBVEŠČANJE

Delegati na ravni SOZD sprejeli kar 28 sklepov

Po dveh mesecih in pol so se 25. aprila 1978 v Ljubljani, v prostorih TOZD Ilirija, spet sestali delegati Delavskega sveta SOZD na zasedanju, na katerem so obravnavali zelo obširno in raznovrstno tematiko.

Po uvodnih »formalnostih«, ko so ugotovljali sklepčnost, poslušali poročilo o izvrševanju sklepov in potrdili zapisnik 6. zasedanja, so prešli na obravnavo analize zaključnega računa SOZD za leto 1977. Poseben članek o gospodarjenju v preteklem letu je bil objavljen v prejšnji številki glasila, o vsem tem pa je na zasedanju govoril direktor razvojno-planskega sektorja Jože Candek. Analiza je vsebovala tudi analizo poslovanja Delovne skupnosti SOZD ter predlog za razdelitev čistega dohodka Delovne skupnosti po pokritju bruto osebnih dohodkov delavcev Delovne skupnosti. Ta je znašal 7.478.956 din in je bil po sklepu delegatov Delavskega sveta razdeljen na sklad

skupne porabe 4.136.730 din, na osebne dohodke 281.000 din in za vračilo TOZD v razmerju s planiranim dohodkom 3.061.226 din, oziroma se bodo TOZD, ki so v letu 1977 združevali sredstva za financiranje Delovne skupnosti, ustrezno znižale obveznosti, predvidene s planom za leto 1978.

V zvezi z Delovno skupnostjo SOZD so delegati sprejeli tudi sklep o načinu financiranja komercialnega sektorja, ki se je v prvem četrtletju financiral po lanskoletnih merilih. V letošnjem letu pa bodo po predlogu, ki ga je izdelal komercialni sektor in so ga delegati DS sprejeli, načela za financiranje oblikovana in prilagojena sistemskim spremembam v odnosih

med proizvodnjo in trgovino, kar bo tudi nova vsebina dela komercialnega sektorja.

Delegati Delavskega sveta so določili tudi stopnjo združevanja sredstev za realizacijo operativnega plana investicij za leto 1978. Taznaša 50% od osnove, določene v Samoupravnem sporazumu o združitvi v SOZD Mercator, ki jo predstavljajo amortizacija po predpisanih minimalnih stopnjah, amortizacija nad predpisanimi stopnjami in ostanek dohodka, ki je obračunan v poslovna sredstva – vse po zaključnem računu za preteklo leto, s tem, da setaka osnova pri kmetijskih in industrijskih organizacijah zniža za 50% njihove minimalne amortizacije. Tak način

združevanja sredstev za uresničevanje razvojnih programov in investicij je določen s Samoupravnim sporazumom o združitvi v SOZD Mercator, zato pripombe nekaterih delegatov niso mogle biti upoštevane. V primerih, ko ima neka organizacija več svojih obveznosti, kot znaša 50% osnove, ima dve možnosti: da za tekoče poslovanje najame kratkoročne kredite ali pa da Delavski svet posebej, na podlagi njenega zahtevka, kar je tudi predvideno v Samoupravnem sporazumu o združitvi, obveznost združevanja odloži ali zniža stopnjo, seveda le za vsak konkreten primer posebej, ko ga prouči.

V juliju 1977 je bil sprejet Samoupravni sporazum o trajnem poslovnem sodelovanju in združevanju dela in sredstev, ki so ga nato sklepale proizvodne temeljne organizacije in trgovske temeljne or-

Nadaljevanje na 2. strani

Nadaljevanje s 1. strani

Delegati na ravni SOZD Mercator sprejeli kar 28 sklepov

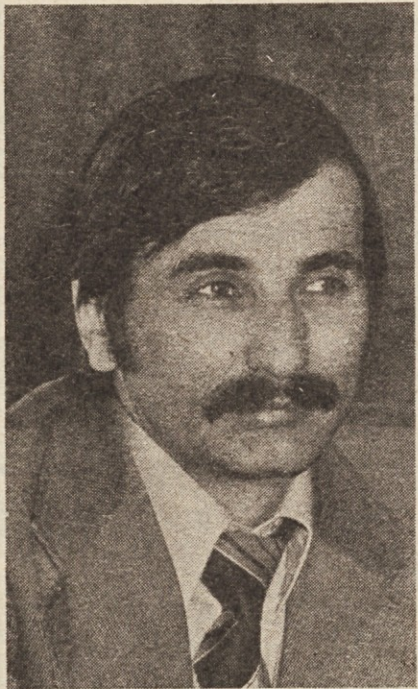
organizacije SOZD Mercator. Nekatere proizvodne organizacije pa so izdelale svoje sporazume in jih predlagale v sprejem Mercatorju, ker želijo imeti z vsemi svojimi kupci sprejet enoten samoupravni sporazum. Iz tega razloga tudi niso sprejeli našega Samoupravnega sporazuma. Ker je SOZD Mercator zainteresiran, da še naprej posluje z nekaterimi od teh organizacij, so delegati zaradi enostavnosti in skrajšanosti postopka pooblastili komercialni sektor, da v imenu SOZD in za račun TOZD in DO, ki so v njej združene, sodeluje pri sprejemanju takih samoupravnih sporazumov in jih podpiše, v kolikor niso v nasprotju s Samoupravnim sporazumom o trajnem poslovnem sodelovanju in združevanju dela in sredstev med proizvodnimi organizacijami združenega dela in trgovskimi organizacijami združenega dela SOZD Mercator. Vsak tako podpisani sporazum pa mora nato posredovati vsem tistim TOZD in DO, ki s takim proizvajalcem poslovno sodelujejo, da ga podpišejo tudi one, oziroma da pooblastijo podpisnika.

Delavski svet je obravnaval tudi poročilo Komisije za spremljanje izvajanja Zakona o združenem delu, ki je pripravila oceno stanja glede na III. del programa urničevanja ZZD. Ta program je sprejel Delavski svet na zasedanju novembra 1977. O tem je v tej številki glasila objavljen poseben zapis.

Izdajateljski svet glasila Mercator je pripravil v aprilu predlog sprememb temeljnih aktov glasila, ki so bili objavljeni v posebni izdaji glasila št. 1/78 in jih je na 7. zasedanju Delavski svet sprejel. V teh spremembah gre predvsem za preureditev vsebine posameznih aktov in za usklajitev vsebine z Zakonom o združenem delu. Nato so delegati poslušali poročilo o urničevanju vsebinske zasnove glasila v letu 1977 in zaradi odhoda dosedanjega odgovornega urednika, na predlog Izdajateljskega sveta in po evidentiranju v družbenopolitičnih organizacijah, imenovali novega odgovornega urednika. Ta je tovariš Jaro Novak, vodja Centra za obveščanje v Delovni skupnosti SOZD Mercator.

Konec lanskega leta je bil sprejet Zakon o delovnih razmerjih, ki natančneje opredeljuje vsebino te-

meljnih samoupravnih splošnih aktov, kot je zajeta v naših aktih. Za tem so bili sprejeti še nekateri drugi zakoni (o ugotavljanju in razporejanju skupnega prihodka in dohodka, o referendumu in drugih oblikah osebnega izjavljanja, o volitvah organov upravljanja in imenovanju poslovodnega organa, zato je Delavski svet sprejel pobudo in vabi vse TOZD in DO, vključene v SOZD Mercator, da posre-



Josip Kovačič, delegat DO Velepreskrba, TOZD Spectrum – Foto: M. Marinček

dujejo Izvršilnemu odboru Delavskega sveta in poslovnemu svetu (v zvezi s poslovnim sodelovanjem) predlog za morebitne spremembe in dopolnitve temeljnih samoupravnih splošnih aktov SOZD (Samoupravnega sporazuma o združitvi v SOZD Mercator, Statuta SOZD Mercator, Samoupravnega sporazuma o medsebojnih pravicah, obveznostih in dolžnostih Delovne skupnosti SOZD in delavcev TOZD in DO, združenih v SOZD Mercator, Samoupravnega sporazuma o trajnem poslovnem sodelovanju in združevanju dela in sredstev proizvodnih temeljnih organizacij in trgovskih temeljnih organizacij SOZD Mercator in Samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih pri ustvarjanju in de-

litvi skupnega dohodka SOZD Mercator).

Delegati Delavskega sveta so nato imenovali nekaj komisij oziroma drugih delovnih teles Delavskega sveta:

Komisijo za usklajitev samoupravnega sporazuma o združevanju dela delavcev z zakonom o združenem delu (49. člen) ter stališči in priporočili skupščine SR Slovenije (Ur. l. SRS 6/78) in za pripra-



Janez Meglen, delegat DO Hoteli gostinstvo, TOZD Ilirija – Foto: M. Marinček

vo samoupravnega splošnega akta o enotni metodologiji za opis del in nalog ter o skupnih osnovah in merilih za vrednotenje dela na ravni SOZD, v sestavi:

– Božič Edo, Mercator – Rožnik
– Briški Lojze, Mercator – Velepreskrba
– Frelih Leo, Mercator – Kmetijska zadruga Cerknica
– Leskošek Ivanka, Mercator – Rudar
– Lovrec Ferdo, Mercator – Panolja
– Nedeljković Vukadin, Delovna skupnost SOZD Mercator
– Paternost Sergej, Mercator – Nanos
– Rejc Izidor, Mercator – Velepreskrba

Komisijo za pripravo predloga za financiranje delovnih skup-

nosti DO in SOZD (glede na sklep 6. zasedanja), v sestavi:

– Čandek Jože, Delovna skupnost SOZD – predsednik
– Gril Anica, Mercator – Nanos
– Humar Anica, Mercator – Slovenija sadje
– Munda Marjan, Mercator – Panonija
– Pirnat Ivica, Mercator – Rožnik
– Rejc Izidor, Mercator – Velepreskrba
– Srdič Alenka, Delovna skupnost SOZD
– Škrjanc Metod, Mercator – Hoteli gostinstvo
– Tratar Milena, Mercator – Contal
– Zupančič Konrad, Mercator – Agrokombinat Krško

V letu 1979 bo Mercator praznoval 30-letni jubilej in v zvezi s tem je bil sprejet sklep, da se ta jubilej primerno proslavi ter za pripravo in organizacijo programa imenuje organizacijski odbor na ta način, da vanj imenuje svoje dele-

ga na tak način, da vanj imenuje svoje delegate organizacije združenega dela, združene v SOZD, s področja Ljubljane.

Ob koncu zasedanja so delegati sprejeli še naslednje sklepe oziroma odločitve:

– dali so soglasje k spremembam Pravilnika o organizaciji in razvidu del in nalog v Delovni skupnosti SOZD Mercator, kar določa 30. člen Samoupravnega sporazuma o medsebojnih pravicah, obveznostih in odgovornostih Delovne skupnosti SOZD in delavcev TOZD in DO, združenih v SOZD Mercator;

– sprejeli so osnove in merila za delitev sredstev za osebne dohodeke za delavca s posebnimi pooblastili in odgovornostmi, pomočnika generalnega direktorja za organizacijo poslovanja, kar določa 12. točka 43. člena Samoupravnega sporazuma o združitvi v SOZD Mercator;



Delegati Delavskega sveta SOZD med zasedanjem v Hotelu Ilirija v Ljubljani – Foto: M. Marinček

gate vse temeljne in delovne organizacije.

Ob razpravi o informaciji o ustanovitvi počitniške skupnosti (o tem je strokovna služba izvedla delno uspešno anketo, iz katere je razvidno, da ponekod interes za to je) je bil sprejet sklep, naj se imenuje iniciativni odbor za ustanovitev počitniške skupnosti, na ta način, da vanj imenuje svoje delegate vse tiste organizacije v okviru SOZD, ki se z ustanovitvijo počitniške skupnosti strinjajo.

Prav tako je bila obravnavana informacija o možnostih ustanovitve stanovanjske zadruga na področju mesta Ljubljane in so delegati DS tudi v zvezi s to informacijo sprejeli sklep, da se imenuje iniciativni odbor za ustanovitev, in sicer

– tovariša Staneta Vrhovca, ki mu je potekla funkcija v družbenopolitični skupnosti, so razporedili na dela in naloge pomočnika generalnega direktorja za organizacijo poslovanja, tovarišico Marico Presetnik pa so zaradi prenehanja delovnega razmerja dosedanje v. d. direktorice knjigovodskega sektorja, imenovali za novo v. d. direktorico knjigovodskega sektorja (18. točka 43. člena Samoupravnega sporazuma o združitvi v SOZD Mercator).

Po dobrih stirih urah so delegati zaključili zasedanje in se za nekaj časa razšli. Ko se bodo ponovno sestali, bodo razpravljali že o prvih rezultatih letošnjega gospodarjenja – seveda poleg drugih stvari iz njihove pristojnosti.

Za usposobljeno informacijsko omrežje v Mercatorju

Andreja Žerovnik – DO Rožnik, TOZD GRMADA

Dajati, da bi prejimali

Dober samoupravljaec mora biti na čim bolj razumljiv in neposreden način seznanjen s tistim, o čemer odloča. Da bi pridobili kar najširši krog poročevalcev, se je Center za obveščanje v sestavljeni organizaciji združenega dela Mercator odločil organizirati seminar za sodelavce časopisa Mercator, za poročevalce in tajnike organov samoupravljanja ter družbenopolitičnih organizacij.

»Zakon o združenem delu nalaga, da moramo samoupravljalci razpolagati s takšnimi informacijami, ki nam omogočajo z vso odgovornostjo sprejemati sklepe,« je v uvodni besedi na seminarju na Črnem vrhu nad Idrijo spregovoril direktor splošnega sektorja sestavljene organizacije Mercator, Marjan Pogačnik.

Namestnik generalnega direktorja, Vukadin Nedeljković, je v zgoščeni obliki prikazal pomen informiranja za odločanje, saj je kakovostna odločitev odvisna od obveščenosti. Biti obveščen pa ni samo delavčeva pravica, ampak tudi njegova dolžnost.

Za podajanje informacij morajo biti ljudje tudi usposobljeni, zato je razumljivo, da se je seminarja, ki je potekal od 20. do 22. aprila, udeležilo 25 delavcev iz različnih temeljnih in delovnih organizacij Mercatorja, Od Lenarta in Ptujja do Kopra.

Pri spremljanju razlage predavatelja Dušana Rebolja, vodje Centra za obveščanje Jarota Novaka in novinarja glasila Mercator Matjaža Marinčca, smo se vsi navzoči poti-

hem odločili, da bomo pripomogli, v večji meri kot doslej, da bo uredniški odbor imel vsak mesec dovolj kakovostnega gradiva za izdajo časopisa. Pridobitev bo nedvomno, da bodo to informacije iz vse Slovenije ter iz različnih krajev Jugoslavije, kjer delamo in živimo člani Mercatorja.

Med udeleženci je bilo izmenjanih mnogo mnenj in izkušenj. Večina je postavljala vprašanje, koliko časa bo samo časopis v sedanjih oblikah zadostoval za obveščanje 10.000-članskega delovnega kolektiva. Kaj v organizacijah narediti, da bo informiranost boljša?

Sredi intenzivnega praktičnega dela je seminar nepričakovano obiskal sekretar predsedstva Izvršnega komiteja CK ZK Slovenije, Franc Šetinc. Zanimal se je za naše delo. Z njemu lastnim prikupnim načinom nam je – kot poročevalcem oziroma dopisnikom – povedal svoje prijeme na začetku svoje novinarske poti.

Kako ocenjujejo seminar, je bilo moje vprašanje, ki sem ga zastavila nekaterim udeležencem.

Zora Škoda, temeljna organizacija Golovec: »Pri našem poslu se srečujemo s pestrim, a ponavljajočim se delom, zaradi tega je za nastanek seminarja poživitev, filter za možgane, saj v nas spijo talenti, ki jih je treba le vzpodbuditi.«

Dušan Rebolj, predavatelj: Odkriti in pokazati moramo način ter postaviti v ospredje spoznanje, da če je v nas volja, premostimo bojazni, češ da ne znamo poročati za časopis. Ob rednem delu bo od vas marsikdo našel pot in postal soustvarjalec našega družbenega reda. V vaših sestavkih je čutiti težnjo po osebni zavzetosti, kar naj bi informacija kot prvo sporočila vsekar vsebovala.

Kako bo seminar na vas vplival? Različno. Predavanja bi v vas vzbudila občutek nemoči, zato smo za seminar priložili tudi gradivo. Začeli bomo poglobljati odnose na področju komunikacijske kulture. Vaša prednost je v tem, da ste v Mercatorju, kjer je informiranost dobro zastavljena. Zamisel Centra za obveščanje, ki bo mislil za vas in si prizadeval, kako bi tudi vi na tem



Seminarsko dopolnje

Foto: Jaro Novak

področju napredovali, da bodo komunikacije napredovale, da bodo rodile sadove, mora uspeti.

Naslednji seminar bo pripeljal nov krog sodelavcev, dobivali se boste tudi vi za izmenjavo izkušenj.

Brez razvitega informacijskega omrežja, kjer se prejema in daje informacija, Mercator ne more biti. Pridobivati moramo krog novih informatorjev tam, kjer sedanje sodelovanje ne seže dovolj daleč. V velikih kolektivih je problem, da se ne poznamo med seboj. Sestanki so reprezentančni način seznanjanja. Časopis Mercator ter druge komunikacije, ki jih razvijate, obetajo velike možnosti. Ni dvoma, da cilja ne bi dosegli, ker vemo, kaj hočemo.

V časopis je treba dajati, da bomo iz njega kaj dobili.

S svojim informacijskim delova-

njem zgrajujemo družbeni red, osamosvajamo delo. Med nami zavladava tovariški odnos, spoznavamo, kako kdo gleda na določen problem, in si izmenjamo izkušnje. Prišli ste resno delat, Rebolj vas je le spodbujal.

Za vse, s katerimi sem se pogovarjal, bi bil vesel, če bi bili moji sodelavci. Sodelavci so zame, ki mi je naložena odgovornost za obveščanje, zelo pomembni. Spodbude naj prihajajo iz temeljnih in delovnih organizacij, kajti novinar sam ne more biti povsod.

Zaradi pripravljenosti do nudenja pomoči pri redni, pravočasni, resnični in popolni informiranosti, ki jo je kot cilj obveščanja navedel namestnik generalnega direktorja, se ne bojim, da ne bi mogli dobiti informacij, s katerimi bi se seznanjeni

Kako obveščati v SOZD

Od četrтка do sobote, 20. do 22. aprila, je bil na Črnem vrhu nad Idrijo seminar za dopisnike v glasilo delavcev SOZD Mercator. Nenadejano je seminar obiskal tudi sekretar Izvršnega komiteja Centralnega komiteja ZK Slovenije, Franc Štinc, ki je v petek, 21. aprila, v hotelu Bor predaval članom marksističnega seminarja. Z udeleženci je spregovoril o novinarskem delu.

Seminar je organiziral Center za obveščanje SOZD Mercator, udeležili pa smo se ga delavci TOZD in DO, ki imamo v svojih delovnih

skupnostih med drugim tudi nalogo informirati sodelavce. Seveda večina nas sama čuti željo iziroma potrebo, da pojave in dogodke, ki

jih zaznavamo in doživljamo, na primeren način sporočamo tudi drugim delavcem v Mercatorju. Namen seminarja je bil predvsem ta, da udeležence uvede v naravo in način obveščanja delavcev TOZD, DO oziroma SOZD.

Seminarju je prisostvovalo 28 udeležencev iz večine TOZD in DO, vendar pa moram poudariti, da se določene organizacije le premalo zavedajo tega, kako sta informacija in informiranje potrebna. Posebno omembe vredno je to, da se je seminarja iz DO Nanos udeležilo kar pet dopisnikov, kar je za delovno organizacijo, ki se je pred nedavnim vključila v SOZD Mercator, pohvale vredno in naj bi bilo vzgled drugim.

Uvodno misel o namenu seminarja je podal tovariš Marjan Pogacnik, direktor splošnega sektorja Delovne skupnosti SOZD Mercator. V naši sredini je pozdravil predavatelja Dušana Rebolja, ter se mu zahvalil, da se je odzval povabilu Mercatorja.

Tovariš Dušan Rebolj je bil gonilna sila seminarja, saj je podajal materijo na tako dostopen in sprejemljiv način, da je pritegnil še tako utrujene (od dolge poti – udeleženci skoraj iz vseh delov Slovenije), pa tudi tiste, ki smo na seminar prišli kot začetniki ter do sedaj še nismo sodelovali s prispevki v glasilu Mercator in nam je to šele prva stopnja v spoznavanju tovrstnega novinarskega dela.

V uvodnem delu je k seminarju prispeval tudi tovariš Vukadin Nedeljković, namestnik generalnega direktorja, ki je izčrpno obdelal temo: Odvisnost kvalitetnega od-



Stanko Golubič Foto: Matjaž Marinček

Načela v praksi

Rado Šavle – DO NANOS, TOZD INDUSTRIJSKO BLAGO KOPER

Vloga skupnih služb

Hitreje k uresničevanju ustavne vloge delovnih skupnosti skupnih služb

Kot novinec v DO »NANOS« sem se pri uvajanju v delo komercialista v tozdu INDUS Koper srečal s problemi deficitarne grostične dejavnosti pri nas in s slabo organizacijsko strukturo, kar v veliki meri ogroža normalni tok poslovanja TOZD in zavira njen nadaljnji razvoj.

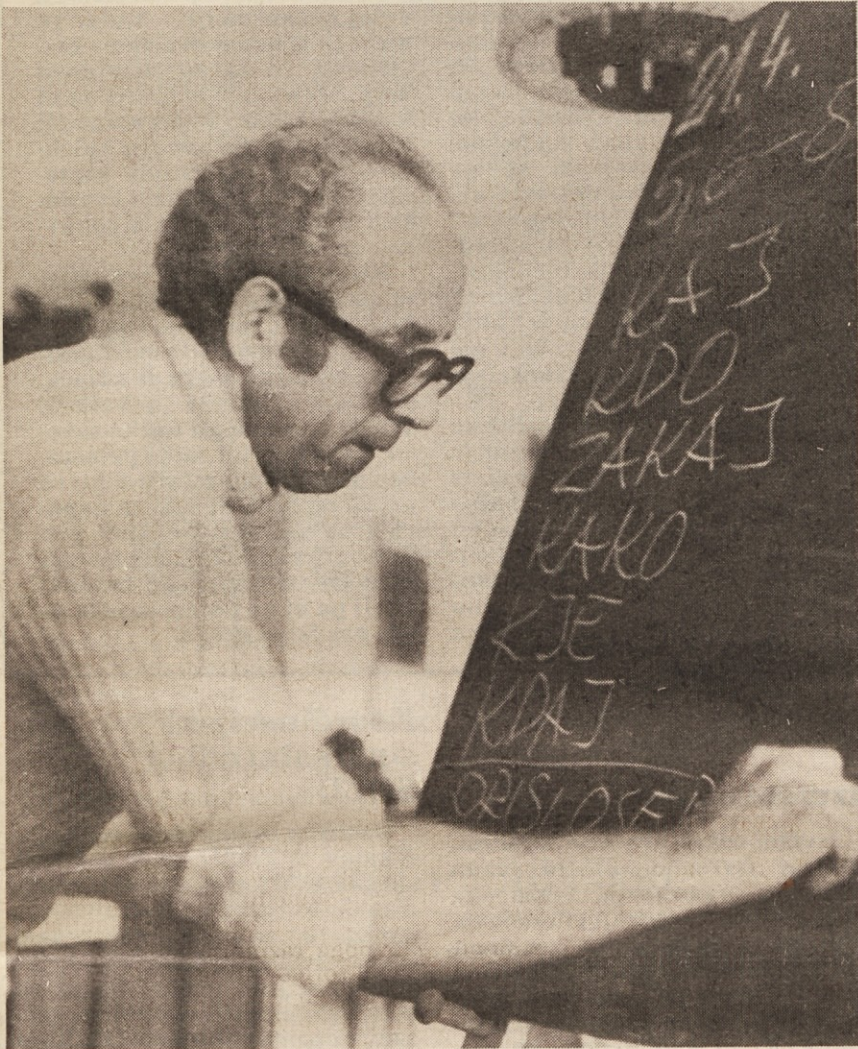
Pri omenjenih težavah ne dobivamo prave pomoči od delovne skupnosti skupnih služb. Do tega spoznanja sem prišel po kapljicah na sejah in v kontaktih s sodelavci.

Delavci delovnih skupnosti skupnih služb ne morejo in ne smejo več odločati v imenu delavcev v tozdu. Vse organizirane socialistične sile, še posebej ZK, se morajo nenehno zavzemati, da bo sestavina sleherne aktivnosti povečevanje vpliva delavcev v tozdu, preseganje proračunskih odnosov ter uveljavljanje samoupravnih družbenoekonomskih odnosov svobodne menjave dela.

V ta namen bi morali delavci v tozdu nenehno preverjati in ocenjevati delo delavcev v skupnih službah, pri tem pa pospešeno oblikovati osnove in merila za ugotavljanje vloženega tekočega dela teh delavcev in njihov prispevek k poslovanju tozda. Z ustrežnejšo organiziranostjo dela v delovnih skupnostih skupnih služb moramo presegati centralizacijo strokovnih služb, njihovo podvojenost, predvsem pa hierarhične odnose zunaj procesa dela. Nezadostna organiziranost skupnih služb je vzrok številnih zastojev pri poslovanju tozdov.

Tok poslovnih informacij, ki jih mora tozdu pošiljati delovna skupnost skupnih služb, bi moral biti neprekinjen. Informacije, ki jih delavci v tozdu dobimo, niso pravočasne, zato so podatki večkrat neuporabni. Vse to neugodno vpliva na določene poslovne odločitve.

Pogoje za hitrejšo uresničevanje odnosov svobodne menjave dela med delavci tozda in delavci skupnih služb bi morali delavci v tozdu zagotavljati tudi z izločanjem tistih delov iz delovne skupnosti skupnih služb, ki izpolnjujejo pogoje za organiziranje v tozdu.



Dušan Rebolj – »6 K« informacije



Sekretar predsedstva IK CK ZKS Franc Štinc je pozorno prisluhnil razlagi koncepta – Fotografije: Jaro Novak

KADAR POTREBUJETE

POMOČ PRI IZVEDBI AKCIJ
NAVODILA ZA PRIPRAVO GRADIV
OBJAVO POMEMBNIH DOGODKOV
POLITIZACIJO PROBLEMA

POKLIČITE

CENTER ZA OBVEŠČANJE
061 – 23-424
ALI UREDNIŠTVO GLASILA
061 – 21-488

Ostal bo usklajevalni organ

Sindikati so politična organizacija – v njej se morajo izraziti delavci, ki so najbolj aktivni, izkušeni, in usposobljeni, da v danem trenutku opazijo in opredelijo problem v njegovem bistvu ter hkrati uvidijo pot in način za izpeljavo akcije.

V vseh organih sindikatov in Zveze sindikatov Slovenije poteka te dni javna razprava o izhodiščih za izpopolnitev organiziranosti in metod delovanja Zveze sindikatov Slovenije. Dokument, ki ga je sprejel republiški svet ZSS, bo podlaga za pripravo sklepa v dopolnitvah

dikalnih organov pri sprejemanju sklepov oziroma stališč.

Zveza sindikatov v občini mora delovati tako, da se čimbolj neposredno povezuje z osnovnimi organizacijami. Občinski sveti zveze sindikatov morajo sodelovati tudi v postopkih pri sprejemanju vseh

rajo v osnovni organizaciji zveze sindikatov in s tem tudi utrujejo svoj samoupravni položaj. Vplivajo na gospodarjenje, prispevajo k urejanju medsebojnih odnosov in delovnih razmer, uveljavljajo načela kadrovske politike ter demokratično predlaganje in kandidiranje



Pohoda ob žici okupirane Ljubljane se je udeležila tudi skupina delavcev DO Rožnik, TOZD Preskrba iz Trzica – Foto: Matjaž Marinček

statutarne dogovora o organiziranosti in delovanju sindikatov in zveze sindikatov v Sloveniji, hkrati pa bo tudi temelj za spreminjanje in dopolnjevanje sindikalne organiziranosti in metod delovanja.

Razprava o novi organiziranosti sindikatov in Zveze sindikatov je že doslej pokazala, da sedanji delegatski sistem v bistvu ni združljiv s pojmom politična organizacija. Zveza sindikatov je politična organizacija in ne skupščinska ali interesna skupnost, kjer takšen delegatski sistem pride do veljave. V politični organizaciji morajo priti do izraza ljudje, delavci, ki so najbolj aktivni, najbolj izkušeni in najbolj usposobljeni, da v danem trenutku vidijo bistvo problema in tudi pot, po kateri bi lahko določeno nalogo najlažje izpeljali. Seveda pa je pri tem treba paziti, da so vse sredine in vse organizacije čimbolj enakomerno zastopane.

Delegatski sistem v sindikatih bo hitreje zaživel, če bo razbremenjen togih formalnih delegatskih povezav in če bo uveljavljala takšne delegatske odnose in delovne metode, da bo zagotovljena stalna povezava med sindikalnimi organizacijami, obenem pa tudi samostojnost sin-

podobnejših stališč sindikata na ravni delovnih organizacij in sestavljene organizacije združenega dela. Pri oblikovanju pomembnejših stališč sindikata na ravni sestavljene organizacije združenega dela sodeluje tudi republiški svet zveze sindikatov. Občinska organizacija ZS usmerja osnovne organizacije in jim tudi pomaga pri uresničevanju njihovih nalog v zvezi z uveljavljanjem samoupravljanja v organizacijah združenega dela, pri razvijanju dohodkovnih odnosov, na področju delitve osebnih dohodkov, v zvezi z združevanjem dela in sredstev ter podobno.

Občinska organizacija mora hkrati neposredno sodelovati v delu republiške organizacije zveze sindikatov in tja prenašati zlasti tiste interese delavcev, o katerih se mora odločati enotna politika celotne slovenske sindikalne organiziranosti.

Kako bomo organizirani v združenem delu?

V temeljni organizaciji združenega dela člani sindikata praviloma ustanovijo eno osnovno organizacijo. Delavci se politično organizirajo

članov delegacij in delegatov; za varstvo pravic, življenjskega standarda in socialne varnosti, za dajanje pobud in vodenja pri samoupravnem sporazumevanju in družbenem dogovarjanju, za usposabljanje za delo in samoupravljanje.

Če so posamezni deli temeljne organizacije združenega dela v različnih krajih oziroma v različnih občinah, se v TOZD ustanovi več osnovnih organizacij.

VTOZD, ki imajo delovne enote z večjim številom delavcev, lahko v soglasju z občinsko organizacijo zveze sindikatov ustanovijo več osnovnih organizacij. V temeljni organizaciji združenega dela, v kateri je več osnovnih organizacij, se oblikuje po delegatskem načelu konferenca osnovnih organizacij.

Sindikalne skupine

Pogoj za ustanovitev sindikalne skupine je večje število članov ali več med seboj ločenih delovnih enot v osnovni organizaciji. Sindikalna skupina je oblika delovanja osnovne organizacije in se praviloma organizira za isto skupino delavcev kot samoupravna delovna skupina. Ima tudi svojega po-

Ozko podjetništvo duši iniciative mladih

Jaro Novak – CENTER ZA OBVEŠČANJE

Kdo je apolitičen

»Ne le delovna moč,« je odvrnil učenec v neki naši TOZD, ko smo ga vprašali, kaj bi rad postal po vključitvi v delovni kolektiv, kjer je zdajše na praktičnem pouku. Žal pa so že njegove sedanje izkušnje drugačne; rad bi se udeležil letošnje Mercatorjeve brigade, a mu tega v TOZD ne dovolijo.

Žal njegov primer ni osamljen; še nekaj smo jih srečali, ko smo zbirali prijave za brigado. Nekateri TOZD so poziv političnih organizacij preprosto ignorirali, niti odgovorile niso. Kar ni povezano z ozkim podjetniškim in pridobitniškim in kratkoročnim ekonomskim interesom, je zanje nadležno, pristanejo kvečjemu še na kakšno občinsko delovno akcijo, od koder si obetajo političnih koristi. V pogovoru s predstavniki nekaterih naših organizacij ti niso skušali niti prikrivati, da v učencu vidijo samo delovno moč, ki bo v polletni sezoni nadomestila delavce na dopustu.

Pri tem, ko smo se nenehno pripravljali zgražati, češ da je mladina apolitična, da uha iz družbenega konteksta v čudake mračne razvade, pri tem, ko vedno znova besnimo nad vplivom bolj iznajdljivega katoliškega klera na mladino, smo samo dvolični, kadar mladina

od nas pričakuje, da bi ji omogočili uresničiti njene prvinske interese. Radi bi jo politizirali, s tem da ji vsiljujemo neosnovana politična predavanja in ponujamo različne brevirje, ji pridigamo ideale, pri tem ko v nas samih vse bolj opaža, da smo jo pripravljeno sprejeti samo v toliko, v kolikor nam koristi kot delovna sila.

Politicizacija sleherne organizacije pride šele po možnosti samouresničitve posameznika v tej organizaciji – kadar so njegovi interesi družbene razsežnosti. In kje so ti interesi bolj identični s potrebami družbe, kakor v organizaciji brigade, kot delovnega kolektiva z organiziranim samoupravnim življenjem, s svojim kulturnim, športnim in zabavnim programom?

Kljub temu, da so politične organizacije Mercatorja povabile TOZD, da prijavijo v to delovno četo mladih mercatorjevcev vsaj po enega mladince, politični delavci nekaterih TOZD niso zmogli toliko zavesti, da bi uvideli, kako pomemben je za njihove mlade delavce ter za celotno SOZD, in naposled za vso družbo, tisti par delovnih rok, ki bi se mu morali odpovedati za nekaj tednov, imeli pa bi ga potem zase in za vse nas še za dolgo.

verjenika, ki ga iz svojih vrst izvolijo člani skupine.

Izvršni odbor

Izvršni odbor osnovne organizacije je izvršilno-politični organ osnovne organizacije zveze sindikatov, ki organizira njeno delovanje, jo predstavlja in sprejema ukrepe za uresničevanje sklepov in stališč. Odbor pa sestavlja določeno število članov osnovne organizacije, ki jih izvolijo člani na občnem zboru, pri čemer pa morajo biti v njegovi sestavi zastopani vsi deli delovnega procesa.

Konferenca osnovnih organizacij zveze sindikatov

Osnovne organizacije v TOZD in delovnih skupnostih, ki sestavljajo delovno organizacijo, se med seboj povezujejo v konferenco OO ZS. Konferenca usklajuje stališča in določa skupno politiko o vprašanjih, ki so v skupnem interesu vseh delavcev v delovni organizaciji. Stalni organ zveze sindikatov v DO je konferenca OO ZS, ki jo sestavljajo delegati osnovnih organizacij.

Koordinacijski sindikalni odbor v SOZD

Osnovne organizacije zveze sindikatov v TOZD in v delovnih skupnostih oziroma konference osnovnih organizacij v delovnih organizacijah se v sestavljeni organizaciji združenega dela povezujejo v koordinacijski odbor, ki ga sestavljajo delegati osnovnih organizacij oziroma konferenc OO. Koordinacijski odbor SOZD ima svojega predsednika, ki je odgovoren za delo tega odbora. Odbor pa obravnava vprašanja, ki so bistvenega pomena za vse delavce v sestavljeni organizaciji združenega dela.

V dokumentu pa niso zajeta stališča organiziranja s kmeti kooperanti, nadalje kako je s poverjeniki v osnovni organizaciji – ali se volijo v izvršilno politično telo. Prav tako niso omenjena pravila za osnovno organizacijo sindikata, kot samoupravni sporazum za ustanovitev konference OO ZS in poslovnik, isto tudi za koordinacijski odbor. Toda osnovnim, občinskim in republiškim organizacijam in organom sindikata je predlagano, da o tem gradivu razpravljajo in se o njem izrečejo.

Delegacije v občini začele z rednim delom

Alenka Malenšek – DO VELEPRESKRBA, TOZD GROSIST

Težave amaterske kulturne dejavnosti

V letu 1978 bo Kulturna skupnost občine Ljubljana-Vič-Rudnik uresničevala program iz samoupravnega sporazuma o temeljih plana kulturnih skupnosti za obdobje 1976–1980.

Na 1. seji novoizvoljenih delegacij za delegiranje delegatov v zbor združenega dela skupščine občine in skupščine SIS – TOZD Grosist, dne 15. 3. 1978, je bil za namestnika vodje delegacije SIS za kulturo imenovan tovariš Marjan Kozamernik, za vodjo delegacije pa tovarišica Alenka Malenšek, ki je bila hkrati imenovana še za delegatko 1. seje konference delegacij št. 7. zboru uporabnikov skupščine SIS za kulturo občine Ljubljana-Vič-Rudnik. Sklicatelj konference delegacij je SOZD Emona-Merkur, TOZD Pekarna Center, sestavljajo pa jo delegati iz delegacij naslednjih DO:

- SOZD Emona Merkur TOZD Pekarna Center
- Reklam servis – Inženiring
- SOZD Mercator – Velepreskrba TOZD Grosist

– SOZD Mercator Delovna skupnost SOZD

- Agraria Koper
- Istra vino
- Onix-Surovina Maribor
- Veleželeznina
- Brivsko frizersko podjetje

Za predsednico konference je bila izvoljena Alenka Malenšek, ki je bila imenovana za delegatko 1. seje občinske kulturne skupščine, za namestnika pa Klasič Jože iz Pekarne Center in za člana Peter Šušteršič iz Delovne skupnosti SOZD Mercator.

Prva seja občinske kulturne skupnosti – konstituiranje in novost

Na 1. seji skupščine občinske kulturne skupnosti Ljubljana Vič-

Rudnik 2. sklica, dne 10. 5. 1978, smo soglasno izvolili tričlansko verifikacijsko komisijo in dva overovatelja zapisnika. Poročilo o delu skupščine občinske kulturne skupnosti 1. sklica nas je seznanilo s težavami amaterske kulturne dejavnosti. Ta dejansko živi; v naši ljubljanski kulturni skupnosti deluje 21 kulturno-umetniških društev, ki si zagotavljajo sredstva za svoje delovanje s svobodno menjavo dela preko kulturnih skupnosti. Vsa ta kulturno-umetniška društva so amaterska, vendar pa bi jim bilo treba zagotoviti profesionalne pogoje s kvalitetnim vodstvom, ker je večina kulturno-umetniških društev s svojim delom dokazala, da je sposobna delovati na nivoju profesionalne kulturne dejavnosti.

Po predlaganem dnevnem redu smo soglasno sprejeli sklep o spremembi samoupravnega sporazuma o ustanovitvi SIS za kulturo v občini Ljubljana Vič-Rudnik, kate-rega novost je, da ima vsaka kulturna skupnost svoje delegatsko mesto v skupščini; prav tako se tudi kulturno-umetniška društva ne združujejo več v konference delegacij, ampak ima vsako kulturno-umetniško društvo svoje delegatsko mesto v skupščini.

Ob koncu smo sprejeli predlog izvršnega odbora občinske kulturne skupnosti za možne kandidate za vodilne funkcije v skupščini, za vodilne funkcije in za članstvo v organih skupščine.

Druga seja – sklepi in program

Po končanem konstituiranju je novoizvoljeni predsednik skupščine, tovariš Niko Valjavec, na istem kraju sklical 2. sejo skupščine, na kateri smo potrdili zapi-

snik 9. seje skupščine in soglasno sprejeli sklepe o:

- poročilo o delu izvršnega odbora po 9. seji skupščine,
 - poročilo o izvršitvi programa občinske kulturne skupnosti v letu 1977,
 - izvršitvi finančnega načrta občinske kulturne skupnosti iz leta 1977,
 - poročilo o izvršitvi finančnega načrta Ljubljanske kulturne skupnosti za leto 1977 in o zaključnem računu občinske in ljubljanske kulturne skupnosti,
 - poročilo odbora za družbeni nadzor,
 - predlogu programa občinske kulturne skupnosti za leto 1978 (v letu 1978 bo kulturna skupnost Ljubljana Vič-Rudnik uresničevala program, ki je zastavljen v samoupravnem sporazumu o temeljih plana kulturnih skupnosti za obdobje 1976–1980 in v programu kulturnih skupnosti Ljubljana Vič-Rudnik za isto obdobje),
 - predlogu programa kulturne dejavnosti v občini Ljubljana Vič-Rudnik v letu 1978,
 - osnutku statuta občinske kulturne skupnosti, ki se preda javni razpravi.
- Ob koncu smo soglasno izvolili delegacijo za 1. sejo skupščine ljubljanske kulturne skupnosti in tri člane v izvršni odbor ljubljanske kulturne skupnosti in delegacijo za sejo skupščine kulturne skupnosti Slovenije.

Marjana Martinec – DO VELEPRESKRBA, TOZD TMI

Tenak kruh delavcev v mesni industriji

Zaradi razmer na jugoslovanskem tržišču nosi mesna industrija breme ukrepov, ki tej panogi ne omogočajo razvoja.

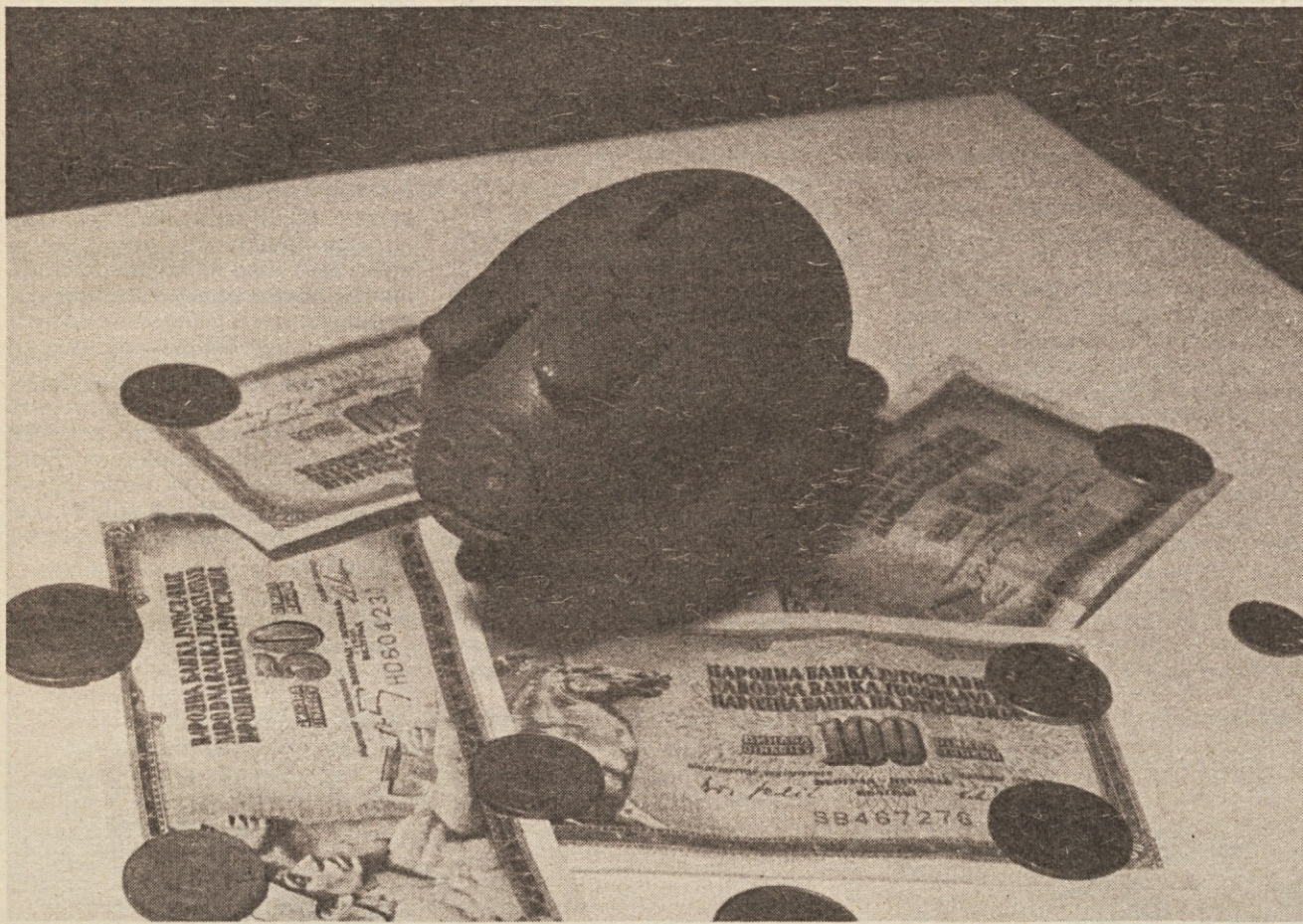


Foto: Matjaž Marinček

Meso je ena izmed osnovnih sestavin naše prehrane. Kadarkoli govorimo o mesu in o preskrbi z njim, zadeva to vedno širok krog potrošnikov.

Osnovna naloga Tovarne mesnih izdelkov je preskrbovati prodajno

mrežo z vsemi vrstami mesa in mesnih izdelkov, pri čemer moramo zagotavljati predvsem sveže meso. Za uresničevanje te naloge moramo imeti surovinsko bazo – dovolj vrst živine.

Delavci Tovarne mesnih iz-

delkov se svojih nalog zavedamo. O tem razpravljamo v organih samoupravljanja in v družbenopolitičnih organizacijah, da je mogoče temeljito izpolnjevati naloge predelovalca mesa le z vlaganjem tudi v samo vzrejo živine. Problem je

znan. Znana so tudi stališča, žal pa zaradi razmer na jugoslovanskem tržišču nosi mesna industrija breme ukrepov, ki tej panogi ne omogočajo takšnega dohodka, s katerim bi bilo mogoče tudi sovlagati sredstva v pitanje živine. Tovarna mesnih izdelkov tega bremena ne zmore rešiti sama brez pomoči in sodelovanja SOZD-a in širše družbe. Zato predlagamo, naj se z nastalimi razmerami seznanijo vse delovne organizacije in TOZD-i v sestavi SOZD Mercator in pri tem na osnovi sklenjenih samoupravnih sporazumov v okvirih Mercatorja tudi predvidijo rešitve, kako zagotoviti nujen denar v okvirih naše SOZD in naše Interne banke.

Vzporedno s tem problemom pa velja opozoriti, da se delavcem v mesni industriji reže bolj tenak kos kruha, saj je bil lani naš osebni dohodek le 3910 dinarjev, kar pomeni, da smo bili med temeljnimi organizacijami v Mercatorju na zadnjem mestu.

Razen tega delajo naši sodelavci v težkih delovnih pogojih zaradi temperaturnih razlik, zaradi dela v hladilnicah, na vlagi in pri dviganju težkih bremen. Zato tudi ni čudno, če delavci odhajajo v druge dejavnosti.

Lansko poslovno leto smo končali brez ustreznih skladov za skupno porabo, pa zato letos pričakujemo pomoč, da bi mogli izplačati regrese za naš letni dopust. Prav naši sodelavci so še kako potrebni počitka in oddiha, da bi si nabrali novih moči in delovnega poleta.

Urediti moramo tako, da bodo tudi delavci v mesni industriji vrednoteni, kot so vrednoteni v drugih dejavnostih.

Čemu po vsej sili?

Preteklo je dobro leto, odkar delamo v Mercatorju v novi organizacijski obliki, sprejeti po določilih Zakona o združenem delu. V našem tozdu Golovec smo se lepo utirili in kar nič radi še ne pomislimo na kakšno nadaljnjo reorganizacijo. Seveda nismo proti, če bi določen del sedanega tozda Golovec izpolnjeval vse zahteve, ki so pogoj za ustanovitev temeljne organizacije združenega dela.

V mislih imam del naših prodajal in Litiji! Nekateri predstavniki družbenopolitičnih organizacij občine Litija so nam namreč nakazali možnost, po kateri naj bi Mercatorjeve prodajalne v Litiji postale samostojna temeljna organizacija združenega dela. Smatram, da za sedaj naše prodajalne v Litiji še niso zrele za osamosvojitve in za ustanovitev nove temeljne organizacije združenega dela, ker ne izpolnjujejo vseh ekonomskih pogojev. Delavci v njih z združevanjem dela in sredstev namreč ne bi mogli pokrivati vseh svojih obveznosti, ki jih sedaj pokriva vsi delavci, združeni v temeljni organizaciji GOLOVEC iz občin Ljubljana-Center in Ljubljana Moste-Polje, skupaj z Litijani.

V Novem mestu ne odlašajo

Jože Repše – DO VELEPRESKRBA, TOZD STANDARD NOVO MESTO

Trgovskega kadra primanjkuje

V večini DO vztrajno in zagnano načrtujejo nove naložbe. Skoraj povsod se finančni kapital usmerja v novogradnje, adaptacije, modernizacijo opreme; le malo jih skladno s tem razmišlja tudi o kadrih. Prav na področju načrtnega usmerjanja ter skladnega povečevanja števila in usposabljanja kadrov zaostajamo za dolg korak.

Na nedavnem srečanju, (14. 4. 78) vseh komunistov trgovskih delovnih organizacij s področja Novega mesta, smo med ostalimi problemi, ki nas tarejo v tem trenutku, v razpravi izrekli precej kritičnih besed prav na račun deficitarnosti kadrov v naši stroki.

Novo mesto se je v zadnjem desetletju močno razvilo in je tudi

trgovina nujno potrebna širše pomoči družbe, sodelovanja bančnih ustanov in ne nazadnje celotne proizvodnje.

Na območju našega mesta načrtujemo v naslednjih treh letih dograditev več trgovskih objektov, v skupni površini 16.500 kvadratnih metrov. Od tega bo zgrajena nova Mercatorjeva trgovina na Cesti he-

trgovskih delavcev. V tem trenutku je realizacija tako obširnega načrta neuresničljiva, ker na našem celotnem področju ni mogoče dobiti toliko kadrov. Zaradi tega tako resnega problema je bilo na omejenem zasedanju sklenjeno, da je nujno vložiti maksimalne napore vseh dejavnikov v občini, da še v letošnjem letu ustanovimo v No-



Rezred je poln učencev – koliko jih bo delalo v trgovini? – Foto: M. Marinček

naglo napredovalo, predvsem na področju industrije. Prav nagli razvoj industrije je nosil s sabo vse bolj opazne – nepredvidljive težave. Zaostajala je gradnja cest, mostov, stanovanj, šol, zdravstvenih domov, vrtcev... in med drugim je izgubila korak s časom tudi trgovina. Razjasnitev dilem, komu je trgovina namenjena, ter s tem tudi drugačni pogledi nanjo so pripomogli k izoblikovanju stališča, daje

rojev s 3000 kvadratnimi metri ter dograjena in močno povečana Blagovnica na Glavnem trgu. V samem centru starega dela mesta sta predvideni dve blagovni hiši s po 6000 kvadratnimi metri. Ta pridobitev novih prodajnih površin je trenutno večja, kot znašajo vse sedanje kapacitete v mestu.

Da bi te novozgrajene prodajne površine služile svojem namenu, bomo potrebovali ca 400 novih

vem mestu oddelek šole za blagovni promet.

Le s takim pristopom ter z načrtnim usmerjanjem dijakov še v osnovni šoli bo mogoče realizirati zahtevne cilje za razvoj trgovine na našem območju. Očitno smo se v preteklosti premalo zavedali dejstva, da stroji z leti izgubijo na vrednosti, medtem ko kadri z leti pridobijo.

Novo v Mercator – EMBI

Uroš Gros – DO EMBA

Nič več v Avstrijo po »Benco«

V Mercator-EMBI pripravljamo novo proizvodnjo granuliranih napitkov, s katero pomagamo reševati problematiko povečanja potrošnje konzumnega mleka v Sloveniji.

Dosedanji proizvodni program Embe obsega predelavo kave, embaliranje prehrabnih proizvodov ter manj zahtevne oblike predelave živil (mletje sladkorja, začimb itd.). Razvoj te »embalirne« dejavnosti je neperspektiven in zato smo že pred nekaj leti ob preseli-

zumnega mleka v Sloveniji. Po rezultatih opravljene raziskave tržišča bo s plasmanom naših novih Benco proizvodov omogočena dodatna potrošnja okoli 10.000.000 litrov konzumnega mleka, kar za orientacijo pomeni približno 20% letne proizvodnje največjega slo-



Mercator – Emba Foto: Kancijan Hvastija

tvi v nov tovarniški objekt sprejeli sklep, da usmerjamo naš bodoči razvoj v tehnološko zahtevnejšo predelavo prehrabnih proizvodov.

Tak program v letošnjem letu uresničujemo z uvedbo proizvodne linije granuliranih instant napitkov, znanih po imenu »Benco«.

To so proizvodi, izdelani po tuji tehnologiji. Značilno zanje je, da jih mešamo z mlekom, s čimer dobimo prijeten napitek različnih okusov (kakao-sadje).

Novi proizvodni program ima poleg naloge, zadovoljiti potrošnikove potrebe, tudi širši družbenoekonomski pomen. »Benco« se namreč uporablja samo z mlekom. S to proizvodnjo se neposredno vključujemo v aktualno akcijo pospeševanja potrošnje kon-

venskega proizvajalca, Ljubljanskih mlekarn.

Prav tako uvedba te proizvodnje pomeni posredno zmanjšanje odličnih sredstev v tujino, saj je znano, da je kar veliko Slovencev kupovalo te proizvode v sosednji Avstriji.

Stroji za novo proizvodnjo so že v tovarni in v teh dneh je montaža v polnem teku. Prvo poizkusno proizvodnjo načrtujemo koncem junija, z redno proizvodnjo pa bomo pričeli takoj za tem. V pričetku jeseni bomo tudi s primerno propagandno akcijo obvestili potrošnike o novem proizvodu.

Toprvo informacijo o našem bližnjem razvojnem programu lahko zaključim z ugotovitvijo iz podnaslova, da z našimi novimi proizvodi na Mercatorjevih trgovskih policah ne bo več potrebno v Celovec po »Benco«, kot radi rečejo »sobotni izletniki«.

»Pa lep nasmeh, prosim!«

Kadar ni postelj in so samo stoli – Gosta ni težko pridobiti – pa tudi izgubiti – Hotel nasloniti na zaledje – Solidarnost ima svoje meje – Organizacija TOZD bo problem prerazporedila.

V domačem prospektu je hotel Bor takole predstavljen:

Črni vrh je srednjegorsko letovišče z zimsko smučarsko sezono – hotel Bor ima 72 ležišč – lepo opremljene sobe s sanitarijami in balkoni – lastno restavracijo – klubске prostore – kegljišče – dvorano za konference – smučišča – dve vlečnici – možnost lepih izletov v okolico – dobre cestne zveze.

Hotel Bor na Črnem vrhu nad Idrijo se je sredi leta 1976 priključil gostinsko hotelski organizaciji Ilirija, ta pa leta 1977 kot TOZD sestavljeni delovni organizaciji Mercator. Brez hotela Bor je razpolagala TOZD Ilirija z 260 ležišči ter 1250 pokritimi in 700 nepokritimi sedeži. S priključitvijo hotela Bor so se njene prenočitvene kapacitete povečale za skupno 90 ležišč, pridobila pa je še 250 restavracijskih sedežev.

Hotel na Črnem vrhu, ki ga lahko štejemo med turistične postojanke, je nosilec gostinstva na področju Idrije. Stoji ob vznožju Črnega vrha, ki je nekaj višji od 1000 m. Ob hotelu je smučišče z dvema vlečnicama, ki je primerno tako za začetnike, kakor tudi za zahtevnejše smučarje. V zimski sezoni je vzdrževana smučarska tekaška proga v razdalji od 5 do 42 km. Tu vsako leto že tradicionalno prireajo Trnovski maraton.

Hotel Bor pa ni privlačen le v zimskem času. Poleti, ko postane v nižinah vroče, je na Črnem vrhu, zaradi vpliva planinskega zraka, prijetno hladno. V letnem času zato prireajo za turiste izlete v bližnjo okolico, predvsem v partizansko bolnico Franjo, tiskarno Slovenija, v Idrijo, Cerkljo in na Vojsko.

V zadnjih letih se je na tem področju začel razvijati kmečki turizem. Večje število domačinov iz vasi Črni vrh je hotelu je zaupalo prodajo turističnih sob, s čimer uspešno dopolnjujejo skromne hotelske kapacitete.

V hotelu samem je redno zaposlenih 13 delavcev. Prevladujejo

predvsem mladi delavci in eden izmed njih je **Ludvik Rupnik, hišnik, skladiščnik in žičničar v hotelu Bor**, v katerem dela od leta 1971. Že 9 mesecev sam opravlja delo, ki so ga prej opravljali trije. Njegovo najvažnejše opravilo je nabava za potrebe hotela, poleg tega pa skrbi še za njegovo vzdrževanje. Žal pa, kot pravi sam, vsega potrebnega res ne more opraviti.

Ko sem ga vprašala, kakšen je obisk, je povedal, da je pozimi, kadar je dovolj snega, obiskovalcev zelo veliko. Največ jih je ob koncu tedna, prihajajo pa predvsem iz okoliških krajev, Nove Gorice, Ajdovščine, Ljubljane in od drugod. Polno zaseden je hotel tudi v zimskih počitnicah in ob Novem letu. Drugače pa je čez teden bolj malo obiska. Takrat stana žičnicah zaposlena le po dva sezonska delavca, medtem ko jih je ob koncu tedna od 6 do 8.

Hotel je tudi v poletnem času dokaj dobro obiskan. Najpogostejši obiskovalci so takrat udeleženci različnih seminarjev, ki prinašajo hotelu Bor večino dohodka. Razen teh pa poleti obiskujejo Črni vrh že več let skupine ljudi iz Holandije, ki potujejo preko agencije Kompas, s katero ima hotel Bor sklenjeno pogodbo. To so predvsem starejši ljudje, ki imajo radi mir in sprehode ter izlete v okoliške kraje.

Ko sem Ludvika Rupnika povprašala, kaj lahko nudijo gostom poleg smučanja, je povedal, da imajo kegljišče in vsako soboto ples, Igra ansambel »HG« iz Idrije. Vendar pa med mladimi za to menda ni posebnega zanimanja. Verjetno so temu krive dokaj visoke cene.

Zanimalo me je še, kako nameravajo v bodoče. »Načrti so veliki«, je dejal moj sogovornik. »V planu je podaljšanje smučišča, izgradnja bazena, saune, prostora s športnimi rekviziti ter ureditev športnega parka.« Žal kaže, da bodo v hotelu Bor še nekaj časa ostali le pri načrtih. Denarja za uresničitev za-

stavljenih ciljev namreč NI. Lan-skoletna izguba je velika.

Premalo reklame? Težave s kadri v gostinstvu? Neiznajdljivost? Na ta vprašanja sta skušala odgovoriti direktor TOZD Ilirija, Dušan Dolinar, in komercialist Jakob Dolenc.

Oba sta menila, da celoten kolektiv vse preveč razmišlja samo o predvidenih investicijah, premalo pa o kasnejših ekonomskih rezultatih.

Velik problem hotela je nesorazmerje med prenočišči in restavracijskimi sedeži. Z ozirom na normalne restavracijske kapacitete, ki pogosto ne ustrezajo potrebam, je ležišč premalo. S takim razmerjem hotel Bor ne more rentabilno poslovati. Fiksni stroški za prenočišča so manjši od stroškov za vzdrževanje restavracije. S čistim gostinskim delom, to je sprejemanjem, plesi ipd., pa ne morejo kriti vseh stroškov. K temu pripomore tudi dokaj velika oddaljenost, od večjih mest, zaledja pa ni.

Objekt sam ima dobre pogoje za

prirejanje seminarjev, žal pa se tu spet pojavi problem prenočišč. Če bi hotel pridobil vsaj 70 ležišč, bi njegovo poslovanje že postalo rentabilnejše. S tolikšnimi kapacitetami pa se sedaj lahko pogovarjajo le z enim partnerjem, in če na koncu odpove še ta, se zgodi, da ostane hotel tudi po ves teden prazen.

Tu je odpovedalo tudi sodelovanje z domačini. Za trajnejše sodelovanje s hotelom niso zainteresirani. Najraje sprejemajo turiste kar sami, brez posredovanja hotela. Tudi za odkup zelenjave se s krajanji niso mogli sporazumeti. Zdi se, da se domačini čutijo izkoriščane in bi iz Bora radi le črpali, na da bi za to kaj storili. Živijo izven gospodarskih gibanj in se ne zavedajo, da bodo od hotela lahko pridobili le, če bodo vanj sami vlagali.

Dokaj dobro je sodelovanje le z gozdarji, ki pozimi, ko v gozdu ni dela, delajo na žičnicah.

Drug in morda največji problem hotela Bor so kadri. Ti se venomer menjavajo, zaradi česa je enota brez zainteresiranega delovnega kolektiva. V TOZD Ilirija so si prizadevali, da bi v Boru delali predvsem domačini s Črnega vrha, da bi s tem zainteresirali prebivalce za poslovanje in razvoj njihovega hotela. Žal pa domačini nimajo poslušnosti za to.

»Gosta je lahko pridobiti, težko pa ga je ob takih pogojih zadržati«, pravi Jakob Dolenc. Vsi zaposleni v Boru, njihov odnos do gostov, veliko vplivajo na odločitve obi-

skovalcev hotela, ali bodo še prišli, ali pa se bodo hotela v prihodnje izogibali. Do tega je že prišlo in se bo, ob neprizadetosti in nespremenjenih pogojih, še dogajalo. Nekatere agencije, ki so sodelovale s hotelom, so naprimer odpovedale.

Letos je sklenjena pogodba z neko Nizozemsko agencijo, ki bo pripeljala svoje turiste v Jugoslavijo. V hotelu Bor načrtujejo, da bodo letos za goste organizirali piknike, ribolov, obisk okoliških krajev ipd., kar naj bi vzbudilo zanimanje gostov in jih privabljal tudi v bodoče.

Da bi rešili vse te nemajhne probleme, so v TOZD Ilirija začeli razmišljati o ustanovitvi TOZD na Črnem vrhu. S tem bi poleg samih delavcev v Boru zainteresirali tudi družbenopolitične organizacije in občino. Kljub temu, da TOZD Ilirija redno plačuje vse prispevke za hotel Bor, niso od krajevne skupnosti in občine doslej dobili nobene podpore.

Ustanovitev TOZD na Črnem vrhu predvidevajo s 1. julijem letos. Tudi delavci v Boru so pripravljeni na to, saj v tem vidijo pričetek reševanja svojih problemov. Tisti, ki so zadolženi za to, bodo morali pričeti razmišljati, saj solidarnost drugih delovnih enot Ilirije ne grev nedogled.

Vendar pa problem Bora z ustanovitvijo TOZD še ni rešen, je samo prerazporejen. Potrebno je več iniciative in baze!



Hotel Bor na Črnem vrhu (DO Hoteli-gostinstvo, TOZD Ilirija) – Foto: Jaro Novak

Servisna služba za kmetijske stroje v Krškem

Alojz Pirc – DO AGROKOMBINAT KRŠKO

Kovače zamenjujejo mehaniki

Ob začetku dela v novih delavnicah servisa in izgradnja trgovine kmetijskih strojev v Krškem

Razvoj kmetijskih delovnih orodij in strojev je na območju Mercator – Agrokombinata Krško sprožil razvoj nove služnostne in trgovske dejavnosti. Na območju Agrokombinata Krško je več kot 1000 traktorjev, 20 žitnih kombajnov, 2400 motornih kosilnic, 370 samonakladalnih prikolic in več tisoč manjših strojev, kot so motorni nahrbtni pršilniki, ročne motorne žage in drugi. Potrebujemo delavnice za servise in popravila kmetijskih strojev, pa tudi večje prodajne in skladiščne površine za stroje in nadomestna dela.

Desetletje po drugi vojni so uporabljali kmetje za delo vprežno živino in lesene, v manjših kovačnicah okovane brane, vozove, pluge in druga orodja. Takratne kmetijske zadruge, iz katerih je z združevanjem nastal Agrokombinat, so imele le nekaj traktorjev. Ti so bili opremljeni s plugi za delo na manjših družbenih kmetijskih površinah, pretežno pa za služnostno oranje na zasebnih kmetijskih gospodarstvih.

Število kovačev, za izdelavo in popravila orodij ter podkovanje konjev, se je zmanjševalo. Ostajali so le starejši kovači, mladi so se odločali za druge poklice. Tudi potrebe po kovaških delih so se zmanjševale.

Za delovne usluge in popravila traktorjev je bila osnovana delovna

enota Strojna postaja Leskovec. Opremila je delavnico za popravila, ki pa je postala premajhna, zaradi tehničnih zahtev dejavnosti in sanitarnih pomanjkljivosti pa tudi neprimerna.

Po letu 1972 so delavci Strojne postaje v sestavi Agrokombinata nakazali problem neustreznih prostorov. Srednjeročni plan večjih investicijskih naložb in njegov vrstni red sta določila začetek graditve objekta v letu 1976. Izbrali so kraj v obrobju industrijske cone, ob prometni cesti v Krškem. Objekt je bil dograjen koncem aprila in usposobljen za vselitev v prvi polovici maja.

Na površini 1200 kvadratnih metrov je nekaj nad 900 kvadratnih metrov delavniške površine, v ostalem delu pa so v pritličju in nadstropju sanitarni, pisarniški in drugi prostori, pa tudi trgovina za kmetijske stroje in skladišče nadomestnih delov s površino 300 kvadratnih metrov.

Za trgovsko dejavnost je na dvoriščnem delu predvidena površina za skladiščenje manj občutljivih kmetijskih strojev na prostem, izdelan pa je že projekt za pokrito skladišče na površini 600 kv. metrov.

V novem objektu bosta dve delovni enoti, Servis kmetijskih strojev, v bližnji prihodnosti pa tudi Trgovina kmetijskih strojev. S stroji delajo na družbenih kmetij-

skih posestvih, veliko pa jih imajo že zasebni kmetje, zlasti člani temeljne organizacije kooperantov in tisti, ki pogodbeno proizvajajo za trg.

V sedanjo tesno prodajalno kmetijskih strojev prihajajo tudi kupci iz sosednjih občin, iz Sevnice, Brežic, Novega mesta in tudi z mejnega območja Hrvaške.

Z izgradnjo trgovine, predvidenih skladišč in zgrajenih delavnic se bo obseg prodaje povečal, zagotovljena pa bo tudi dobra servisna služba za nove stroje in vsakovrstna popravila.

Izgradnja novih delavnic in trgovine je bila nujna zaradi razvoja kmetijske mehanizacije, ko so prenehali delati kmetijski kovači.



Foto: Jaro Novak

Obveščanje – poslovno odločanje – delegatski sistem

Danes na tem seminarju obravnavamo sistem informiranja oziroma sistem obveščanja na splošno; moja naloga je, da skušam to temo razložiti z vidika naše sestavljene organizacije združenega dela Mercator.

Vsebinsko razlage delim na dva dela:

1. pomen informiranosti pri poslovnem odločanju s poudarkom na potrebah SOZD in
2. informiranost in obveščanje

kot pogoj za delo delegatskega sistema.

Pri prvem delu izhajam iz XV. poglavja Samoupravnega sporazuma o združitvi v Mercator. (Objavljamo v okviru op. urednika)

100 čl.

Organi SOZD morajo zagotoviti, da bodo delavci redno, pravočasno, resnično, popolno ter vsebinsko in oblikovno na dostopen način obveščeni o celotnem poslovanju SOZD in njenem materialno-finančnem stanju, o pridobivanju in delitvi dohodka ter uporabi sredstev, o rezultatih, doseženih z združevanjem sredstev v vseh oblikah združevanja dela in sredstev ter o drugih vprašanih, ki so pomembna za opravljanje, odločanje in uveljavljanje samoupravne delavske kontrole.

Delavci v temeljnih organizacijah oziroma delovnih organizacijah imajo pravico zahtevati, da so obveščeni o delu in izvrševanju sklepov Delavskega sveta in Izvršilnega odbora SOZD, o delu individualnega poslovnega organa SOZD ter o delu Delovne skupnosti SOZD.

101. čl.

Delavski svet in poslovodni organ organizacije združenega dela morata zagotoviti in omogočiti vsakemu delavcu v organizaciji združenega dela vpogled v listine, spise in poročila, razen če niso poslovna tajnost ali z zakonom določene tajnosti. Odločitve, sklepi in stališča, ki so pomembni za uresničevanje samoupravne delavske kontrole, morajo biti v obliki izvlečka iz zapisnikov s sej organov v organizaciji združenega dela ustrezno objavljeni najpozneje v sedmih dneh po seji, ko so bili sprejeti.

102. čl.

Sistem obveščanja v SOZD mora zagotoviti tako medsebojno obveščanje, da bodo delavci odločali neposredno in prek svojih delegatov o vseh samoupravnih odločitvah, sprejetih v SOZD, in da bo delavcem temeljnih oziroma delovnih organizacij v okviru SOZD omogočeno uresničevati svojo pravico odločanja v SOZD.

103. čl.

Delavski svet in poslovodni organ SOZD morata obveščati delavce in Sindikat o opozorilih, ugotovitvah in odločitvah družbenega pravobranilca samoupravljanja, službe družbenega knjigovodstva, organa, ki je pristojen za nadzorstvo nad zakonitostjo dela organizacije združenega dela, sodišč, organov družbenopolitičnih skupnosti oziroma sindikata, če ti to zahtevajo.

104. čl.

Način in roki za obveščanje delavcev, vprašanja, o katerih jih je treba obveščati, ter kateri organi so odgovorni za obveščanje delavcev o delovanju in poslovanju SOZD, so določeni s Statutom SOZD.

Obvestila, ki se dajejo delavcem temeljnih oziroma delovnih organizacij o delu SOZD, je treba hkrati dati tudi Odboru samoupravne delavske kontrole SOZD in družbenopolitičnim organizacijam, organiziranim v okviru SOZD.

105. čl.

Za informiranje delavcev se uporabljajo naslednji načini oziroma sredstva:

- a) neposreden način:
- sestanki delovnih skupin,
 - zbori delovnih ljudi,
 - konference in tribune za celoten kolektiv,
 - uvajalni seminarji,
 - informativno-izobraževalni seminarji z določeno aktualno tematiko;

- b) posredna sredstva:
- glasilo Mercator s prologami,
 - interne informacije,
 - oglasne deske,
 - opozorilni napisi, letaki, plakati,
 - razmnožene okrožnice in obvestila,
 - posebne publikacije,
 - druga sredstva.

106. čl.

Sredstva za kritje stroškov za obveščanje in za poslovanje službe obveščanja zagotovijo temeljne oziroma delovne organizacije z združevanjem sredstev in s skupnim financiranjem te dejavnosti.

Kaj je sploh informacija?

V teoriji poznamo več definicij, a omenjam eno od teh, mogoče najbolj sprejemljivo, ki pravi: informacija ali obvestilo je namensko usmerjeno in na nekoga naslovljeno sporočilo. Da nekemu posredujemo informacije, pomeni, da ga obveščamo. Za to govorimo: obveščamo delavce, organiziramo obveščanje!

In v čem je pomen obveščanje in obveščeni?

Obveščeni posameznika je pogoj za stopnjo njegove aktivnosti. Delavec, ki ni obveščen, da se, ali se

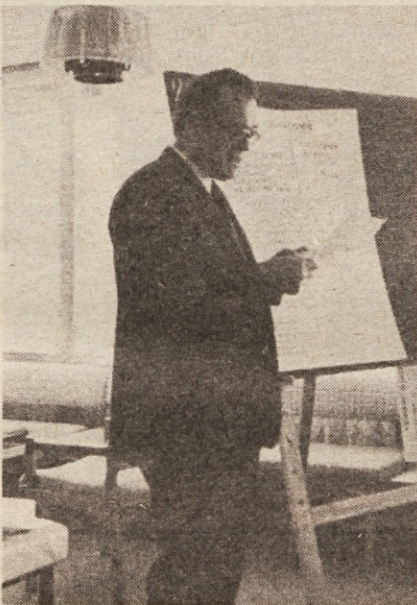
bo nekaj dogajalo, se te dejavnosti ne more zadovoljivo udeležiti.

Vzemimo na primer sprejemanje z referendumom samoupravnega sporazuma o združitvi v SOZD Mercator. Razpisan je referendum, razdelili smo građivo in smo čakali na izid referenduma. Če smo v TOZD široko pojasnili potrebo po združevanju, in sicer pravočasno, resnično, vsebinsko in na dostopen način – kaj samo dosegli? Neposredni interes delavca in zadovoljivo kvaliteto aktivnosti posameznika ali skupine. Kajti bolje informiran delavec je vedno v na-

drejenem položaju glede na manj informiranega delavca.

Nujno je, da so delavci v enem TOZD seznanjeni o delu delavcev v drugem TOZD znotraj DO ali SOZD. Takrat govorimo, da imajo delavci iz prvega TOZD nadzorni delavci v drugem TOZD. In da bito dosegli, je nujno posredovati informacije o dejavnosti. To je posebej važno, če imamo pred očmi dogovorjeno solidarnostno odgovornost znotraj delovne organizacije in SOZD kot celote. Kako to dosežemo, bom razložil pozneje v poglavju ekonomskih informacij.

Morda najpomembnejši aspekt obveščanja je vpliv informiranosti na odločanje. Na primer, dogovar-



Vukadin Nedeljković, namestnik generalnega direktorja SOZD Mercator na seminarju na Črnem vrhu – Foto: M. Marinček

jamo se o združevanju sredstev za investicije ali o sistemizaciji delovnih opravil, ali o vrednotenju delovnih opravil ali podobnem. Od česa je zavis kvaliteta odločitev? Pred tem pa se vprašajmo, kaj pomeni kvaliteta? Koliko je »za«, koliko je »proti«? V kakšnem tonu in žargonu diskutiramo? Ali sprejemamo z razumevanjem, ali pod težo avtoritete poročevalca? Ali odločimo iz respektiranja, ali da bi sestanek čim prej končali? Od česa je vse to odvisno? Vse zavis od ustrezne informacije. To ustreznost merimo s: pravočasnostjo, resničnostjo, popolnostjo, vsebinskosti in dostopnostjo načina posredovane informacije.

In če govorimo o odločanju, govorimo o upravljanju. Ali drugače povedano, upravljanje temelji na odločanju, ki je pogojeno z obveščanjem, iz česar sledi, da je obveščanje nujen pogoj za upravljanje.

In kdaj bi bilo upravljanje idealno? Nedvomno takrat, ko bi dosegli, da bi bila:

- stopnja obveščeni izredno visoka,
- znanje delavcev izredno visoko,
- sistem organiziranosti zadovoljiv in
- čut odgovornosti pri slehernem delavcu izredno poudarjen.

In kako bi se delavec takrat obnačal? – Bil bi izredno samostojen in bi za odločanje izbral tiste informacije, ki so pomembne za njegovo delovanje v tem času. Takšnega stanja nedvomno še dolgo ne bomo dosegli, zato je izbiranje vsebine najpomembnejših informacij za upravljanje sila pomembno vprašanje.

Informacije lahko razvrstimo v več skupin:

I. ekonomska informacija

Menim, da je ta skupina informacij izredno pomembna. Obvezno naj delavci dobijo naslednje podatke – kazalce:

1. dohodek na delavca,
2. dohodek na opravljeno uro,
3. fizični obseg proizvodnje na delavca,

4. fizični obseg na opravljeno delovno uro,

5. skupni dohodek na porabljena sredstva (ekonomičnost),

6. porabljena sredstva v primerjavi s skupnim prihodkom,

7. porabljena sredstva v primerjavi z dohodkom.

8. dohodek glede na poslovna sredstva,

9. dosežena akumulacija v primerjavi na celoten dohodek,

10. dosežena akumulacija v primerjavi na poslovna sredstva,

11. ugotovljena izguba v primerjavi na število delavcev,

12. dosežena akumulacija na delavca,

13. dosežena akumulacija v primerjavi na čisti dohodek,

14. celotni prihodek na povprečno korišćena poslovna sredstva,

15. ustvarjeni čisti dohodek na delavca,

16. izplačila iz dohodka na delavca.

II. informacije o medsebojnih delovnih razmerjih

1. število zaposlenih,

2. bruto osebni dohodek na zaposlenega delavca,

3. neto osebni dohodek na zaposlenega delavca,

4. dogovorjena sredstva za osebne dohodke po samoupravnem sporazumu,

5. povprečna poslovna sredstva na zaposlenega delavca,

6. bruto osebni dohodki in sredstva skupne porabe na zaposlenega delavca,

7. dosežena akumulacija na zaposlenega delavca,

8. ustvarjeni čisti dohodek na zaposlenega delavca.

Kdo naj skrbi za pripravljanje in publiciranje teh informacij?

Na ravni SOZD služba za obveščanje.

Na ravni DO in TOZD delavec za obveščanje.

Gledano na naše razmere, imamo na ravni SOZD službo, v nekaterih DO referenta za obveščanje, medtem ko pri vseh drugih le nekoga, ki poleg svojega dela opravlja še naloge obveščanja, kar je nekvalitetno, nepopolno in s čimer, praktično, največkrat nekoga zavajamo.

V zvezi s tem se postavlja vprašanje, kaj je naša naloga? Analizirati potrebe, izpopolniti sistemizacijo in organizirati popolno obveščanje.

Obveščanje mora biti obojestransko. Kaj to pomeni? Mora teči med delavci, ter med delavci in organi, vzvratno. Takrat govorimo o komuniciranju. Dosedanje izkušnje so pokazale, da informiranje še preveč poteka »navzdol«, od organov do delavcev, premalo pa tudi v obratni smeri.

Lahko imamo izdelan dober sistem informacij, doseženo popolno komuniciranje in organizirane ustrezne službe oziroma določene delavce za obveščanje, pa še vedno lahko ugotovljamo nezainteresiranost posameznikov. Resnici na ljubo, se nekaj delavcev skoraj povsod »ne zanima za nič«. To je resnica. Sicer je takih praviloma malo, lahko pa jih postane veliko, če ne ugotovimo vzrokov za takšno stanje. Vzrokov je lahko več. Naj jih naštejemo le nekaj:

1. delavec ima majhen vpliv na odločanje,
2. delavec je nezainteresiran, ker na delovnem mestu ni razporejen,
3. delavec je orientiran na ozko področje in ga nič več ne zanima.

Iz teh nekaj misli in trditve sledijo zlasti naslednje:

1. informiranost in upravljanje sta v medsebojni vzvratni povezavi,
2. dobro obveščeni delavci lažje sodelujejo pri upravljanju v svoji organizaciji kot neobveščeni delavci,
3. obveščanje je možno doseči v organizaciji združenega dela le, če so samoupravni odnosi že razviti.

Pri oceni, ali je obveščeni dobra ali slaba, pride včasih do neobjektivnosti. Delavec včasih da izjavo: nisem obveščen, sam pa ne bere in misli, da je obveščeni zagotovljena samo preko živega stika in pozablja, da je on sam kot individuum vir informacije preko svojega dela.

Za zaključek še tole: za poslovno odločanje ima informiranost velik pomen; organizirati pa moramo osnovne vire informacij, da zagotovijo vsakomur resnične podatke.

Informiranost in obveščanje kot pogoj za delo delegatskega sistema.

Uvodoma bi dal odgovor na vprašanje, kaj je delegatski sistem, in bi se poslužil definicije tovariša Kardelja v njegovi publikaciji »Smeri razvoja družbenopolitičnega sistema«. On daje naslednjo definicijo:

»Delegatski sistem je oblika or-

ganiziranosti delavskega razreda in vseh delovnih ljudi oziroma občanov, tako za izvajanje oblasti kakor tudi za upravljanje družbenih zadev na temeljih samoupravljanja«.

Torej, to je razumeti tako, da je delegatski sistem nosilec sistema oblasti in hkrati predstavnik samoupravnega odločanja.

V delegatskem sistemu je subjekt delegat, delavec, ki naj odloča. V prvem delu izvajanja sem že poudaril, da je najpomembnejši aspekt obveščeni vpliv na odločanje. To pomeni, da lahko postavimo trditev: delavec dobro in pravilno odloča v sistemu samoupravljanja, če je pravilno informiran oziroma obveščen.

V delegatskem sistemu je temeljno vprašanje: v čigavem imenu naj odloča delegat? V svojem imenu ali v imenu volilcev?

Izoblikovali sta se dve skrajni rešitvi tega vprašanja:

1. delegat se lahko odloča skladno s svojim prepričanjem. Temu rečemo tudi **reprezentativni mandat**.

Delegat v takem primeru predstavlja enotnost lastnega interesa z interesi vseh tistih, katere predstavlja.

Toda, kdaj nastopi to prepričanje, da je dosežena enotnost?

Vsekakor napačno ravna delegat, če to samo predpostavlja. Mora se prepričati, in sicer na ta način, da je poprej dobro obveščen in da ve, kaj se dogaja, kaj se hoče, in kaj mislijo tisti delavci, katere predstavlja. Delegat koristi informacije po dveh poteh: po tisti, po kateri pritekajo do njega informacije in jih pošiljajo službe za obveščanje, in po tisti, po kateri jih sam zbira v bazi. Skratka, koristi neposreden način – živi stik, in posredna sredstva, ki smo jih prej našeli.

2. Delegat ima pravico odločati tako, kot so mu naročili tisti, ki jih predstavlja. Temu rečemo **imperativni mandat**. Delegat s takšnim mandatom je povsem vezan na to, kaj so mu naročili volilci. Je le izvrševalec njihove volje in ne sme odločati drugače, kot so mu naročili volilci. To pomeni, da so informacije skupno obdelane in so ocene ter sklepi nepreklicni.

Tako prvi kot drugi mandat imata svoje dobre in slabe strani. Pri prvem mandatu se lahko delegat oddalji od volilcev, pri drugem mandatu gre za togost, otežkoča postopke in lahko daje težo parcialnim interesom.

Potemtakem se zastavlja vprašanje, katera rešitev je prava? – Tista, po kateri delegat dela po smernicah, je pa pri tem sorazmerno samostojen pri odločanju o konkretnih vprašanih. Seveda, tu pa se postavlja vprašanje odgovornosti. Delegat nikakor ni absolutno samostojen in je odgovornost ves čas prisotna.

Poznati mora že znane interese, prenašati mora stališča, **upoštevati in spoštovati** širše družbene interese. Torej, kakor vidimo, delegatu ni lahko, če s čutom odgovornosti opravlja svojo funkcijo. Zato so informacije predpogoj njegovega delovanja. Prišli bi v zelo kočljivo situacijo, če ne bi obseg in stopnja obveščanja potekala vzporedno z nastajanjem odgovornosti delegata, ker bi delegati prišli do jasnega prepričanja, da nimajo pogojev izvrševati svojih funkcij. S tem bi delegatski sistem blokirali oziroma ga zavirali. Če rekapituliram svoja razmišljanja, potem bi lahko ugotovil naslednje:

1. v temeljnih in delovnih organizacijah pripraviti analizo organizacije obveščanja,

2. na podlagi izdelane analize ugotoviti, ali je ta organizacija zadovoljiva ali je potrebno izpeljati spremembe. Zlasti ugotoviti, če je potreba po službi obveščanja, ali je potreba po delavcu za obveščanje,

3. najprimernejšo organizacijo obveščanja uzakoniti v samoupravnih aktih. Opredeliti je treba, kdo je odgovoren za informiranje, komu so namenjene informacije, kakšne kanale, kakšna sredstva obveščanja se bodo uporabljala, in kakšne so posledice nepopolnega ali napačnega obveščanja,

4. doseči usklajenost ali skupno uporabo posrednih sredstev informiranja v temeljnih oziroma delovnih organizacijah in tistih na ravni SOZD (mislim na glasilo, lepake, informacije, obvestila, okrožnice, posebne publikacije in drugo).

Na koncu naj omenim še eno misel: sklepam, da vsi vi, ki danes sodelujete na tem seminarju, imate osebno nagnjenost k pospeševanju obveščanja in pričakujem, hkrati pa vas vabim, da ste vi sami v prvi vrsti delavci v službi obveščanja in ste lahko potencialni kandidati za opravila referenta za obveščanje v vaših organizacijah.

Velika družina z velikimi načrti

Marjan Šušteršič – DO NANOS, TOZD IZBIRA POSTOJNA

Nanos včeraj, danes, jutri

Nanos: za nekatere le geografski pojem, za mnoge v slovenskem Primorju, Istri, Primorski in Notranjski pa nekaj več. Nekaj več je v tisti stalni povezanosti in nekaki soodvisnosti med trgovino in potrošnikom, ki jo občutimo vsi, ki živimo na območju, kjer deluje delovna organizacija Nanos.

Začetki DO Nanos segajo v leto 1947, ko je bil ustanovljen predhodnik podjetja, Okrajni magazin Postojna, ki je iz predvojnega časa, torej iz časa italijanske okupacije, podedoval trgovine, ki so bile povsem zanemarjene, tako da je morala družba po osvoboditvi povsem na novo organizirati trgovske mreže.

Kot zanimivost ustanovitve podjetja naj omenim, da je odločbo o ustanovitvi podjetja podpisal takratni predsednik Okrajnega ljudskega odbora Postojna, Slavko Humar-Hrast, ki sedaj že dolga leta kot glavni direktor uspešno vodi našo DO. Kljub skromnim začetnim sredstvom se je takratni kolektiv zagrizel v delo in dosegal vse boljše rezultate. Iz leta v leto so se odpirala vrata novih poslovalnic, izboljševala se je preskrba, širil asortiman.

Leta 1950 je bil izvoljen prvi samoupravni organ podjetja, ki je odprl vrata delavskemu odločanju; to se je zrcalilo tudi v združevanju s sorodnimi podjetji, predvsem zaradi boljšega in uspešnejšega poslovanja, tako da danes združuje v DO Nanos delo že preko 1800 zaposlenih v desetih TOZD ter delovni skupnosti skupnih služb.

Posamezne TOZD v okviru delovne organizacije se ukvarjajo z naslednjimi dejavnostmi:

TOZD Preskrba Portorožima skladišče (prehrana, pijača, delno galanterijsko blago) ter 36 poslovalnic. Predmet poslovanja je trgovanje na veliko in malo z živilskimi proizvodi in namalo z industrijskimi proizvodi ter gostinstvo.

TOZD Izbira Postojna ima tri skladišča (prehrana, alkoholne in brezalkoholne pijače ter sadje zelenjava), 60 poslovalnic (od blagovnic in marketov do mešane trgovine) ter proizvodnjo brezalkoholnih pijač.

Predmet poslovanja je trgovanje na veliko in malo z živilskimi proizvodi in na malo z industrijskimi proizvodi ter gostinstvo.

TOZD Trgovina Rakek ima skladišče prehrane in 28 poslovalnic (blagovnice, markete z bifeji, mešane trgovine in manjše trgovine z industrijskim blagom). Predmet poslovanja je trgovanje na veliko in malo z živili in na malo z industrijskim blagom.

TOZD Opskrba Čabar ima 13 poslovalnic (mešane in markete), katerih predmet poslovanja je trgovanje na malo z blagom vseh trgovskih strok.

TOZD Industrijsko blago Koper ima tri skladišča (steklo, tekstil, drogerija) in 11 poslovalnic (blagovnice in manjše trgovine z industrijskim blagom). Predmet poslovanja je trgovanje na veliko in malo z industrijskim blagom, brušenje, graviranje, rezanje stekla ter opravljanje steklarskih uslug.

TOZD Sadje Koper – Dekani ima skladišče (prehrana in pijače) ter 25 poslovalnic (marketi in bifeji, mešane trgovine ter manjše specializirane poslovalnice z industrijskim blagom). Predmet poslovanja je trgovanje na malo v vseh trgovskih strokah in gostinstvu ter na veliko z živili.

TOZD Avtomaterial Koper ima skladišče avtomateriala in šest poslovalnic. Predmet poslovanja je trgovanje z avtomaterialom na veliko in malo.

TOZD Grosist Postojna ima 4 skladišča (tekstil, železnina in galanterija v Postojni in skladišče v Beogradu). Predmet poslovanja je trgovanje na veliko z industrijskim blagom.

TOZD Tovarna mesnih izdelkov Postojna ima proizvodnjo, klavnico in skladišče ter 34 mesnih, 4 gostinske objekte in predstavništva po vsej Jugoslaviji. Predmet poslovanja je zakol živali, predelava mesa, trgovanje z mesom in mesnimi izdelki na veliko in malo ter gostinska dejavnost.

Delovna skupnost skupnih služb opravlja skupne zadeve.

Delovna organizacija opravlja svojo dejavnost v 218 različnih poslovalnicah ter 16 grosističnih skladiščih na teritoriju Slovenije,

Hrvatske in Srbije. Za delovno organizacijo Nanos je značilno močno povezovanje z zunanjetrgovinskimi organizacijami, predvsem pri uvozu blaga za široko potrošnjo. Posebno so bile pri skupnih poslih prisotne delovne organizacije Intertrada in Tehnoimpexa iz Ljubljane ter Unisa Sarajevo in Interexporta Beograd. Samoupravna organiziranost v DO Nanos se je razvijala po vseh zakonitostih vse do današnjega dne. Centralni delavski sveti v okviru DO predstavljajo delegati vseh TOZD, ki odločajo o vseh važnejših zadevah na ravni podjetja. Seveda pa obstajajo tudi v vseh TOZD delavski sveti, ki pa rešujejo bolj »tozdovske« zadeve.

Družbenopolitične organizacije v okviru DO delujejo zelo različno:



Seminaristi iz Mercator-Nanosa – Foto: M. Marinček

sindikalna organiziranost v posameznih TOZD je zelo uspešna; osnovne organizacije sindikata se namreč povezujejo tudi na ravni delovne organizacije v konferenco sindikata. V mnogih človekoljubnih akcijah (potres v Posočju, krvodajalske akcije, razne delovne akcije itd.) se je izkazala prava mobilizatorska in organizacijska sposobnost sindikata, pa tudi osnovne organizacije ZK in ZSMS niso stale ob strani.

Če ocenimo prispevek DO Nanos v naši samoupravni skupnosti, pri-

demo do ugotovitve, da sploh ni neopazen, temveč poudarjen v nešteti delovnih zmagah kolektiva, raznih priznanjih delavcev, ki pa seveda tudi obvezujejo za naprej – za lepšo bodočnost.

Toda kakšna je ta bodočnost po združitvi v SOZD Mercator? Ko smo se odločili o združitvi v SOZD, smo se odločili z določenim pričanjem o upravičenosti tega koraka, kar ne nazadnje izpričuje visok procent »za« na referendumu v DO Nanos. Zato tudi pričakujemo neko večjo kakovost v obliki močnejšega nastopanja na tržišču, boljše poslovno organiziranost, delitev dela in združevanje sredstev ter s tem večjo učinkovitost pri realizaciji investicij, ki jih je DO Nanos že vključila v svoj srednjeročni pro-

gram. Poleg omenjene kakovosti pričakujemo delavci Nanosa, kot piše v ekonomskem elaboratu o pristopu v SOZD Mercator, da bomo enakopravno razširjali in izboljševali materialno osnovo združenega dela, razvijali in izboljševali socialistične samoupravne družbenoekonomske odnose ter ne nazadnje zadovoljevali osebne, skupne ter družbene potrebe in interese. Če bo temu tako, bo tisti jutri tako daleč, pa obenem tako svetel, kot je bil leta 1947 peščici pionirjev Nanosa.

Z glavnim direktorjem DO Nanos o vidikih združevanja v Mercator

CENTER ZA OBVEŠČANJE

Pripravljeni povezovati se za izvozno-uvozne programe

Pol leta je tega, kar se je z referendumom v mesecu decembru Veletrgovsko podjetje Nanos iz Postojne združilo v SOZD Mercator. Dolgoletnega direktorja te delovne organizacije, tovariša Slavka Humarja smo prosili za kratek pogovor o najpomembnejših izhodiščih, ki so pogojevala združitve ter o nekaterih aktualnih vprašanjih in problemih, ki se s tem v zvezi in ob robu tega pojavljajo.

O cilju združitve veletrgovskega podjetja import-export NANOS Postojna s SOZD MERCATOR

NANOS je tri leta poskušal najti najprimernejšo obliko povezave. Sprva je iskal možnosti povezave v vseh primorskih občinah, v tako imenovanem konceptu ustanovitve SOZD PRIMORKA, vendar to iz objektivnih in subjektivnih razlogov, žal, ni bilo uresničljivo. Tudi povezava na področju občin, kraških občin in Notranjske ne bi po mojem mnenju rodila željenih sadov, saj bi bila preozka in premalo perspektivna, posebej kar zadeva plasman industrijskih proizvodov. Iskali smo obliko, ki bi zapolnila vse te vrzeli.

MERCATOR se nam je zdel najprimernejši, ker je v okviru SOZD zelo razvita maloprodajna trgovska

mreža in ker v obstoječi strukturi SOZD ni bila prisotna specializacija določenih TOZD na področju industrijskega blaga. Vsled tega smo videli v tej SOZD naše perspektivno mesto, posebej še zato, kot rečeno, da se v program SOZD vključimo s polno dejavnostjo naših TOZD, zlasti TOZD GROSIST Postojna, TOZD INDUS Koper in TOZD AVTOMATERIAL Koper v oskrbo obstoječe maloprodajne mreže TOZD, že vključenih v SOZD MERCATOR.

Drugi vidik ciljev združevanja je bilo kar najučinkovitejše uresničevanje določil ZZZ, posebej še ureditev dohodkovnih odnosov v notranjem prometu in proizvodnji. Zavedati se moramo, da je SOZD mesto dogovarjanja o enotni po-

Rubriko vodi: Vasja Lenardič – DO CONTAL

Kaj želimo v SOZD

To vprašanje naj bi nas poslej vodilo pri predstavljanju posameznih delov velikoga Mercatorja

Na seminarju sodelavcev Centra za obveščanje smo prišli do spoznanja, da bi bilo v glasilu potrebno predstaviti na enoten način delovne organizacije, združene v sestavljeno organizacijo Mercator.

Ob tem smo si zastavili predvsem vprašanja kakšen je namen predstavitve, kako predstaviti delovne organizacije ter kdaj.

Pri odgovoru na zastavljena vprašanja smo za osnovo vzeli odločitev delovnih in temeljnih organizacij, da bomo opravljali v okviru sestavljene organizacije tiste dejavnosti, ki nam bodo zagotavljale večjo delovno in poslovno učinkovitost, s tem pa večji dohodek temeljnih in delovnih organizacij.

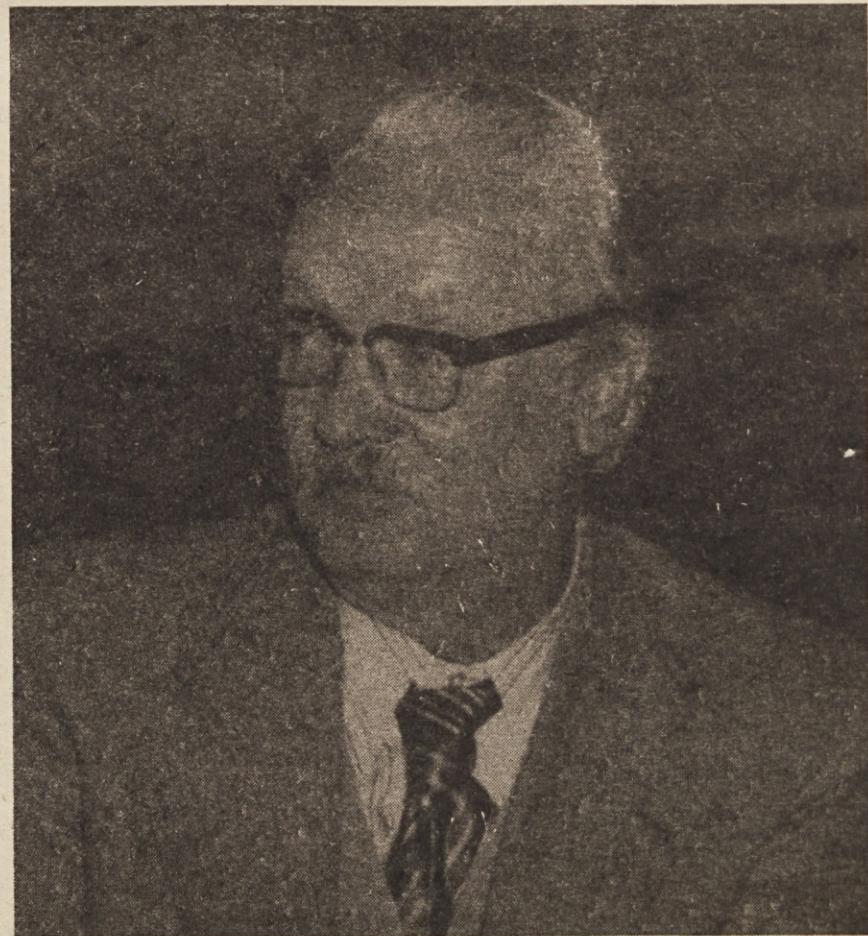
Namen predstavljanja delovnih organizacij je potemtakem v tem, da ob zaključku akcije ocenimo, koliko smo si v delovnih organizacijah prizadevali za uresničitev ciljev, ki so nas vodili k združitvi v sestavljeno organizacijo, ter prispevamo k boljšemu medsebojnemu poznavanju in iskanju najboljših rešitev problemov, s katerimi se srečujemo.

Predstavili se bomo tako, da bomo prikazali dosednji razvoj delovne organizacije s pogledom v preteklost in motive, ki so narekovali povezovanje v sestavljeno organizacijo. Predstavili bomo organiziranost delovne organizacije in temeljnih organizacij v njenem sestavu, stanje – položaj v delovni organizaciji z ozirom na dosežene uspehe in neuspehe, ter kako smo si zamislili vlogo delovne organizacije v sestavljeni organizaciji in kakšne spremembe bomo morali izpeljati, da bomo uresničili cilje, ki smo si jih zastavili.

Prispevke iz posameznih organizacij bomo objavljali po določenem redu, s katerim bomo do konca letnika 1978 glasila Mercator uspeli predstaviti vse, tako velike kakor majhne.



Vasja Lenardič ureja rubriko »Naj se predstavimo« – Foto: M. Marinček



Slavko Humar, glavni direktor DO Nanos-Postojna – Foto: Matjaž Marinček

Nadaljevanje na 9. strani

Miha Šusteršič – DO VELEPRESKRBA TOZD STEKLO

Obeti Stekla v SOZD

Delovna organizacija MERCATOR-VELEPRESKRBA, v katere stavi je tudi TOZD STEKLO, je bila konstituirana leta 1977. V tem letu je znašal (z upoštevanjem vključenih TOZD STEKLO in TOZD SPECTRUM) celotni prihodek 2.549.912.000 din in dohodek 242.456.000 din. Zaposlenih je bilo 1591 delavcev.

DO MERCATOR VELEPRE-SKRBA, proizvodnja, trgovina in storitve, n. sub. o., se sestoji iz naslednjih temeljnih organizacij:
TOZD GROSIST, trgovina na debelo
TOZD TRGOPROMET, trgovina na debelo in drobno
TOZD STANDARD, trgovina na debelo in drobno
TOZD TMI, tovarna mesnih izdelkov
TOZD HLADILNICA, hladilniška dejavnost
TOZD INVESTA, inženiring, projektiranje, promet z opremo

TOZD STEKLO, trgovina na debelo z zunanjetrgovinsko dejavnostjo
TOZD SPECTRUM, proizvodnja, inženiring.
Kot zadnja se je priključila delovna organizacija STEKLO, Ljubljana, ki se je s 1. 1. 1978 vključila v DO MERCATOR-VELEPRESKRBA z dvema temeljnima organizacijama: TOZD STEKLO in TOZD SPECTRUM.
Temeljna organizacija STEKLO se ukvarja s prodajo blaga na veliko in malo ter z uvozom in izvozom blaga iz predmeta steklo, porcelan,

keramika, jedilni pribor, steklo za razsvetljavo, keramični, gradbeni in nepregorni materiali, kemikalije, plastične mase ter zastopstva tujih firm.

Podjetje STEKLO je bilo ustanovljeno leta 1952 na pobudo takratnega MLO Ljubljana, kot specializirano detajlistično podjetje s prodajo votlega stekla, porcelana in keramike. V svoji sestavi je imelo štiri poslovalnice v Ljubljani. Še istega leta je podjetje razširilo registracijo na trgovanje na veliko in tako poslovalo kot detajlist in grossist. Dve leti kasneje je izšla uredba po kateri grossist ni smel imeti istočasno še maloprodaje, zato so se poslovalnice v Ljubljani osamosvojile. Grosistično podjetje »STEKLO« je kot tako poslovalo vse do leta 1958, ko se je priključilo podjetju »STEKLO-EXPORT«. Ker pa je bilo podjetje registrirano le za izvoz je kasneje zaprosilo še za uvozno registracijo in jo dobilo. V letu 1961 se je izločil iz podjetja celotni izvozni oddelek in prešel v sestav kolektiva »KEMIJA-IMPEX«. Podjetje STEKLO je ponovno zaprosilo za izvozno registracijo in jo dobilo. Na podlagi tega je podjetje pridobilo svoj

prvotni naziv »STEKLO export-import« pod katerim je poslovalo do letošnjega leta.

V letu 1970 se je kolektiv preselil v nove, sodobne prostore, medtem pa so se podjetju postopoma pridružile še nove prodajalne, med njimi tudi v Kranju in Kopru.
V samem podjetju, ki se je leta 1973 konstituiralo kot enovita delovna organizacija je prišlo do temeljnih organizacijskih sprememb. Ustanovile so se tri temeljne organizacije združenega dela in delovna skupnost: Veleprodaja, Maloprodaja, Zunanja trgovina ter skupne službe. Leta 1976 dobi STEKLO še četrto temeljno organizacijo SPECTRUM s proizvodno-montažno dejavnostjo. Kolektiv STEKLA se je konec leta 1977 na referendumu z veliko večino odločil za priključitev v SOZD MERCATOR. Pri tem je prišlo do organizacijskih sprememb v STEKLU, ki je bilo do priključitve sestavljeno iz treh razmeroma majhnih trgovinskih TOZD, enega gradbenega ter skupnih služb. Delavci trgovinskih TOZD (Veleprodaja, Maloprodaja, Zunanja trgovina) so se odločili da združijo svoje delo in sredstva v eno temeljno organizacijo, v cilju racionalnejše uporabe le-teh in v cilju doseganja boljših poslovnih rezultatov. Delavci SPECTRUMA so združili svoje delo in sredstva v svoji temeljni organizaciji, delavci skupnih služb pa v eni od obeh. Tako sta se iz štirih temeljnih organizacij v okviru DO STEKLO oblikovali dve temeljni organizaciji: STEKLO in SPECTRUM. V samem STEKLU se je v okviru treh novo formiranih služb, splošne, finančno-računovodske in komercialne, ustanovilo 18 sektorjev. Vsled takšne celovite reorganizacije ni bilo potrebno, da se DO STEKLO vključi v MERCATOR kot delovna organizacija, temveč da se STEKLO in SPECTRUM vključita v DO VELEPRESKRBA kot dve temeljni organizaciji. Izmed vseh delovnih organizacij je bila DO VELEPRESKRBA še najprimernejša tako glede dejavnosti kot oblike organizacije.
Temeljna organizacija STEKLO oz. bivša delovna organizacija STEKLO in MERCATOR sta že v preteklem obdobju uspešno medseboj-

no sodelovala. V lanskoletnih razgovorih med predstavniki obeh organizacij je prišla do izraza želja po tesnejšem in trajnejšem medsebojnem sodelovanju. Možnosti sodelovanja so se pokazale tako na področju grosistične dejavnosti, zunanje trgovine kot v nadaljnji širitvi in specializaciji maloprodajne mreže.

Ker SOZD dolgoročno povezuje med seboj temeljne in delovne organizacije na podlagi skupnih interesov in oblik poslovanja, se je kolektiv DO STEKLO odločil za priključitev v MERCATOR. Delavci bodo tako lažje razširjali in zboljševali materialno osnovo združenega dela in tako zadovoljevali osebne, skupne in družbene potrebe in interese.

In kaj delavci STEKLO dolgoročno pričakujejo od te priključitve:

- večjo poslovno učinkovitost zaradi nove organizacijske strukture,
- koncentracijo materialne osnove, služb in kadrov ter vsklajeno politiko razvoja vseh temeljnih oz. delovnih organizacij.
- S tem pa bo predvsem doseženo:
 - boljša poslovna organiziranost in delitev dela,
 - močnejši položaj in enotno nastopanje na notranjem in zunanjem tržišču,
 - nadaljnja širitev in boljša oskrba maloprodajne mreže s steklom, porcelanom in keramiko.
- Kot rezultat vseh naštetih razlogov vključitve v SOZD Mercator, pričakujejo delavci TOZD Steklo boljše poslovne uspehe. Optimizem izhaja tudi iz dejstva, da se TOZD Steklo dohodkovno povezuje in trajneje sodeluje z industrijo. Do sedaj je bilo komercialno poslovanje Stekla oteženo zaradi neurejenih odnosov z industrijo stekla, keramike in porcelana ter zaradi neurejenih odnosov v okviru same industrije. Upamo, da se bo sedaj, ko so že in se še podpisujejo samoupravni sporazumi o trajnem poslovnem sodelovanju med proizvodnimi in trgovinskimi organizacijami, stanje uredilo, tržišče stabiliziralo, ter da bomo zato bistveno lažje tudi dolgoročno planirali in kreirali našo poslovno politiko in poslovne odločitve.



Foto: Matjaž Marinček

Z glavnim direktorjem DO Nanos

Nadaljevanje z 8. strani

slovní politiki, ne pa organizacija, v kateri bi se mogli uveljavljati podjetniški interesi.

Tretji vidik je bilo združevanje sredstev iz ostanka čistega dohodka in amortizacije. NANOS ima v obdobju do leta 1985 planiranih za 440 milijonov din investicijskih naložb. Načrtovano bo uresničljivo le skozi politiko združevanja sredstev, ob maksimalnih naporih vseh naših TOZD in s pomočjo dodatnih sredstev soudeležbe.

O pričakovanjih NANOSA v SOZD
SOZD bi morala posvečati več pozornosti usklajevanju skupnih interesov in dogovarjanju o enotnih pristopih. Obenem naj bi se SOZD navzdol obnašale manj podjetniško.

Za zdaj imam vtis, da se posamezne službe v delovni skupnosti SOZD preveč ukvarjajo z operativno in urejanjem formalnosti, (čeprav so tudi te potrebne), namesto da bi se lotile bistva.

Potrebno je doseči vse tisto, za kar se je združeno delo na referendumih odločilo. Zlasti bi želeli, da se realizira zapleteni problem dohodkovne povezave s proizvodnjo.

SOZD naj bi se v večji meri ukvarjala tudi s politiko nagrajevanja, zlasti v dogovarjanju kriterijev, osnov in meril. V posameznih TOZD in DO so namreč različni, zato je tudi različen njihov položaj pri združevanju sredstev.

Prav se mi zdi, da je bila ustanovljena MERCATOR - INTERNA BANKA, potrebno pa bo paziti, da se ne bo spremenila v to, kar so bile nekaj poslovne banke. Obstaja namreč resna nevarnost odtujevanja sredstev. Pri tem se pojavlja tudi vprašanje policentričnega razvoja; sedaj se vsa sredstva prelivajo v Ljubljano na sedež SOZD, oziroma Interne banke.

Menim, da mora SOZD čim prej postati pomembnejši faktor izvoza. V ta namen bi bilo potrebno oblikovati eventualno enotno specializirano DO. NANOS je pripravljen sodelovati in se v okviru SOZD dohodkovno povezovati za izvozne in uvozne programe, ki bi bili zanimivi.

O trenutno najbolj aktualnih pogovih v gospodarstvu.

Gospodarstvo ne bi smelo po ne-

potrebem odtujevati sredstev za nepotrebne administrativne potrebe - obstaja velika nevarnost takomenovane samoupravne birokracije. Ne bi smeli ponavljati nekaterih napak obnašanja negospodarstva. Kot primer naj povem, da je index porasta zakonskih obveznosti po začasnem obračunu za I. tromesečje letos v naši DO 137, v nekaterih TOZD celo 143. To je naraščanje preko republiških resolucijskih kriterijev. Sedanji družbeni položaj trgovine tudi ne dopušča vključevanja v dopolnilne programe posameznih interesnih skupnosti. Skratka, potrebno je bilo mnogo bolj realno oceniti, kaj je v danem trenutku možno, in kaj ne.

O vlogi direktorja nekoč in danes
Velika razlika je med vlogo direktorja pred 10-15 leti in danes - in tako je prav. Danes direktor skrbi, oziroma mora skrbeti za to, da se skupno z vsemi političnimi in samoupravnimi faktorji v organizaciji uresničujejo določila ustave, ZZZ, stališča in sklepi kongresov KP in podobno.

Direktor je včasih imel v rokah skoncentrirano odločanje - operativno (za tiste čase je morda to bilo nujno), danes pa to pripada sistemu, ki neposredno ustvarja dohodek.

Rekel bi, da je današnji direktorjev položaj v nekem smislu manj simpatičen, kot je bil prej, vsekakor pa politično bolj odgovoren. Pogosto se uspehi organizacije pripisujejo združenemu delu, neuspehi pa vodstvu DO oziroma direktorju. Vsak direktor večje DO mora biti družbeno - politično aktiven, ne samo v DO, marveč tudi navzven, čemur pa žal vedno ni tako.

DO, ki imajo svoje TOZD dislocirane v več občinah in tudi republikah izven Slovenije, pogosto naltijo pri nekaterih občinskih strukturah na nerazumevanja, na preozke in nerealne nazore o vlogi direktorja. NANOS združuje delo na področju 15 občin; vodimo kompleksno politiko, ne pa politiko, ki bi ustrezala samo eni občini ali predvsem občini, v kateri je sedež DO. Nekateri verjetno ne morejo preboleti tega, da so se včasih dohodki zbirali v občinsko blagajno sedeža delovne organizacije.

Süha roba in nova blagovnica

Alojz Vavtar - DO ROŽNIK, TOZD JELKA RIBNICA

S'm Ribničan Urban...

Pokrajina vzhodno od Ljubljane, pod vznožjem Velike in Male gore, je Ribniška dolina.

Legenda pravi, da je bilo tu veliko jezero, bogato z ribami. Ljudje so baje nalovili v njem toliko rib, da so jih morali voziti domov kar z vozovi. To pa ni bilo vseč velikano, ki je živel v soseščini. V jezero je navalil velike skale, tako da je usahljnilo. Od takrat se imenuje ta kraj Ribnica, kar ponazarja tudi njen grb z znamenjem ribe.

Ribnica je v svetu znana po izdelovanju »suhe robe«. Mogočni gozdovi, ki jo obdajajo, so od nekdanj dajali ljudem kruha. Razvila se je domača obrt, suhorobarstvo in lončarstvo.

»... Po svejt so šli lde, pa ne samu može, kar leize inu gre...«

Izdelke domače obrti so Ribničani prodajali širom po Evropi, nekdanj s krošnjo na rami, danes z avtomobili. Vedno dobre volje, na šegav način, si zna Ribničan pridobiti kupce, obenem pa sebi priskrbeti boljši kos potice. »Kar sem obljubil, nisem še dal«, je star ribniški pregovor.

Ribnica pa ni znana samo po izdelovanju suhe robe. V Ribnici se je rodil Jakob Petelin-Gallus. Tu je obiskoval šolo tudi naš največji pesnik, France Prešeren.

Kot priložnost za popoldanski izlet se ponuja kraški svet Male gore, Francetova jama in druge manjše podzemeljske jame, ki so vredne ogleda. Tudi Velika gora je polna zanimivosti. Molče se bomo ozrli v mogočno skalovje, ki predstavlja Okamenele ribniške svate. V spoštljivi razdalji si bomo ogledali brezno v Jelenovem žlebu, ki nas spominja na NOB. Tu so partizani

zadali hud udarec okupatorju. Pot od Jelenovega žleba do počitniškega doma na Travnici gori je kratka. Ob kozarcu vina bomo še enkrat v mislih obiskali vse lepote narave in ne bo nam žal, da smo prišli v ta kraj.

Ribničani pa so znani tudi po svoji šegavosti in iznajdljivosti.

Novinar je nekoč v Ribnici našel starejšo žensko:

»Mamica, ali se je v Ribnici rodil kak velik mož?«

»Veste, pri nas imamo take ženske, ki rodijo samo majhne otroke,« mu je odgovorila starka.

Spregovorimo tudi o industriji, ki se v Ribnici močno razvija. Industrija stavbnega pohištva INLES, kovinarsko podjetje RIKO in nekaj manjših, zaposlujejo veliko število domačinov.

V Ribnici dobite vse - tudi Mercator

Če drži, da pri Mercatorju dobite vse, pa je tudi res, da v Ribnici dobite tudi Mercator. Spregovorimo nekaj besed o njem.

TOZD Jelka se je združila z Mercatorjem 1. 7. 1975. Pred združitvijo je TOZD Jelka poslovala kot enovita OD. Ustanovljena je bilaz odločbo Skupščine občine Ribnica, dne 25. 5. 1956.

V letu 1963 sta bila k Trgovskemu podjetju Jelka-Ribnica priključena še trgovski podjetji Loški potok in Travnica gora in Sodražica, v letu 1968 pa še gostinski obrati, ki so bili v sestavi DO DAJ-DAM Ljubljana.

Lani je bila ukinjena prodajalna na Travi, predvsem zaradi prometa in s tem v zvezi dohodka. Prodajalna je že več let nazaj izkazovala poslovno izgubo. Tudi v prihodnosti ni pričakovati glede na sedanjo strukturo prebival-

stva na Travi, da bi se bistveno povečala kupna moč, temveč obratno. Vsako leto se zmanjšuje in s tem tudi upada promet v trgovini. Ob ukinitvi prodajalne Trava pa smo prevzeli od KZ Cerknica prodajalno v Dragi, ki je oddaljena od Trave slabe 3 km. Promet v prodajalni Draga bo za približno 300% večji od Trave, pri čemer bo prodajalna z enim zaposlenim rentabilno poslovala.

Sodobno urejenih trgovin ima TOZD malo. Večinoma so to stare prodajalne, ki ne ustrezajo več današnjim potrebam:

»Sühe robe imamo sami dovolj, dajte nam novo blagovno hišo!«

Blagovnica, ki bo zgrajena v naslednjih letih, bo bistveno izboljšala položaj. Dela so že v teku. Pripravljeno je zemljišče, tudi lastniški odnosi se urejajo. Začetek gradnje bo v začetku avgusta letos.

Delavci v TOZD so med letom veliko razpravljali o uspešnosti posameznih poslovalnic in TOZD v celoti. Sprejeti so bili ustrezni sklepi in smernice za zagotovitev uspeha. Glavna naloga so stabilizacijski ukrepi oziroma zmanjšanje zalog po poslovalnicah; vendar je bila tudi v tej smeri potrebna previdnost, da ne bi šlo le preveč v škodo asortimanu, kod posledica tega pa odliv kupne moči.

Še vedno nas obremenjujejo nekatere poslovalnice v manjših zaselnih, ki zaradi marž ne pokrivajo stroškov.

Take primere bomo dolžni pokrivati solidarno.

Zaključni računi ter analize vendarle kažejo, da so bili doseženi večji uspehi kot preteklo leto, saj smo tudi za skupno porabo več namenili, da bi prispevali sredstva za razvoj širše družbene skupnosti.

V Mercatorju spremljamo

Na sedmem zasedanju Delavskega sveta sestavljene organizacije Mercator so delegati med drugim obravnavali tudi oceno uresničevanja Zakona o združenem delu za preteklih šest mesecev.

V novembru 1977 je najvišji organ upravljanja sestavljene organizacije Mercator sprejel 3. del programa uresničevanja zakona v združenem delu, ki obsega naslednja področja:

- samoupravna organiziranost in nadaljne integracije
- dohodkovni odnosi
- delitev po delu in osebni dohodki
- svobodna menjava dela med delovnimi skupnostmi in temeljnimi organizacijami
- organiziranost interne banke
- delovna razmerja.

Enoglasen zaključek je bil, da je bilo v okviru Mercatorja na področju samoupravne organiziranosti veliko storjenega, posebno v pogledu vse širšega povezovanja z novimi organizacijami, ki so nove članice družine Mercatorja. V tem obdobju so se k sestavljeni organizaciji pripojile Nanos iz Postojne, Konditor iz Ljubljane, Kmetijska zadruga Cerknica in Pekarna Grosuplje. Tako je danes v sestavljeni organizaciji Mercator enajst (11) enovitih delovnih organizacij in deset (10) delovnih organizacij, ki imajo v svojem sestavu dvainpetdeset (52) temeljnih organizacij, v katerih združuje delo preko 10.000 delavcev in preko 2500 kooperantov.

Področje sporazumevanja v ugotavljanju in delitvi skupnega prihodka je kompleksnejše in verjetno je še prezgodaj, da bi lahko govorili o vsebinskih premikih. Vendar nam podatki, da ima trgovinska dejavnost sestavljene organizacije Mercator normativno urejene odnose z (228) večjimi proizvodnimi organizacijami v obliki sporazuma o trajnem poslovnem sodelovanju tudi nekaj povedo. Petinosemdeset (85) od teh take odnose operacionalno ureja preko proizvodno – prodajnih planov, kar pomeni predvsem skupno planiranje, prevzemanje skupnega rizika, skupno dogovarjanje glede razširjanja materialne osnove dela, uresničevanje načela udeležbe pri skupnem prihodku v sorazmerju z deležem pri ustvarjanju tega in skupno oblikovanje cen.

Na delavskem svetu so bile že imenovane določene blagovne skupine, za katere bi bilo potrebno konstituirati svete, vendar strokovna služba tu zaostaja in zato tudi ni še organiziran poslovni svet, kot skupno in koordinacijsko telo med različnimi sveti. Po zagotovljenih strokovne službe, so razlogi v administrativnih ukrepih, ki zavirajo nadaljnji razvoj sporazumevanja na tem področju.

Nekatere organizacije so relativ-

no ravnodušne in neaktivne na področju oblikovanja osnov in meril, po katerih bodo lahko delavci delili dohodek, in še posebej delovni prispevek, čeprav so predvidene zelo ostre, sicer še neuporabljene sankcije za tiste, ki neizpolnjujejo določil 115. in 128. člena zakona o združenem delu. Nekatere organizacije samoupravnega splošnega akta, ki ureja to področje, celo niso sprejemale na predpisan način.

Lahko rečemo, da je področje samoupravnega sporazumevanja o medsebojnih pravicah, obveznostih in odgovornostih delovnih skupnosti z delavci v temeljnih organizacijah urejeno, seveda pa je veliko vprašanje, koliko smo v dejanskih odnosih že prešli od proračunskega načina financiranja delovnih skupnosti na zagotavljanje pridobivanja dohodka preko svobodne menjave.

Določeni problemi so na področju združevanja sredstev za investicije oziroma uresničevanje določil zakona o združenem delu o skupnem dohodku. Razlogi so v tem, da investicije še niso zaključene, obstaja pa predlog za združevanje za 1978. leto, ki je narejen po osnovah za 1977. leto. Torej bi kreditni odnosi ostali praktično samo na področju kratkoročnega kreditiranja za tekoče poslovanje. To je rezultat

dejavnosti interne banke v sestavljeni organizaciji Mercator, ki se sicer še konstituira in bo predvideno registrirana v tej polovici leta.

Delovna razmerja so bila normativno urejena v obravnavanem obdobju tudi s posebnim republiškim zakonom. Sicer deluje za to področje posebna komisija. Ta je pripravila osnutke samoupravnih splošnih aktov, ki urejajo področje delovnih razmerij, pri čemer smo ravno v obdobju intenzivne razprave o predlogih. Delavski svet je na osnovi sicer precej bolj razčlenjenega poročila sprejel tudi določene zaključke:

1. Ocenjevanje, kako uresničujemo naloge iz programov za izvajanje zakona o združenem delu v posameznih organizacijah (temeljnih, delovnih in sestavljeni organizaciji), mora biti stalna naloga in podlaga za nadaljnje odločitve, ukrepe in usmeritve.

2. Posebno pozornost pri tem ocenjevanju bo potrebno posvetiti naslednjim problemom:

- najustreznejši organiziranosti delavcev,
- delegatskemu odločanju, ki naj bo uresničeno v smislu sestavljenosti interesov in smernic temeljne organizacije, iz katere izhaja delegat, in splošnih družbenih interesov in potreb,
- dohodkovnim odnosom, ki nam morajo biti znani predvsem v treh smereh: pridobivanje dohodka posamezne temeljne organizacije iz udeležbe v skupnem prihodku, pridobivanje dohodka posamezne temeljne organizacije iz udeležbe v skupnem dohodku, ki je ugotovljen pri tisti temeljni organizaciji, ki uporablja sredstva druge temeljne organizacije, in pridobivanje dohodka posamezne delovne skupnosti preko prihodka, ki je dosežen s svobodno menjavo dela,

– merilom za ugotavljanje in merjenje delovnega prispevka posameznega delavca;

– področju planiranja oziroma zagotavljanju ocenjevanja uresničevanja planskih nalog kot oblike preverjanja uspešnosti gospodarjenja;

– rednemu, pravočasnemu, popolnemu oblikovanju obvestil, kar zajema usklajevanje samoupravnih splošnih aktov področja obveščanja z določili zakona o združenem delu; poti in medije pretoka informacij in ne na koncu opredelitev nosilcev nalog na področju obveščanja.

Naloge na področju uresničevanja zakona o združenem delu je torej še veliko in potrebno bo še veliko naporov, da bomo v Mercatorju zagotovili kontinuiran razvoj in realen položaj v novih in spreminjenih pogojih delovanja.



Janušek Šefman, predsednik Komisije za spremljanje uresničevanja ZZZ v SOZD Mercator – Foto: Matjaz Marinček

S posvetovanj o delovnih razmerjih

Miljanka Lipovšek – DELOVNA SKUPNOST SOZD

Pomoč pri urejanju medsebojnih razmerij

Vsakemu delavcu v združenem delu je zajamčena pravica in naložena obveznost, da odloča o delu in poslovanju organizacije združenega dela, da ureja medsebojna razmerja pri delu, da odloča o dohodku, ki ga doseže v različnih oblikah združevanja dela in sredstev ter si pridobiva osebni dohodek.

Delavci svoje pravice, obveznosti in odgovornosti urejajo s samoupravnimi splošnimi akti, kot so družbeni dogovori in samoupravni sporazumi, ki na splošno urejajo samoupravne odnose, ter drugi samoupravni splošni akti.

V januarju letos je stopil v veljavo zakon o delovnih razmerjih, ki konkretizira določila zakona o združenem delu na področju medsebojnih razmerij delavcev. S tem se je pojavila potreba in nujna, da delavci v organizacijah pripravijo svoje samoupravne splošne akte s področja delovnih razmerij, saj so dosedanja v precejšnji meri v neskladju z novim zakonom, to pa povzroča probleme in dileme, kako ravnati v praksi.

Da bo delavcem olajšano delo, je izvršni odbor delavskega sveta SOZD imenoval posebno komisijo za pomoč pri pripravi samoupravnih splošnih aktov s področja delovnih razmerij.

Pomoč pri pripravi aktov

Komisija je menila, da kaže pravice, obveznosti in odgovornosti delavcev pri delu urediti v več samoupravnih aktih, da bi bili medsebojni odnosi delavcev v delovnem razmerju resnično celovito obdelani. Tako je pripravila več osnutkov, ki so bili objavljeni v posebni številki glasila Mercator.

Vendar ti osnutki niso popolni. Niso pripravljene za neposredno uporabo oziroma sprejem. Namenjeni so predvsem temu, da bodo delavci v temeljnih in delovnih organizacijah lažje uredili delovna razmerja, nekatera določila pa bo mogoče uporabiti tudi neposredno oziroma brez prirejanja.

Da bi bili strokovni delavci v TOZD in DO v SOZD Mercator bolj obveščeni in seznanjeni s posameznimi določili osnutkov pravilnikov in da bi do posameznih vprašanj zavzeli enotno stališče, so bila organizirana posvetovanja z vsemi vodji splošnih služb in drugimi odgovornimi delavci v TOZD in DO, ločeno po dejavnostih, in sicer dvakrat v Ljubljani, pa še v Krškem in v Ormožu. Vseh posvetovanj so se vabljeni udeležili v

polnem številu, pogrešali pa smo predstavnike DO Mercator – Peekarne Grosuplje in Mercator – Contala ter predstavnike nekaterih temeljnih organizacij v sestavu DO. Največ vprašanj je bilo postavljenih glede na določila pravilnika o delovnih razmerjih in pravilnika o odgovornosti delavcev. Katera področja medsebojnih razmerij so prisotna najbolj zanimala? Veliko je bilo vprašanj z ozirom na novo kategorijo – kadrovske načrt, ki je po določilih zakona o delovnih razmerjih osnova in pogoj za sprejem novih delavcev v delovno razmerje.

Proti stihiji kadrovskega načrta

V prihodnjem letu bomo lahko sprejemali v delovno razmerje le toliko in takšne delavce, kakor bomo določili s kadrovskim načrtom. Tako bo na tem področju prekinjeno z dosedanjim tradicijo stihijskega kadrovanja, ki je bilo rezultat premalo opredeljene in vsebinsko obdelane kadrovske politike. Da bomo lažje pristopili k planiranju kadrov, bo v kratkem izšel Zakon o osnovah plana, ki bo določal osnove planiranja v organizacijah združenega dela.

Teško bi bilo v kratkem povzeti vsa vprašanja, ki so bila postavljena v zvezi s pravilnikom o delovnih razmerjih. Predvsem naj povemo, da ni bilo člena, ki ne bi bil predmet razprave, in to predvsem z vidika dosedanje in bodoče uporabe v praksi. Iz tega je razvidno, da se iz dneva v dan bolj zavedamo svojih pravic in obveznosti, ki nam jih v osnovi daje že ustava, da ima vsak delavec pravico, da odloča o svojem delu in pogojih ter rezultatih svojega dela.

Odpravljeno togo razporejanje

Vendar kljub temu omenimo vsaj še nekatera vprašanja: Zakon o združenem delu in še konkretnije Zakon o delovnih razmerjih določata, da ima delavec pravico in dolžnost opravljati dela oziroma naloge, za katere je sklenil delovno razmerje. Med trajanjem delovnega razmerja pa je delavec lahko razporejen na vsako delo oziroma k

vsaki nalogi v organizaciji, ki ustreza njegovi strokovni izobrazbi in z delom pridobljenim delovnim zmoglostim. To določilo zakona je vneslo v dosedanje prakso togega razporejanja dela preko objavljanja dosedanje prakso togega razporejanja dela preko objavljanja prostih delovnih mest veliko novost, s te pa odprlo u! vprašanj in problemov, ki jih bodo morali delavci ustrezno rešiti v svojih samoupravnih splošnih aktih. V osnutku pravilnika je to vprašanje obdelano v posebnem poglavju, ki pa ga bodo morali delavci po vsej verjetnosti še dopolniti in ustrezno prilagoditi potrebam in zahtevam svoje organizacije.

Nadure manj možnosti

Veliko vprašanj je bilo postavljenih tudi na tiste določbe pravilnika, ki urejajo nadurno delo. Inventure, zaključni račun in druga podobna dela spadajo med tista, katerih delavci v večini primerov ne morejo opraviti v rednem delovnem času. Tako bi želeli, da bi med določili, ki navajajo, kdaj se lahko uvede nadurno delo, predvideli tudi tako delo. Vendar bodimo previdni! Ali ste že prebrali Dogovor o delovnem času? Če ste ga, gotovo poznate stališče, da je potrebno nadurno delo karseda omejiti in ga postopoma odpravljati. Vendar ga ne bomo odpravili tako, da bomo iskali možnosti za pravno rešitev tega vprašanja, ampak za izboljšavo organizacije dela in z iskanjem ter odpravljanjem vzrokov, ki pogojujejo nadurno delo.

Ali so odgovornosti prepdrobno obdelane?

In kako je tekla razprava o pravilniku o odgovornosti delavcev za delovne obveznosti? Odgovornosti delavcev smo imeli do sedaj obdelane v okviru pravilnika o medsebojnih razmerjih delavcev. Vendar je glede na to, da daje zakon delavcem vedno večje pravice, nujno, da se delavcem zvečajo tudi odgovornosti. Zato je sedaj to poglavje medsebojnih razmerij obdelano v posebnem samoupravnem splošnem aktu.

Tudi glede na ta pravilnik je bilo

postavljenih veliko vprašanj. Nekateri so menili, da je preobširen in preveč podroben, tisti pa, ki se zavedajo, kako pomembno in občutljivo je to področje, so menili, da je potrebno določena določila še dopolniti.

Lahko bi našli vsa vprašanja in okvirno opisali sprejete rešitve, vendar mislimo, da celotna razprava ni toliko zanimiva, kot je zanimiv pravilnik sam. Zato naj ga delavci raje še enkrat preberejo in se zamislijo nad njim, da bodo v bodoče posvetili več pozornosti tudi svojim obveznostim in ne samo pravicam ter tako pravilnika ne bo potrebno pogosto uporabljati.

Izobraževanju primerna pozornost

V posebni številki je objavljen tudi pravilnik o pripravnstvu in pravilnik o izobraževanju in izpopolnjevanju delavcev. V njih ni posebnih novosti, ker zakon o delovnih razmerjih vprašanje izobraževanja ne omenja podrobneje. Vendar lahko pričakujemo, da bo izobraževanje delavcev postalo v prihodnje zelo pomembno področje v kadrovske politiki, posebno takrat, ko bo sprejet zakon o usmerjenem izobraževanju, oziroma bo usmerjeno izobraževanje zaživel tako, kot si vsi želimo.

Istočasno je bilo ugotovljeno, da so v Mercatorju neurejena razmerja glede učencev v gospodarstvu, zato je bila dobrodošla iniciativa, naj komisija pripravi tudi pravilnik s tega področja.

V SOZD enotna metodologija za razvid del in nalog

Posebno mesto v razpravi je imel samoupravni sporazum o načelih in osnovah za določanje organizacije in razvida del in nalog v TOZD in DO, združenih v SOZD Mercator.

Ko je komisija skušala pripraviti razvid del in nalog, je ugotovila, da je nemogoče pripraviti univerzalni razvid. Tako se je odločila, da pripravi enotno metodologijo za izdelavo razvida del in nalog, ki jo bodo lahko uporabljale organizacije za izdelavo svojega razvida del in nalog.

Z določanjem enotne metodologije bo odpadlo v organizacijah študijsko delo, potrebno za izdelavo metodologije, poleg tega pa je komisija menila, da bo razprava o tej metodologiji omogočila najboljšo

možno rešitev, istočasno pa se bomo izognili pomanjkljivostim, katerim bi bili podvrženi razvidi, ki bi jih organizacije samo izdelale.

Na ta sporazum so delavci v razpravi izrazili mnogo pripomb, kar je bilo pričakovati, saj je v SOZD prisotna velika raznolikost, tako glede dejavnosti kot tudi velikosti posameznih organizacij. Glede na to je bilo sprejeto stališče, naj se ta metodologija pred dokončnim sprejemom testira tako, da se pripravi konkretne razvide del in nalog za organizacijo s področja malo-prodajne dejavnosti, grosistične dejavnosti, proizvodnje in kmetijstva in se na podlagi izkušenj, ki jih bomo dobili pri izdelavi teh razvidov, pripravi do konca oktobra, izpolnjena metodologija, ki jo sprejemajo vse organizacije v okviru SOZD Mercator.

Poenotili tudi merila vrednotenja

Istočasno smo obravnavali tudi stališče glede enotnih osnov in meril za delitev sredstev za osebne dohodke. Vsem je znano, da vlada jo v Mercatorju velike razlike glede vrednotenja enako zahtevnih del oziroma nalog. To vsekakor ni v redu, posebno še, ker smo se v samoupravnem sporazumu o združitvi v SOZD Mercator zavezali, da bomo usklajevali merila za razporejanje dohodka, osebnih dohodkov in sredstev skupne porabe. Tako je bila v celoti podprta iniciativa, da se lotimo izdelave enotnih meril glede delitev čistega dohodka in osebnih dohodkov.

Pravilnike o varstvu pred požarom, o varstvu pri delu in o družbeni samozaščiti imajo v večini organizacij že izdelane, vendar jih je komisija kljub temu uvrstila v posebno številko, saj so v SOZD tudi taki, ki teh vprašanj nimajo ustrezno urejenih, a se za kršitev predpisov s tega področja predvidevajo visoke kazni.

Zakaj ne kar takoj?

In kako bomo ravnali sedaj? Zakon o delovnih razmerjih določa, da smo dolžni delovna razmerja in samoupravne splošne akte o delovnih razmerjih uskladiti z določbami zakona najpozneje do 11. decembra letos. Ne gleda na to določilo, pa ni moč več uporabljati v uresničevanju pravic, obveznosti in odgovornosti tistih določil samoupravnega sporazuma o medsebojnih razmerjih, ki niso v skladu z zakonom o delovnih razmerjih. Zato komisija predlaga, in predlog je bil na posvetovanjih v celoti sprejet, da bi v organizacijah samoupravne splošne akte o delovnih razmerjih sprejeli že v mesecu maju oziroma najkasneje v juniju.

Članica komisije za sprejem otrok v VVZ

Mercator – tudi ime vrtca

Srečna sem, ker je že moj drugi otrok v vrtcu, hudo pa mi je, da je to že privilegij. V KS Vič in Malči Beličeve bo, podobno kot lani, 500 odklonjenih otrok in enako število nesrečnih staršev oziroma njihovih skrbnikov.

Te otroke postavljamo v neena-kopraven položaj z otroki, ki so deležni družbenega varstva in predšolske vzgoje. Tudi njihove mamice ne morejo opravljati svoje-

ra mamica bo ostala doma, ker ne ve, kam s svojim novorojenčkom. Ker sem članica komisije za sprejem otrok v enem izmed ljubljanskih VV ustanov, bom tudi letos



Foto: Jaro Novak

ga dela v DO tako, kot bi to opravljale, če bi imele urejene varstvene probleme svojih otrok. Marsikate-

sodelovala pri težkih odločitvah, ko bomo morali okoli 500 od skupno 650 staršev obvestiti koncem

junija ali v začetku julija, da njihov otrok ni sprejet v vrtec, ker ni prostora zanj.

Glede na tako pereč problem starši teh otrok že danes ugibajo, kam z otroki v času redne zaposlitve. Nemalokrat slišim tožbe na avtobusu, da so otroci zaklenjeni dopoldne v stanovanju, ob kosu kruha in skodelici čaja. Verjetno si nihče, ki prebira te vrstice, ne želi, da bi bil sam v podobnem položaju, kot so in še bodo starši prenekaterih otrok.

Ne pozabimo, da so naši ljudje takoj po vojni prostovoljno zgrabili za lopate – ob velikem pomanjkanju hrane – začeli graditi novo Jugoslavijo. Mnogi izmed nas smo se v svobodni Jugoslaviji šele rodili. Zato je danes vrsta posebno na nas, ki k skupnem boju med NOB nismo prispevali, uživamo pasadove ljudi, ki so se borili in obnavljali porušeno domovino. Zato je nujno, da mi pomagamo tam, kjer je to najbolj potrebno, ter da sredstva, ki jih ustvarjamo in ki so družbena lastnina, razporedimo za graditev vsaj enega vrtca, ki bo nosil ime VVZ MERCATOR, podobno kot športno društvo M. Pričakujem, da bodo delavci, ki razporejajo delodohodka v športne namene, z lahkim srcem odločili, da se določena sredstva namenijo za izgradnjo novega vrtca M – samostojno ali pa v bloku.

V Ljubljani je iz podobnih akcij zrastle nekaj vrtecev, kot so: LEK v Šiški, vrtec Kliničnega centra, soudeležba LB, Ilirije, Kolinske, SGP Grosuplja in drugih. Omenjene delovne organizacije se dobro zavedajo, kako pomembno je, da se naš mladi rod vzgaja v zdravem okolju pod strokovnim nadzorstvom vzgojiteljev. In ta mladi rod se bo verjetno čez 10 ali morda čez 20 let odločal za podobne akcije in mu bodo naša dejanja iz leta 78 svetel vzgled, zato pa nam v OPOMIN: česar danes ne bomo dali otrokom, tudi kasneje ne moremo terjati od njih. Zato naj bo problem varstva otrok sodelavke na delovnem mestu, problem varstva sosedovih otrok, problem nas vseh, ki ga bomo s skupnimi močmi pomagali reševati.

Delovni člani Mercatorja premislite o tej pobudi, morda se boste že v kratkem, tudi vi znašli pred problemom, ko boste ali starši odklonjenih otrok, ali postali člani komisije za sprejem otrok v VVZ in boste na vsakih 100 prošelj 80 staršem rekli:

»NE, VAŠ OTROK NE MORE V VRTEC, KER NI PROSTORA ZANJ.« in to ob vašem prostovoljnem delu 160 do 200 ur v dveletni mandatni dobi!

Upam, da bodo delovni ljudje, ob podpori družbenopolitičnih organizacij, enako uspešno zaključili akcijo za izgradnjo novega vrtca MERCATOR.

fluktuacije

Tončka Horvat – DO HOTELI – GOSTINSTVO, TOZD ILIRIJA

Če bi izračunali ...

Spremljanje rubrike »PRIŠLI – ODŠLI« v glasilu Mercator – kljub temu, da nekatere organizacije teh podatkov ne posredujejo – opozarja, da je fluktuacija kadrov v SOZD precejšnja. Verjetno se le redko vprašamo, s kakšnimi stroški je ta pojav povezan.

Fluktuacija kadrov v združenem delu je pojav, ki ga v organizacijah v praksi urejanja delovnih razmerij pojmujejo po eni strani s pozitivnega vidika – kadar odhajajo iz organizacije nesposobni delavci in tisti, ki so z ozirom na proizvodni program preštevilni, pa morda tudi v primeru, ko delavec ni polno izkoriščen glede na svoje strokovne in psihofizične sposobnosti, po drugi stráni pa z negativnega vidika – kadar so vzroki subjektivnega ali objektivnega značaja. Za človeka – delavca, ki odhaja, pravimo, da išče izhod iz položaja, pa najsi gre za njegove osebne interese, ambicije in želje, ki jih ima, ali pa sa ovire, s katerimi se je srečal pri delu, v delovni skupini, organizaciji ali širšem okolju.

Ne glede na vzroke za fluktuacijo pa jo moramo in moremo v organizacijah, na osnovi ustrezno vzpostavljenih in vodenih evidenc, analizirati ne samo s socialnega, temveč tudi z ekonomskega vidika, pri čemer mislimo na stroške, kot so:

- stroški izobraževanja in priučevanja novih delavcev;
 - stroški zaradi manjše storilnosti novih delavcev v času uvajanja;
 - stroški zaradi slabše kakovosti dela in izdelkov ter večjega odstotka izmeta in odpadkov;
 - stroški zaradi neopravljenih del in nalog, ki so začasno nezasedene;
 - posredni stroški.
- Kolikšni so ti stroški, je sicer težko natančno ugotoviti, vendar ne tako težko, da bi se temu smeli zavestno izogibati v prepričanju, da so majhni.
- V organizacijah bi te stroške le kazalo ugotavljati in spremljati. To bi nas zanesljivo pripeljalo do spoznanja, da je vlaganje sredstev v izboljšanje delovnih in življenjskih pogojev ter nenehno vplivanje na oblikovanje zdravih medsebojnih odnosov, s čemer zagotavljamo stalnost že zaposlenih kadrov in zmanjšujemo potrebo po iskanju novih, prav toliko ekonomsko utemeljeno kot vlaganje v osnovna sredstva, s katerimi delavec dela.

Kdaj tudi v kmetijstvu delovni čas?

Martina Koritnik – DO KK SEVNICA

Delavci v Sevnici urejajo

Kmetijstvo je panoga, ki ima v gospodarstvu poseben položaj. Med njenimi značilnostmi so prav gotovo narava dela v neposredni proizvodnji in posebni delovni pogoji, kar vse je vezano na naravni ritem rasti posameznih kultur.

Delavci Kmetijskega kombinata Sevnica se ukvarjamo z dvema glavnima panogama kmetijstva, to je s sadjarstvom in smeljarstvom. V obeh proizvodnjah se srečujemo s posameznimi konicami del in z mrtvo sezono. V konicah, to je predvsem med obiranjem jabolk in hmelja, delajo naši sodelavci po deset ur in več, ker to zahteva narava dela. V mrtvi sezoni pa so težave, ker za kmetijske delavce ni dovolj dela. To je en del problema ...!

Poleg neurejenega delovnega časa tarejo delavce v kmetijstvu tudi sami delovni pogoji. Izpostavljeni so neugodnim vremenskim razmeram, različnim strupom, ki jih uporabljamo za zaščito rastlin. Če ob vsem tem primerjamo še delavčev osebni dohodek v kmetijstvu z delavčevim osebnim dohodkom v tovarni, ni težko ugotoviti, zakaj delavci raje odhajajo v tovarno, kjer jim je po osmih urah delazagotovljen prosti čas. Imajo možnost za letni oddih, kar sila redki kmetijski delavci lahko privoščijo, saj so v tem času najhujše konice dela.

Vsekakor je delo v kmetijstvu, zaradi vse večjega prodora mehanizacije, že olajšano, čeprav naravnih dejavnikov, ki vplivajo na delo, ne bomo mogli odpraviti! V Kombinatnu smo že začeli z reševanjem, vendar se zavedamo, da smo še daleč

od tistega, kar si želimo. Za težja dela, ki jih moramo opravljati pravočasno in v določenem času in ki morajo potekati neprekinjeno, smo vpeljali dve izmeni delavcev, to je za primer zaščite v sadjarstvu in hmeljarstvu.

Delovne konice lajšamo s sezonskimi delavci. Včasih smo jih pridobivali v bližnji okolici; bili so to na primer dijaki, študentje, gospodinje in drugi, danes pa si jih iščemo in pridobivamo iz drugih republik.

Drugi del problema je mrtva sezona. Vsaka kmetijska kultura v določenem času miruje. To je odvisno od tehnologije pridelovanja ali od vremenskih pogojev. Zato poskušamo prirediti delovni čas temu. V zimskih mesecih naj bi delavec delal manj, v letnih mesecih, v konicah, naj bi delal več ur. Tu pa nastane problem pri nagrajevanju. V reševanju tega smo zdaj šele na začetku; zato ga poskušamo reševati še na druge načine. Leto njo zimo smo na primer na hmeljar-skem obratu sušili sadne krhlje za EMBO in s tem izkoristili sušilnico za hmelj tudi v zimskem času, obenem pa smo polno zaposlili vse delavce. Verjetno je rešitev še več, le poiskati jih moramo! Tudi s tem bomo morda vplivali na večji priliv delavcev v kmetijstvo.

Ukrepanje proti nedisciplini v ljubljanski TOZD Grosist

Nada Rihtar – DO VELEPRESKRBA, TOZD GROSIST

Rešitev tudi v ambulanti

Pri ocenitvi poslovanja temeljne organizacije največkrat naše delavce obvestimo le o ugotovitvah, da smo delali uspešno, manj uspešno ali neuspešno, jih seznanjamo s številka in indeksi, ki jih primerjamo s preteklimi obdobji. Pri tem pa pozabljamo na opozorila in razpravo o tem, kaj bi lahko še storili, da bi bili rezultati boljši.

Ena izmed prvih dobrega poslovanja TOZD je tudi disciplina, ki je ponekod še vedno šibka. V stabilizacijskih programih smo ji postavili primerno mesto, vendar lahko ugotavljamo, da se zanj povsod še nismo dovolj zavzeli.

Tokrat se lotevam delovne discipline v TOZD GROSIST – pravzaprav samo v enem procesu njegovega dela, v skladiščno transportnem sektorju. Že dalj časa namreč opažamo v tem sektorju, ki šteje 250 zaposlenih, nenormalno veliko število dni bolniškega staleža in neopravičenih izostankov.

Vzroki izostankov so znani. Med delavci v tem sektorju je veliko takih, ki imajo doma večja ali manjša posestva. Obdelovanje zemlje jim vzame precej časa. V sezoni na primer, ob setvi in žetvi, težko zmorejo delo v službi in doma. Zato iščejo možnosti, kako ostati doma. Tako se poslužijo »bolniške«, ki pa je ni tako težko dobiti. Praksa je pokazala, da številni zdravniki namišljenim boleznim nasedejo in delavcu predpišejo bolniški stalež.

Naj ta problem prikažem še s številkami: v tem sektorju Grosista smo lani izgubili 7922 delovnih dni zaradi bolnin, kamorniso všteti rodniški dopusti. Z drugimi besedami je dnevno v povprečju manjkalo 32 delavcev. Zanimiva je še naslednja primerjava: v letu 1977

so delavci za letne dopuste porabili le 594 dni več kot za bolniški stalež. Po študiji vodje skladiščno transportnega sektorja, tovariša Aljančiča, ki je te podatke lani skrbno spremljal, kar 60% bolniškega staleža odpade na namišljene bolnike. Po njegovih ocenah bi lahko bilo odsotnih zaradi bolezni dnevno povprečno 12 ljudi.

Zaskrbljujoči so tudi podatki o neopravičenih izostankih. Lani smo jih našli za 513 delovnih dni. To število bi bilo še večje, če se ne bi številni izostanki kompenzirali z letnim dopustom.

In kdo so neodgovorni delavci, ki se poslužujejo »plavh«? Pokazalo se je, da največkrat počnejo to delavci, ki so alkoholiki, ali pa so na poti, da to postanejo. Izostajajo kajpada največkrat po prejemu osebnih dohodkov, ko jih sploh ni na delo ali pa pridejo na delo nesposobni.

Z opisanimi težavami se v TOZD Grosist spoprijemamo z različnimi ukrepi, ki jih bomo zdaj še poostriili. Delegati delavskega sveta so na eni zadnjih sej sprejeli sklep, da objavimo dela in naloge kontrolorja, ki bo z obiski delavcev na domu in z razgovori z zdravniki ugotavljal, ali je delavec resnično bolan, ali ni. Odpravo problema pričakujemo delavci TOZD Grosist tudi v

ustanovitvi zdravstvene ambulante Mercator, ki bo obratovala za potrebe ljubljanskih organizacij, združenih v SOZD Mercator. Kdaj se bo to uresničilo, danes še ne vemo, upamo pa, da kmalu.

Kar pa zadeva neopravičene izostanke, jih bomo, po mojem mnenju, izkoreninili le s strožjimi disciplinskimi ukrepi. Lani je disciplinska komisija izrekla najstrožji ukrep, prenehanje delovnega razmerja v TOZD, dvema delavcema. Ukrep so podprli tudi člani izvršnega odbora sindikata in delegati delavskega sveta. Kajti za delavca, ki je bil večkrat opominjan zaradi neopravičenega izostajanja z dela, ni mesta v sredini, ki si prizadeva, da bi čimveč ustvarila, da bi dobro gospodarila in, v prvi vrsti, zadovoljila naše kupce. Pri odpravljanju razvad posameznikov pa bo morala vplivati socialna služba. Predvsem tu mislim na zdravljenje alkoholikov.

Ne smemo še dopustiti, da bi blago zaradi tolikšnih izostankov delavcev dostavljali prepozno in da bi morali nekateri delavci, zaradi nevestnih ostajati v službi preko polnega delovnega časa, ko vemo, da so nadure drage. Če bi izračunali vso škodo, ki jo povzročajo takšni izostanki z dela, bi številka narasla na več tisoč dinarjev.

KADAR POTREBUJETE POMOČ PRI IZVEDBI AKCIJ NAVODILA ZA PRIPRAVO GRADIV OBJAVO POMEMBNIH DOGODKOV POLITIZACIJO PROBLEMA

POKLIČITE CENTER ZA OBVEŠČANJE 061-23-424 ALI UREDNIŠTVO GLASILA 061-21-488

Adelija Cupin – DO NANOS, TOZD SADJE KOPER

Blago do sedmih zjutraj

Turistična sezona 1978 se približuje s hitrimi koraki. Kot vemo, bodo že konec maja zečele prihajati prve organizirane skupine turistov na našo malo slovensko obalo. Kakšna bo letošnja sezona, ne vemo, vemo pa, da se nanjo moramo pripraviti.

Tudi delavci Nanosove TOZD »Sadje Koper« – Dekani že razmišljamo, kako se bomo pripravili na letošnjo sezono. Iz izkušenj prejšnjih let vemo, da je bil v sezoni naš največji problem, kako organizirati hitro dostavo. Vemo, da je promet v poletnih mesecih na slovenski obali zgoščen, preobilen za naše obalne ceste, kar povzroča hude zastoje v prometu. Naše področje dostave je v glavnem slovenska obala in hrvaška Istra. Prav tu je promet poleti najbolj gost, kar vpliva na našo dostavo. Naši šoferji morajo ure in ure čakati pred semaforji »pri Slavčku« v Kopru in Izoli. Čakanje dostavo zavleče. Trgovine s sadjem in zelenjavo blago dobijo med enajsto in dvanajsto uro zjutraj, kar je vsekakor prepozno. Za trgovca, ki se ukvarja s prodajo sadja in zelenjave, je zelo važno, da dobi sveže sadje v zgodnjih jutranjih urah in si tako lahko organizira prodajo tistega dne.

Da bi lahko te probleme rešili za letos, je naš delavski svet na seji 28.

4. sprejel nekaj sklepov, ki bodo vsekakor pripomogli k temu, da bo naša TOZD lahko hitro in pravočasno organizirala dostavo tudi v sezoni.

Prvi sklep je bil, da temeljna organizacija nabavi nov tritonski zaprt kamion s čimer bi povečali kapacitete prevoznega parka in s tem seveda rešili problem počasne dostave.

Drugi sklep se je nanašal na ureditev delovnega časa, zaradi česar smo že s tridesetim aprilom delo začeli ob petih zjutraj in uvedli popoldansko izmeno. Njena naloga je, da pripravlja in stehta blago, ki ga delavci jutranje izmene takoj ob prihodu na delo naložijo na tovornjake, tako da trgovine v Istri sadje in zelenjavo lahko dobijo že do sedme ure zjutraj.

Pričakujemo, da se bo z novim načinom dela temeljna organizacija izognila upravičenemu negodovanju in nezadovoljstvu poslovođij trgovin na naši obali in v hrvaški Istri.



Adelija Cupin – Foto: M. Marinček

Nikakor pa nesmemo pozabiti na to, da bo naše skladišče v sezoni založeno z zadostno količino in s pestrim asortimanom sadja in zelenjave. Vsi zaposleni v TOZD »Sadje Koper« – Dekani se bomo potrudili, da bo maloprodaja na obali zadovoljna z našo oskrbo.

Temeljni kamen v Cerknici

Matjaž Marinček – CENTER ZA OBVEŠČANJE

Prostori podvojeni

V Cerknici so v sredo, 26. aprila, položili temeljni kamen za nov, trinadstropni blagovni center, ki bo imel 4000 m² površine. Investitor je delovna organizacija Mercator-Nanos, TOZD Trgovina Rakek, predračunska vrednost investicije pa je 52 milijonov dinarjev. Sredstva so v celoti zagotovljena s posojili Ljubljanske banke in z združenimi sredstvi DO Nanos. Izvajalec del je SGP Gradnje Postojna, ki bo gradnjo zaključilo predvidoma v drugi polovici prihodnjega leta.

V pritličju novega blagovnega centra bo sodobna samopostrežna prodajalna, ki bo skupaj s pomožnimi prostori merila 1500 kvadratnih metrov. Omogočila bo boljše, raznovrstnejše in stalnejše založenost z delikatesnimi izdelki, mesom in zelenjavo, obenem pa bo tudi odpravila vrste, ki jih imajo v Cerknici ob dnevnih potrošnih konicah, zlasti pa še ob sobotah. Enako površino bodo imeli prostori v prvem nadstropju, namenjeni pa bodo prodaji industrijskega blaga, po katero zdaj kupci odhajajo v večje centre in tako prelivajo precejšnja sredstva njihove nemajhne kupne moči izven občine. Drugo nadstropje bo namenjeno gostinskemu delu s površino 1000 m²; restavracija bo nedvomno popestrila skromno cerkniško turistično gostinsko ponudbo.

TOZD Trgovina Rakek posluje zdaj s svojo prodajno mrežo v vseh sedmih krajevnih skupnostih občine Cerknica. Ima 26 poslovalnic 1698 m² prodajnih površin in 1370 m² skladišč in skladišče na Rakeku, ki meri 760 m². Novi blagovni center bo torej za 170 m² večji od vseh dosedanjih prodajnih in skladiščnih prostorov temeljne organizacije.

Sedanja razdrobljenost prodajal je pogojena z naseljenostjo prebivalstva občine, ki živi v 127 naseljih. Očitno je, da se temeljna organizacija Trgovina Rakek trudi, da se z nudenjem osnovnih artiklov dnevna poraba trgovine čim bolj približa potrošniku.

Taka organiziranost ima za posledico visoke stroške poslovanja, obenem pa manjka prodajnih površin za blago trajnejše vrednosti. Opisano stanje in zelo hiter družbeni in gospodarski razvoj občine so narekovali, da je TOZD Trgovina Rakek, skupaj z delovno organizacijo Nanos Postojna, vnesla v srednjeročni program razvoja 1976–1980 izgradnjo večjega trgovskega objekta, ki naj bi pokrival potrebe celotnega območja občine

in same Cerknice, saj sedanje prodajne površine in struktura blaga ne zadoščajo.

V temeljni organizaciji je trenutno zaposlenih 126 delavcev in 17 učencev, v novem blagovnem centru pa bo zaposlenih 45 delavcev.

Poleg osrednje investicije – blagovnega centra v Cerknici – ima TOZD Trgovina Rakek v srednjeročnem programu tudi večjo adaptacijo prodajaln v Martinjaku, s predračunsko vrednostjo 3.000.000 din.

V prostorih sedanje Blagovnice Cerknica, s prodajno površino 290 m², bo TOZD organizirala sodobno prodajalno železnino, saj sedanja železnina, glede na manjše in neprimerne prostore, ne ustreza več potrebam kraja samega in širše okolice.

Kolektiv temeljne organizacije Trgovina Rakek in DO Nanos Postojna se zavedata težavne naloge, še posebej pa dejstva, da bo treba v času izgradnje blagovnega centra zagotoviti zadostno število strokovnega kadra. Zato je v srednjeročnem programu predvidel izobraževanje prodajalcev in vodstvenih delavcev, da ga ne bi nove prodajne zmogljivosti neprijetno presenetile.

Kolektiv tudi upa, da se bo uspešneje kot doslej povezoval s potrošniki oziroma s potrošniškimi sveti po krajevnih skupnostih in tako skupaj z njimi razreševal odprta vprašanja ponudbe v cerkniški občini.

Kolektiv se obenem, zaveda, da izgradnja blagovnega centra v Cerknici zanj predstavlja po eni strani večje socialno gotovost zaposlenih delavcev, po drugi strani pa nekajleto finančno obremenitev, za katero pa upa, da jo bo uspešno prebrodil predvsem s lastnimi prizadevanji, pa tudi v okviru novih dohodkovnih odnosov, ki so podani z združitvijo v Sestavljeno organizacijo združenega dela MERCATOR.

Ela Kovač – DO RUDAR IDRİJA

Mikavnost Vojskega

Večletna želja krajanov Vojskega po novi trgovini se je uresničila

Vojsko je prijeten kraj za oddih, ki leži na 1087, metrih nadmorske višine ter je 12 km oddaljen od Idrije, s katero ima ovtobusno zvezo. Poleg planinskega doma Rudar, lovske kočice in zasebnega gostišča je za mir in za v samoto bežečega človeka na voljo ogled spomenikov iz NOB, ki pričajo o herojskih dneh vojskarske planote.

V bližini Vojskega so partizansko grobišče na Vojščici, partizanska bolnišnica Pavla in partizanska tiskarna Slovenija, v kateri so v letih od 1944 in 1945 tiskali Partizanski dnevnik – edini partizanski dnevni časopis v takratni okupirani Evropi. Za turista je prijeten tudi izlet na 1144 metrov visoki Hudournik, s katerega je lep razgled po Trnovsem gozdu.

Vojsko je tudi prijeten kraj za ljubitelje smučanja. Pozimi ga obiskujejo šolarji ter tudi drugiljubitelji smučanja, kajti tod je dovolj smučišč. Posebno letos je bil obisk velik, saj sta bili dve vlečnici stalno zasedeni.

Želja po novi trgovini izpolnjena

Vojsko je 12 km oddaljeno od najbližjega oskrbovalnega središča, tako da v zimskem času, ko je bila potrebna večja zaloga blaga, tega zaradi nedostopnosti kraja ni bilo moč dostaviti.

V novo zgrajenem objektu je poleg trgovine tudi bife z okrepevalnico ter s sedmimi sobami, v katerih so ležišča za 20 turistov. Za zgraditev tega trgovskega in turističnega objekta je predvidena investicija 4.722.448 dinarjev. TOZD trgovine Univerzal je investirala 3.216.000 dinarjev, TOZD gostinstvo Javornik pa je investirala 1.506.448 dinarjev. Novi trgovsko-turistični lokal bo omogočil, da se vojsko še bolj razvije v turističen kraj, kjer bo tudi potrošniku zagotovljena boljša ponudba.

Opisani napredek predstavlja za delovno organizacijo Mercator Rudar velik prispevek k boljšemu gospodarjenju.



Janko Rožmarin na Olimpijado v Moskvo?



Pogled na lokacijo nove trgovine na Vojskem

Redek šport v ptujski Panoniji

Anica Perko – DO PANONIJA, TOZD ZAŠČITA KIDRIČEVO

Mercator na olimpiado v Moskvo!

Član ekipe Mercator-Panonija bo 1980. leta sodeloval na olimpijskih igrah v Moskvi v disciplini streljanje na glinaste golobe. Tako bo Mercator zastopan na tej veliki športni prireditvi.

Kot posamezniki so strelci družine Mercator-Panonije-Ptuj nastopali na tekmovanjih po vsej Jugoslaviji in v tujini (Avstrija, Nemčija, Češkoslovaška). Dosegli so zavidljive uspehe, saj je naš najboljši strellec Janko Rožmarin osvojil 32 prvih mest, od tega 6 v tujini. Na tekmovanju za Veliko nagrado Avstrije, kjer so sodelovali najboljši evropski strelci, je zasedel 1. mesto, na tekmovanju v Münchnu pa 2. in 3. mesto. Janko Rožmarin je član državne reprezentance in kandidat za IO v Moskvi 1980. leta.

Omenimo naj še strelca Franca Muzeka, ki je bil v Brnu na tekmovanju Sellier Bellat prvi, na tekmovanju za veliko nagrado Brna (»Mala olimpijada«) pa je zasedel odlično 17. mesto. Na tekmovanju Rotweil v Münchnu v klasi A je bil osmi.

Ostali strelci so na vseh tekmovanjih uvrščeni med prvimi desetimi in veljajo za zanesljive strelce ekipe.

Z vztrajnimi treningi in velikim entuziazmom so dosegli pomembne uspehe in zavidljive rezultate kot posamezniki in ekipno.

Strelska družina Mercator-Panonija nastopa na tekmovanjih z dvema ekipama.

Člani ekipe I. so: Janko Rož-

marin, Rudi Rakuša, Franc Rakuša, Frangeš in Muzek, ki sta po potrebi nastopala tudi za ekipo II. Člani ekipe II. so: Zupanič, Ribič, Hlupič in Korošec.

Najpomembnejši ekipni uspehi:

1. Republiško prvenstvo – 1. mesto (ekipa I.)
2. Republiško prvenstvo – 4. mesto (ekipa II.)
3. Državno prvenstvo – 3. mesto (ekipa I.)
4. Memorial Pohorskega bataljona – 1. mesto (ekipa I.)
5. Otvoritev strelišča Rateče – 1. mesto (ekipa I.)
6. Tekma »Bratstva in enotnosti« – 1. mesto (ekipa I.)
7. Tekma Jože Lacko – 1. mesto (ekipa I.)

Strelci na glinaste golobe, vključeni v strelski zvezi Ptuj, so v letu 1976 dali pobudo za izgradnjo olimpijskega strelišča v Hajdošah, ki so ga sami investirali. Strelišče v Hajdošah pri Ptujju je največje in najmoderneje v Jugoslaviji. Ko je bil objekt zgrajen, so ptujski golobaši uvideli, da za napredek te zvrsti športa ne zadostuje samo objekt, ampak je potrebno enotno in organizirano delo, ne pa razbitost po več strelskih družinah. Najboljši ptujski strelci na glinaste golobe so se včlanili v družino Mercator-Panonija. S tem se je ekipa okreplila in šteje 9 članov. Strelci se zavedajo, da s poštvovalnim enotnim delom lahko dosežejo osebno športno za-

dovoljstvo in pomembne uspehe za svojo ekipo. Na žalost pa v Ptujju ni strelske družine, ki bi jih lahko financirala, z ozirom na to, da je streljanje na glinaste golobe eden najdražjih športov. Zato strelci eki-

pe Mercator-Panonija svoje treninge in tekmovanja financirajo sami. Strelci obeh ekip Mercator-Panonija si zaslužijo pohvalo in priznanje za svoje požrtvovalno delo in dosežene rezultate, toliko bolj zato, ker vemo, da si vse treninge in tekme financirajo sami. Na tekmovanjih v Ptujju so strelci ekipe Mercator-Panonija tekmovalci in organizatorji tekmovanj. DO Mercator-Panonija je na strelsko društvo ponosna in ji nudi moralno podporo, strelci obeh ekip pa upajo, da jim bo nudila v bodoče tudi finančno pomoč, saj doseženi rezultati potrjujejo, da si to zaslužijo. Vsekakor jim želimo še dosti uspešnih tekmovanj in odličnih rezultatov.

Skupaj tudi na praznik

Mercator – Rudar Idrija – dopisnik Igor Gruden

Sindikalna organizacija Mercator – Rudar Idrija je poskrbela, da so člani kolektiva preživeli skupaj tudi prvomajske praznike, s tem da je organizirala 2-dnevni izlet z avtobusom na Plitvice. Spotoma so obiskali Kraljevico, Crikvenico in si ogledali Senj. Podobne izlete, namenjene medsebojnemu seznanjanju, bomo še organizirali.

Kako do novih stanovanj?

Iz »Poročevalca« Mercator-Agrokombinata Krško

O tem se pogovarjajo delavci, zlasti mlajši in tisti, ki prihajajo na delo od daleč. Nekateri se zanimajo za vselitev v družbeno stanovanje, več pa je takih, ki želijo zgraditi lastno hišo.

Za financiranje graditve se zbirajo sredstva pri stanovanjski skupnosti in posebej v delovni organizaciji. Za obe vrsti stanovanj se koristi sredstva kot krediti.

Ker je več interesentov za družbeno stanovanje, sta v februarju preteklega leta sprejela delavska sveta TOZD Kmetijstvo z uslugami

in Kooperacija sklep za nakup petih stanovanj.

Sprejet je bil tudi sklep o najetju stanovanjskega posojila pri stanovanjski skupnosti v višini 1.500.000 din. Kasneje se je pokazalo, da je mogoče dobiti skupaj 1.800.000 din posojila, za kar pa ni ustreznega sklepa. O najetju nadaljnih 300.000 din posojila morajo sprejeti sklep delavski sveti TOZD, TOK in skupnih služb; kot prvo so sklep sprejele skupne službe.

Preteklo leto plačani dve stanovanji za 849.919 din bosta vseljeni v maju. Zanju je bilo porabljenih 613.846 din kredita, razlika pa je bila pokrita iz sklada za gradnjo stanovanj delovne organizacije.

V tekočem letu bomo za tri stanovanja odšteli 1.417.040 din. Pričakujemo, da bo za zasebno graditev na voljo najmanj 350.000 din, za kar bi morali čimprej objaviti razpis, da bi se javili interesenti.

Omenjena tri stanovanja bodo vseljiva pred koncem leta. Pričakujemo, da bo z nakupom rešenih nekaj večletnih problemov delavcev, ki imajo neprimerna stanovanja.

Nove sode v novo klet

Iz »Poročevalca« Mercator-Agrokombinata Krško

V TOZD Vinogradništvo – kleti so se odločili nabaviti šest cistern

za vino s skupno prostornino za 60 vagonov vina. Namestili jih bodo pod streho, ki je zgrajena in s tem izpolnili namenski prostor.

Zaradi ogrevanja krožnih tankov za izluženje barve grozdja v mošt bodo v tem letu zgradili tudi kotlarno. Zmogljivosti bodo namenjene tudi za pranje steklenic v polnilnem stroju za vino, katerega nakup načrtujejo za prihodnje leto. Ob koncu leta bodo pričeli graditi objekt za polnilni stroj, če se ne bo zataknilo pri kreditiranju in lastni udeležbi.

Novi hlevi v Žadovinku – DA ali NE?

Iz »Poročevalca« Mercator-Agrokombinata Krško

Na seji Delavskega sveta TOZD Sadjarstvo – poljedelstvo Krško smo pred nekaj dnevi slišali različna mišljenja o gospodarski upravičenosti graditve novih hlevov za 400 glav goved. Izkušnje preteklih let, ko so morali zaradi izgube proizvodnje prekinjati, so pripravile del delegatov do negativne odločitve. Stališče so podkrepili tudi z dejstvom, da je boljše proizvajati ržene rožičke kot krmo za govedo. Te površine so narasle že na 190 ha, s pitanjem takega števila goved pabi morali to proizvodnjo opustiti. Del dele-

gatov je izrazilo mnenje, da bomo morali zaradi povečane potrošnje mesa povečati tudi pitanje. To bi morali organizirati po načelih najboljše tehnologije.

Vsi so se strinjali, naj se po programu preuredi novejši hlev, v katerem je predvidena reja nevezane živine in strojno izrivanje gnoja.

Praznovanje dneva mladosti v Hladilnici

Mercator-Velepiskrba, TOZD TMI – dopisnik Stevo Došenović

V maju, mesecu mladosti, ko mladi in z njimi vsi delovni ljudje slavijo dan mladosti in rojstni dan tovariša Tita, je mladinska organizacija TOZD Hladilnice priredila srečanje mladih. Tega nepozabnega srečanja so se udeležili mladi TOZD TMI DO Sadjee-zelenjava in TOZD Grmade.

Zbranim je o liku velikega revolucionarja in vodji naše revolucije spregovoril predsednik OOS TOZD Hladilnice in član OO ZSMS, Anton Jančigaj.

Ob dnevu mladosti je mladinska organizacija Hladilnice podelila priznanja za uspešno sodelovanje mladinskim aktivom TMI, Grmade

in Sadjee-zelenjava. Za aktivnost na samoupravnem področju, predvsem pa v mladinski organizaciji, je aktiv mladih Hladilnice podelil priznanja svojim članom Hermini Soko, Dragu Samcu in Antonu Jančigaju. Najbolj pa so se mladi Hladilnice razveselili priznanja KS »Poljane«, kot najuspešnejša organizacija mladih v delovnih organizacijah na področju krajevne skupnosti. Ko so se mladi zahvaljevali predstavnikom krajevne skupnosti za priznanje, so poudarili, da jim bo to spodbuda za nadaljnje delo in sodelovanje z njimi.

S praznovanja so mladi Hladilnice, TMI, Grmade in Sadjee-zelenjava v imenu vseh mladih in ostalih delavcev SOZD Mercatorja poslali tovarišu Titu telegram s toplimi čestitkami in najlepšimi željami za njegov 86-ti rojstni dan.

Gojenke Srednje vzgojiteljske šole iz Ljubljane so skupaj z mladimi iz Hladilnice izvedle recital poezije z naslovom »MLADOST V SVOBODI«, ki so ga prisotni nagradili z dolgim aplavzom.

Po končanem programu so se udeleženci še dolgo pogovarjali in zabavali. Preden so se razšli, so sklenili, da bo to srečanje postalo tradicionalno in naj bi se srečanja udeležili tudi drugi mladinci iz Mercatorja.



Z izleta članov sindikalne organizacije Rudar – Idrija na Plitvice

PRI MERCATORJU VSE – TUDI V ZALOGU

Zora Škoda – DO ROŽNIK, TOZD GOLOVEC

Z naraščanjem prebivalstva v Zalogu je Mercator tam že leta 1976 predvidel izgradnjo nove samopostrežne trgovine z bifejem.

Gradbena dela gredo h koncu in pričakujemo, da bodo občani tega kraja na vzhodnem obrobju Ljubljane-Zaloga in bližnjih zaselkov, že čez dva meseca kupovali v novi trgovini.

Kolektiv tozda Golovec se bo trudil, da bo zvest našemu že znanimu, nekoliko dopoljenemu načelu, da »Pri Mercatorju – tudi v Zalogu – dobite vse!«

Mirku Medveščku v spomin

Dragi Mirko, naš dolgoletni sodelavec!

Nikoli nisi zahteval kaj zase, temveč stalno si dejal – še več razdajal si se, tako, da si raje imel druge kot sebe.

Pri kolektivu Mercator – Rožnika, TOZD Grmada, si delal v težkih časih polnih 12 let; najprej v poslovalnici Šentvid kot poslovodja, nakar si v letu 1958 prevzel delovno mesto upravnika potrošniškega centra na Celovski 104. Prav pri vodenju tega centra si se pokazal kot vsestransko dober gospodar. Že vsamem začetku si naltel na resnično velike težave. To je bil eden prvih potrošniških centrov v Ljubljani. Zahteval je novo tehnologijo prodaje, usposobljena kadra pa ni bilo. Zato si kaj hitro spoznal, da je za uspešno poslovanje nujno potrebno čimprej usposobiti kader.

Dragi Mirko! Na svojem delovnem mestu si gorel. Nisi delal 7 ur

dnevno, zate ura ni bila važna, pred seboj si imel samo delo, ker si vedno hotel imeti trgovino dobro založeno in pospravljeno. Koliko napora si vlagal za usposabljanje trgovskega kadra, za dobre medsebojne odnose v kolektivu in do potrošnikov. Čeprav ni bila tvoja dolžnost, si dobršen del svojega časa nasmehjan stregel stranke. Čeprav utrujen od naporenega dela, nisi nikoli kazal slabe volje, temveč z vedrino in delovnim razpoloženjem stalno spodbujal svoj, za trgovino sorazmerno velik kolektiv.

Resnično si bil vzor človeka, delavca in vzgojitelja in takega Te bomo ohranili v trajnem spominu.

Dragi Mirko, bil si tak, kakor so te med zadnjo vojno poznali tovariši kakršni je bil Ljubo Sercer – narodni heroj.

Sodelavci iz Mercatorja delimo žalost in izgubo z družino Medvešček.

Glasilo delavcev in kmetov SOZD Mercator

Pravilnik o nagrajevanju sodelavcev

Na podlagi Zakona o javnem obveščanju (Ur. l. SRS 7/73), Sklepa o ureditvi izdajateljskih razmerij med TOZD in DO, združenimi v SOZD Mercator, n. sub. o., in glasilom delavcev SOZD Mercator (člen 9) in 28. člena Pravilnika o izdajanju in urejanju glasila delavcev SOZD Mercator, je Delavski svet SOZD Mercator na 7. zasedanju dne 25. 4. 1978 sprejel

Pravilnik o nagrajevanju sodelavcev Glasila delavcev SOZD Mercator

1. člen

S pravilnikom o nagrajevanju sodelavcev glasila delavcev SOZD Mercator (v nadaljevanju: pravilnik) se določajo merila za nagrajevanje prispevkov in storitev za glasilo delavcev SOZD Mercator (v nadaljevanju: glasilo) ter način obračunavanja in izplačevanja nagrad.

2. člen

Sodelavec glasila je delavec ali druga oseba, ki objavi v glasilu prispevek ali kako drugače sodeluje pri izdaji glasila.

3. člen

Delavci, katerih delo oziroma naloge so neposredno vezane na izdajanje glasila, pridobivajo sredstva za osebne dohodke na podlagi Pravilnika o osnovah in merilih za razporejanje čistega dohodka in delitev sredstev za OD delavcev Delovne skupnosti SOZD Mercator.

Delavcem iz 1. odstavka tega člena, ki objavijo prispevek ali kako drugače sodelujejo pri izdajanju glasila preko polnega delovnega časa, se prizna nagrada oziroma obračuna honorar skladno z določili tega pravilnika.

4. člen

Nagrade predlaga skladno z določili tega pravilnika odgovorni urednik, izplačilo honorarjev pa odobri uredniški odbor.

5. člen

Nagrada se oblikuje iz zajamčenega minimuma, kateremu odgovorni urednik oziroma uredniški odbor na podlagi prispevka prištejeta del ali celoto gibljivega dela.

Ocenitev se opravlja s točkovanjem. Vrednost točke vsako leto določi Delavski svet na predlog izdajateljskega sveta ob sprejemanju finančnega načrta glasila.

Kriteriji za ocenjevanje, odnosno priznavanje gibljivega dela, so določila temeljne vsebinske zasnove in uredniške politike glasila.

Osnova za nagrajevanje besedil je tiskana vrstica 11–11 cicerov.

Osnova za nagrajevanje tipičnih likovnih zvrsti je plasma v stolpcih.

Osnova za nagrajevanje drugih storitev je prilagojena naravi dela, oziroma avtorska pola, preračunana na vrstico.

6. člen

Določijo se naslednja okvirna merila za nagrajevanje objavljenih prispevkov po zvrsteh ter po obsegu.

A. Za besedila

točke za vrstico

	do 70 vrst	nad 70 vrst
1. poročevalske zvrsti		
– vest	180–230	–
– poročilo	120–170	100–130
2. komentatorske zvrsti		
– beležka	200–250	–
– komentar	170–200	130–180
– recenzija, članek	150–200	120–150
– intervju	160–200	130–150
– anketa	–	140–160
3. literarne zvrsti		
– črtica (glosa, koserija)	170–200	150–180
– podlistek	–	130–180
– reportaža	–	150–180
4. sestavki po predlogi		
– povzetek, priredba	100–150	70–120
– prevod iz srbohrv.	110–130	= 110–130
– prevod v srbohrv.	130–150	= 130–150
– prevod iz tujega jezika	150–180	= 150–180
5. humor in sentence		
– izvirne šale	3.000–5.000	pavšali
– izvirne anekdote	3.000–5.000	–
– izvirni aforizmi	500–3.000	–
– izposojeni humor	500	–

B. Za likovne zvrsti

širina v stolpcih

	I.	II.	III. ali več
1. karikatura			
– izvirna	5.000	5.000–8.000	5.000–10.000
– povzeta (aplicirana!)	2.000	2.000–5.000	–
2. fotografija			
a) črnobela			
– posnetek	3.000	3.000–6.000	3.000–8.000
– izdelava	1.000	1.500	2.000
b) barvna			
– dias 6 × 6 cm	–	30.000	50.000
– dias 24 × 36 mm	–	20.000	35.000
3. grafična ponazorila			
– z likovnimi elementi	3.000	5.000–8.000	8.000–10.000
– tehnična risba	2.000	3.000–5.000	5.000–8.000
4. križanka			
– nad 40% pojmov iz OZD	140	160	za polje pod 1/6 slepih polj
– pod 40% pojmov iz OZD	90	100	

C. Druge storitve za glasilo

1. lektoriranje	za vrstico
– sestavkov zunanjih sodelavcev	23
– sestavkov ured. odbora ali redakcije	15
2. tehnično urejanje	za stran glasila
– za delo in naloge	7.500
– za izdelek brez grafične in oblikovne napake	1.500
– za originalno rešitev in estetski dojem	1.000
3. urejanje	
– za prispevke zunanjih sodelavcev	23
– za prispevke ured. odbora ali redakcije	15
3. izdelava za arhiv	
– fotos	2.000
– črnobeli negativ 6 × 6 cm	5.000
– črnobeli negativ 24 × 36 mm	2.500

7. člen

Za posebno kvaliteto objavljenih prispevkov v glasilu lahko uredniški odbor na predlog odgovornega urednika odobri posebno nagrado.

Občasne posebne nagrade lahko uredniški odbor odobri stalnim sodelavcem glasila.

8. člen

Izplačilo nagrad oziroma honorarjev se opravlja preko knjigovodskega sektorja – obračun OD Delovne skupnosti SOZD Mercator, v 15 dneh po izidu izdaje glasila oziroma po objavi prispevka.

9. člen

Ta pravilnik začne veljati osmi dan po objavi.

REFERENT ZA KADRE DS SOZD

Delovno razmerje – sklepanje

Vprašanje: V katerih primerih se lahko sklene delovno razmerje brez oglasa ali javnega razpisa in ali se lahko v samoupravnem splošnem aktu o delovnih razmerjih določijo še drugi primeri poleg primerov, ki jih navaja zakon?

Zakon o delovnih razmerjih določa, da se lahko sklene delovno razmerje izjemoma brez oglasa oziroma razpisa v naslednjih primerih:

- če gre za pripravnike, ki jih temeljna organizacija štipendira;
- če gre za nadomestitev začasno odsotnega delavca;
- če gre za sklenitev delovnega razmerja za opravljanje del oziroma nalog, ki po svoji naravi trajajo največ 60 dni;
- če gre za delavce posamezne delovne skupnosti družbenopolitičnih organizacij, ki opravljajo posebno, z zakonom ali s statutom določena dela oziroma naloge;
- če gre za občana, ki v skladu z družbenim dogovorom združuje v temeljni organizaciji svoja denarna sredstva zaradi razširjanja materialne osnove dela in za ustvarjanje novih zaposlitvenih možnosti in ki izpolnjuje vse pogoje, zahtevane za delo, za katero sklene delovno razmerje;
- če gre za učence, katerih praktično izobraževanje za poklic je v skladu s programom izobraževanja pretežno del potekalo v tej temeljni organizaciji;
- če gre za razporeditev delavca v skladu s samoupravnim sporazu-

mom o združitvi v delovno oz. sestavljeno organizacijo združenega dela iz ene temeljne organizacije v drugo temeljno organizacijo oziroma delovno skupnost v okviru iste delovne oziroma sestavljene organizacije;

– v drugih primerih, določenih z zakonom.

Ti primeri so taksativno naštet, kar pomeni, da se samoupravnimi splošnimi akti o delovnih razmerjih ne smejo določati še drugi primeri. Druge primere lahko določi samo zakon.

Vprašanje: Kakšna je razlika med objavo, oglasom, javnim razpisom in interno objavo?

Objava je samo način, s kakršnim temeljne organizacije seznanjajo javnost o svojih potrebah po novih delavcih za opravljanje določenih del oziroma nalog. Akt, s katerim to potrebo objavljajo, pa je ali oglas ali javni razpis. Z oglasom se objavljajo vsa dela oziroma naloge, za katere temeljna organizacija želi skleniti delovno razmerje z novimi delavci. Javni razpis pa je akt, s katerim se objavljajo dela oziroma naloge, pri katerih imajo delavci posebna pooblastila in odgovornosti.

Interne objave novi zakon ne pozna.

Svoj izvod plačate

Vsaka organizacija prejme, po sklepu izdajateljskega sveta, določeno število izvodov MERCATORJA. Število izvodov je tudi osnova za udeležbo pri plačilu stroškov za posamezno izdajo časopisa. Drugače povedano, vsakdo svoj izvod plača. Za to plačilo vam redakcija glasila mesečno zagotavlja določeno število novinarsko obdelanih informacij iz vseh krajev, panog, aktivnosti in področij življenja in dela velikega Mercatorja, zbranih na 16 straneh M. Za to ceno vam nadalje zagotavlja sodelovanje z vašimi dopisniki zaradi zajemaja informacij, obenem pa – na podlagi vaših podatkov – dostavo po pošti do sleherne prodajalne v številu izvodov, ki so nam jih posredovale vaše službe.

Ce torej zadnji petek ali soboto v mesecu niste prejeli glasila, najprej vprašajte doma v trgovini ali v pisarni ali v delavnici, ali niso morda vašega izvoda časopisa preprosto odložili na kup papirja v »razhodu.« Če ni časopisa doma, potem je včasih njegova usoda odvisna od presoje pismonoše o pomembnosti pošiljk. Če je vaš pismonoša reden in vesten človek, potem je vaš naslov, ki smo ga prejeli, napačen.

Ce torej niste prejeli svojega izvoda glasila, nam pišite ali telefonirajte! Poskebeli bomo, da ga boste prihodnjic imeli.

Igor Gruden – DO RUDAR, TOZD PRESKRBA IDRİJA

Letovali bomo v Medulinu in Fiesi

Osnovna organizacija sindikata v DO RUDAR Idrija je sprejela program letovanja za sezono 1978. Letovali bomo v Medulinu in Fiesi.

Medulin, oddaljen 12 km od Pule, je izredno primeren za letni odih na morju. Ima urejeno plažo, avtocamp, ter vstro hotelov in objektov za rekreacijo. Rudar ima na voljo stanovanjsko hišo v najemu. Tu lahko letuje v eni sezoni pet družin, v terminu od 1. 7.–31. 9. V preteklem obdobju je bilo veliko zanimanja za bivanje v Medulinu. Tudi letos bodo kapacitete nenehno polne.

Fiesa: oddaljena je 2 km od Pirana, tu imamo svojo počitniško hišico, kjer se letovanje pričinja s 1. 7.

in končuje z 31. 9. Hišica je na voljo članom kolektiva tudi izven sezone. V Fiesi je ugodnost lepa plaža, možnosti za sprehode in izlete, za zabavo in rekreacijo.

Prikazali smo dve možnosti, kjer naj bi zasluženi dopust koristili naši delavci. Poleg teh kapacitet pa bomo iskali novih možnosti, da bi našemu delavcu omogočili najudobnejši odih.

Tudi na ravni SOZD že razmišljamo o organiziranem letovanju delavcev velikega Mercatorja.

PEZ DISAMINT je bonbon – komprimat visoke kvalitete.

Glavne sestavine: sladkor, škrobni sirup, rastlinska maščoba, naravno pepermint olje, katero mu daje izredno svežino in prijetno hladi.

Osnovna funkcija PEZ DISAMINTA je, da nudi občutek svežine, neutralizira slab zadah v ustih in pri naporu relaksira – deluje pomirjevalno.

Zgoraj navedene lastnosti potrjuje tudi samo ime proizvoda DISAMINT. Zloženska besed dihati in Mint (okus), katere so različno obarvane na ovojnici bonbona (rdeče-zeleno), dočim ogledni karton – prodajna škatla oludira na naravno svežino in hladnost – slapovi Plitvičkih jezer kot simbol svežine, hladnega in čistega gorskega zraka. S tem je tudi podana in naznačena aktualnost proizvoda.

15 let našega glasila – 15 let našega glasila

Zbrala Nada Rihtar – DO VELEPRESKRBA TOZD GROSIST

Zanimivosti iz prvih števil

Mercator številka 5–6, maj–junij 1965

Po volitvah

... Dejstvo, da je sedanja gospodarska situacija izredno težka, nalaga vsem članom samoupravnih organov še posebej izredno zahtevne naloge. Obdobje pred nami pomeni novo etapo v našem nadaljnjem razvoju prav na vseh področjih, da bi odpravili težave v gospodarstvu in dosledno izvajali gospodarsko politiko, ki je bila načrtovana na VIII. kongresu ZKJ. Gospodarski instrumenti so lahko samo tisti elementi, ki bodo prispevali k stabilizaciji tržišča, cen in gospodarskega gibanja nasploh. Konkretno odgovornost za izvajanje vseh teh ukrepov pa imajo predvsem samoupravni organi in sami samoupravljalci...

... Sistem nagrajevanja po delu je uvajati na slehernem delovnem mestu, tako da bo vsak posameznik zavestno postal aktivni soustvarjalec racionalnejšega gospodarstva ob izkoriščanju vseh notranjih rezerv...

M. P.

Pomen obveščanja

... Dosedanje izkušnje in testi, ki so bili opravljeni o informiranosti članov kolektiva in članov samoupravnih organov pokažejo, da je prav neinformiranost o problematikah podjetja eden pogostih vzrokov, ki ovira uspešnejše delo samoupravnih organov. To nam pa še bolj jasno kaže potrebo, da moramo v bodoče tem vprašanju posvečati več pozornosti, ter ugotoviti takšen sistem obveščanja, preko katerega se bodo posredovale informacije slehernemu članu delovnega kolektiva stalno in avtomatično.

M. P.

Ne pozabimo na malenkosti

... Poseben problem v vseh naših trgovinah je ureditev zunanje okolja. Občutek imam, da se tega dela večina zaposlenih izogiba, predvsem zaradi strahu, da jih ne bi kdo videl, da pometajo pred trgovino. To naziranje moramo iz naše srede odpraviti, saj je vsako delo častno.

J. R.

Mercator številka 9–10, september–oktober 1965

Naše gospodarjenje po reformi

... V našem podjetju pa je tako obsežno investiranje v preteklem obdobju imelo med drugimi tudi to posledico, da so bila porabljena za financiranje investicij poleg kreditnih virov tudi celotna ustvarjena sredstva podjetja kot celote, kar pa seveda ni bilo v skladu s pogoji in določili pripojitvenih pogodb v širokem integracijskem procesu, ki se je odvijal prav v tem času...

... Ugotovljeno je bilo, da tako široke fronte investiranja nikakor ne moremo več vzdržati. Zato je bil že predvideni program gradnje korigiran in skrčen...

... Zvezni predpisi o cenah ter odloki občinskih skupščin o malo-prodajnih cenah in maržah za živila nam ne dajejo take akumulacije, ki bi poleg določenih razlik v ceni omogočala kritje dejanskih stroškov blagovnega prometa in omogočala še zadostno akumuliranje sredstev za razširjeno reprodukcijo. Poleg tega pa moramo računati, da so stroški poslovanja ob uveljavljanju novih gospodarskih ukrepov precej porasli, kar bo nedvomno odločilno vplivalo na višino ustvarjenega dohodka. Z uveljavitvijo novih cen živil in drugih artiklov vsakodnevne potrebnosti, pa je tudi prizadet življenjski standard naših proizvajalcev kot potrošnikov. Zato ni čudno, da je čutili močno stremljenje v kolektivni po uskladitvi osebnih dohodkov za nadomestitev povečanih stroškov življenja...

Stane Vrhovec

Program za uvedbo 42-urnega delovnega tedna

... Prehod na 42-urni delovni teden se bo izvedel v posameznih etapah, tako da bo dan uvedbe 42-urnega tedna določil DS enote s posebnim sklepom.

Za celotno podjetje naj bise izvedel prehod na 42-urni delovni teden v razdobju 6 mesecev, in sicer vključno do 1. novembra 1965 do zaključno 30. aprila 1966.

V tem času pa morajo DS posa-

meznih enot v soglasju s pristojnimi občinskimi skupščinami sprejeti sklepe o prehodu na 42-urni delovni teden, tako za upravo enote kot za posamezne prodajalne oziroma za druge oblike enot...

Izkušnje s prakse v Švici porabljene doma
Danes praksa v PE Grmada

... Vse, kar smo videli in slišali v Švici, se res ne da prenesti v naše trgovine. Razlogov za to je več, in sicer: večletne izkušnje v trgovini na samopostrežni način, razni tehnični pripomočki (rollyji – vozički, vilicarji, dvigala, enotna embalaža, optične tehtnice, avtomatski stroji za rezanje mesnih izdelkov, avtomati za numeriranje cen na blagu, National register blagajne, ki avtomatično vračajo kupcu drobšč – kovance, itd.), kar je seveda ozko povezano s finančno zmogljivostjo podjetja in standardom neke države (Švica npr. druga v Evropi). Nadalje znanstveno dognana organizacija in tehnika dela in končno – krona vsega – človek, kateremu nudijo strokovno izobrazbo v njihovih lastnih izobraževalnih centrih – Migros klub Schule, s ca. 170 tečaji raznih vrst. Imeli smo priložnost videti in spoznati vsaj pot, po kateri naj hodimo, da dosežemo željeni cilj. Najčešče pa se v nas poraja negativno razmišljanje in iščemo vzroke, kako pri nas vse to ni mogoče izvesti, namesto pozitivnega razmišljanja in iskanja načinov, ki bi bili primerni tudi v naših razmerah za izobraževanje dela v naših trgovinah. Menim, da je eden izmed ciljev gospodarske reforme – prav v tem iskanju!...

Vilko Korenčan
PE Grmada

Stroški izobraževanja za leto 1965

... Naše podjetje je do konca avgusta letos porabilo za izobraževanje strokovnih kadrov 9.640.768 din. Letni plan v višini 15.779.235 din bo tako dosežen oziroma izčrpan.



K rubriki PRIŠLI – ODŠLI

Uredništvo

Kadrovska kronika nepopolna

Na 15. strani objavljamo pregled kadrovskega gibanja v organizacijah Mercatorja. Kolektivi, ki v preglednici niso upoštevani, naj se o vzroku pozanimajo pri svojih kadrovske službah. Te pa prosimo, da nam spremembe za minuli mesec sporočajo do 15. v mesecu.

Za april niso posredovale podatkov

- MERCATOR-ROŽNIK
- Veleblagovnica Beograd
- MERCATOR-VELEPRESKRBA
- Investa, Ljubljana
- Tovarna mesnih izdelkov, Ljubljana
- Spectrum, Ljubljana
- MERCATOR-KMETIJSKI KOMBINAT SEVNICA
- Hladilnica Zalog
- Cibes, Ljubljana
- MERCATOR-RUDAR, Idrija
- MERCATOR-NANOS POSTOJNA, Delovna skupnost
- Izbira, Postojna
- Preskrba Portorož
- Detalj Buje
- Opskrba Čabar
- Sadje Koper
- Avtomaterial Koper
- Grosist Postojna
- MERCATOR-PANONIJA, Ptuj
- MERCATOR-EMBA, Ljubljana
- MERCATOR-UNIVERZAL, Lendava
- MERCATOR-PRESKRBA, Krško
- MERCATOR-POTROŠNIK, Lenart v Slovenskih goricah
- MERCATOR-PEKARNA GROSUPLJE

M Mercator		OBARVAN Z RJAVA	SOVRAŽ- NICA ŽELEZA	ŠLON, TUDI 2N. AVIONA	ANI BITENC	VLOM BREZ. O	REKA V ANGLIJI	NAŠA DO NA PRIMORS- KEM	KAZENS. STREL P	KAR JE NAŠAJENO NPR. CVETJE, DREVJE	KRIŽANKO SESTAVILA IN RISALA MAJA HOČEVAR	MOŽVIR- NATO PODROČ- JE
		MAROGA					MORSKI RAK				VINO- RODNA RAST- LINA	BELGIJA 1. SAMOGL. RIMS. 2
KATERI		DRŽAVA V VZHODNI INDIJI 18. ŽRKA			SAMOS- TAN VAS PRI LJUBLJANI							
MNOŽI- ČEN TEK			DVOČLE- NIKI, BI- NOM			ŠONENA URA						
RIMSKA ENA		KRAJ PRI LJUBLJANI SPET				TRST, AVTOM. ORNAKA		DRAGO TRDINA			EVROPA ZEFELJS. TEČAJ	
ZDRUŽENE DRŽAVE			AMPER ORGAN VIDA		KOPICA	K		AVTOM. POKRAJINA NEUSTAV- LJIV			NAŠA NOVA DO V LJUBLJANI	
OVOJNICA, OVOJ				REPUBL. SKUPČI- NA	NADA PETRIN	JAPONSKI KAH TOVARNA V CELJU		NETTO		VSE V REDU. ANGLEŠ. KILONE- TER		
NAŠA NOVA DEL-ORGANIZAC. V GROSUPLJU								NOVA TOZD V VELEPRE- SKRBI CELZIJA				
OBLIKA NOŠKEGA IMENA, PETER											NETTO GLAVNO MESTO SLOVENIJE	
LJUDSKA TEHNIKA CELJE			VZHOD		RADIJ		OLGA G. GRAH OKOP			PESMI HVALNI- CE		
PRVI SAMOGL.		GARDNER VRSTA PREPROGE		VPREJNA ŽIVAL NIČ				NAJVEČ- JA PTICA KI NE LE- TI - MNOŽ.				
FR. FILM. IGRALKA MARIE JOSE			KAZAL- ZAJMEK JADRAN. OTOK		GNOTA	NEM. PREDLOG INA'		BARVA PRI KARTAH, KI JENIJE				
OBOROŽENA KRAJA BEROČA VODA				GRAM	METER TERMIN, TUDI M. INE	SARAJEVO ZED IN ...		NEBESA, SVOD TETA, STRINA				
ČLENI, ODSTAV- KI							URAN, ZADNJI SAMOGL.	G. ŽRKA ABECEDA	LJUDSKA REPUB- LIKA			
SREDIŠČE VRTENJA		SEDEŽ DO PEKARNA USEDLINA PRI KAV, PO DONAZI		VPRAŠAL NICA ORANJE					JOD VZHOD		PREGO- VORI REKLO	
TONA		PREDZAD- ČRKA PAVLE ZIDAR	SAMO			VEZNIK URSULA CAY		VARJENO MESTO DEUTSCHE MARK				
DALM. ČRNO VINO					12. ŽRKA	NORTH KAR UP- DE NPR. VODA 3. SAMOGL.					NIKALNI- CA	
IME NAŠE NOVE DO NA NOTRANJ.									POL- TEMA			

Nagradna križanka Mercator

Rešitve nagradne križanke Mercator, ki je objavljena v tej številki, pošljite v kuverti z oznako »Križanka M«, najpozneje do 16. junija na naslov: SOZD Mercator, oddelek ekonomske propagande, 61000 Ljubljana, Gorupova 5. In ne pozabite pripisati svojega naslova. Vse reševalce prosimo, da pri svojem naslovu navedejo tudi DO ali TOZD, kjer so zaposleni.

Desetim izžrebanim bomo poslali po en komplet značk Mercator.

Izid žrebanja nagradne križanke ILIRIJA-VEDROG

Za nagradno križanko Ilirija-Vedrog iz 3. številke glasila smo prejeli 468 rešitev.

Žreb je dodelil pet nagrad, ki jih bo prispevala ILIRIJA-VEDROG naslednjim:

1. Milena Basarič, Prešernova 7, Gornja Radgona
2. Cita Jager, Delovna skupnost SOZD Mercator, Aškerčeva 3
3. Alenka Golob, Delovna skupnost SOZD Mercator, razv.-planski sektor, Aškerčeva 3
4. Nada Breskvar, Krško, Cesta krških žrtev 48
5. Malči Zore, Mercator-Zarja, Ormož

Nagrajenke lahko prevzamejo nagrade v oddelku ekonomske propagande, Ljubljana, Gorupova 5.

Pa še gesla, ki ste jih dobili, če ste križanko pravilno rešili: (CVET) šamponi Ilirija Vedrog, Subrina, (REXONA) Deodorant, Jubilej, (TOKALON) kozmetika, (CRISAN) proti prhljaju, Bellady.

Poročilo za mesec april

KADROVSKA SLUŽBA DSSS SOZD

Prišli - odšli

Do oz. TOZD	PRIŠLI	ODŠLI
DELOVNA SKUPNOST SOZD	Plestenjak Igor Novak Jaro Antič Zlata Benedik Janež Iglič Vlado Miklič Nikolaj Pleša Miroslav Habjan Tanja Gustinčič Ilija Veličkovič Nikosija	Bregant Meta Čandek Breda Brežnik Jana Štupica Andrej Vrhovčak Ivanka Bevčič Milan
MERCATOR-ROŽNIK	ni sprememb	
Delovna skupnost		
Dolomiti, Ljubljana	Jeftič Jovanka Skelo Olga Petkovič Dušica	Čuden Amalija Geršak Marjanca Logar Mojca Zanoškar Heda
Golovec, Ljubljana	Črnko Franc Govednik Angela Mlakar Ana	Tomc Brigita Vrhunc Vincencija Zore Sonja Borak Irena
Grmada, Ljubljana	Jašovec Olga Stojadinovič Olga Cvet Justina Ribič Antonija Majetič Mihaela	Turšič Gizela Dolenšek Dragica Valenšak Alenka Trkulja Radmila
Metlika, Metlika	ni sprememb	

Gradišče, Trebnje	Seničar Marjana Jarc Marija Novak Terezija Bevc Marija	Sila Olga Jereb Irena
--------------------------	---	--------------------------

Preskrba, Trzin	ni sprememb	
Jelka, Ribnica	ni sprememb	

MERCATOR-VELEPRESKRBA	ni sprememb	
Hladilnica, Ljubljana	Cejvanovič Hasan	
Standard, Novo mesto	Slak Janez	Kumelj Jože Kum Milena Medved Marija Adamič Silva

Trgopromet, Kočevje	Kobe Jožica Trope Albina	
----------------------------	-----------------------------	--

Grosist, Ljubljana	Ciglič Meta Vidregar Janez Iki Zorica Čuden Amalija Petrovič Petko Petrovič Žarko	Štrukelj Jernej Valič Vladimir Zupan-Rovšek Sonja Ciber Janez Šinkovec Pavel
---------------------------	--	---

Steklo, Ljubljana	Koren Milena Vodnik Olga	Lovšin Irena Drnovšek Roman Grubač Miro Lotrič Boža Marinič Mira Jovan Marija Gustinčič Ilija
--------------------------	-----------------------------	---

MERCATOR-AGROKOMBINAT KRŠKO, Krško	ni sprememb	
---	-------------	--

Delovna skupnost		
Trgovina-servisi, Krško	ni sprememb	

Vinogradništvo-kleti, Kostanjevica		Terzič Radiša
---	--	---------------

Meso, Kostanjevica	ni sprememb	
Sadjarstvo-poljedelstvo, Krško		Lončar Marjan Božičnik Miroslav

Temeljna organizacija kooperantov, Krško	Kodrič Franc	
---	--------------	--

SLOVENIJA SADJE	Lešnik Majda	
------------------------	--------------	--

Hladilnica Bohova, Bohova	ni sprememb	
Zunanja trgovina, Ljubljana	Gaborovič Milena	Jovič Liljana
Maloobmejni promet, Volčja Draga	ni sprememb	
MERCATOR-CONTAL, Ljubljana	ni sprememb	

Delovna skupnost		
Conimex, Ljubljana	Šević Dobrovoje Lenardič Vasja Merhar Franc	Kranjec Grozdana Horn Branka

MERCATOR-NANOS POSTOJNA Industrijsko blago, Koper	Gunjač Vanda Simonovič Tatjana Božič Milan	Cvetkovič Stojan Opara Branko Pobega Alčide
--	--	---

Tovarna mesnih izdelkov, Postojna	Zaccaron Adriano Rumac Davorko	Urbas Janez Bojčeta Stevo Patuh Velimir
--	-----------------------------------	---

Trgovina, Rakek, Rakek	Vrisk Jožica	
MERCATOR-SADJE ZELENJAVA Ljubljana	Čizman Jože Dukarič Milica Bras Janko Seško Brane Jankovič Jožica Stergar Rajko	Luzar Silvo Eržen Marjeta Domjanič Branko Ogrinc Filip Pibernik Marjan Blaško Slavko Šetina Julijana

MERCATOR-SLOGA, Gornja Radgona	Grah Marija	Zinkovič Jože Slekovec Mirko Zrinski Milena
---------------------------------------	-------------	---

MERCATOR-ZARJA, Ormož	Lukman Marjeta Nemec Marija Rakuša Irena Trstenjak Zdenka Žerjav Marija	
------------------------------	---	--

MERCATOR-STP HRASTNIK	ni sprememb	
------------------------------	-------------	--

MERCATOR-KMETIJSKA ZADRUGA CERKNICA	ni sprememb	
--	-------------	--

MERCATOR-KONDITOR Ljubljana	Frantar Ančka	Dulmin Ana Jovanovič Rada
------------------------------------	---------------	------------------------------

skupaj	62	61
---------------	----	----



Branko Gorjup: Domačija ob Dravinji (olje 1977) - Foto Jaro Novak

Direktor - slikar samorastnik

Jaro Novak - CENTER ZA OBVEŠČANJE

Da so v Panoniji Ptuj sposobni organizatorji, je v Mercatorju znano, bržkone pa bo za marsikoga novica in presenečenje, da smo v razstavnem paviljonu v Ptuj, ob letošnji 33-letnici osvoboditve mesta, med 10 razstavljaljivimi likovnimi umetniki-amaterji odkrili 6 slik direktorja Mercator-Panonije, Branka Gorjupa.

Kakor pretežno vsi slikarji amaterji iz Ptuja zajema tudi Branko Gorjup ustvarjalno pobudo iz krajskih motivov ptujske okolice v njeni naravni slikovitosti, ki jo podaja na realističen način in v neka-

terih upodobitvah kar čustveno zanosno. Razstavlja pet pastelov iz leta 1977 in eno olje, vse v formatu 45 x 65 cm. Iz kataloga izvemo, da je Gorjup razstavljal že v Varaždinu leta 1966 in Rogoznici leta 1976, likovni izraz sam pa pričča o daljšem razvoju slikarja, ki je našel svoj slog.

Iz kataloga izvemo še, da je bil Branko Gorjup rojen 1933. leta v Izakovcih, Murska Sobota, in da je diplomirani politolog. V seznamu direktorjev delovnih organizacij Mercatorja je naveden pod DO PANONIJA-Ptuj.

V Novi Gorici 10. kongres ZSMS

Igor Gruden - DO RUDAR, TOZD PRESKRBA IDRJA

Gostiteljica kongresa slovenske mladine bo v jeseni Nova Gorica. Priprave potekajo s polno paro, tako da bo v mestu pripravljeno vse potrebno za sprejem delegatov in gostov 10. kongresa ZSMS.

Medobčinski svet ZSMS severnoprimorske regije je že razpravljal o aktivnostih, ki bodo v regiji potekale v predkongresnem in kongresnem času.

Dan mladosti - Titov rojstni dan

Igor Gruden - DO RUDAR, TOZD PRESKRBA IDRJA

Vse, prav vse, kar nam je drago, se simbolizira v štafetni palici, ki jo tisoči in tisoči spremljajo, da z njo prenesejo najdražje želje: vse najboljše za rojstni dan in še na mnoga, mnoga leta!

Letos je krenila štafeta iz Trepeče. Potovala je po krajih, znanih iz NOB in po gradbiščih brigadirjev iz vseh krajev Jugoslavije. Slovenski mladinci so jo 2. maja prevzeli v Luciji pri Portorožu, jo nosili širom Slovenije, nato pa 8. maja predali pri Kumrovcu sosedom s Hrvatske.

Praznovanje letošnjega meseca mladosti sovpada s časom ak-

tivne predkongresne dejavnosti v ZSMS.

OO ZSMS v SOZD so izdelale programe o aktivnostih v mesecu mladosti. Organizirale so tekmovanja na športnem in kulturnem področju, pohode po poteh pomnikov revoluciji, obiske muzejev, sprejemali so nove člane v vrste ZSMS in se vključevale v realizacijo programa praznovanja Dneva mladosti po občinah, kjer delajo in živijo. V tem mesecu so oživele tudi priprave na organizacijo poletne mladinske delovne brigade pod Mercatorjevim praporom.

Informacija o informaciji

Anton Kočevar - DELOVNA SKUPNOST SOZD

Kje sem - kdo smo

Toliko nas je, da že ne vemo več, kje kdo dela in kolikšen je Mercator. Kako naj šele ve o nas kaj več naš poslovni partner, stranka? Julija meseca bomo natisnili pregleden poslovni prospekt, ki bo nam in našim partnerjem na taka vprašanja odgovoril.

Nenavadno hiter ritem razvoja in združevanja v SOZD Mercator je poleg ugodnih gospodarskih kazateljev ustvaril tudi nekaj nevšečnosti. Med tem je pregled nad raznolikostjo sestave očitno toliko zamotan, da delavci sami ne vemo več, katere enote so poleg nas, kaj delajo in kdo so. Tudi naša stranka ali poslovni partner pozna le tista ali tiste enote, s katerimi dela. Tudi dolgo razlaganje, da bi s sestavljenimi organizacijami nekoga dobro seznanili, je zamudno in ne more zagotoviti, da nas bo kdo res spoznal. Tirazlogi in poslovnost sta pogojili in narekovali izdelavo »kataloga«, kateremu pravimo poslovni prospekt.

Redakcijski odbor je imel pri oblikovanju besedila nemalo težav. Da bi zagotovil preglednost, se

je moralizogoniti organizacijski shemi in predstaviti sestavljeno organizacijo po dejavnostih in šele nato vanje vtakati delovne in temeljne organizacije združenega dela. Prospekt nam bo v sliki in besedi povedal, da je naših dejavnosti šest:

KMETIJSKA PROIZVODNJA
INDUSTRIJA IN STORITVE
TRGOVINA NA DEBELO
TRGOVINA NA DROBNO
ZUNANJA TRGOVINA
GOSTINSKA DEJAVNOST

Povedal bom še, da nas je več kot 10.000 delavcev, da imamo 1066 prodajal, da sestavlja Mercator 21 delovnih organizacij, od tega 10 enovitih, da združuje delo 52 temeljnih organizacij, da trgujemo z več kot 20 državami, in še marsikaj.



Srečanje med SAK iz Celovca in amatersko ekipo SOZD Mercator. Rezultat je bil neodločen - 4:4. - Foto: Matjaž Marinček

Vzpodbuda množični športni dejavnosti v Mercatorju

Jaro Novak - CENTER ZA OBVEŠČANJE

Finale Mercatoriade jeseni v Ptuj

Pobuda je nastala nekje v razpoloženju zimske Mercatoriade, obudili pa so jo ponovno mladinci na svojem aprilskem sestanku na nivoju SOZD, ko so sprejeli sklep, naj letos zaživijo tudi poletne športne igre Mercatorja kot vrsta srečanj delavcev SOZD v vseh priljubljenih športnih panogah.

V ta namen je bil 9. maja v Ptuj na sedežu DO Mercator-Panonije domnjen sestanek, na katerem so se srečali predstavniki Panonije ter predstavnika sindikalne in mladinske organizacije SOZD ter vodja Centra za obveščanje. Drugi tak sestanek je bil 18. maja na sedežu SOZD v Ljubljani ob prisotnosti namestnika generalnega direktorja SOZD ter članov iniciativnega odbora, ki pripravlja vse potrebne predloge za soglasje delavskega sveta SOZD. Politične organizacije dajejo vso podporo tej akciji za človeka. Dogovorjeno je bilo, da bo

tehnično organizacijo in izvedbo športnih iger prevzela Panonija, s tem da bo k sodelovanju pritegnila kar največ športnih aktivistov iz vseh organizacij Mercatorja.

Po prvih proposicijah naj bi igre zajele 14 panog, in sicer so predlagane: kegljanje, streljanje, namizni tenis, šah, pikado, plavanje, balinanje, mini golf, tenis, streljanje na glinaste golobe z lovsko puško, odbojka, košarka, mali nogomet, tek in vlečenje vrvi. Interes za posamezne panoge med kolektivi Mercatorja ta čas ugotavlja or-

ganizator z razpošiljanjem vabil in prijavnice. Na osnovi tega bodo strokovne službe pripravile finančni načrt za kritje stroškov. Predtekmovanja naj bi bila po možnosti organizirana tudi po drugih regionalnih centrih, ki razpolagajo z določenimi športnimi objekti, glede na interes za posamezne panoge v določenih regijah oziroma organizacijah. Ekipe seveda lahko prijavi-jo tako posamezne TOZD, kakor delovne skupnosti ali skupno celotna delovna organizacija.

Ustanovitelja športnih iger Mercatorja sta mladinska in sindikalna organizacija SOZD, pokrovitelj pa direktor DO Panonija Ptuj, kjer bo septembra finalno tekmovanje najbolje uvrščenih ekip. Predtekmovanja se bodo pričela v drugi polovici junija, zajela pa naj bi kar največ delavcev Mercatorja. Važno pa je sodelovati, ne zmagovati!

Administracija meša kave in glave

Uroš Gros - DO EMBA

Ali bomo še pili Santano?

»V zadnjem času je eden večjih problemov v Sloveniji, ali bomo še pili kavo Santano ali ne.« je dejal v šali, v nevezanem razgovoru sekretar predsedstva IK CK ZKS, Franc Šetinc, ob obisku seminarja na Črnem vrhu. Vprašanje se sliši skoraj neverjetno, vendar vsebuje srž problema, ki se v zadnjem času postavlja pred predelovalce kave v Sloveniji.

Oskrba slovenskih predelovalcev s kavo je s strani Zvezne direkcije za rezerve prehranbenih proizvodov od meseca marca dalje popolnoma zatajila.

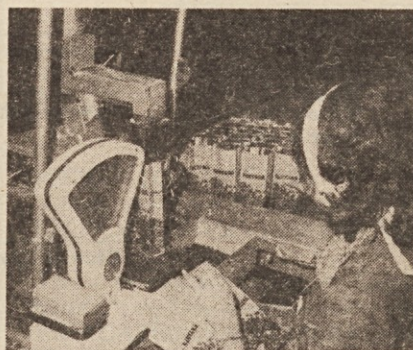
Glavni vzrok temu je delitev uvoznega kontingenta kave po novem ključu. Po tem novem, enostransko administrativno odredenem ključu delitve, smo aprila v Sloveniji dobili namesto potrebnih 1000 t kave le 465 ton. V maju je položaj podoben. Problem pa se je še povečal, ko se je nezadostnim količinam kave priključil še našemu potrošniku neustrezni asortiman posameznih vrst surovih kav, katere smo predelovalci v teh mesecih prejeli. Tako se je zgodilo v aprilu, da zaradi pomanjkanja nekaterih značilnih vrst nekaj dni nismo mogli proizvajati dokaj priljubljene mešanice »Santana«. Kave smo med tem časom že prejeli in proizvodnja Santane se nadaljuje v okviru razpoložljivih količin.

Vprašanje količin kav, potrebnih slovenskim predelovalcem, pa se prav v teh dneh rešuje na nivoju medrepubliškega usklajevanja stališč med komiteji za trg in cene. Rešitev, ki se nakazuje, ni niti »črna« in nič ključa delitve po potrošnji v maloprodaji niti in nič, po kateri bi predelovalci prejeli količine, kolikršne smo v lanskem letu predelali, ampak neka siva sre-

dina, ki tej zanimivi predelovalni industriji v Sloveniji ne obeta bolj optimistične prihodnosti.

Vse navedeno postavlja pred Mercatorjevo proizvodnjo kave -

bo Direkcija za rezerve iz Beograda uvažala odgovarjajoče karakteristične kave za to mešanico, bomo v Mercatorju še proizvajali in pili kavo Santano.



Embo niz zapletenih vprašanj bodočega razvoja, izpada dohodkov, nerealiziranih planov, socialne varnosti delavcev, iskanja nadomestnih proizvodnih programov in nenazadnje vprašanje, kako zadovoljiti naraščajoče povpraševanje potrošnikov po kavah Mercator in Santana. Odgovor na slednje vprašanje se vsiljuje karsam: predvsem smo dolžni zadovoljiti potrebe tistih kupcev, s katerimi imamo dogovorjeno dolgoročno poslovnotehnično sodelovanje, na prvem mestu med temi pa je prav gotovo matična hiša Mercator.

Na vprašanje, postavljeno v naslovu, lahko torej odgovorimo: če



Glasilo delavcev in kmetov SOZD Mercator, n. sub. o., Ljubljana, Aškerčeva 3 - Izdaja Center za obveščanje SOZD - Uredništvo: Aškerčeva 3, Ljubljana; telefon 21-811, int. 98 - Urednik: Ivan Brečko, Slavka Damjanovič, Dušan Dolinar, Anton Kočevar, Marjan Pogačnik, Nada Rihtar (predsednica) - Odgovorni urednik: Jaro Novak (telefon 23-424) - Tehnični urednik in lektor: Matjaž Marinček (telefon 21-488) - Tajnica redakcije: Danica Prosen (tel. 21-488) - Tisk ČGP Delo - Oproščeno temeljnega davka od prometa proizvodov - Izhaja vsak zadnji petek v mesecu - Glasilo prejema brezplačno vsi delavci, kmetje, učenci v gospodarstvu in upokojenci SOZD Mercator - Naklada: 11.000 izvodov.